

LOIMUA

Yritysvastuuraportti

2024



20

Tavoitteenamme on
kaukolämmön tuotan-
non hiilineutraalius
vuonna 2030.

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: Loimua vastuullisin infra-alan kansainvälisessä vastuullisuusarvioinnissa	11
Hallituksen puheenjohtajan katsaus	13
3.5 Sidosryhmät ja olennaisuusanalyysi	16
3.6 Loimuan vaikutus arvoketjuunsa	19
4. Kohti hiilineutraalia lämpöä	20
4.1 Keskeiset tavoitteet	20
4.2 Ilmastonmuutokseen vaikuttaminen päästöjä vähentämällä	21
4.3 Kestävä polttoaineen hankinta ja vaikutuksemme biodiversiteettiin	23
4.4 Hukka- ja prosessilämmön hyödyntäminen	26
Case: Investoimme 20 M€ hukkalämpöjen hyödyntämiseen	27
5. Arvoa asiakkaillemme	30
5.1 Keskeiset tavoitteet	30



5.2 Asiakasdialogi ja asiakastyytyväisyys	31
5.3 Asiakasratkaisut edistävät asiakkaiden vastuullisuutta	33
Case: Assi-sairaalan kaukojäähdytyksen toimitus alkanut	34
5.4 Toimintavarmuus ja laatu	35

6. Hyvinvoiva henkilöstö ja korkeatasoinen turvallisuustyö 36

6.1 Keskeiset tavoitteet	34
6.2 Henkilöstöjohtamisen tavoitteet ja painopisteet	37
6.3 Henkilöstön kuvaus	37
6.4 Kokonaisvaltaista työhyvinvointia	39
6.5 Vastuullisuus osana työarkea	40
6.6 Uudistuva työkuultuuri	41
Case: Loimuan kulttuurikoodisto	43
6.7 Palkitseminen	44
6.8 Yhdenvertaisuus ja syrjinnän ehkäisy	44
6.9 Työterveys- ja turvallisuus	45

7. Luomme arvoa toimialueillamme – taloudellinen vastuumme 48

7.1 Taloudelliset suoritteemme eri sidosryhmille	48
7.2 Vaikuttamista paikallisesti – sponsorointiperiaattemme ja lähiyhteisön kehittäminen	50

8. Raportin sisältö ja kattavuus 52

Vastaavuus GRI-vaatimuksiin	53
-----------------------------	----



LOIMUAN

vastuullisuusraportti 2024

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

Raportti soveltaa GRI (Global Reporting Initiative) -standardin vaatimuksia soveltuvin osin ja 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. Mukana on direktiivin mukainen kaksoisolennaisuusanalyysi.

Raportin alussa kerromme Loimuan strategista, arvoistamme sekä vastuullisuustyöstämme. Kerromme vastuullisuuden johtamisesta ja peri-

aatteistamme. Esittelemme lyhyesti tekemämme sidosryhmäanalyysin sekä uuden kaksoisolennaisuusanalyysin lopputuloksen. Olemme tähän raporttiin päivittäneet ilmastonmuutoksen riskikartoituksen.

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

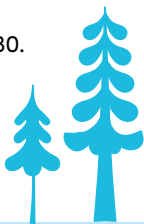
1. Vastuullisuus on osa jokapäiväistä tekemistämme

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 kertoneet pyrkimyksestäme vähentää toimintamme luontovaikutuksia vuoteen 2030

mennessä. Vastuullisuustyössämme keskeisiä tavoitteita ovat erityisesti ilmastonmuutokseen vaikuttaminen eli hiilineutraalin lämmön tuotannon tavoittaminen, korkea-tasoinen turvallisuustyö, hyvinvoiva ja työssään viihtyvä henkilöstö sekä asiakastyö, jonka tavoitteena on asiakkaiden vastuullisuuden helpottaminen ja korkea tuotteiden ja palveluiden laatu.

Ympäristövastuu

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



Henkilöstö

- ▶ Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin kehittäminen ja hyvän henkilöstökokemuksen varmistaminen.
- ▶ Tapaturmaton arki.
- ▶ Strategiaa tukevan yritys-kulttuurin kehittäminen.
- ▶ Vastuullinen työyhteisö -periaatteiden edistäminen.



Asiakkaat

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



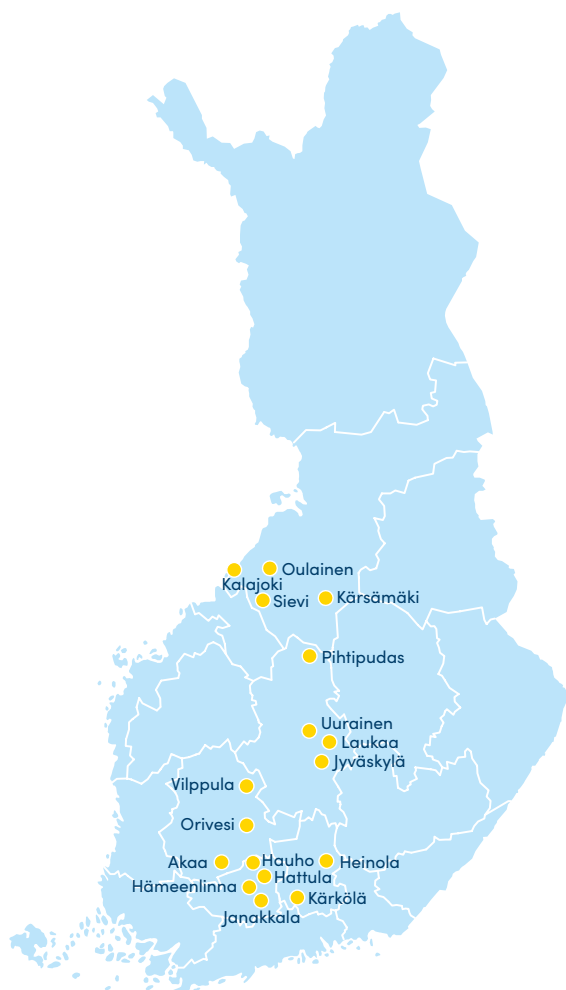
Talous

- ▶ 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 lähellä asiakkaita, paikallisesti. Teollisuuden energiaratkaisuja tarjoamme asiakkaidemme tarpeiden mukaisesti. Toimimme seuraavilla paikkakunnilla tai taajamissa: Hämeenlinna, Janakkala, Hattula, Akaa, Hauho, Heinola, Vilppula, Jyväskylä, Laukaa, Uurainen, Oulainen, Kärkölä, Kärkölä, Kalajoki, Pihtipudas ja Sievi. Lisäksi olemme osakkaana Oriveden Aluelämpö Oy:ssä ja Kärkölän Lämpö Oy:ssä.

Loimuun omistavat abrdn, CVC DIF ja LPPI Infrastructure Investments LP.

Liikevaihtomme oli 112,6 miljoonaa euroa vuonna 2024 ja henkilöstöä meillä oli vuoden lopussa 107 henkilöä. Kaukolämmön myyntivolyymi oli 844 GWh, sähkön tuotantovolyymi 0,8 GWh ja maakaasun siirtovolyymi 74,2 GWh. Kaasun myynnin volyymi oli 49,2 GWh. Maakaasua myymme myös jakelualueemme ulkopuolelle. Teollisuuden energiapalveluiden kokonaismyyntivolyymi oli 347,3 GWh.

Päätoimipaikkamme sijaitsee Hämeenlinnassa, muut toimipisteemme ovat Heinolassa, Jyväskylässä, Oulaisissa, Vantaalla, Kärkölässä, Pihtiputaalla ja Kalajoella.

3. Loimuan vastuullisuus

3.1 Toimitusjohtajan katsaus

Vuosi 2024 oli jälleen Loimualle merkittävä vuosi vahvistaessamme vastuullista toimintaamme. Teimme useita merkittäviä investointipäätöksiä ja aloitimme projekteja, joiden avulla Hämeenlinnan kaukolämpö tullaan ensi vuoden aikana tuottamaan keväästä pitkälle syksyyn teollisuuden hukkalämpöjä hyödyntäen. Muutos yhä enemmän sähköön perustuvaan kaukolämmön tuotantoon vähentää entisestään tuotantomme päästöjä ja varmistaa, että voimme tarjota asiakkaillemme kestävästi tuotettua lämpöä.

Näiden projektien lisäksi muut hiilineutraalisuustavoitteidemme toimenpiteet ovat edenneet, kuten sähkökattilainvestoinnit ja tuotannon tekoälyä hyödyntävä optimointi. Täysin hiilineutraali kaukolämpö on jo lähellä. Loimuan kaukolämpö on asiakkaillemme nyt ja tulevaisuudessa ympäristövastuullisin lämmitystapa.

Kaukolämpö tarjoaa kokonaisvaltaista huolettomuutta ja luotettavaa palvelua toimintavarmuuden ja energiatehokkuuden osalta. Asiakkaamme saavat meiltä kokonaispalvelua, joka sisältää paikallisen tuotannon, tuotannon varajärjestelmät, energian siirron, sen varastoinnin ja paikallisten energialähteiden hankinnan, sekä kaikkien näiden ylläpidon ja kehittämisen. Asiakkaidemme kasvaviin tarpeisiin ja odotuksiin vastaamme kattavilla palveluratkaisuilla, jotka tukevat energiatehokkuutta ja vastuullisuutta, kuten Lämpöluotsi Valvomo -palvelu tai kysyntäjousto.

Strategiamme mukaisesti olemme laajentaneet toimintaamme ja palveluitamme. Otimme haltuumme Sievin kaukolämpöliiketoiminnan, ja kasvua kaukolämpöliiketoiminnan rinnalla on tullut etenkin teollisuuden energiapalveluissa, jossa osaamisemme erityisesti energiatehokkuuden kehittämisessä ja ympäristöosaamisessa on arvostettua. Palvelutarjontamme laajentumisesta esimerkkinä on viime vuonna valmistunut kaukojäähdytyskohteemme uuteen Kanta-Hämeen keskussairaalaan. Olemme onnistuneet kasvattamaan tutkitusti asiakastytyväisyyttä sekä yritys- että kuluttaja-asiakkaiden keskuudessa. Asiakkaamme kokevat meidät luotettavana, asiantuntevana ja vastuullisena kumppanina.

Lisää tunnustusta vastuullisuustyöstämme saimme, kun Loimua saavutti toistamiseen kansainvälisessä infrayhtiöiden GRESB-vastuullisuusarvioinnissa täydet viisi tähteä ja piti sijansa maailmanlaajuisesti ensimmäisellä sijalla kaukolämpöyhtiöiden joukossa.



Koemme tekevämme merkittävää ja asiakkaidemme arvostamaa työtä.

Asiakkaidemme pitkäjänteinen luottamus näkyy myös henkilöstömme työtyytyväisyydessä. Koemme tekevämme merkittävää ja asiakkaidemme arvostamaa työtä. Henkilöstömme työhyvinvointiin panostaminen jatkui, ja saimme valmiiksi yrityskulttuurin kehityshankkeen. Kiteytimme yhdessä sen mistä muodostuu loimualainen tapa tehdä työtä ja johtaa, jotta yhdessä voimme saavuttaa tavoitteemme, uudistua, toimia yhdessä ja olla asiakkaidemme paras energia-alan kumppani.

Kiitän lämpimästi koko henkilöstöämme, asiakkaitamme ja yhteistyökumppaneitamme kuluneesta vuodesta. Yhdessä olemme saavuttaneet paljon ja jatkamme määrätietoisesti kohti kestävämpää tulevaisuutta.

Timo Piispa
Toimitusjohtaja

3.2 Strategiamme

Strategiamme ajurit

Ympäristöasioiden merkitys jatkaa kasvuaan 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 aktivisuutta 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, pääsimme jo 92 %:in uusiutuvien polttoaineiden osuuteen. Tulevina vuosina selvitämme myös muita lämmöntuotannon tapoja nykyisen tuotantotavan rinnalle lisäämällä ei-polttoon perustuvaa tuotantoa 100 % hiilineutraaliuteen pääsemiseksi. Vaihtoehtoja hiilineutraaliuspolullamme ovat erilaisten kestävien biopohjaisten ja uusiutuvien biopolttoaineiden käyttö, hukkalämpöjen hyödyntäminen ja kiertotalous, läm-

möntuotannon 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 laitojen investoinneista.

Perustoimintamme ja osaaminen 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 työ-kaveriaan 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 kehittyy 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 vastuamme - yksilönä, 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 vastuusoiden kuten ympäristö-, turvallisuus- ja HR-asioiden toteutumista ja niistä raportoidaan hallitukselle säännöllisesti kuukausittain. Yhtiö myös osallistuu säännöllisesti omistajien ja rahoittajien vastuullisuusasioiden hoitamista kartoittaviin vertailuanalyysiin (CVC DIF Sustainability Engagement Program ja GRESB).

Ympäristöpäällikön vastuulla on yrityksen ympäristöasiat. Työturvallisuusasioista vastaa turvallisuuspäällikkö. Henkilöstöpäällikkö vastaa henkilöstöjohtamisesta ja käytännöistä sekä viestintäpäällikkö vastuullisuusviestinnästä. Vastuullisuuteen liittyvistä asioista raportoidaan säännöllisesti hallitukselle sekä viestitään henkilöstölle useita kertoja

vuodessa intrassa, henkilöstötilaisuuksissa, sisäisessä lehdesssä ja muissa materiaaleissa.

Vastuullisuustyömme pohjana

ovat sertifioidut ympäristö- ja työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmät (ISO 14001 ja ISO 45001), jotka varmistavat systemaattisen ympäristö- ja turvallisuustavoitteidemme saavuttamisen. Toimintajärjestelmämme sisäiset ja ulkoiset auditoinnit takaavat toiminnan jatkuvan kehittämisen. Olemme ympäristövaikutustemme perusteella määritelleet keskeiset ympäristötavoitteet, jotka sisältävät toimenpiteitä ilmasto- ja ympäristövaikutusten vähentämiseen sekä luonnonvarojen tehokkaampaan käyttöön. Vastaavasti työterveys- ja työturvallisuusjärjestelmässä on asetettu tavoitteet ja toimenpiteet työturvallisuuden toimenpiteiden varmistamiseksi ja parantamiseksi.

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

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



Case:

Loimua jälleen kaukolämpöalan vastuullisin infra-alan kansainvälisessä vastuullisuusarvioinnissa

Loimua saavutti tämän vuoden kansainvälisessä infrayhtiöiden GRESB-vastuullisuusarvioinnista edellisen vuoden tapaan täydet viisi tähteä. Saaduilla pisteillä 98/100 Loimua piti sijansa maailmanlaajuisesti ensimmäisellä sijalla kaukolämpöyhtiöiden joukossa.

Erityisen hyvät, ns. täydet pisteet, yhtiö sai vastuullisuuden osa-alueista ympäristövastuussa (päästöjen rajoittaminen, energiatehokkuus), työturvallisuudessa, asiakassuhteissa, vastuullisuuden johtamisessa, raportoinnissa ja sertifikaateissa.

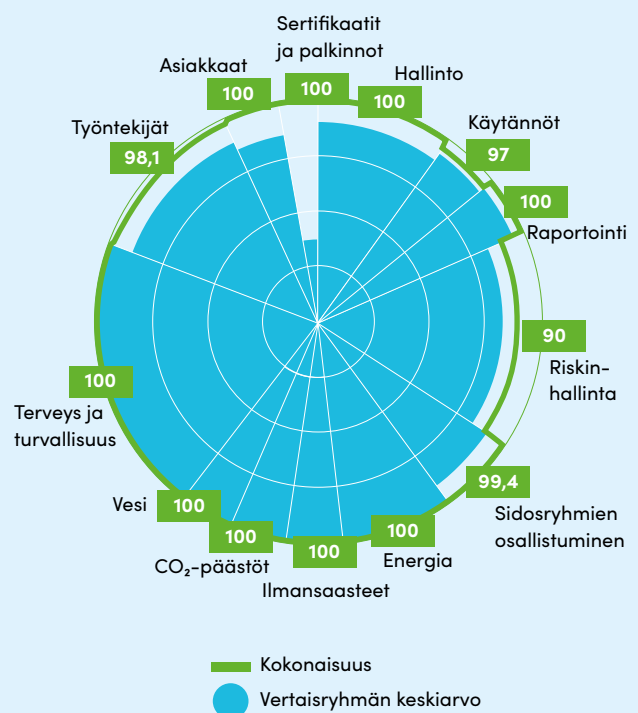
”Loimua saavutti jo toisena vuotena peräkkäin lähes täyden tuloksen GRESB-arvioinnista. Tämä on erittäin hieno onnistuminen ja kuvastaa työtämme vastuullisuuden parissa. Kiitokset tästä kuuluvat tuloksen aikaan saaneelle henkilöstöllemme sekä myös osaltaan yhteistyökumppaneillemme ja asiakkaillemme”, tiivistää tunnelmat tuloksista Loimuan toimitusjohtaja **Timo Piispa**.

GRESB Infrastructure Assessmentiin osallistui tänä vuonna maailmanlaajuisesti kaikkiaan 694 infrayhtiötä. Kaikkien arvioitujen infra-alan yritysten joukossa Loimua oli sijalla 55. Loimua osallistui arviointiin neljättä kertaa.

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

Loimuan GRESB-arvioinnin sponsoroi ja hallinnoi Loimuan omistajista abrdrn.

Loimuan pisteet eri osa-alueittain



Loimualle asetetut työturvallisuus- ja ympäristötyön päämäärät määritellään ja arvioidaan turvallisuus- ja ympäristöpolitiikoissamme. Poliitikat on päivitetty vuoden 2024 lopussa ja löytyvät sivuiltamme <https://loimua.fi/vastuullisuus/>.

Vastuullisuus on kiinteänä osana yhtiötason palkitsemisjärjestelmää ja vastuullisuuteen liittyviä tavoitteita asetetaan myös henkilökohtaisissa tulostavoitteissa.

Eettiset periaatteet

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

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

Henkilöstöpolitiikka

Henkilöstöpolitiikka määrittelee henkilöstöasioiden toteuttamisen toimintaperiaatteet. Henkilöstöpolitiikan tavoitteena on, että henkilöstön määrä ja laatu tukevat yrityksen tuloksellista toimintaa, henkilöstöjohtaminen on vastuullista, ammattitaitoista ja tavoitteellista, henkilöstöllä on strategian toteuttamisen edellyttämä osaaminen, henkilöstöä kannustetaan hyviin suoriin 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 epävarmuustekijöiden 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.

