

Vastuullisuuskatsaus 2025



Sisältö

Finnlines lyhyesti 3

Vastuullisuusperiaatteet 4

Ympäristö 5

Ilmastonmuutos 6

Jätehuolto 9

Ilmansaasteet ja luonnon monimuotoisuus 9

Satamatoimintojen ympäristönäkökohdat 10

Sosiaalinen vastuu 11

Henkilöstö 12

Turvallisuus 17

Hallintotapa 19

Kohti merikuljetusten ja matkustaja-liikenteen kestäväää tulevaisuutta

Vastuullisuus on keskeinen osa Finnlinesin strategiaa ja liiketoiminnan kehittämistä. Liikennöimme Itämerellä, Pohjanmerellä ja Biskajanlahdella, ja merikuljetuspalvelumme pohjautuvat asiakaslähtöisyyteen, kannattavuuteen, vastuulliseen toimintaan ja työntekijöiden hyvinvointiin. Vastuullisuus on keskeisessä roolissa kilpailukykyämme vahvistamisessa sekä kyvyssämme sopeutua muuttuvaan toimintaympäristöön ja tulevaisuuden haasteisiin.

Jo vuosikymmenten ajan Finnlines on investoinut määrätietoisesti laivastonsa kehittämiseen. Moderni ja energiatehokas laivasto tukee sekä kilpailukykyämme että kestävyystavoitteitamme. Kattava reittiverkostomme, suuri rahtikapasiteettimme ja vahva investointikykyämme luovat vakaan perustan merikuljetus- ja matkustajaliikennepalvelujen jatkuvalla kehittämiselle.

Ympäristövastuu on toimintojemme keskiössä. Finnlinesin laivaston hiili-intensiteetti laski 14 prosenttia vuoteen 2024 verrattuna. Verrattuna vuoteen 2008 (merenkulussa käytetty vertailuvuosi) olemme saavuttaneet jo nyt vuodelle 2030 asetetun 40 prosentin vähennystavoitteen. Päästöjen vähentämistoimia jatketaan järjestelmällisesti, ja Finnlines on sitoutunut pienentämään entisestään laivastonsa hiili-intensiteettiä.

Kestävyystoimet näkyvät asiakkaille myös käytännön ratkaisuina. Vuonna 2025 käynnistetty Green Lane -palvelu auttaa asiakkaitamme pienentämään päästöjään käyttämällä merikuljetuksissa sähköä ja biopolttoaineita. Samaan aikaan Finnlines valmistautuu teknologisen kehityksen seuraavaan vaiheeseen ja on tilannut kolme metanolikäyttöistä ropax-alusta, jotka vahvistavat kykyämme tarjota vähähiilisiä merikuljetuspalveluja tulevina vuosina.

Vuonna 2025 rahtiasiakkaillemme tehty kysely Finnlinesin ympäristötoimista osoittaa, että yhtiön vastuullisuusstrategia vastaa asiakkaiden odotuksia. Tutkimustulokset kertovat,



että asiakkaamme tuntevat Finnlinesin ilmastoaloitteet ja näkevät yhtiön vahvana kilpailijana markkinoilla. Tärkeimmät ympäristöaloitteet on otettu myönteisesti vastaan, ja Finnlinesin toimet nähdään selkeänä askeleena eteenpäin.

Ympäristövastuun lisäksi myös yritysvastuu on olennainen osa vastuullisuustyötämme. Finnlines edistää järjestelmällisesti henkilöstönsä hyvinvointia, työturvallisuutta ja työkykyisyyttä. Ammattitaitoinen ja sitoutunut henkilöstömme on elintärkeä turvallisen, sujuvan ja jatkuvasti kehittyvän toiminnan varmistamisessa niin maalla kuin merellä.

Vuonna 2026 julkaistava vastuullisuuskatsaus lisää läpinäkyvyyttä ja johdonmukaista viestintää Finnlinesin vastuullisuustoiminnasta. CSRD-direktiivin mukainen raportointi tulee pakolliseksi vasta myöhemmin, mutta tämä julkaisu on askel kohti järjestelmällisempää ja vertailukelpoisempaa vastuullisuusraportointia.