Ilmastomuutokseen vaikuttaminen ja sen aiheuttamiin riskeihin varautuminen

Loimua on asettanut tavoitteeksi olla lämmöntuotannossaan hiilineutraali vuoteen 2030 mennessä. Tavoitteen saavuttamiseksi olemme luoneet hiilineutraalispulun, 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 ilmastomuutoksen vaikutus lämmitysenergian tarpeeseen ja sen muutoksiin. Lisäksi kiinnitetään huomiota käytetyn biopolttoaineen kestävään toimitusketjuun luonnon monimuotoisuuden suojelun kannalta. Ilmastomuutoksen ei katsota merkittävästi vaikuttavan fyysisesti tuotantolaitoksiimme, ja jakeluverkosto on maan alla suojassa äärimmäisiltä sääolosuhteilta eikä siten ole helposti vahingoittuva. Fyysisistä riskeistä suurimpana pidetään kelirikkojen vaikutusta biopolttoaineen keräykseen ja kuljetukseen. Transitioriskeistä suurimpana pidetään lämmitystarpeen vähenemisen sekä energiansäästötoimenpiteiden vaikutuksia liiketoimintaan sekä polttoaineiden hintojen, sekä vero- ja päästäkaupan kustannusten nousua. Lisäksi riskinä nähdään polttavien laitojen lyhyempi elinkaari teknologiamuutosten vuoksi sekä puupolttoaineen käytön hyväksyttävyyden heikentyminen.

Toisaalta strateginen valintamme hiilineutraaliustavoitteesta tulee vähentämään ilmastomuutokseen liittyvää vaikutusta ja liiketoiminnan riskiä.

Ilmastomuutokseen liittyviä mahdollisuuksia nähdään resurssi- ja energiatehokkuustoimissa Loimuan omassa tuotannossa, Loimuan osaamisessa hiilineutraalin lämmön tuotannossa ja jakelussa sekä laitojen huippulämmön tarpeen pienenemisessä. Lisäksi mahdollisuutena nähdään kaukolämmön kehittyminen hiilineutraaliksi lämmitysmuodoksi, joka hyödyntää yhä enemmän hukkalämpöä ja pystyy toimimaan matalammilla lämpötiloilla.

Johtoryhmä on tehnyt arvioinnin ilmastomuutoksen riskeistä ja mahdollisuuksista Loimuan liiketoiminnalle. Riskiarviointi on päivitetty vuoden 2024 lopussa. **Arviointi seuraavalla aukeamalla.**



Yhteinen päämäärämme kohti kestävämpää tulevaisuutta

Vuosi 2024 on ollut Loimualla vastuullisuuden näkökulmasta aktiivinen ja vastuullisuuden painoarvo päätöksissämme on ollut suuri. Olemme hiilineutraaliuspolullamme jo pitkällä, ja tekemämme investointipäätökset sähköön ja hukkalämpöön perustuvaan lämmöntuotantoon vauhdittavat entisestään matkaamme kohti 100 % hiilineutraaliutta.

Viime vuonna teimme merkittävät investointipäätökset Hämeenlinnaan, joiden myötä aloitimme kaksi suurta hukkalämpöhanketta yhteistyössä SSAB:n ja HS-Veden kanssa. Näiden hankkeiden myötä Hämeenlinna lämpenee lähitulevaisuudessa puolet vuodesta muuten hukkaan menevällä lämmöllä ja päästöttömästi.

Vanajan voimalaitokselle osana hukkalämpöprojekteja tehty sähkökattilainvestointi on myös tärkeä edistysaskel. Tämä investointi mahdollistaa uusien teknologioiden hyödyntämisen ja parantaa energian tuotannon joustavuutta sekä luotettavuutta. Uusi sähkökattila tukee myös uusiutuvan energian käyttöä koko tuotantoketjussamme. Osana hiilineutraaliuspolkua tavoittelemme lisäksi turpeen käytön lopettamista vuonna 2027. Näillä ja muilla kehitystoimillamme olemme jo nyt lähellä täysin hiilineutraalia lämmön tuotantoa.

Loimua on jälleen kerran tunnustettu kaukolämpöalan ykköseksi kansainvälisessä infra-alan vastuullisuusvertailussa GRESB:issä. Tämä tunnustus on osoitus pitkäjänteisestä työstä vastuullisuuden eteen ja motivoi meitä jatkamaan samalla tiellä. Tämä tulos myös takaa asiakkaillemme, että toimimme korkealla vastuullisuuden tasolla ja Loimuan kaukolämpö on paitsi toimitusvarma, myös ympäristöystävällistä.

Asiakastyytyväisyystutkimuksen tulosten perusteella asiakkaamme luottavat meihin, ja pitävät palveluamme erittäin hyvänä mm. toimitusvarmuuden osalta. Toimitusvarmuuteen investoimme jatkuvasti verkostoamme kehittämällä ja panostamalla mm. etähallinta- ja optimointipalveluihin. Asiakkaidemme

antama palaute on korvaamattoman tärkeää kehitystyössämme, ja jatkamme työtämme, jolla

lunastamme lupauksemme asiakkaillemme joka päivä.

Tavoitteenamme on, että Loimualla työskentelee energia-alan parhaat osaajat. Tyytyväisyys työhön on Loimuassa korkealla tasolla, ja sen eteen on tehty pitkäjänteisesti kehitystyötä. Tavoitteenamme on hyvinvoivat työntekijät, jotka myös lähtevät töistä terveinä. Turvallisuus on meille tärkeä prioriteetti, niin työntekijöiden, alihankkijoiden, kumppaneiden kuin kaikkien niiden osalta, joihin toimintamme vaikuttaa.

Tässä muutamia nostoja viime vuodesta, joka on ollut Loimualla menestyksenkäs ja täynnä merkittäviä saavutuksia vastuullisuuden saralla. Kiitän kaikkia työntekijöitämme, asiakkaitamme ja yhteistyökumppaneitamme heidän panoksestaan ja sitoutumisestaan yhteisiin tavoitteisiimme.

Tuomo Hatakka
Hallituksen
puheenjohtaja

Tavoitteenamme on hyvinvoivat työntekijät, jotka myös lähtevät töistä terveinä.

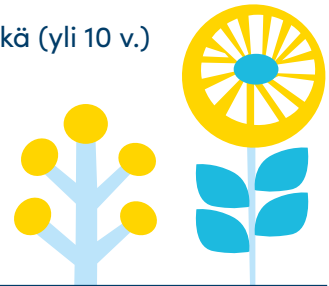


Ilmastonmuutoksen riskit ja mahdollisuudet

Aikaväli: ●○○ = lyhyt (alle 5 v.), ●●○ = keskipitkä (5-10 v.), ●●● = pitkä (yli 10 v.)

Suuruus: ●○○ = pieni, ●●○ = keskisuuri, ●●● = suuri

Huom! Maakaasuliiketoiminta arvioidaan erikseen.



TRANSITIO-/SIIRTYMÄRISKIT

Riskin tyyppi	Riskin kuvaus	Aikaväli	Riskin suuruus	Mahdolliset vaikutukset	Riskin hallintatoimet
Lainsäädännön riskit	Vero-, päästökauppa- tai muut kustannukset biomassapolttoaineille nousevat	●●○	●●○	Kasvatavat kustannukset polttoaineille	Seuranta ja vaikuttaminen tulevaan lainsäädäntöön. Lisätään merkittävästi ei-polttavan tuotannon osuutta.
	Tiukentuva sääntely päästöille ja tuotantomuodoille	●●●	●○○	Lisää kustannuksia ja vaikeuttaa toimintaa/uusien laitosten toteutusta. Mm. PIPOasetuksen vaatimukset 2030 alkaen.	Seuranta ja vaikuttaminen tulevaan lainsäädäntöön
	Fossiilisten polttoaineiden ja turpeen käytön kustannusten nousu, markkinoiden ja ilmastopolitiikan vuoksi (verotus ja ETS2-päästökauppa)	●○○	●○○	Fossiilisten polttoaineiden ja turpeen käytön kustannukset nousevat, markkinahintojen, verojen ja ETS2-päästökaupan (ETS1 ulkopuoliset laitokset) vuoksi	Turpeen käytöstä luopuminen vuoteen 2028 mennessä ja muut fossiiliset polttoaineet 2030 mennessä.
	Maakaasuliiketoiminnan kestävyys	●○○	●○○	ETS2-päästökauppa nostaa maakaasun loppuasiakashintoja (ETS1-päästökaupan ulkopuolinen käyttö)	Seurataan markkinoita ja ETS2-päästökaupan kehitystä, sekä päivitetään arvioita ja määritetään hallintatoimia jatkossa.
Teknologian riskit	Polttavien laitosten lyhyempi elinkaari teknologiamuutoksen takia	●●●	●●○	Investointien kannattavuuden/takaisinmaksuajan saavuttaminen vaikeutuu, kun KPA-laitosten käyttö vähenee. Kuitenkin laitosten käyttöä voi pidentyä käyttötuntien vähentyessä.	Sopimusajat ja ehdot uusille polttoon perustuville kohteille (EP). Omassa lämmöntuotannossa investoidaan ei-polttaviin tuotantomuotoihin.
	Lämmityksen tarve vähenee ilmastolämmityksessä ja asiakkaiden energiansäästötoimien myötä	●●○	●○○	Laitosten käyttö vaikeutuu lämmitystarpeen vähentyessä, KPA-kattiloiden käyttöalue ei riitä	Joustavampien tuotantomuotojen käyttöönotto (mm. sähkökattilat ja ilmalauhduttimet)
Markkinariskit	Lämmityksen tarve vähenee ilmastolämmityksessä	●●○	●●○	Kaukolämmön kysyntä laskee	Kaukolämmön kilpailukyvyyn ylläpitäminen
	Asiakkaiden energiansäästö ja kilpailevat lämmitysmuodot	●○○	●●○	Kaukolämmön kysyntä laskee	Kaukolämmön kilpailukyvyyn ylläpitäminen
	Vihreän siirtymän myötä puupolttoaineen hinta nousee ja saatavuus heikkenee	●○○	●●○	Heikentää puupolttoaineiden kannattavuutta lämmöntuotannossa ja vaikeuttaa polttoaineen saantia	Omassa lämmöntuotannossa lisätään ei-polttavan tuotannon osuutta, puupolttoaineiden hankinnan kehittäminen
	Turpeen saatavuuden ja hinnan kehitys, mm. ilmastopolitiikan edetessä	●○○	●○○	Heikentää turpeen kannattavuutta lämmöntuotannossa ja vaikeuttaa polttoaineen saantia	Hiilineutraaluispolun mukainen turpeen käytön poistuminen vuoteen 2028 mennessä
	Rahoituksen saatavuus, kun sijoittajien kestävyysvaatimukset tiukentuvat	●●○	●○○	Rahoituskustannukset nousevat	ESG-toimenpiteet, arvioinnit ja raportointi
	Vakuutusten saatavuus ja hinnat toiminnoille kasvaneiden ilmastoriskien myötä	●●○	●○○	Vakuutuskustannukset nousevat	ESG-toimenpiteet, arvioinnit ja raportointi
Maineriskit	Puupolttoaineiden käytön hyväksyttävyyden heikkenee	●○○	●●○	Puupolttoaineiden käyttöä ei nähdä ympäristön ja ilmastokannalta kestäväksi, maineriski sekä vaikutus lämmön myyntiin.	Seurataan tilannetta, reagoidaan tarvittaessa ja pyritään vaikuttamaan yleiseen keskusteluun mahdollisuuksien mukaan. Lisätään ei-polttavan tuotannon osuutta.
	Sidosryhmät eivät näe kaukolämpöä kestäväksi	●○○	●●○	Kaukolämmön kysyntä laskee	Investoidaan myös ei-polttaviin lämmitysmuotoihin, asiakkailla 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 alaiset tuotantolaitoksille Loimuan alueilla. Huomioidaan riski jatkossa laitosten sijoituksessa ja suunnittelussa.
Sääilmiöiden muutokset	Kelirikot ja tierikot vaikeuttavat biomassan korjuuta ja kuljetuksia	● ● ●	● ● ●	Heikentää biomassapolttoaineiden saatavuutta ja nostaa kustannuksia	Biopolttoaineiden logistiikkaketjujen optimoiminen (ml. terminaalit)
Äärimmäiset helteet	Vaikutukset tekniikkaan ja työolosuhteisiin	● ● ●	● ● ●	Lisääntynyt tarve jäähdytykselle. Ulkona ja laitoksissa työskentelyn olosuhteet heikentyvät	Toistaiseksi vaikutukset lyhytaikaisia ja kohtuullisia. Noudatetaan ohjeistuksia kuumissa olosuhteissa työskentelystä.
	Kuivuus lisää polttoainevarastojen paloriskiä laitoksilla ja terminaaleissa	● ● ●	● ● ●	Puupolttoainevaraston palo laitoksella tai terminaalissa	Varastointiaikojen lyhentäminen. Siirtyminen ei-polttavaan tuotantoon vähentää varastojen tarvetta.
Metsätuhot	Metsäpalot, myrskyt ja tuhohyönteiset lisäävät metsätuhoja	● ● ●	● ● ●	Ei selkeää yhdensuuntaista vaikutusta biomassapolttoaineiden saatavuuteen ja hintaan. Mahdollisuuksia myös polttoaineiden tarjonnan lisääntymiseen.	Omat puut terminaaleissa ja operaattorien sitouttaminen jotta kalusto käytettävissä tarpeisiimme myös intensiivisen tuho- ja korjuun aikana.

MAHDOLLISUUDET

Mahdollisuuden tyyppi	Mahdollisuuden kuvaus	Aikaväli	Suuruus	Mahdolliset vaikutukset ja niiden suuruus	Toimenpiteet
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	Loimua tulevaisuuden hiilineutraali energiantuottaja	● ● ●	● ● ●	Kaukolämmön kysyntä pysyy vakaalla tasolla, EP-liiketoiminta tarjoaa asiakkaille hiilineutraaleja ratkaisuja	Kehitetään ei-polttavaa tuotantoa ja muita asiakaslähtöisiä ratkaisuja. Aktiivinen vastuullisuusviestintä.
Tuotteet ja palvelut	Kasvava jäähdytystarve luo liiketoimintamahdollisuuksia (jäähdytyspalvelut ja kaukojäähdytys)	● ● ●	● ● ●	Uusi liiketoiminta	Aktiivinen palvelujen kehitys ja yhteistyö asiakkaiden kanssa
	Loimuan osaaminen hiilineutraalin lämmön tuotantoon ja jakeluun	● ● ●	● ● ●	Osaaminen luo uusia liiketoimintamahdollisuuksia	Kokemusta omista hankkeista ja lisäresurssien hankkiminen. Koulutetaan henkilöstöä uusista teknologioista.
Energialähteet	Lisääntynyt hukkalämpöjen käyttö ja verkostojen matalammat lämpötilat	● ● ●	● ● ●	Pienemmät toiminnan kustannukset, imagovaikutus	Hukkalämpölähteiden kartoittaminen, niin isommissa kuin pienemmissä (asiakkaat) kohteissa.
Tukien mahdollisuudet	Tuet uudelle teknologialle ja innovaatioille	● ● ●	● ● ●	Tuet uusille investoinneille ja uudelaistilalle hankkeille	

3.5 Sidosryhmät ja olennaisuusanalyysi

Loimuan sidosryhmät ja näiden odotukset meitä kohtaan on määritelty osana ISO 14001 ja ISO 45001 -standardien mukaista toimintajärjestelmäämme.

Vuonna 2024 toteutimme tulevan kestävyysraportointidirektiivin (CSRD) vaatiman kaksoisolennaisuusanalyysin ja sen osana haastattelimme tai teimme kyselyt sidosryhmiltämme heidän odotuksistaan Loimuan vastuullisuustyötä kohtaan. Nämä vastaukset ovat osaltaan vaikuttaneet kaksoisolennaisuusanalyysin tuloksiin, ja Loimuan olennaisiin vastuullisuudesta raportoitaviin teemoihin.

Vaikutamme toimialamme sidosryhmissä ja meillä on edustaja mm. seuraavissa Energiateollisuus ry:n toimikunnissa: Ympäristötoimikunta, Ilmasto ja kestävä kehitys -toimikunta, Lämmitysmarkkinatoimikunta, Lämmönjake-lutoimikunta, Lämmönkäyttöryhmä, Kaasumarkkinatoimikunta. Lisäksi olemme mukana Bioenergia ry:n puuenergiavaliokunnassa sekä Maakaasuyhdistyksessä. Olemme myös jäseniä FinDHC:ssä.

SIDOSRYHMÄT JA NÄIDEN ODOTUKSET

Sidosryhmä	▶ Loimuan tavoite	▶ Odotukset Loimualle
Omistajat ja rahoittajat	Luotettavaa tietoa Loimuan taloudesta ja toiminnasta	Kohtuullinen tuotto, vastuullisuus, laatu, tehokkuus
Asiakkaat	Vastaamme asiakkaiden ja markkinoiden tarpeisiin, asiakaslähtöisen yrityskulttuurin rakentaminen	Toimivat, luotettavat ja kohtuuhintaiset energiaratkaisut ja -palvelut
Henkilöstö	Osaamisen kehittäminen, hyvinvoiva, toimiva, tehokas ja sitoutunut työyhteisö	Vastuullinen työnantaja
Viranomaiset: ministeriöt, lupaviranomaiset, pelastusviranomaiset	Loimuan 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 ammattilaiset Loimuaan, antaa harjoittelijoille kuva Loimuasta haluttuna työpaikkana	Luottamus Loimuan 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 Loimuan vastuulliseen toimintaan, luotettavaa oikea-aikaista infoa
Energiateollisuus ry	Osallistuminen toimikuntiin ja työryhmiin	Aktiivinen vaikuttaminen

Kaksoisolennaisuusanalyysi

Vuoden 2024 aikana olemme laatineet eurooppalaisen kestävän kehityksen raportointistandardin (ESRS) mukaisen kaksoisolennaisuusanalyysin. Sidosryhmien osallistuminen yhdistettynä vaikutusten ja taloudellisen olennaisuuden arviointiin paljasti, että seuraavia standardeja pidetään Loimuan kestävyysnäkökulmasta tärkeimpinä. Suluissa CSRD-direktiivin mukaan raportoitava kokonaisuus.

Ilmastonmuutoksen haittojen vähentäminen (Climate change E1)

Liiketoimintamme vaikutukset ilmastonmuutokseen ja suunnitelmamme millä toimenpiteillä vaikutamme ilmastonmuutoksen haittojen vähentämiseen.

Saastuminen (Pollution E2)

Miten vaikutamme ilman, veden ja maaperän pilaantumiseen sekä mitä teemme korjataksemme tai vähentääksemme haittoja.

Luonnon monimuotoisuus (Biodiversity E4)

Miten vaikutamme luontoon ja mitä teemme luonnon monimuotoisuuden suojelemiseksi, mukaan lukien tulevaisuuden suunnitelmamme.

Oma työvoima (Own workforce S1)

Vaikutuksemme työntekijöihimme, kuinka työntekijöitämme kohdellaan, mukaan lukien oikeudenmukainen palkka sekä työterveys ja -turvallisuus.

Arvoketjun työntekijät (Workers in the value chain S2)

Vaikutuksemme työntekijöihin, jotka työskentelevät yrityksemme arvoketjussa.

Kestävä hallintotapa (Business conduct G1)

Yrityksemme toimintatavat ja politiikat liittyen kestävään hallintotapaan. Tieto- ja kyberturvallisuus.

Kaksoisolennaisuusanalyysi tehtiin yhteistyössä konsulttiyhtiö BDO:n kanssa. Analyysi käsitti seuraavat vaiheet, joiden sisältö on kuvattu alla:

1. Liiketoiminnan tavoitteiden ja kestävän kehityksen raportoinnin selkeyttäminen:

Selkeytettiin Loimuan liiketoiminnan tavoitteet, kestävän kehityksen raportoinnin tavoitteet ja ESRS-tietämys. BDO suoritti toimialavertailuja kestävän kehityksen raporttien ja verkkosivujen tietojen perusteella.

2. Sidosryhmien osallistaminen ja vaikutusten priorisointi:

BDO haastatteli Loimuan projektitiimin jäseniä yksitellen ja laatii pitkän listan vaikutuksista taustamateriaalien ja haastattelujen perusteella. Työpajoissa päätettiin sidosryhmistä, jotka otetaan mukaan arviointiin, ja vaikutuslista viimeisteltiin ja validoitiin.

3. Vaikutusten analysointi:

BDO analysoi mahdolliset riskit ja mahdollisuudet Loimuan taustatietojen, vaiheessa 1 määriteltyjen vaikutusten sekä siirtymätekijöiden perusteella, huomioiden megatrendit ja ajankohtaiset ESG-asiat.

4. Riskien ja mahdollisuuksien arviointi:

Projektitiimi ja BDO laativat listan ESG-riskiestä ja -mahdollisuuksista, arvioivat niiden merkittävyyden ja todennäköisyyden sekä määrittivät taloudellisen olennaisuuden.

5. Standardien kartoitus:

BDO kartoitti lopullisen listan vaikutuksista, riskeistä ja mahdollisuuksista eurooppalaisten kestävyysraportointistandardien mukaisesti ja määritteli raportoitavat standardit sekä olennaiset tiedonantovaatimukset ja tietopisteet.

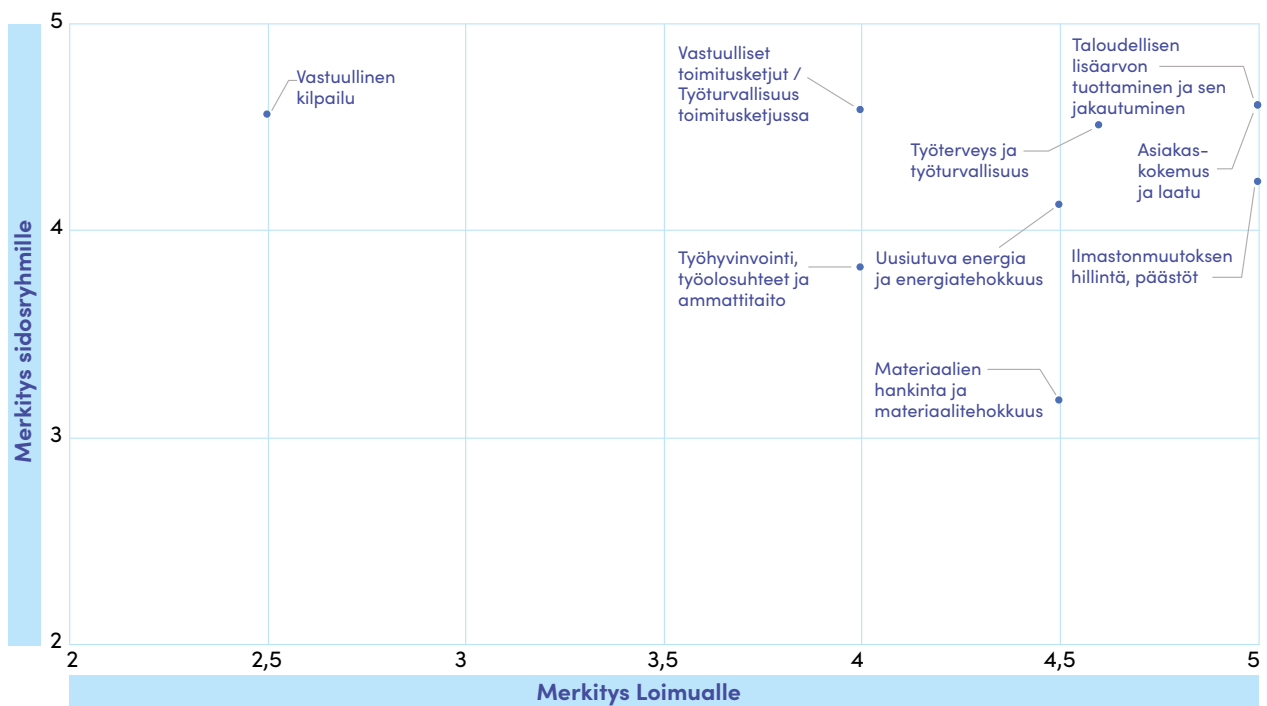
6. Tulosten esittäminen:

Lopputuotteena on lista kestävyysraportointidirektiivin mukaan raportoitavista tiedonantovaatimuksista ja tietopisteistä sekä tiekartta tarvittavien tietojen keräämiseksi.

Kaksoisolennaisuusanalyysissä esiin tulleet teemat ovat mukana myös tässä raportissa, vaikka tämän raportin sisältöä on erityisesti ohjannut aiemmin yrityksen sisäisenä työnä tehty olennaisuusanalyysi, joka on kuvattu ohessa.



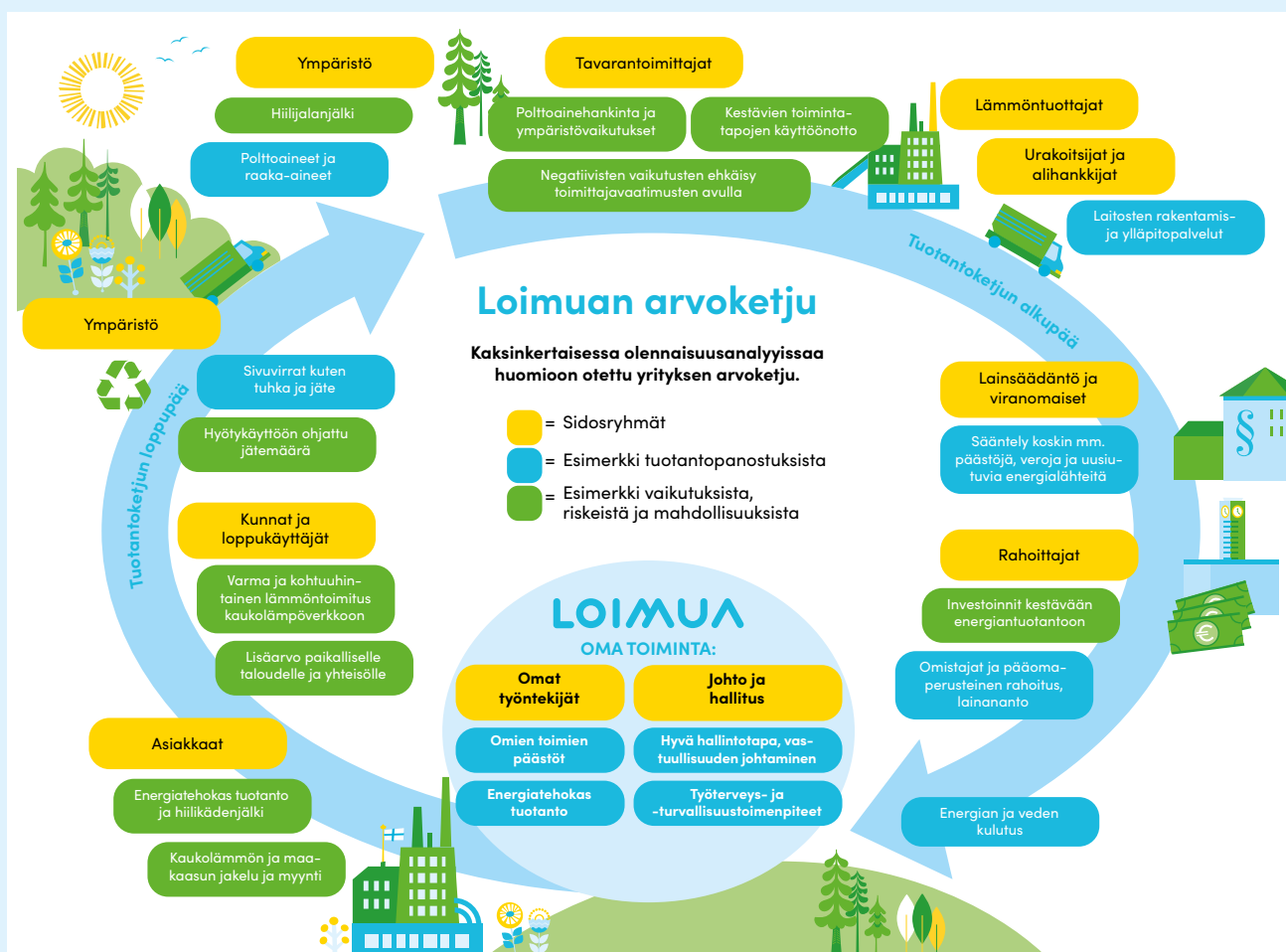
OLENNAISUUSMATRIISI, LOIMUA OY





3.6 Loimuan vaikutus arvoketjuunsa

Osana kaksoisolennaisuusanalyysityötä olemme määritelleet arvoketjumme, joka on kuvattu ohessa. Kuvassa on mukana sidosryhmien lisäksi esimerkkejä kunkin tuotantopanoksista toimintaamme sekä esimerkkejä niiden vaikutuksista, riskeistä ja mahdollisuuksista, jotka on otettu huomioon kaksoisolennaisuusanalyysissa. Tarkemmin vaikutuksista 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 Ilmastomuutokseen vaikuttaminen päästöjä vähentämällä

Kiinteistöjen lämmitykseen ja teollisuuden lämmön-
tuotantoon liittyvien päästöjen vähentämisellä
voimme osaltamme vaikuttaa ilmastomuutok-
seen. Energian käytön tehostaminen ja lämmityk-
sen vähäinen ympäristöjalanjälki ovat tärkeitä asioita myös
asiakkaillemme. Tärkein ympäristötyömme tavoite onkin
saavuttaa kaukolämmön tuotannossamme hiilineutraalius
vuoteen 2030 mennessä. Strategiassamme olemme mää-
ritelleet ne kartoitettavat keinot, joiden avulla tavoitellaan
täysin hiilineutraalia lämmöntuotantoa. Näitä voivat olla
biopolttoaineiden käyttö, savukaasujen lämmöntalteen-
ottomenetelmät, teollisuuden ylijäämälämpöjen hyödyn-
täminen, geoterminen lämpö, digitaaliset ratkaisut sekä
CO₂-tasehallinta ja -kompensatio. Vuonna 2022 julkaisim-
me polkumme kohti päästötöntä lämmöntuotantoa.

Hiilineutraalispolku

Tavoitteenamme on kaukolämmön tuotantomme hiili-
neutraalius vuonna 2030. Tämän saavuttamiseksi olemme
määritelleet kunkin kaukolämpöverkkomme osalta tällä
hetkellä potentiaalisimmat ja toteuttamiskelpoisimmat
vaihtoehdot.

Loimuan pääkeinot 100 % hiilineutraaliuteen pääsemiseksi ovat seuraavat:

- Uusiutuvien polttoaineiden käytön lisääminen.
Turpeen käytöstä pyritään luopumaan vuoden 2027
aikana.
- 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 opti-
moinnissa ja hyödynnetään älykkäitä asiakasratkai-
suja.

Nämä keinot on määritelty tällä hetkellä potentiaalisim-
miksi nähtyjen vaihtoehtojen perusteella. Polun toteutu-





mista seurataan ja arvioidaan säännöllisesti, ja sitä päivitetään, jos toimintaympäristö tai käytettävissä olevat teknologiat muuttuvat. Kaukolämpöverkko on joustava energijärjestelmä, jossa voidaan hyödyntää useita lämmön tuotantotapoja, mm. hukkalämpöjä ja sähkön 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 ilmastositomuksen 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 uusiutuvia energialähteitä käyttämällä. Uusiutuvia biopolttoaineita, kuten metsähaketta, käytimme viime vuonna 90,9 % kun niitä käytettiin Suomessa kaukolämmön tuotantoon keskimäärin 48 %. Joillakin paikkakunnistamme tämä luku on vielä suurempi. Kun lasketaan mukaan savukaasupesureiden talteen ottama lämpö, oman tuotantomme uusiutuvien energialähteiden osuus oli 92 % vuonna 2024. Yhä enemmän lämpöä tuotetaan sähkön ja lämpöpumppuihin perustuvilla ratkaisuilla. Hukkalämpöjen osuus asiakkaille toimitetusta lämmöstä oli 12 % vuonna 2024. Tämä osuus kasvaa merkittävästi lähivuosina hukkalämpöhankkeidemme valmistuttua.

Vuonna 2024 tehdyt tai päätetyt toimenpiteet

Hiilineutraaliuspolulla määriteltyjen toimenpiteiden suunnittelu, toteutus ja seuranta ovat jatkuneet. Toimenpiteet ovat paikkakuntakohtaisia, joiden yhteisvaikutuksena syntyy vuoteen 2030 mennessä hiilineutraali kaukolämmön tuotanto.

Vuonna 2024 teimme investointipäätökset ja aloitimme hankkeet yhteistyössä SSAB:n ja HS-Veden kanssa hukkalämpöjen hyödyntämisestä. Näiden projektien valmistuttua vuonna 2026 Hämeenlinnassa voidaan tuottaa koko kaupungin tarvitsema kaukolämpö polttamattomalla teknologialla kesällä 3–4 kuukauden ajan. Hukkalämpöhankkeita tukemaan tehtiin investointipäätös 30 MW:n suuruisen sähkökattilan rakentamisesta Hämeenlinnan Vanajan voimalaitokselle. Myös muilla paikkakunnilla selvitetään sähkökattilainvestointeja ja hukkalämpöhankkeita mm. datakeskusten kanssa. Samalla kehitämme hiilineutraalia sähkön hankintaa.

Hämeenlinnaan on valmistunut toteuttamamme energiakokonaisuus rakenteilla olevaan uuteen Kanta-Hämeen keskussairaalaan, Assiin. Tuotamme sairaalaan kaukolämmön lisäksi kaukojäähdytyksen ja otamme talteen ylijäävän lämmön. Hanke edistää myös Hämeenlinnan kaupungin hiilineutraaliustavoitteita.

Lisäksi olemme kehittäneet edelleen Ensensen kanssa tehtävää tekoälyä hyödyntävää tuotannon optimointia Hämeenlinnassa, ja järjestelmä on otettu käyttöön myös Oulaisten kaukolämpöverkossa. Vuonna 2025 käyttö tulee laajenemaan mm. Laukaaseen ja Turenkiin.

Muita hiilineutraaliuspolun toimia ovat olleet mm. Hämeenlinnan kaukolämpöverkossa tehty selvitys lämpöpumppujen hyödyntämisestä sekä selvitykset biokaasun ja biopolttoöljyn hyödyntämisestä korvaamaan laitosten maakaasun ja kevyen polttoöljyn käyttöä. Tavoittelemme turpeen käytöstä luopumista polttoaineena vuonna 2027.

Päästöjen kehitys

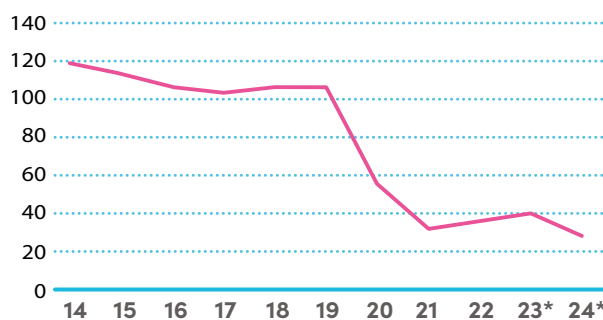
Vuonna 2024 oman energiantuotantomme CO₂-päästöt olivat 28 230 tCO₂ ja päästökerroin 28,23 kgCO₂/MWh.

Viiden viime vuoden aikana päästöt Loimuan tuotannossa ovat laskeneet huomattavasti eli 73 % (päästökertoimen mukaan laskettuna). Tähän ovat vaikuttaneet tavoitteellinen työ kohti hiilineutraalia lämmöntuotantoa, kuten käytönotetut investoinnit uusiutuvien polttoaineiden käytön edistämiseksi.

Toteutimme nyt toista vuotta peräjälkeen yhtiön CO₂-ekvivalenttipäästöjen kokonaislaskennan GHG Protocol -laskentaohjeistuksen mukaisesti, sisältäen Scope 1-, Scope 2- sekä Scope 3 -päästöt. Nämä löytyvät sivun 28 keskeisten ympäristövaikutusten kuvaajista.

Olemme sitoutuneet noudattamaan elinkeinoelämän energiatehokkuussopimusta. Energiatehokkuutta edistäviä toimia on tehty biokattilainvestointien lisäksi investoimalla

Loimuan tuotannon
CO₂-ominaispäästökerroin grammaa/kWh



* Mukana myös teollisuuden energiapalvelut



laitosten energiatehokkuuden ja hyötysuhteiden parantamiseen sekä tuotannon optimointiin, kaukolämpöakun käytön tehostamiseen sekä kattiloiden ulospuhallusten lämmön talteenottoon. Olemme uudistaneet lämmöntuotantoa, rakentaneet lämpöä talteen ottavia savukaasupesureita, lisänneet LED-valaistusta laitoksillemme, uusineet kaukolämmön vaihtimia, korvanneet vara- ja huippukuormalaitosten raskaan polttoöljyn kevyellä polttoöljyllä. Olemme myös korjanneet ja rakentaneet uutta kaukolämpöverkostoa energiahäviöltään aiempaa paremmaksi. Uusien putkien eristemateriaalit ovat parempia kuin vanhoissa, jolloin verkoston lämpöhäviöt pienenevät.