Yhdessä rakennamme merikuljetusten ja matkustajaliikenteen kestäväää tulevaisuutta.

Thomas Doepel, toimitusjohtaja

Finnlines lyhyesti

Finnlines tarjoaa säännöllisiä rahti- ja matkustajaliikennepalveluja Itämerellä, Pohjanmerellä ja Biskajanlahdella. Finnlinesin rahti-matkustajalaivat (ropax) tarjoavat palveluita Suomen ja Ruotsin, Suomen ja Saksan sekä Ruotsin ja Saksan ja Ruotsin ja Puolan välillä. Yhtiöllä on tytäryhtiöitä ja myyntikonttoreita Saksassa, Belgiassa, Isossa-Britanniassa, Ruotsissa, Tanskassa ja Puolassa. Lisäksi tytäryhtiö Finnsteve tarjoaa satamapalveluja Helsingissä, Turussa ja Naantalissa.

Finnlines toimii Grimaldi Linesin ja Atlantic Container Linen (ACL) agenttina Itämerellä

yhdistäen Itämeren alueen Grimaldi-konsernin maailmanlaajuiseen verkostoon Välimerellä, Länsi-Afrikassa, Pohjois- ja Etelä-Amerikassa, Aasiassa ja Australiassa.

Finnlines on kokonaan Grimaldi-konsernin omistama yhtiö. Grimaldi-konserni on yksi maailman suurimmista roro-varustamoista ja suurin matkustajia ja rahtia kuljettava ”Motorways of the Sea” -operaattori Euroopassa.

Finnlines Oyj on suomalainen julkinen osakeyhtiö, jonka kotipaikka on Helsingissä. Suomen valtion lainsäädännön alaisena toimivaan Finnlines-konserniin kuuluu emoyhtiö ja 17 tytäryhtiötä.



1800
työntekijää



merihenkilöstö

60%



maahenkilöstö

29%



ahtaat

11%

20
alusta

Finnlinesin laivasto koostuu 20 aluksesta, joista 14 purjehtii Suomen lipun alla ja 4 Ruotsin lipun alla. Kaksi alusta on ulosrahdattu.

9



roro-alusta

9



ropax-alusta

3

Konsernilla on satamatoimintoja kolmessa satamassa.



13 lukkia



55 vetomestaria



9 kurottajaa



55 vastapainotrukkia

Vastuullisuusperiaatteet

Vastuullisuussitoumus ja -lähestymistapa

Tarjoamme merikuljetuspalveluja ja edistämme vastuullisuutta kehittämällä jatkuvasti laivastomme energiatehokkuutta ja vastuullisia toimintakäytäntöjä, joiden tavoitteena on suojella niin ihmisiä kuin ympäristöä. Finnlinesilla vastuullisuus tarkoittaa sosiaalisen ja taloudellisen vastuun sekä ympäristövastuun sisällyttämistä kaikkiin toimintoihin.

Finnlines on sitoutunut tarjoamaan palveluja, jotka ovat sekä taloudellisesti kestäviä että ympäristöystävällisiä. Teemme jatkuvasti työtä ympäristöjalanjälkemme pienentämiseksi, ja laivastomme on linjassa YK:n kansainvälisen merenkulkujärjestön (IMO) tavoitteen kanssa vähentää alusten hiili-intensiteettiä 40 prosenttia vuoteen 2030 mennessä verrattuna vuoden 2008 vertailu-vuoteen IMO:n kasvihuonekaasustrategian mukaisesti. Vuoteen 2025 mennessä Finnlines on jo vähentänyt laivastonsa hiili-intensiteettiä 41 prosenttia ja on edelleen sitoutunut 2 prosentin vuosittaiseen vähennykseen.

Olemme myös sitoutuneet YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin (SDG) ja olemme tunnistaneet viisi toimintamme kannalta keskeisintä tavoitetta:

- Ihmisarvoinen työ ja talouskasvu
- Teollisuus, innovaatiot ja infrastruktuuri
- Vastuullinen kuluttaminen ja tuotanto
- Ilmastotekoja
- Vedenalainen elämä.