Savukaasupesureita on käytössä tällä hetkellä kymmenellä laitoksellamme eri puolilla Suomea: Vanajan voimalaitoksella, Lammilla, Laukaassa, Kalajoella, Kärkölässä,

Oulaisissa kahdella laitoksella, Pihtiputaalla, Tikkakoskella ja Toijalassa. Pesuri poistaa savukaasuista poltossa syntyviä pienhiukkasia. Pesurissa savukaasujen vesihöyryä lauhtuu ja otamme tämän energian takaisin käyttöön lämmöntuotantoon, samalla vähentäen tarvittavaa polttoaineiden käyttöä.

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 osiossa 5.



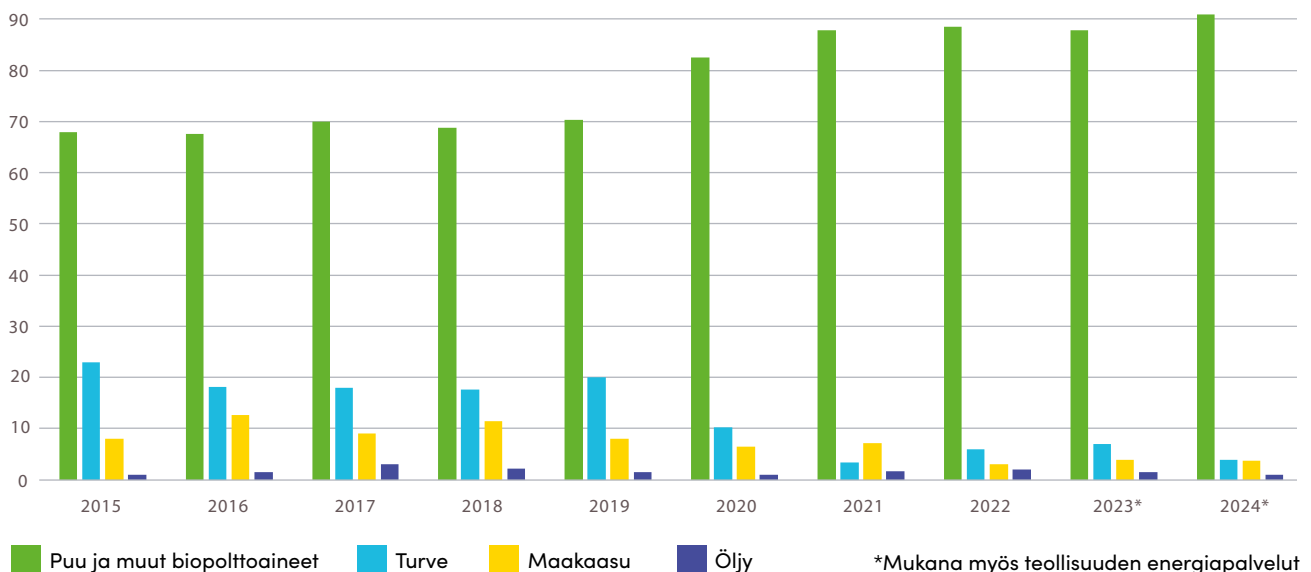
4.3 Kestävä polttoaineen hankinta ja vaikutuksemme biodiversiteettiin

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 vähentänyt erityisesti maakaasun ja turpeen käyttöä polttoaineena.

Käyttämästämme uusiutuvasta polttoaineesta valtaosa on niin sanottua energiapua. 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.

POLTTOAINEJAKAUMA, %





Metsäenergia tulee lämpölaitoksillemme ja voimalaitokselle pääasiallisesti laitostemme lähiseuduilta, alle 100 km säteen alueelta. Käytämme useita toimittajia, mikä luo varmuutta polttoaineen saatavuuteen. Vuonna 2024 tuontipolttoaineiden osuus puupohjaisista polttoaineista oli 7 %, 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 kestävällä tavalla. Edellytämme, että biomassa tulee metsistä, joiden hoito on todistettusti kestävä metsänhoidon periaatteiden ja toimien mukaista. Tämän todistamiseksi metsäsertifiointijärjestelmien sertifikaattien (FSC ja PEFC -sertifikaatit) katsotaan tarjoavan näytön näiden asioiden toteutumisesta.

Vanajan voimalaitoksen, Turengin lämpölaitoksen, Kosken lämpölaitosten ja Kalajoen lämpölaitoksen osalta olemme laatineet Energiavirastolle kestävyysjärjestelmät. 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 omaa valvontaa 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 vaikutustemme vähentämiseen luonnon monimuotoisuudelle. Koulutamme henkilökuntaamme biodiversiteettiin liittyvissä asioissa. Lisäksi hankintasopimuksissamme suosittelemme, että energiapuu tulee metsistä, joiden hoito on todistettusti kestävä metsänhoidon periaatteiden ja toimien mukaisia. Myyjän edellytetään noudattavan hyvän metsänhoidon suosituksia ja huomioivan parhaalla mahdollisella tavalla toiminnassaan lahopuun lisäämistarpeen suomalaisissa talousmetsissä. Myyjä tunnistaa lahopuun merkityksen luonnon monimuotoisuudelle ja tuntee keskeiset periaatteet lahopuun säilyttämiseksi sekä tuottamiseksi.

Lämmöntuotannosta syntyvästä tuhkasta suurin osa kierätetään hyötykäyttöön maanrakentamiseen ja metsälannoitteeksi. Vanajan voimalaitoksella tuhkaa syntyy eniten, ja se on hyötykäytetty vuonna 2024 maanrakentamisessa ja metsälannoitteena edellisen vuoden tapaan.

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

Vara- ja huippukuormalaitoksillamme käytämme polttoaineena maakaasua tai kevyttä polttoöljyä. Laitoksille on tehty lainsäädännön vaatimat 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 %:sesti uusiutuvia biopolttoaineita. Panostamme myös näissä koh-teissa erityisesti lämmöntuotannon toimitusvarmuuteen. Pyrimme jatkuvaan parantamiseen toiminnan energiate-hokkuudessa sekä ympäristö- ja työturvallisuusasioissa ISO 14001 ja ISO 45001 -standardien mukaisen toimintajärjes-telmämme mukaisesti.

Myymme ja jakelemme kaukolämmön lisäksi maakaasua. Hoidamme kaasun oston ja myynnin asiakkaillemme. Tar-joamme myös uusiutuvaa, kotimaista biokaasua. Yksityi-sasiakkaille myymme maakaasua vain jakeluverkkomme alueella (Kanta-Häme, Toijala), yritysasiakkaillemme kaik-kialla maakaasuverkoston varrella.

Loimua vähentää luontovaikutuksiaan vuoteen 2030 mennessä

Olemme laatineet biodiversiteettitiekartan, jonka mukaan vähennämme liiketoimintamme vaikutuksia luonnon mo-nimuotoisuuteen vuoteen 2030 mennessä.

Vähennämme ensin toiminnasta aiheutuvia merkittävim-piä negatiivisia vaikutuksia luonnon monimuotoisuuteen. Vaikutusten vähentäminen koskee oman toimintamme li-säksi merkittävimmitä todettuja toimittajia ja arvoketjuja eli toiminnan välillisiä vaikutuksia.

Hyödynnämme myös tunnistetut mahdollisuudet moni-muotoisuuden turvaamiseksi ja olemme mukana toteutta-massa monimuotoisuutta tukevia toimia mm. paikallisten sidosryhmien kanssa.

Loimualla on energiantuottajana, jakelijana ja myyjänä sekä energiaratkaisujen tarjoajana mahdollisuus tukea myös yhteiskunnan hiilineutraalisuustavoitteiden saavut-

tamista ja resurssitehokkuutta. Hukkalämpöjen ja muutoin hukkaan menevän biomassan hyödyntämisen sekä tuo-tantomme energiatehokkuus- ja optimointitoimien avulla vähenevät paitsi yhtiön omat, myös asiakkaiden luonto-vaikutukset.

Loimuan liiketoiminta on erityisesti biomassan saatavuu-den suhteen erittäin riippuvaista luonnosta, joten biodi-versiteetin suojelu on myös osa yhtiömme riskien hallintaa.

Loimuan toiminnan tärkeimmiksi biodiversiteettiin vai-kuttaviksi osa-alueiksi olemme tunnistanee 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 kan-nalta merkittävimmät toimenpiteet ja määritelleet mitta-rit, joiden mukaan seuraamme tavoitteemme edistymistä.

Biodiversiteettiasiat nostetaan osaksi päätöksente-koa. Integroimme biodiversiteetin yrityksen strategiaan, toimintajärjestelmään ja ympäristöpolitiikkaan. Tätä kautta biodiversiteetin suojelu huomioidaan kaikessa päätöksen-teossa ja sopimuksissa. Seuraamme tiekartan toteutumista ja tiekarttaa päivitetään säännöllisesti huomioiden liiketoi-minnan kehittyminen ja biodiversiteettityön eteneminen.

Kestävässä polttoainehankinnassa päivitämme han-kintasopimuksemme lisäämällä niihin biodiversiteettivaati-muksia. Tavoitteenamme on, että kaikissa vuonna 2026 alkavissa raamisopimuksissa on biodiversiteettivaatimukset. Puupolttoaineista 70 % täyttää kriteeristömme vuon-

na 2030. Tavoitteenamme on, että siihen mennessä myös tuplaamme FSC-sertifioidusta metsästä tulevan puupolttoaineen.

Seuraamme hankintaketjun toteuttamia toimia auttoimalla 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.

Ilmastomuutoksen 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 tuhkasta vähintään 50 % käytetään lannoitteena. Lisäksi otamme käyttöön luonnon monimuotoisuutta ja energiatehokkuutta koskevat kriteerit logistiikkaurakoitsijoiden valintaan. Tavoite on, että 10 % polttoaineiden kokonaisvolyymista kulkee hiilidioksidivapailla polttoaineilla.

Vuoden 2024 biodiversiteettitiekartan mukaiset toimenpiteet

Vuoden 2024 aikana kartoitimme polttoainetoimittajien biodiversiteettiin vaikuttavien toimien nykytilaa. Tunnsitimme kehityskohteiksi mm. toimittajien omavalvonnan sekä logistiikan osalta hiilidioksidivapaiden murskausten ja kuljetusten lisäämisen.

Suunnittelimme lintujen pesimärauhan toteuttamisen omissa terminaaleissamme, ja kävimme työohjeet läpi urakoitsijoiden kanssa. Kantojen käytöstä polttoaineena luovumme vuoden 2025 loppuun mennessä, kun kaikki hankitut varastot on käytetty. Olemme tehneet suunnitelman omavalvonnan toteuttamisesta maastotarkastuksina leimikoille, joista meille toimitetaan energiapuuta. Maastotarkastuksissa havainnoidaan monipuolisesti erityisesti biodiversiteettiin vaikuttavia toimia.

Loimuan omien tienvarsivarastojen biodiversiteettitiedon keräämiseen on kehitetty mobiilisovellusta osana kokonaisvaltaista polttoaineiden hallintaa ja optimointia. Optimointi vaikuttaa myös ympäristöjalanjäljen pienenemiseen.

Henkilökunta on koulutautunut biodiversiteettiaiheisiin ja ympäristövastuulliseen liiketoimintaan, ja omaa henkilöstöä on tiedotettu biodiversiteettitiekartasta ja toimista mm. sisäisissä infoissa ja viestinnässä.

4.4 Hukka- ja prosessilämmön hyödyntäminen

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

Muilta toimijoilta ostamamme lämmön osuus kaukolämpöverkkoihin toimitetusta lämmöstä oli 35 % ja kaikista asiakkaillemme toimitetusta energiasta 25 %. Tästä noin 33 % oli muiden toimijoiden prosesseista peräisin olevaa hukkalämpöä ja 47 % 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.



Case:

Investoimme 20 M€ hukkalämpöjen hyödyntämiseen

Hämeenlinnassa käynnistyi vuonna 2024 kaksi merkittävää hanketta, joilla lisäämme hukkalämpöjen hyödyntämistä kaukolämmön tuotannossa. Työ- ja elinkeinoministeriö on myöntänyt SSAB:n ja HS-Veden kanssa toteutettaville hankkeille tukea noin 4,6 miljoonaa euroa.

Loimu päätti investoida yhteensä n. 20 miljoonaa euroa SSAB:n ja HS-Veden kanssa toteutettaviin hankkeisiin. Hukkalämpöjen hyötykäyttö mahdollistaa Loimualle polttoon pohjautuvien energialähteiden kuten metsähakkeen, jyrshinturpeen ja maakaasun vähentämisen. Hankkeiden valmistuttua Hämeenlinnassa voidaan tuottaa koko kaupungin tarvitsema kaukolämpö polttamattomalla teknologialla kevästä pitkälle syksyyn. Kummankin hankkeen rakennusaikainen työllisyysvaikutus on noin 20 henkilötyövuotta.

Kaukolämpöä SSAB:n tehtaan hukkalämmöllä

Teimme toukokuussa 2024 päätöksen yli 10 M€ arvoisesta investoinnista SSAB:n kanssa toteutettavaan hankkeeseen, jolle Työ- ja elinkeinoministeriö on myöntänyt tukea noin 2,9 M€. Rakennamme SSAB:n tehdasalueelle lämpöpumppulaitoksen, jonka avulla terästuotetehtaalta otetaan talteen hukkalämpöä. Laitoksen lämpöteho on noin 10 MW ja sillä tuotetaan noin 70

GWh kaukolämpöä vuodessa. Tämä vastaa yli 3 000 omakotitalon lämmitystarvetta ja kattaa noin 15 % Hämeenlinnan lämmitystarpeesta. Kummankin yhtiön vihreän siirtymän tavoitteita tukevan hankkeen arvioidaan vähentävän noin 8 750 tonnia CO₂-päästöjä vuodessa.

Tehtaan jäähdytysjärjestelmästä talteen otettava lämpö johdetaan lämpöpumppulaitoksen jälkeen Loimuan Vanajan voimalaitokselle ja edelleen kaukolämpöverkkoon. SSAB:n tehtaan ja voimalaitoksen välille rakennetaan lämpöputkea noin 2,5 km. Hankkeen on suunniteltu valmistuvan alkuvuonna 2026.

Lämpöpumppulaitos HS-Veden jätevedenpuhdistamolle

Kesäkuussa tehdyn investointipäätöksen myötä ryhdymme yhdessä Hämeenlinnan Seudun Veden kanssa tuottamaan kaukolämpöä Paroisten jätevedenpuhdistamon jäteveden lämmöllä. Investointi on arvoltaan noin 10 M€, ja Työ- ja elinkeinoministeriö on myöntänyt hankkeelle tukea 1,7 M€. Kokonaisuuteen sisältyy puhdistetun jäteveden lämpöä talteen ottava 6,5 MW lämpöpumppulaitos, 5 MW sähkökattila sekä liityntäputki Hämeenlinnan kaukolämpöverkkoon. Keväällä 2026 valmistuvan laitoksen on suunniteltu tuottavan vuodessa noin 50 GWh kaukolämpöä, mikä vastaa noin sadan kerrostalon käyttämää lämpömäärää.

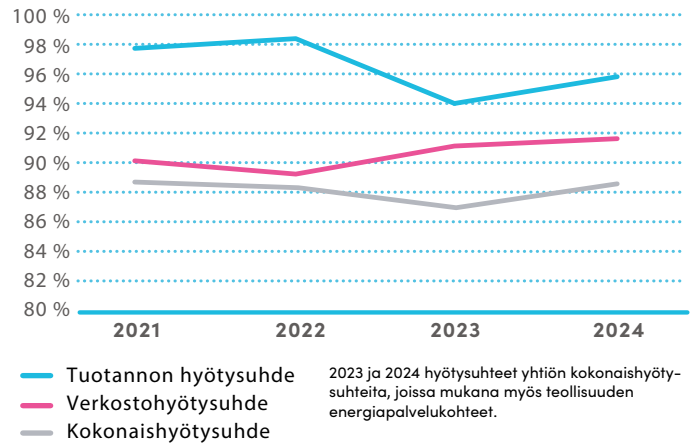


Euroopan unionin rahoittama –
NextGenerationEU

KESKEISET YMPÄRISTÖVAIKUTUKSEMME

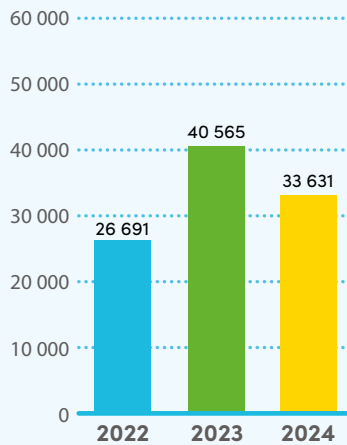


Energiatehokkuuden kehitys

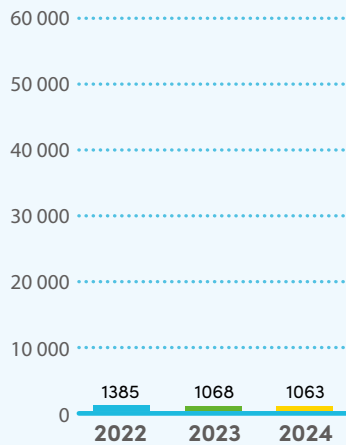


Kasvihuonekaasupäästöt tCO₂e

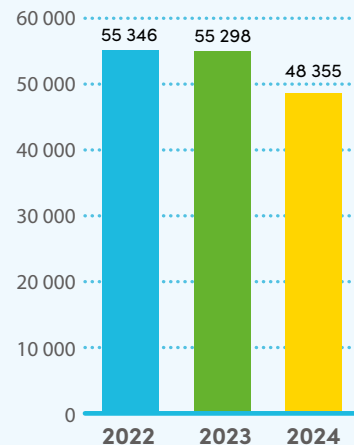
Scope 1



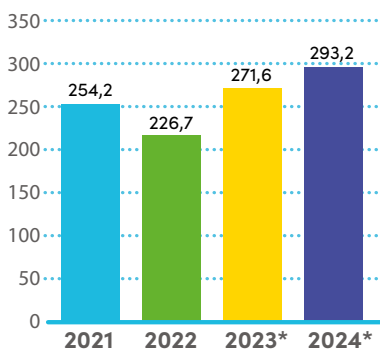
Scope 2



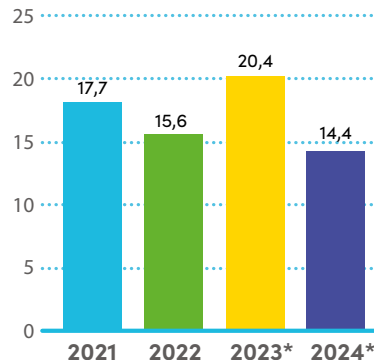
Scope 3



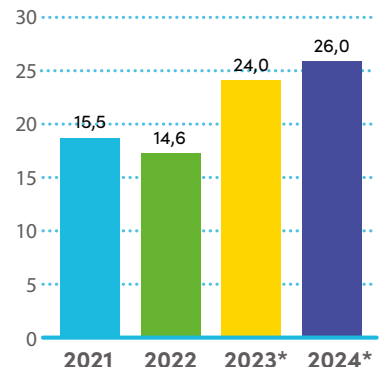
Typen oksidipäästöt (t)



Rikkidioksidin päästöt (t)

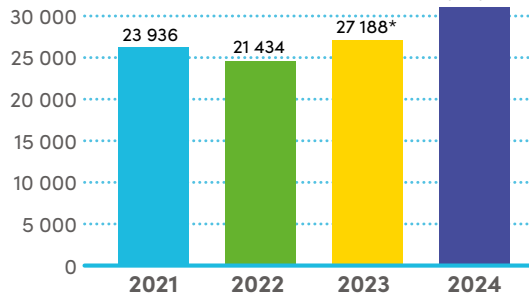


Hiukkaspäästöt (t)



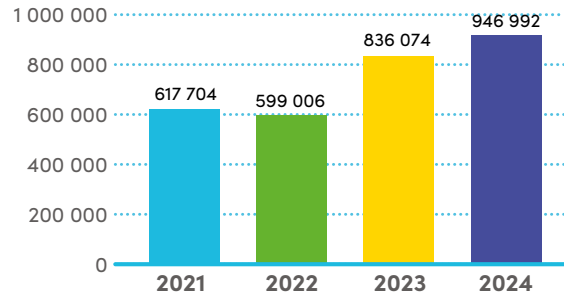
*2023 ja 2024 mukana myös teollisuuden energiapalvelukohteet

Sähkön kulutus MWh



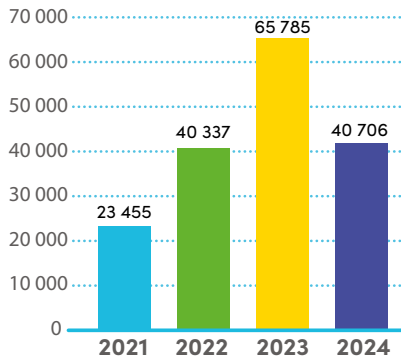
*2023 ja 2024 mukana myös teollisuuden energia-
palvelukohteet

Biopolttoaineen kulutus MWh*

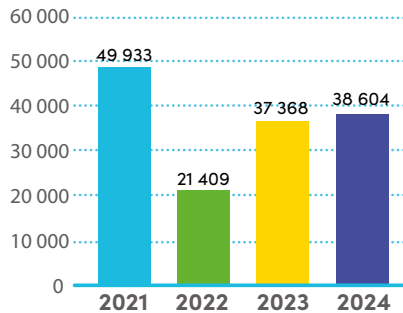


*Teollisuuden energiapalvelukohteet kasvattaneet
puuperäisten polttoaineiden käyttöä vuosina 2023 ja 2024

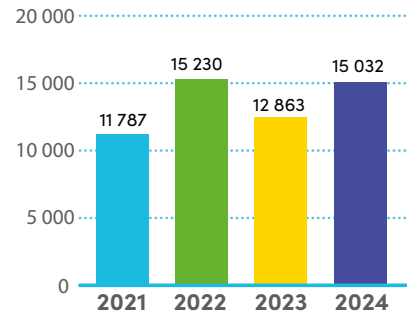
Turpeen kulutus MWh, polttoaineena



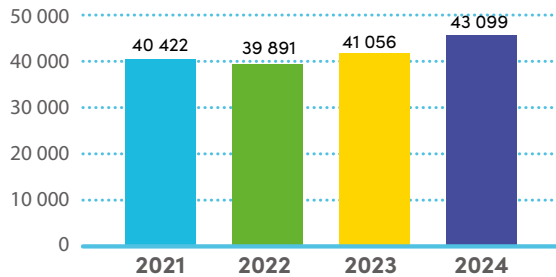
Maakaasun kulutus MWh, polttoaineena, maa- ja nestekaasu



Öljyn kulutus MWh, polttoaineena

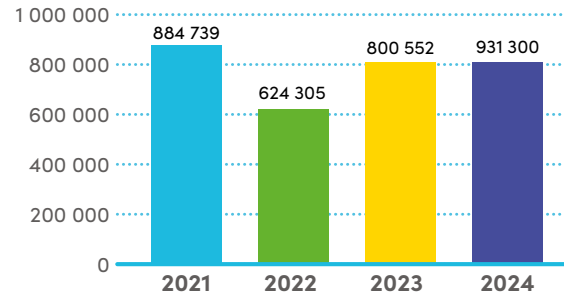


Bensiinin ja dieselin kulutus l *



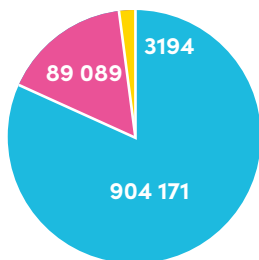
*yrityksen ajoneuvot, sisältää myös uusiutuvan dieselin

Veden kokonaiskulutus m³ *



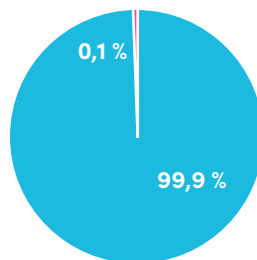
*Vanajan voimalaitos

Jäteveden kokonaismäärä (t)*



- Prosessijätevedet (huuhtelu-vedet) ja jäähdytysvedet
- Lauhdevedet
- Jätevesiverkkoon johdettu vesi

Jätteiden määrä jätetyypeittäin*



- Ei vaarallinen jäte
- Vaarallinen jäte

Jätteet loppusijoituspaikoittain*

Uudelleen käyttö ja kierrätys	98,3 %
Kompostointi	0,0 %
Energiahyötykäyttö polttamalla	1,0 %
Biokaasun tuotanto	0,0 %
Kaatopaikka	0,6 %
Muu käsittely	0,1 %

Loppusijoitetut jätteet yhteensä 4565 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. Vuonna 2024 ostimme Korpelan Voima kuntayhtymältä Sievin kaukolämpöliiketoiminnan.

Maakaasu: Hattula, Hämeenlinna, Iittala, Tervakoski, Toijala, Turenki.

Teollisuuden energiapalvelut: Kärkölä, Oulainen, Kalajoki, Pihtipudas.

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

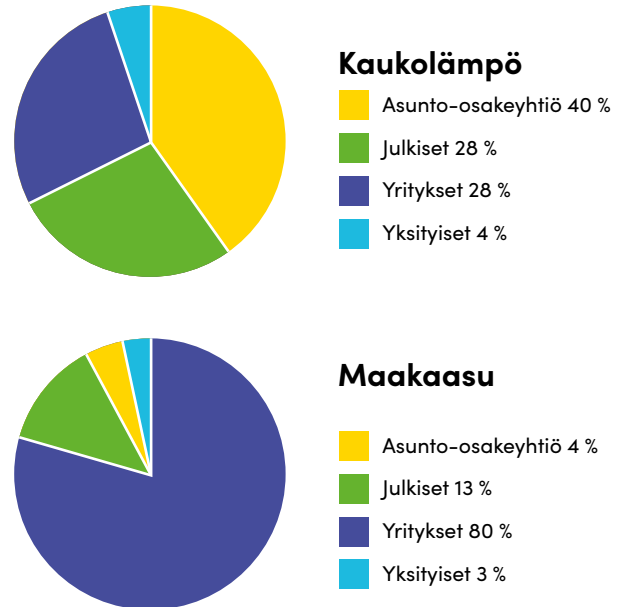
Strategiamme mukaisesti olemme laajentuneet teollisuuden energiapalveluiden tuottajaksi. Teollisuusyrityksille tarjoamme palvelun aina tarpeiden mukaan räätälöitynä sen mukaan, miten energiantuotanto toteutetaan. Teollisuuden energiapalveluiden asiakkaita ovat Koskisen Oyj:n saha- ja levytehdas Kärkölässä, Junnikkala Oy:n sahut Oulaisissa ja Kalajoella sekä FM Timberin Pihtiputaan saha.

Arvolupaus ja palvelutarjontamme

Kuvataksemme mahdollisimman selkeästi palveluidemme hyödyt asiakkaalle, olemme kirkastaneet asiakaslupauksemme. Toisin sanoen sanoittaneet selkeästi sen, mitä arvoa asiakkaamme voivat odottaa palvelustamme saavansa ja mistä se koostuu. Uudistettu arvo- tai asiakaslupauksemme yhteen lauseeseen kiteytettynä kuuluu: Fiksua energiatehokkuutta ja lämmintä palvelua.

Tämän arvolupauksemme olemme avanneet myös hieman laajemmin: Haluaisitko energiaa vastuullisesti ja toimintavarmasti, mutta et oikein tiedä kenen puoleen kääntyä? Olemme aidosti paikallinen, asiantunteva ja palveleva kumppani. Meiltä saat huoletonta lämmityspalvelua ja energiatehokkuutta kiinteistöille, teollisuudelle ja omakotiasiakkailla. Tarjoamme sinulle kattavat palvelut kaukolämmöstä ja lämpöpumpuista aina teollisuuden ener-

KIINTEISTÖASIAKKAIDEN JAKAUMAT



giantuotantoon 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 täsmällisiksi, mitattaviksi palvelulupauksiksi:

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

Meillä on tarjolla monipuolinen tuotevalikoima niin lämmitysratkaisuja kuin hinnoittelutuotteita, joiden avulla pystymme palvelemaan asiakkaitamme entistä monipuolisemmin ja vastaamaan heidän tarpeisiinsa paremmin. Tuotteemme ja palvelumme ovat selkeitä, ne on kerrottu asiakkaille avoimesti ja läpinäkyvästi. Erityisesti haluamme tarjota asiakkaillemme palvelua, sekä olla kumppanina myös uusissa energiaratkaisuissa. Joustava ja avoin palvelukonseptimme luo luottamusta ja vakautta asiakkaille.

Asiakkaat ovat mukana myös palveluidemme kehittämisessä. Esim. asiakkaiden laitteistojen etähallintaan liittyvää Lämpöluotsi Valvomo-palvelua on kehitetty tiiviisti asiakkaiden kanssa yhteistyössä ja käymme aktiivista dialogia asiakastarpeiden huomioimisesta.

PALVELUTARJONTAMME KOOSTUU SEURAAVISTA PALVELUISTA:



Olemme määritelleet asiakkuusprosessin, jonka seuraminen varmistaa laaja-alaisen ja kattavan asiakasyhteydenpidon, sekä tehokkaan asiakastarpeisiin reagoinnin. CRM-järjestelmällä varmistamme ajankohtaisen tilannetiedon ylläpidon asiakkuuksistamme, ja kehitämme järjestelmän hyödyntämistä jatkuvasti.

Asiakkuustiimin rooli asiakasdialogin hoitamisessa on keskeinen, mutta asiakkaiden kanssa yhteistyötä tehdään myös monien muiden henkilöiden ja tiimien toimesta. Asiakkaita kohtaamme niin myynnin, teknisen asiakastuen, asiakaspalvelun kuin erilaisten tapahtumien ja tilaisuuksien yhteydessä. Asiakasviestintä on aktiivista niin sähköisten uutiskirjeiden, kulutus- ja muiden asiakaskirjeiden, asiakaslehden kuin yrityksen nettisivujen sekä sosiaalisen median kanavien avulla.

Mitattavilla tuloksilla kohti parempaa palvelua

Varmistaaksemme asiakkaiden näkökulman huomioimisen mittaamme asiakastytyvyyttä säännöllisesti. Asiakastytyvyyystutkimus tehdään osana Energiateollisuuden kaukolämpöyhtiöiden yhteistä asiakastytyvyyystutkimusta. Lisäksi teemme tarkennettuja asiakaskyselyitä eri kohderyhmiin.

Keräämme asiakaspalautetta ja seuraamme reklamaatioita, jotka käsitellään prosessimme mukaan välittömästi. Vuonna 2024 saimme kaikkiaan 16 asiakaspalautetta, joista reklamaatioita oli 12 kpl.

Vuoden 2024 asiakastytyvyyystutkimuksen mukaan asiakastytyvyyssindeksi (asiakastytyvyyden arvostojen keskiarvo) asteikolla 1-5 oli kuluttaja-asiakkailla 4,32 ja B2B-asiakkailla 4,33. Kummankin asiakasryhmän osalta tulokset ovat nousseet edellisestä tutkimuksesta. Erityisen onnistunut yhtiö on vastaajien mielestä lämmöntoimituksen luotettavuudessa ja tasaisuudessa, asiakaspalvelun ystävällisyydessä, nopeudessa ja asiantuntevuudessa, yrityksen toimista hiilijalanjäljen pienentämisessä ja panostuksessa

uusiutuvaan energiaan sekä viestinnän toimivuudessa ja ammattimaisuudessa.

Kiitettävän suositteluarvosanan Loimualle antoi kuluttaja-asiakkaista 24,6 % ja B2B-asiakkaista 35,8%.

Keskeisimpinä kehityskohteina asiakkaat kokivat hinnoittelun ja kilpailukyvyn parantamisen. Muita kehityskohteita olivat asiakaspalvelun tavoitettavuus, reagointi yhteydenottoihin, asiakkaiden kuuntelu ja ymmärrys. Viestintään liittyen kehityskohteita ovat edelleen vastuullisuuden esiin nostaminen, hinnoittelun perusteiden parempi viestintä sekä kohdistettu viestintä eri kohderyhmille.

Tietosuoja ja kyberturvallisuus

Olemme määritelleet toimintamallit erilaisiin tietosuojan hallinnan tilanteisiin ja niiden valvontaan. Aiheeseen liittyviä rikkomuksia ei ole tapahtunut siten, että se olisi johtanut seuraamuksiin tai asiakasvalituksiin. Myöskään tietojen käsittelyyn liittyviä tietosuojapoikkeamia ei havaittu vuonna 2024.

Vuoden 2024 aikana Loimua on panostanut huomattavasti kyberturvallisuuden kehittämiseen monella eri osa-alueella. Suurimpana kehityskohteena on ollut kyberturvaa koskevan NIS2-direktiiviin liittyvät toimet ja toimeenpano. Vuoden 2024 alussa teetety NIS2-vaatimustenmukaisuuden arvioinnin pohjalta käynnistetyssä hankkeessa on kehitetty lähes kaikkia kyberturvan hallinnan eri osa-alueita vastaamaan tulevia direktiivin ja kansallisen kyberturvalain vaatimuksia. Viitekehyksenä kyberturvallisuuden hallintajärjestelmän kehityksessä Loimua käyttää ISO 27001 -standardia ja sen vaatimuksia.

Kehitysprojektin myötä on vuonna 2024 tehty muutoksia esimerkiksi riskienhallintaan, valvontaan, raportointiin, koulutukseen ja toimitusketjujen hallintaan. Kehityshankkeen aikana on myös kehitetty kyberturvan tason arviointiin käytettäviä mittareita sekä muita teknisiä välineitä.



5.3 Asiakasratkaisut edistävät asiakkaiden vastuullisuutta



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

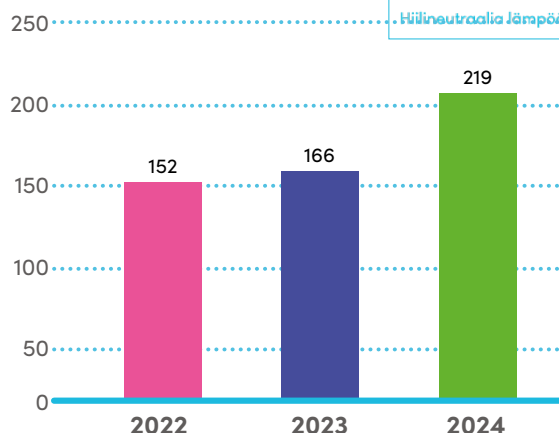
Samalla kun kehitämme koko tuotantomme hiilineutraaliutta, tarjoamme kaukolämpöasiakkaillemme jo nyt mahdollisuuden hankkia 100 % hiilineutraalia lämpöä Kanta-Eko-tuotteen avulla. Asiakas saa todennetun sertifikaatin siitä, että lämpö on tuotettu uusiutuvilla energialähteillä. Tämän lämpötuotteen kysyntä 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 seurantaa sekä poikkeamiin reagointia. Lisäksi kaikki asiakkaamme voivat jatkuvasti seurata kulutustaan Asiakasnet-verkkopalvelumme kautta eri päätelaitteilla.

Asiakkaille ilmainen ja kysytty palvelu ovat kiinteistökohtaiset lämpökatselmukset, 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. Lämpöluotsi Valvomo -palvelu on ollut asiakkaidemme keskuudessa kysytty. Vuoden 2024 lopussa palvelussa oli mukana jo 176 asiakasta, lisäystä vuodessa on tullut 34 uutta kiinteistöä.

Olemme liittäneet ensimmäiset asiakkaat kysyntäjouktoon, jossa kaukolämmitystä säädellään joustavasti niin, että lämmitysverkoston menolämpötilaa säädellään kaukolämmön tuotannon optimointijärjestelmän pyyntöjen mukaan. Tavoitteena on tasata kulutushuippuja ja vähen-



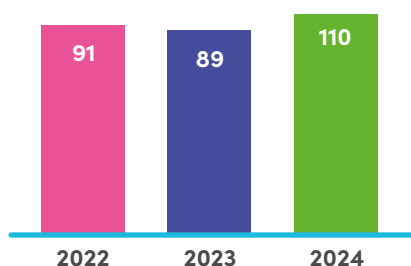
tää kustannuksia sekä päästöjä. Vuonna 2024 teimme 19 sopimusta kulutusjoustosta osana Lämpöluotsi Valvomo -palvelua.