Finnlinesilla toimintaamme ohjaavat eettisyys, rehellisyys ja läpinäkyvyys. Hallintomallimme varmistaa vastuuvellvollisuuden, sääntelyn noudattamisen ja nollatoleranssin korruptiolle. Kestävyys on integroitu osaksi päätöksentekoamme mitattavien ilmastotavoitteiden, vastuullisten toimintatapojen ja ISO 14001 -sertifioidun ympäristöjohtamisjärjestelmän avulla. Vahvat sisäiset valvontajärjestelmät, tietosuojaan korkea taso sekä sitoutumisemme ihmisoikeuksiin ja oikeudenmukaisiin työllistämiskäytäntöihin luovat perustan pitkän aikavälin kestäväälle kasvulle.

Sidosryhmävuorovaikutus

Finnlines käy avointa vuoropuhelua keskeisten sidosryhmiensä, kuten asiakkaiden, työntekijöiden, kumppanien, viranomaisten ja paikallisyhteisöjen, kanssa. Olemme vuorovaikutuksessa sidosryhmiemme kanssa kyselyiden, tapaamisten, yhteistyöhankkeiden ja palautekanavien kautta ymmärtääksemme sidosryhmien odotuksia ja tunnistaaksemme nousevia kestävyteen liittyviä teemoja. Jatkuva vuoropuhelu tukee läpinäkyvää raportointia ja auttaa meitä yhdenmukaistamaan toimintamme sidosryhmien tarpeiden sekä pitkän aikavälin arvonluonnin kanssa.

Sidosryhmien osallistaminen on keskeinen osa ympäristö- ja turvallisuustyötämme. Teemme tiivistä yhteistyötä sisäisten sidos-

ryhmien, omistajamme ja henkilöstömme kanssa sekä ulkoisten tahojen, kuten lippu- ja satamavaltioiden viranomaisten, asiakkaiden, satamaoperaattoreiden, luokituslaitosten, urakoitsijoiden sekä satama- ja väyläalueiden paikallisyhteisöjen kanssa.

Finnlines on edustettuna Ruotsin ja Suomen varustamoyhdistysten teknisissä sekä turvallisuutta ja ympäristöasioita käsittelevissä toimikunnissa. Teemme tiivistä yhteistyötä myös merenkulkualan oppilaitosten ja tutkimuslaitosten kanssa, ja vuosittain yli 250 merenkulun opiskelijaa suorittaa koulutukseensa kuuluvan harjoittelun aluksillamme.

Finnlines osallistuu lisäksi lukuisiin tutkimushankkeisiin. Pitkäikäisin jatkuva yhteistyömme on Alg@line-hanke, joka on ollut käynnissä Finnmaid-aluksella vuodesta 2007 asti. Hanke tarjoaa muun muassa tutkijoille reaaliaikaista seurantadataa Itämeren tilasta ja leväkukinnoista ja edistää siten tieteellistä ymmärrystä pääasiallisesta toiminta-alueestamme, Itämerestä.