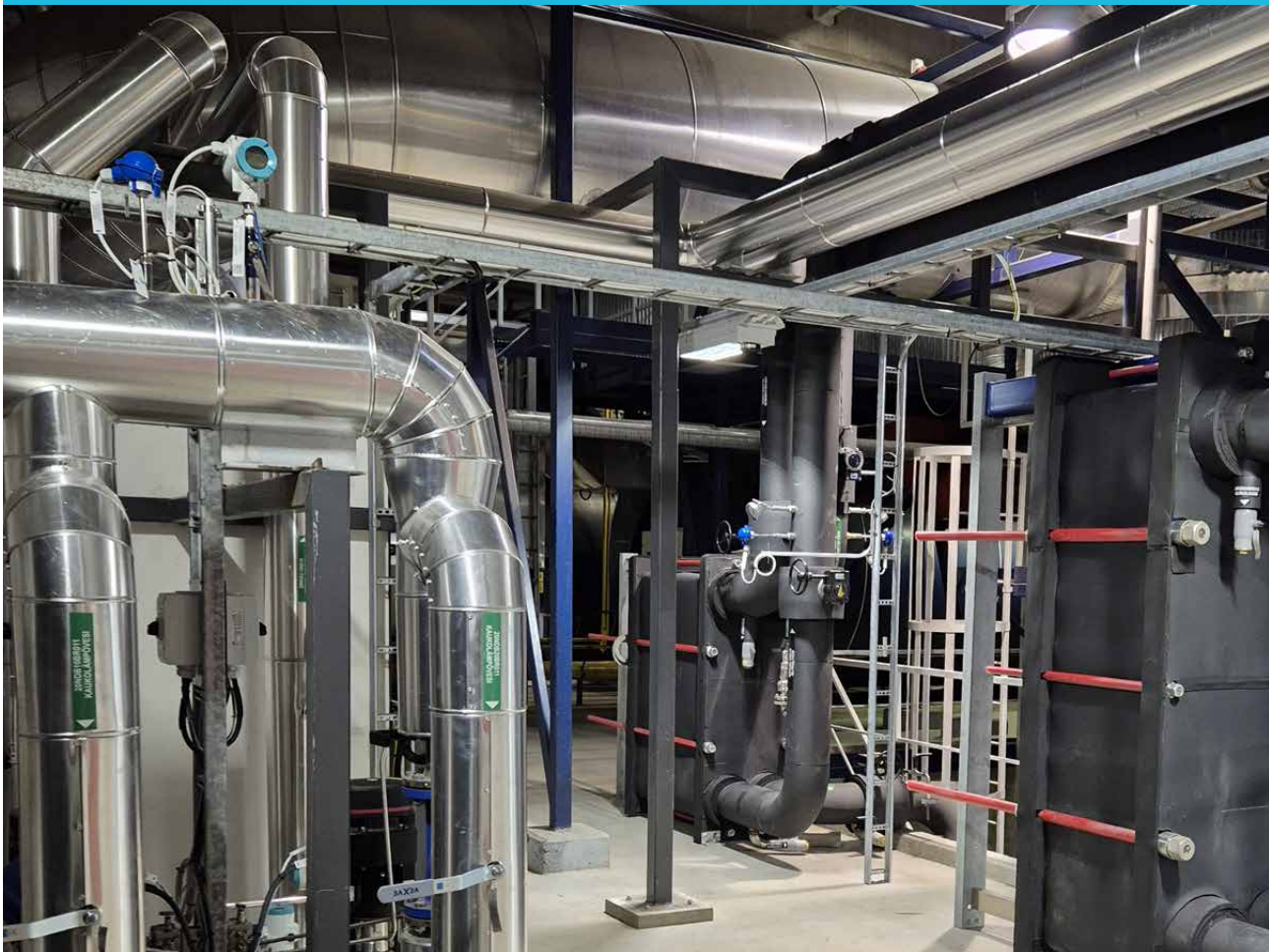
Tarjoamme kiinteistöille jäähdytysratkaisua, joka lisää asumismukavuutta. Palvelussa on huomioitu myös ylijäämälämmön kierrättäminen. Vuoden 2024 lopussa Hämeenlinnan Ahveniston lämpölaitoksen yhteyteen valmistui uusi lämpöpumppulaitos, jolla tullaan jäähdyttämään ensimmäisenä kaukojäähdytyskohteenamme läheinen Kanta-Hämeen rakenteilla oleva uusi keskussairaala Assi. Sairaalan jäähdytyksen tuottamaa hukkalämpöä hyödynnetään kaukolämpöverkon avulla sairaalan lämmityksessä.

Lisäksi tarjoamme asiakkaillemme kaukolämpölaitteiston uusintaa ns. avaimet käteen -palveluna, jolloin voimme osaltamme varmistaa asiakkaille energiankäytöltään tehokkaan kaukolämpölaitteiston hankinnan. Palvelu on otettu hyvin vastaan niin kuluttaja- kuin taloyhtiöasiakkaiden keskuudessa. Sen vaivattomuus ja helppous on avainasemassa asiakkaan miettiessä laitteiston uusimista. Erityisesti kuluttajat, jotka vaihtavat lämmitysmuotoa ovat olleet tyytyväisiä palveluun. He kokevat helpoksi ostaa koko lämmitysratkaisu yhdestä paikasta ja laitteen käyttöönottotarkastus luo turvaa ja luotettavuutta asiakkaalle. Kaukolämpölaitteiston uusimisia avaimet käteen -palveluna teimme vuonna 2024 yhteensä 27 kpl.

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. Lisäksi tarjoamme asiakkaillemme apua mm. ympäristölainsäädännön vaatimien raportointivelvoitteiden täyttämiseen.

Kiinteistökohtaiset lämpökatselmukset





Case:

Assi-sairaalan kaukojäähdytyksen toimitus alkanut

Loimuan Ahveniston lämpölaitos on muuttunut energiakeskukseksi, johon valmistunut lämpöpumppulaitos on alkanut tuottaa kaukojäähdytystä vuonna 2025 valmistuvaksi arvioidulle Ahveniston sairaalalle, tuttavallisemmin Assille. Jäähdytyksen hukkaenergiaa kierrätetään sairaalan lämmitykseen.

Loimua hoitaa Assi-sairaalan jäähdytyksen Ahveniston energiakeskukselta kaukojäähdytysratkaisuna. Jäähdytysjärjestelmässä kylmää vettä tuotetaan kahdella lämpöpumpulla sekä viidellä vedenjäähdytyskoneella. Laitoksen kokonais-teho on noin 5 MW.

Rakentaminen alkoi kesäkuussa 2023, mutta valtaosa projektista on toteutettu vuoden 2024 aikana. Kaukojäähdytysjärjestelmän käyttöönotto ja koekäyt-

tö tapahtuivat syyskuussa 2024. Kaukojäähdytyksen toimitus alkoi Assi-sairaalaan marraskuussa 2024. Sairaalan jäähdytyksen tuottamaa hukkalämpöä hyödynnetään kaukolämpöverkon avulla sairaalan lämmityksessä. Tämä energiankierrätys tehostaa merkittävästi Assi-sairaalan energiatehokkuutta ja edistää omalta osaltaan koko kaupungin hiilineutraaliustavoitteita.



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 ennakoinv menetelmin ja suunnitelmallisesti. Varmistamme lämmön jakelun putkiverkoston huolto- ja korjaustöiden avulla. Niitä tehdään ennakolta määritellyn korjausohjelman 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 toimi-

tusta ja jakelua sekä reagoi ongelmiin viiveettä. Keskusvalvomosta käsin valvotaan, operoidaan ja optimoidaan Loimuun kaikkia tuotantolaitoksia ja verkkoja, asiakkaille suunnattuja kiinteistökohtaisia Lämpöluotsi Valvomo-etalpalveluita sekä teollisuuden energiapalveluiden asiakkaiden lämmöntuotantoa.

Vuonna 2024 meillä oli kaukolämmön jakelussa yhteensä 98 käyttökeskeytystä ja ne koskivat yhteensä 1437 asiakasta. Keskimääräinen keskeytyksen pituus oli n. 8h 54 min. Toimitusvarmuus oli kaikilla asiakkailla 99,9%.

Toimintamme yhteiskunnan kannalta kriittisellä alalla edellyttää myös valmiutta kriiseihin. Valmiussuunnitelmat on tehty yllättävien tuotanto- tai jakeluhäiriöiden hallintaan ja kriisiviestintään. Harjoittelemme 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.



6. Hyvinvoiva henkilöstö ja korkeatasoinen turvallisuustyö

6.1 Keskeiset tavoitteet

Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin kehittäminen ja hyvän henkilöstökokemuksen varmistaminen

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, työsuojelumääräysten ja paikallisten sopimusten ohella arvoihimme sekä vastuullisiin työyhteisömme 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, kehitysmönteisyys, 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 työilmapiiriin 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.

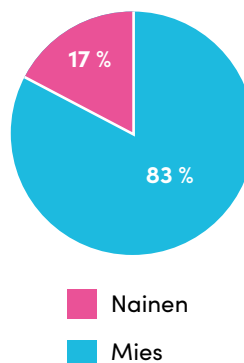
Yrityksemme henkilöstöstrategiset painopisteet ovat:

- 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

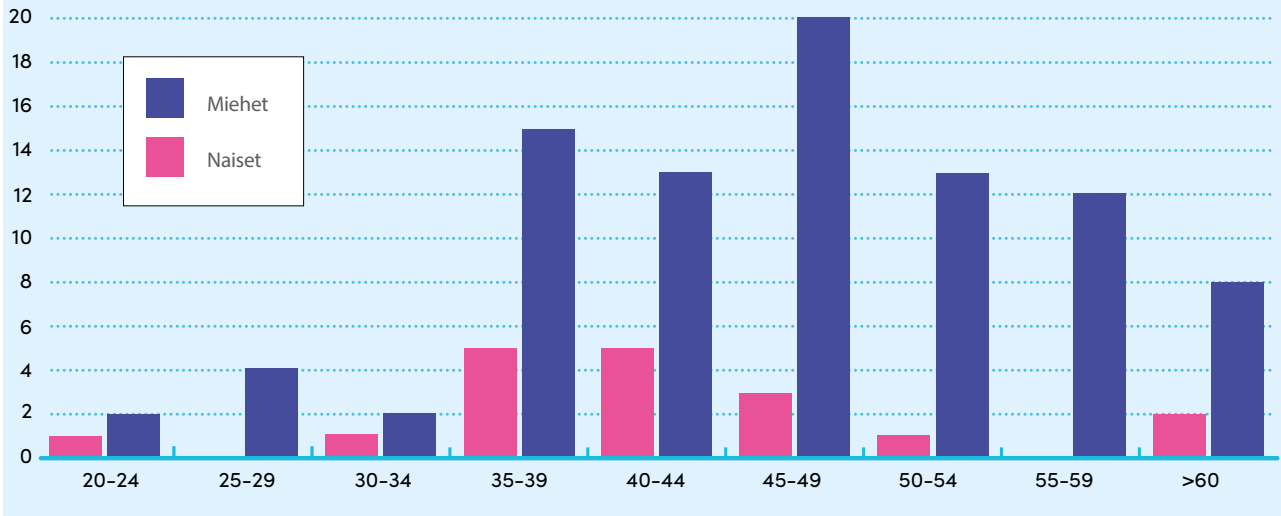
Henkilöstömäärä

Yhtiön henkilöstömäärä 31.12.2024 oli 107 henkilöä, joista valtaosa työskentelee Hämeenlinnassa, yhtiön päätoimipaikkakunnalla. Henkilöstöä työskentelee lisäksi Heinolassa, Jyväskylässä, Laukaassa, Oulaisissa, Kärsämäellä, Kärkölässä, Kalajoella, Pihtiputaalla ja Vantaalla. Henkilöstöstä 60 % toimii asiantuntija- ja esimiestehtävissä ja loput 40 % asentajatehtävissä. Yhtiön henkilöstöstä 83 % on miehiä. Ohessa on kuvattu yhtiön työntekijöiden jakautuminen henkilöstöryhmittäin sekä henkilöstön sukupuolijakauma vuoden 2024 lopussa.



Henkilöstöryhmä	lukumäärä
Työntekijät	43
Toimihenkilöt	35
Ylemmät toimihenkilöt	23
Johto	6
Yhteensä	107

Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2024



Työsuhdemuodot

Loimuan henkilöistä 31.12.2024 lähes kaikki työskenteli toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Määräaikaisessa työsuhteessa vuoden lopussa oli neljä henkilöä. Vuoden 2024 aikana määräaikaisessa työsuhteessa työskenteli kaikkiaan 12 henkilöä, joista valtaosa oli kesäharjoittelijoita. Yhtiössä tehdään pääsääntöisesti kokoaikatyötä. Mahdollisuudet muihin työaikajärjestelyihin harkitaan tapauskohtaisesti. Vuonna 2024 osa-aikatyötä teki kolme henkilöä ja perhevapaita käytti kahdeksan henkilöä.

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

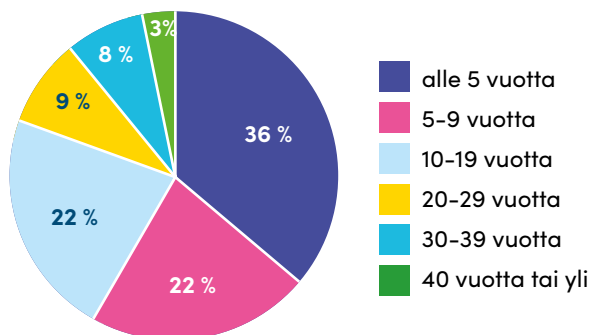
Naisten keski-ikä 31.12.2024 oli 43,4 vuotta ja miesten 46,8 vuotta. Vastaavat luvut edellisvuonna oli naisten osalta 42,9 vuotta ja miesten 46,8 vuotta. Koko henkilöstön keski-ikä oli 46,2 vuotta (vuonna 2023 46,2 vuotta ja vuonna 2022 45,9 vuotta).

Suurin ikäryhmä naisista vuoden 2024 lopussa oli 35-39-vuotiaat ja 40-44-vuotiaat sekä miehistä 45-49-vuotiaat. Yli 50-vuotiaiden osuus henkilöstöstä oli 34 prosenttia. Alle 30-vuotiaiden osuus koko henkilöstöstä oli vain 6 %.

Rekrytointimäärät ja henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön lähtövaihtuvuus vuonna 2024 oli 7,8 % ja tulovaihtuvuus 9,7 %. Vuonna 2023 lähtövaihtuvuus oli 7,1 % ja tulovaihtuvuus 13,1 %. Vuoden 2024 aikana rekrytoitiin toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin 10 henkilöä. Vanhuus-/työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi vuoden 2024 aikana neljä henkilöä.

Vakinaisen henkilöstön työsuhteiden kesto



Yllä olevassa kuviossa on kuvattu vakinaisen henkilöstön työsuhteiden kestoa Loimuan palveluksessa 31.12.2024

Keskimääräinen työsuhteen kesto yhtiön palveluksessa on kestänyt keskimäärin 12 vuotta. Henkilöstöstä 42 prosenttia on työskennellyt vuoden 2024 lopussa yli 10 vuotta. Alle 5 vuotta työskennelleitä oli 36 % henkilöstöstä. Yli 30 vuoden työsuhteen kesto oli 11 % henkilöstöstä.

Työllistimme vuonna 2024 kesäharjoittelijoina 8 henkilöä painottuen työntekijäpuolen tehtäviin. Loimua osallistui myös Vastuullinen kesäduuni -kampanjaan tarjoten laadukkaita kesätyökokemuksia.

6.4 Kokonaisvaltaista työhyvinvointia

Työhyvinvointiasiat ovat keskeisessä osassa Loimuan yrityskulttuuria. Edistämme henkilöstömme kokonaisvaltaista hyvinvointia, ja tavoitteenamme on hyvinvointia rakentava työtekijäkokemus. Yhtiössä on tehty systemaattista ja suunnitelmallista työtä henkilöstön työhyvinvoinnin parissa jo useita vuosia. Toivomme hyvinvointihankkeita yhteistyössä ulkopuolisten kumppaneiden, kuten eri valmennustahojen ja työterveyskumppanin, kanssa. Tehtyjä kehittämistoimenpiteitä seurataan ja arvioidaan. Myös työsuojelutoimikunta ja YT-ryhmä valvovat työhyvinvointiasioiden kokonaisvaltaista toteutumista.

Yhtiön työhyvinvointitoiminta pohjautuu AITO -työhyvinvointimalliin, jonka pohjalta työhyvinvointitoimintaa kehitetään ja tarkastellaan laajasti, ei vain yksittäisinä ja irrallisina tekoina. Työhyvinvointimalli osoittaa henkilöstön työhyvinvoinnin johtamisen laajuuden ja moniulotteisuutta.



den. Siihen sisältyy niin työkuulttuurillisia asioita, terveyttä, turvallisuutta, johtamista kuin vastuullisuutta työpaikalla ja työyhteisön sisällä. Työhyvinvointimallin tavoitteena on myös tehdä näkyväksi työhyvinvointiteot ja -toimenpiteet, joissa onnistumista seurataan ja mitataan.

Alla on kuvattu AITO-työhyvinvointikokonaisuuden osa-alueet ja työyhteisön aidot pelisäännöt:

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 työkuulttuuri ja ilmapiiiri, 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



Seuraamme henkilöstön työtyytyväisyyttä vuosittain henkilöstötutkimuksen avulla. Vuonna 2024 aloitimme kolmivuotisen kehitysmatkan henkilöstökokemuksen selvittämisessä yhteistyössä Eezy Signi Oy:n kanssa. Perinteisestä henkilöstökyselystä poiketen, Signi-kyselyssä jokainen työntekijä valitsee hyvään työpaikkaan liittyvistä väittämistä itselleen viisi merkityksellisintä ja kertoo sitten, miten ne toteutuvat ja miten niiden pitäisi toteutua. Vuosi 2024 sisälsi keväällä varsinaisen mittauksen ja vuoden lopussa SigniTrend-mittauksen.

Tuloksiemme mukaan työtyytyväisyys on hyvällä tasolla (80/100, trend-jatkokyselyssä 78/100). Merkityksellisten asioiden toteutumisen osalta vahvuuksina yhtiötasolla korostuivat etenkin työpaikan vahva yhteishenki, mahdollisuus käyttää päivittäin omaa osaamistaan, itsenäinen päätöksentekomahdollisuus, ammattitaitoiset kollegat ja esihenkilötyö. Kehittämistä tarvitaan oikeudenmukaiseen palkkaan ja luontoisetuihin liittyvissä asioissa sekä työn ja vapaa-ajan tasapainossa.

6.5 Vastuullisuus osana työarkea

Vastuullisuus on tärkeä ja merkittävä osa jokapäiväistä tekemistämme. Arvomme toimivat perustana henkilöstövastuulle. Yhteiset käytäntömmehajaavat toimintaamme erilaisissa HR-prosesseissa, kuten rekrytoinnissa, 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, joka kuitenkin Oikotien toimesta lopetti vuoden 2025 alussa.

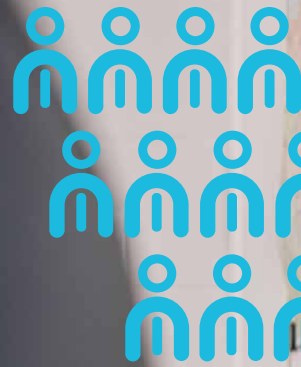
Osana yhteisöä sitoudumme edistämään seitsemää vastuullisen työnantajisuuden periaatetta:

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.



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 2024 Vastuullinen kesäduuni -tutkimuksessa sijalle 6 kategoriasa Pienet ja keskisuuret organisaatiot (mukana 23 yritystä.) Vastuullisuusindeksimme oli 4,72 (vuonna 2023 4,68). Tutkimukseen osallistui 140 organisaatiota ja kyselyyn vastasi yhteensä 13 185 työntekijää. Olimme sarjan parhaiden joukossa etenkin perehdytyksessä ja ohjaamisessa, hakijakokemuksessa ja työtehtävien mielekkyydessä.

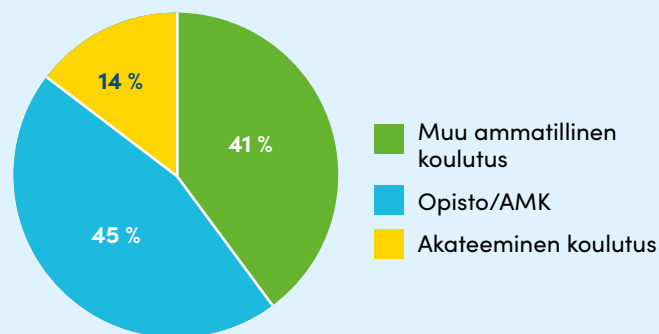


6.6 Uudistuva työkuultuuri

Yhtiön menestymiseen ja päämäärissä onnistumiseen vaikuttaa merkittävästi henkilöstön osaaminen sekä kyvykyys 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

Henkilöstön koulutustausta 31.12.2024



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 tähtääviä koulutuksia kuin myös tuotteisiin, palveluihin, järjestelmiin sekä asiakkaiden palvelemiseen liittyvää valmennusta.

Johtamis- ja esihenkilötaitojen kehittämisen keinoina vuonna 2024 oli sisäiset tietoisuustyypiset valmennukset, joiden tavoitteena oli lisätä osaamista tärkeistä esihenkilötyön osa-alueista esim. rekrytoinneista tai työkykyyn ja -hyvinvointiin liittyvistä teemoista 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. Koko henkilöstöltä edellytetään työturvallisuuskortin suorittamista sekä lakisääteisten pätevyysien ajantasaisuutta.

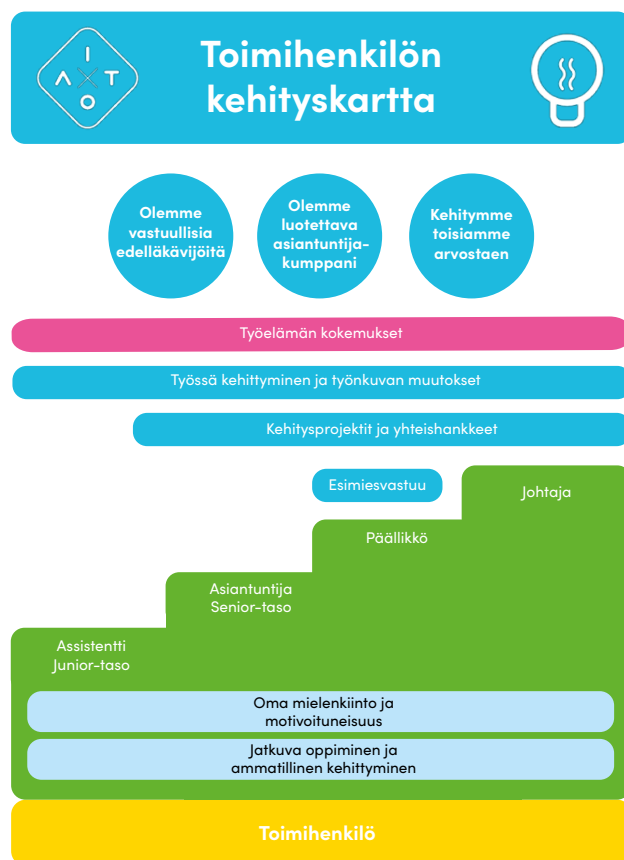
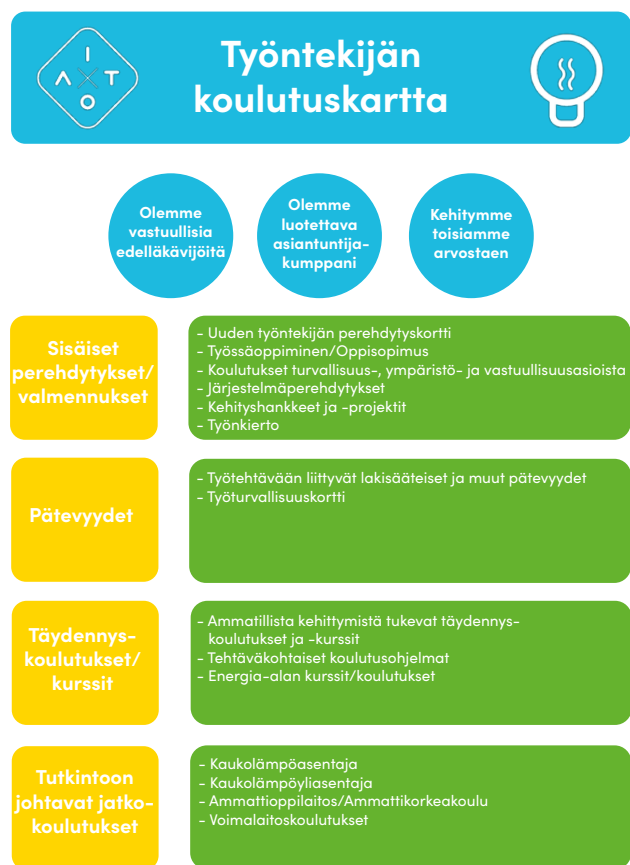
Otimme käyttöön syksyllä 2024 Apprix -järjestelmään rakennetun sähköisen perehdytyskortin, jolla varmistetaan, että jokainen uusi työntekijämme saa riittävän perehdytyksen tasalaatuisena ja ajantasaisena. Sähköinen perehdytyskortti on linkitetty myös HR-järjestelmäämme, jonka avulla voimme varmentaa, että työntekijämme ovat suorittaneet vaaditut perehdytykset. Apprix-järjestelmää hyödynnetään myös sähköisenä oppimisympäristönä erilaisissa teemoissa, kuten työturvallisuus, tietoturva ja eettiset periaatteet.

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 toteutettiin yhteistyössä Sitomo Oy:n kanssa ja hanke jakautui useammalle vuodelle. Vuonna 2024 pääpaino hankkeessa oli esihenkilöiden ja koko henkilöstön valmennuksissa. Näissä keskityttiin tavoitetilan mukaisten kehittämisen- ja muutostarpeiden konkretisointiin sekä hyvän johtamis- ja työyhteisökulttuurin vahvistamiseen. Lopputuloksena hankkeessa syntyi loimualueen kulttuurikoodisto, jossa olemme sanoittaneet sen miten meillä Loimuassa johdetaan esihenkilöinä ja toisaalta miten me työyhteisönä toimimme.



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

Case:

Loimuan kulttuurikoodisto

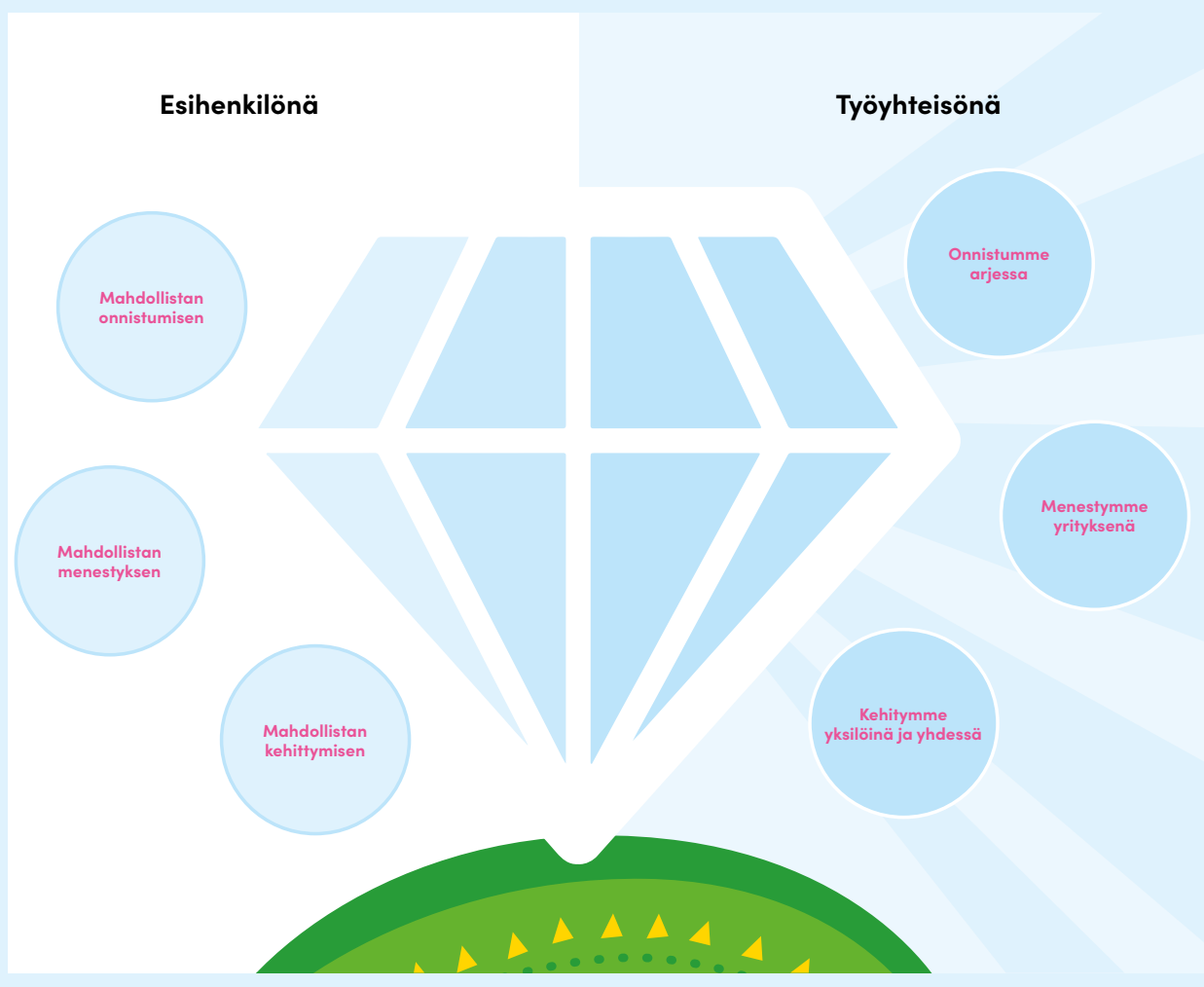


Yhdessä työntekijöidemme kanssa olemme luoneet kulttuurikoodiston, joka heijastaa arvojamme, strategiaamme, visiotamme ja henkilöstöpolitiikkaamme. Loimualainen yrityskulttuuri on välittävää, uudistuvaa ja vastuullista. Se on arvojamme ja strategiaamme arjessa todeksi tekevää – lämmöllä, energialla ja hehkuen.

Yrityskulttuurimme ytimessä ovat ihmiset. Tavoitteena on parantaa työntekijäkokemusta, josta hyötyvät myös asiakkaamme. Kulttuurikoodisto toimii ohjenuo-

rana johtamiselle, työyhteisön vuorovaikutukselle ja toimii tukena erilaisille HR-prosesseille, kuten työnantajakuvaviestinnälle, yhteisö- ja johtamiskoulutuksille, rekrytoinneille ja soveltuvuusarvioinneille.

Koodistossa olemme sanoittaneet sen miten meillä Loimuassa johdetaan esihenkilöinä ja toisaalta sen miten me työyhteisönä toimimme. Oheisessa kuvassa on kiteytetty kulttuurimme ydin, joista kukin kohta on avattu konkreettiseen tekemiseen.





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 käytössä koko henkilöstön kattava vuositulospalkkio, jonka ehdot yhtiön hallitus hyväksyy vuosittain. Yhtiön vastuullisuustavoitteet ovat osa palkitsemisohjelmaa.

Henkilöstöä palkitaan kannustepalkkioilla hyvistä työsuorituksista, jotka ylittävät joko oman vastuualueen rajat tai

omaan tehtävään liittyvät vaatimukset. Yhtiössä on käytössä myös erillinen projektitöiden palkitsemismalli.

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 soveltuvaa lainsäädäntöä, energiateollisuuden henkilöstöryhmiimme sovellettavia 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.

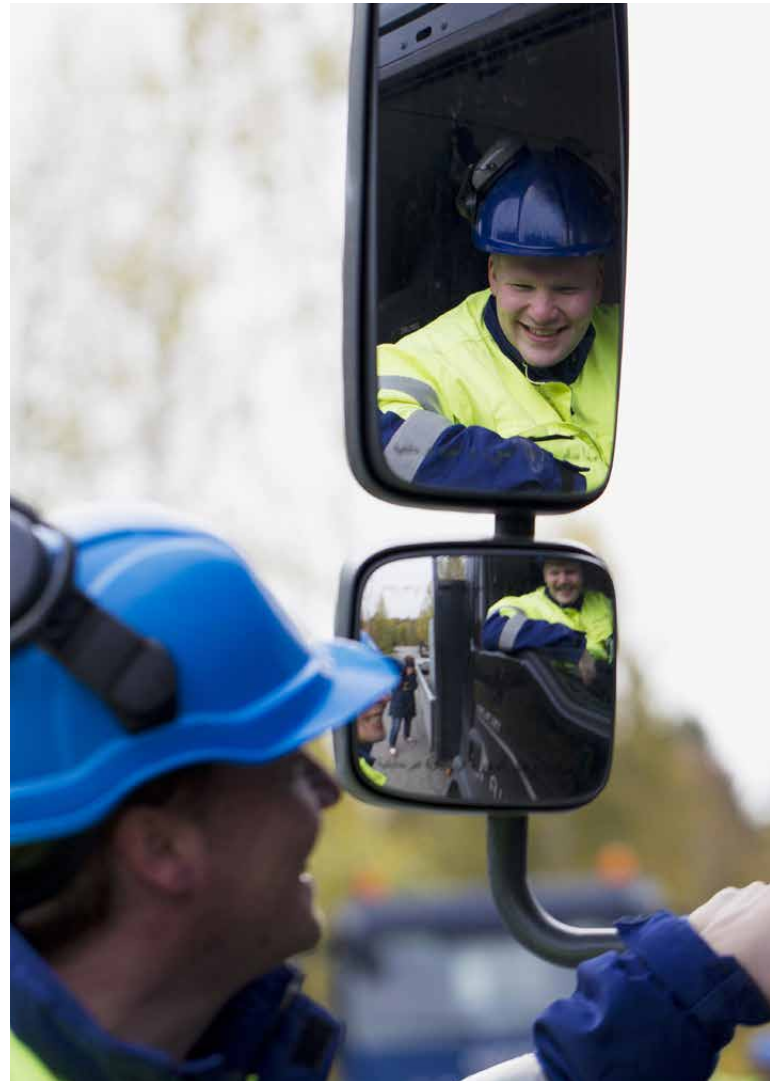
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta tiedotetaan työpaikalla ja tasa-arvokysymyksiä käsitellään yhtiön

viestinnässä. Toteutamme säännöllisin väliajoin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn henkilöstölle, jonka tuloksia hyödynnetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassamme 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 työaika suunniteltaessa pyritään toimivaan työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen. Työnantajana tuemme henkilöstöä joustavin työaikatratkaisuin, kuten liukuva työaika ja hybridityömalli.

Loimuassa on nollatoleranssi häirinnän ja epäasiallisen käytöksen suhteen. Käyttäytyminen jokaista työtoveria kohtaan on ystävällistä, asiallista ja kunnioittavaa. 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 sairaspaisaolot ovat hyvällä tasolla ottaen huomioon alan ja työtehtävien luonteen. Vuoden 2024 rullaava 12 kk:n sairaspaisaoloprosentti oli 2,3 prosenttia. Vuonna 2023 vastaava luku oli 2,8 prosenttia. Tavoitteena vuoden

2025 osalta on, että koko henkilöstön keskimääräinen sairauspoissaoloprosentti on enintään 2,7 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.

Myös henkisen kuormittumisen vaikutuksiin työhyvinvointiin ja työkykyyn etenkin asiantuntijatehtävissä on kiinnitetty huomiota. Tähän tueksi on sekä yksilöllisiä toimia että yhteisöllisiä rakenteita ja pelisääntöjä. Yhtiössä on otettu käyttöön hybridityöskentelymalli tukemaan työn keskeytyksettömyyttä sekä työn ja muun elämän yhteensovittamista, valmennettu esihenkilöitä varhaisesta välittämisestä ja kannustettu avoimeen vuoropuheluun tiimiläisten kanssa työntekoon liittyvistä haasteista. On myös luotu yhteisiä toimintamalleja ajanhallinnalle.

Yhtiö tukee henkilöstön työhyvinvointia Epassi-mobiili-etujen kautta. Etu kattaa lounas-, liikunta-, kulttuuri-, hieronta- ja hammashoitopalvelut sekä fysioterapia- ja erikoislääkäripalvelut. 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 liikkumista. Henkilöstölle on tarjolla myös sähly- ja kuntosalivuoroja. Vuosittain järjestetään henkilöstöpäivät koulutuksen, liikunnan ja yhdessäolon tiimoilta.

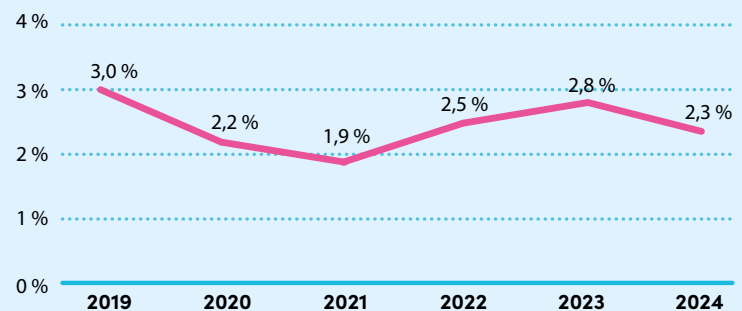
Työturvallisuus

Turvallisuustyömme perustana ovat osaava, ammattitaitoinen henkilöstö, turvalliset laitteet, prosessit ja toimintamallit sekä näkyvä turvallisuuden johtaminen. Loimuassa otettiin joulukuussa 2024 käyttöön uusi turvallisuuspolitiikka, jossa määritellään Loimuan yritysturvallisuuden kokonaisuus ja sen eri osa-alueet.

Toimimme jatkuvan parantamisen periaatteen mukaisesti ja haluamme olla johtava yhtiö työturvallisuudessa. Tavoitteena on nolla työtapaturmaa ja työperäistä sairastumista. Vuonna 2024 meillä ei oman henkilöstön osalta ollut yhtään poissaoloon johtanutta tapaturmaa. Urakoitsijoille tapahtui kaksi tapaturmaa. Vuoden loppuun mennessä tapaturmattomia päiviä oman henkilöstön osalta oli 488 vrk:ta ja urakoitsijoiden osalta 36 vrk:ta. Tapaturmien ehkäisyä teemme säännöllisten riskinarviointien, turvallisuuskierrosten ja turvallisuushavaintojen avulla, ja reagoimalla niissä esiin nousseisiin kysymyksiin riittävän ripeästi.

Työtapaturmataajuus oli 4,10 oman henkilöstön ja urakoitsijoiden osalta yhteensä.

Sairauspoissaoloprosentin kehitys 2019–2024



Työntekijöiden turvallisuudesta huolehtiminen on myös olennainen osa yhteistyökumppaneidemme toimintaa. Edistämme turvallisuuskulttuuria, jossa korostetaan tapaturmien ehkäisemistä ja turvallisuusriskien ennakointia. 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. Havaintoilmoituksia tehtiin 215 kpl vuonna 2024.

Toimipaikoissamme tehdään säännöllisesti Safety Walkkeja eli turvallisuuskierroksia, joihin osallistuu toimipaikan vastuuhenkilöiden lisäksi yrityksen johto ja turvallisuuspäällikkö. Safety Walkkien tavoitteena on työolojen ja työympäristön turvallisuuden ylläpito ja jatkuva parantaminen. Safety Walkkien 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-, työhygieniä- ja ergonomia-asioita.

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 turvallisuusosioista 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 työ-

turvallisuuteen liittyvistä aiheista: turvallisuusperehdytys, toimintajärjestelmä, ympäristö- ja jätehuolto, laitoskohtaiset turvallisuusperehdytykset, kemikaalivastaavien perehdytys, turvallisuuskoordinaattorin koulutus ja koro-naohjekoulutus. Järjestämme henkilökunnalle myös työturvallisuuskortti- ja ensiapukoulutuksia.

Loimuan jokaisella työntekijällä tulee olla voimassa oleva työturvallisuuskortti. Työturvallisuuskoulutuksessa käydään läpi mistä asioista esihenkilöiden työsuojeluvas-tuu koostuu ja mitä tulee ottaa huomioon, jotta voidaan varmistaa turvallinen toimintatapa päivittäin. EA-taitojen ylläpito mahdollistaa turvallisen arjen niin työssä kuin vapaa-ajallakin. Vanajan voimalaitoksella järjestettiin kaksi hätäensiapukurssia (8 h) ja yksi ensiapu 1 -kurssi (16 h). Hätäensiapukurssin suoritti 14 henkilöä ja EA1-kurssin 8 henkilöä. Muutoin henkilökunta on koulutautunut erikseen omilla kursseillaan.

Vuonna 2024 Tikkakosken lämpölaitoksella järjestettiin soveltava turvallisuusharjoitus. Harjoituksen teemoina olivat rakennuksen turvallinen evakuointi, hätäensiapu, sekä alkusammutusvälineiden käytön harjoittelu.

Otimme helmikuussa 2024 käyttöön Secapp-sovelluksen, jota hyödynnetään normaalin viestinnän lisäksi kriisiviestinnässä sekä työturvallisuusviestinnässä. Henkilökunnalle järjestettiin kattavasti koulutusta sovelluksen käyttöön.



7. Luomme arvoa toimialueillamme – taloudellinen vastuumme

TALOUELLISEN VASTUUN TAVOITTEEMME

Vuotuisten investointien määrä on keskimäärin 10 miljoonaa €/vuosi

(liittyvät hiilineutraaliuspolun 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 energiaratkaisujen liikevaihto kasvaa

7.1 Taloudelliset suoritteemme eri sidosryhmille

Luomme on vakavarainen ja alueellisesti vahva toimija toimialueellaan. Olemme Suomen toiseksi suurin yksityinen kaukolämpöalan yritys ja kasvamme ympäri Suomen teollisuuden energiaratkaisujen tuottajana. Roolimme yhteiskunnallisesti tärkeällä toimialalla edellyttää, että huolehdimme taloudellisesti vakaasta toiminnastamme, pidämme yllä tuotantolaitoksia ja verkostoa, sekä teemme investointeja, joilla varmistetaan toimintaedellytyksemme ja toimitusvarmuus asiakkaidemme suuntaan. Pyrimme varmistamaan investoinnein, että hiilineutraaliustavoitteemme toteutuu, voimme varmistaa toimitusvarmuuden sekä lisätä energiatehokkuutta. Tuote- ja palveluvalikoimaa kasvatamme vastaamaan asiakkai-

demme tarpeita energian käytön tehostamisessa. Lisäksi olemme laajentaneet toimintaamme strategiamme mukaisesti teollisuuden kokonaisvaltaiseksi energiatuotannon kumppaniksi.

Taloudellisen vastuun tavoitteidemme toteutuminen 2024:

- Vuosittaisten investointien määrä **27,8 M€**
- **80 %** ostoista tehtiin lähialueilta
- Uusien asiakasratkaisujen liikevaihto kasvoi **64%**.

Taloudellisen tuottomme jakautuminen eri sidosryhmien hyödyksi on kuvattu alla olevassa taulukossa. Mukana on vuosien 2022–2023 suoritteemme.

Valtionapua kuten verohelpotuksia, tukipalkkioita, investointitukea tai rahallisia palkintoja emme ole toiminnallemme saaneet vuosina 2022–2024.

Investointimme liittyvät liiketoiminnan kasvuun, hiilineutraalisuuspolun toteuttamiseen, toimitusvarmuuden varmistamiseen ja energiatehokkuuden lisäämiseen. Kaikkiaan investointimme olivat vuonna 2024 yhteensä 27,8 miljoonaa euroa.

Paikallisten hankintojen osuus hankinnoistamme vuonna 2024 oli 80 %, joka koostuu pääasiassa puupolttoainneiden ja lämmön ostoista. Tämä osuus vuonna 2024 oli 58 miljoonaa euroa yhteensä 72 miljoonan euron hankintakuluistamme. Teemme myös paikallisesti sopimuksia urakoitsijoiden, alihankkijoiden ja eri palveluntoimittajien kanssa. Lisäksi työllistämme paikallisesti polttoaineen han-

kinnassamme 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 Loimuun välisessä liiketoiminnassa. Tällaisia tavanomaisen vieraanvaraisuuden ylittäviä kiellettyjä etuja voivat olla raha, tavarat, huvimatkat, kestitys tai muut palkkiot ja palvelut.

Emme lahjoita eettisten periaatteidemme mukaisesti raha- 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€

	2024	2023	2022
Liikevaihto	112,6	105,5	91,7
Henkilöstökulut (palkat, eläke- ja sosiaaliturvamaksut)	9,5	9,1	7,9
Toimintakulut (materiaalien ja palvelujen ostot)	72,8	64	56,6
Maksut omistajille ja rahoittajille (osingot, korot, lainojen lyhennykset)	23,5	22,6	11,8
Maksut valtiolle (tuloverot, kiinteistövero)	0,9	1,2	0,1
Lahjoitukset ja muut yleishyödylliset panokset (sponsorointi)	0,1	0,1	0,1

7.2 Vaikuttamista paikallisesti – sponsorointiperiaattemme ja lähiyhteisön kehittäminen

Loimua tukee vuosittain merkittävillä summilla paikalliskuntiensä 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 kumpakin 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 poliittisia tai uskonnollisia liikkeitä ja järjestöjä. Sponsorointimme ei saa loukata ketään.

Sponsorointiyhteistyössämme keskitymme tällä hetkellä pääasiassa toimialueemme lasten ja nuorten liikunnan tukemiseen. Yhteistyökumppanuuksia vuonna 2024 oli seuraavien tahojen kanssa: Loimua Areena/ Hämeenlinnan liikuntahallit, Hämeenlinnan jalkapalloseura HJS, HPK, Union Plaani, Ploki Pihtipudas, Oulaisten Huiman jalkapallojaosto, JYP Jyväskylä, JJK Jyväskylä ja O2 Jyväskylä-salibandyseura. Lisäksi olimme tukemassa Hämeenlinnan valotaidefestivaalia Valoilmiötä toisena vuonna peräkkäin. 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 il-

mastovahtiin, joka on Kanta-Hämeen ilmasto-, ympäristö- ja kiertotaloustoimenpiteiden seurantapalvelu.

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 2024 aikana toteutimme kaksi auttamisen tempausta Hämeenlinnassa. Järjestimme kesäkuussa Parasta Lapselle ry:n jäsenperheille metsäkylvyn Hämeenlinnan Aulangolla sekä siivous- ja korjaustalkoot Hämeenlinnan seudun eläinsuojeluyhdistyksessä. Joulukuussa jalkauduimme jälleen siivoustalkoisiin eläinsuojeluyhdistykseen. Lisäksi joulukuussa toteutimme hygieniatuotekeräyksen vähäraisille lapsiperheille Hope ry:n kautta.

Tarkemmin Loimuan tekemään vapaaehtoistyöhön voit tutustua Commun koontisivullamme:

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





Auttamisen iltapäivissä olimme keräämässä lahjoituksia vähävaraisille perheille sekä auttamassa eläimiä eläinsuojeluyhdistyksessä.



8. Raportin sisältö ja kattavuus

Tämä raportti on Loimuan viides vastuullisuusraportti ja se on tehty samalla tavalla kuin edelliset raportit. Julkaisemme yritys vastuun raportin vuoden välein Q2:n aikana. Raportti käsittelee raportointivuotta 2024 ja vertailua on tehty vuoteen 2022 ja 2023. Raportissa on lisäksi hyödynnetty omistajien käytämiä 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 tilinpäätöseen, jonka on tarkistanut Ernst & Young.

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

standardin vaatimuksia. Oheisessa taulukossa on kootuna se, miten raportin sisällössä on huomioitu ja pyritty vastaamaan GRI-standardin core-tason raportointivaatimuksiin. Taulukkoon on otettu vain olennaisuusanalyysimme mukaiset asiat. Vertailu on tehty, jotta raportoimamme asiat ovat helpommin vertailtavissa standardin mukaisiin raportteihin.

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	Loimua lyhyesti, s. 6
102-2	Tärkeimmät tavaramerkit/brändit sekä tuotteet ja palvelut	Loimua lyhyesti, s. 6
102-3	Organisaation pääkonttorin sijainti	Loimua lyhyesti, s. 6
102-4	Toimintamaat	Loimua lyhyesti, s. 6
102-5	Organisaation omistusrakenne ja yhtiömuoto	Loimua lyhyesti, s. 6
102-6	Markkina-alueet, toimialat	Loimua lyhyesti, s. 6
102-7	Raportoivan organisaation koko	Loimua lyhyesti, s. 6
102-8	Henkilöstön määrä työsuhteen ja työsopimuksen mukaan, alueellisesti ja sukupuolen mukaan jaoteltuna	Henkilöstön kuvaus, s. 37-38
102-09	Organisaation toimitusketju	Loimuan vaikutus arvoketjuunsa s. 19
102-10	Merkittävät muutokset organisaatiossa ja toimitusketjussa	Vuonna 2024 ostimme Sievin kaukolämmön Lämpö Korpelalta
102-11	Varovaisuusperiaatteen soveltaminen	Vastuullisuuden johtaminen, s. 10-12
102-12	Organisaation hyväksymät tai edistämät ulkopuolisten toimijoiden periaatteet tai aloitteet	Vastuullisuuden johtaminen, s. 10-12
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. 10-12
102-32	Ylimmän hallintoelimen rooli yritysvastuuraportoinnissa	Vastuullisuuden johtaminen, s. 10 ja s. 52
Sidosryhmävuorovaikutus		
102-40	Luettelo 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. 31-32
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. 52
102-47	Olennaiset näkökohdat	Olennaisuusanalyysi, s. 17-18
102-48	Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa	Polttoaine- ja energiantuotannon Scope1-päästöihin laskettu mukaan myös Junnikalan Kalajoen ja FM Timberin Pihtiputaan energiantuotanto.

102-49	Merkittävät muutokset raportin laajuudessa ja näkökohtien laskentarajoissa	Ei muutoksia
102-50	Raportointijakso	2024 (vertailu vuosiin 2022-2023)
102-51	Edellisen raportin päiväys	6.5.2024
102-52	Raportin julkaisuutey	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. 53-55
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. 48-49
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. 49

Välilliset taloudelliset vaikutukset

203-1	Infrastruktuuri-investoinnit sekä tarjotut yleishyödylliset palvelut	-
203-2	Keskeiset epäsuorat taloudelliset vaikutukset ja niiden laajuus	Taloudelliset tulokset, s. 49

Ostokäytännöt

204-1	Paikallisten ostojen osuus merkittävässä toimipaikoissa	Taloudelliset tulokset, s. 49
-------	---	-------------------------------

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 poliittikkoihin ja menettelytapoihin liittyvä kommunikointi ja koulutus	Vastuullisuuden johtaminen s. 12 ja taloudelliset tulokset s. 49
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. 28-29
301-2	Kierrätettyjen materiaalien osuus	Keskeiset ympäristövaikutuksemme, s. 29

Energia

302-1	Organisaation oma energiankulutus	Keskeiset ympäristövaikutuksemme, s. 28-29
302-2	Energiaintensiteetti	Keskeiset ympäristövaikutuksemme, s. 28-29
302-3	Energiankulutuksen vähentäminen	Ilmastonmuutokseen vaikuttaminen s. 21-23 ja Asiakasratkaisut edistävät asiakkaidemme vastuullisuutta, s. 33

Vesi		
303-3	Kokonaisvedenotto	Biodiversiteetti, s. 24
303-5	Veden kulutus	Keskeiset ympäristövaikutuksemme, s. 29
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. 23-26
304-3	Suojellut ja kunnostetut elinympäristöt	-
Päästöt		
305-1	Suorat kasvihuonepäästöt (scope 1)	Keskeiset ympäristövaikutuksemme, s. 28
305-2	Epäsuorat kasvihuonepäästöt (scope 2)	Keskeiset ympäristövaikutuksemme, s. 28
305-3	Muut epäsuorat kasvihuonepäästöt (scope 3)	Keskeiset ympäristövaikutuksemme, s. 28
305-4	Kasvihuonekaasujen päästöintensiteetti	Keskeiset ympäristövaikutuksemme, s. 28
305-5	Kasvihuonekaasupäästöjen vähentäminen	Ilmastomuutokseen vaikuttaminen päästöjä vähentämällä, s. 21-23
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. 28
Jätteet		
306-1	Jätteiden muodostuminen ja käsittely	Keskeiset ympäristövaikutuksemme, s. 29
306-2	Merkittävien jätteisiin liittyvien vaikutusten hallinta	Kestävä polttoaineen hankinta ja vaikutuksemme biodiversiteettiin, s. 24
306-3	Jättemäärät	Keskeiset ympäristövaikutuksemme, s. 29
306-5	Kierrätykseen menevä jäte	Keskeiset ympäristövaikutuksemme, s. 29
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. 23-26 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. 23-26
SOSIAALINEN VASTUU		
HENKILÖSTÖ JA TYÖSUHTEET		
Työllistäminen		
401-1	Uuden palkatun henkilöstön kokonaismäärä ja osuus, henkilöstön vaihtuvuus	Henkilöstön kuvaus, s. 37-38
Henkilöstön ja johdon väliset suhteet		
402-1	Uudelleenjärjestelytilanteissa noudatettava vähimmäisilmoitusaika	Noudatetaan Suomen työlänsäädännön mukaisia vähimmäisilmoitusaikoja

Työterveys- ja työturvallisuus		
403-1	Työterveyden- ja työturvallisuuden hallinta	Työterveys- ja turvallisuus, s. 45-47
403-2	Vaaran tunnistaminen, riskinarvointi ja tapahtumien tutkinta	Työterveys- ja turvallisuus, s. 46-47
403-3	Työterveyshuolto	Työterveys- ja turvallisuus, s. 45-46
403-4	Työntekijöiden osallistuminen työterveyden- ja turvallisuuden kehittämiseen, konsultointiin ja viestimiseen	Työterveys- ja turvallisuus, s. 46-47
403-5	Totetutetut terveys- ja turvallisuustoimenpiteet, - koulutukset, - ohjelmat jne.	Työterveys- ja turvallisuus, s. 46-47
403-6	Työterveyden edistäminen	Työterveys- ja turvallisuus, s. 46-47
403-7	Urakoitsijoihin liittyvien työterveys- ja työturvallisuusvaikutusten ehkäisy ja lieventäminen	Työterveys- ja turvallisuus, s. 46-47
403-8	Työterveys- ja turvallisuusjohtamisen piiriin kuuluvat työntekijät	100 %
403-9	Työtapaturmat	Työterveys- ja turvallisuus, s. 46
403-10	Työperäiset sairaudet	Työterveys- ja turvallisuus, s. 45-46
Koulutus		
404-1	Keskimääräiset koulutustunnit vuodessa	Ei raportoitu
404-2	Henkilöstön ammattitaidon kehittäminen ja elinikäisen oppimisen edistäminen	Uudistuva työkuultuuri, s. 41-42
404-3	Säännöllisten suoritusarvointien ja kehityskeskustelujen piirissä olevan henkilöstön osuus	100 %
Monimuotoisuus ja tasavertaiset mahdollisuudet		
405-1	Johdon ja työntekijöiden monimuotoisuus	Henkilöstön kuvaus s. 37-38, periaatteet kuvattu Yhdenvertaisuus ja syrjinnän ehkäisy s. 44-45
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	0
Määräystenmukaisuus		
419-1	Lakien ja säädösten rikkomukset sosiaalisten ja taloudellisten tekijöiden osalta	0







www.loimua.fi