Vastuullisuusraportointi

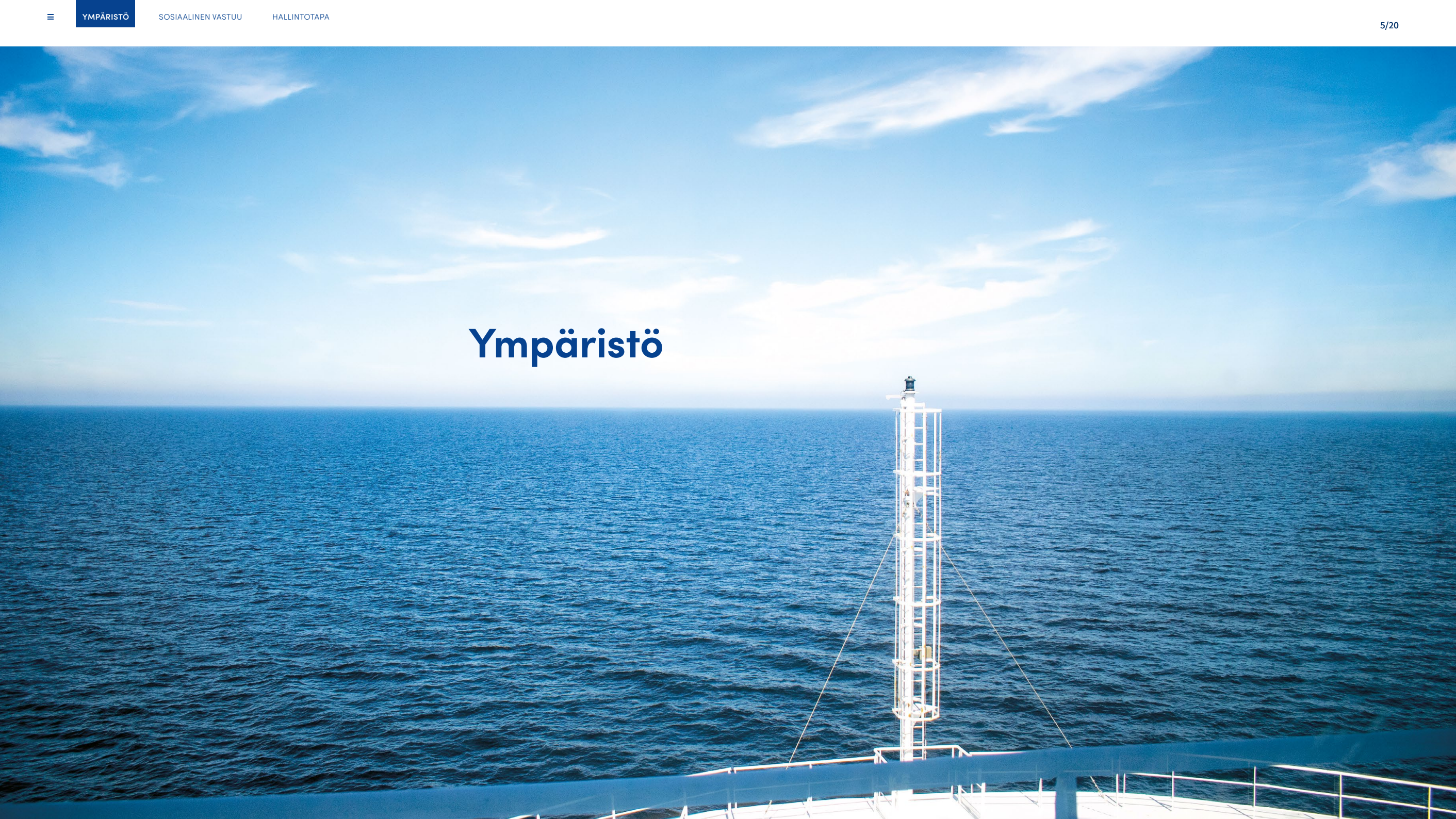
Olemme raportoineet ympäristö- ja henkilöstöasioiden vastuullisesta hallinnasta vuodesta 1999 lähtien. Vuodesta 2015 alkaen vastuullisuusraportointi on ollut osa Grimaldi-konsernin yhteiskuntavastuuraporttia (Sustainability report), joka sisältää taloudellisten lukujen lisäksi henkilöstöön

ja ympäristöön liittyviä tunnuslukuja Global Reporting Initiative (GRI) -ohjeistuksen mukaisesti.

Tämä on ensimmäinen vapaaehtoinen vastuullisuuskatsauksemme, joka julkaistaan vuonna 2026 ja kattaa vuoden 2025. Esitetyt tiedot on kerätty koko organisaatiostamme, ja olemme kuulleet sidosryhmiämme tunnistaaksemme Finnlinesille olennaisimmat kestävyteen liittyvät teemat.

Valmistautuessaan yritysvastuuraportointidirektiivin (CSRD) mukaisiin velvoitteisiinsa Finnlines teki vuonna 2024 kaksoisolennaisuusarvioinnin. EU:n Omnibus-direktiivissä säädetyn lykkäyksen seurauksena CSRD-direktiivin soveltamista on lykätty kahdella vuodella. Finnlines kuuluu CSRD:n soveltamisalaan, kun asiaankuuluvat sääntelyvaatimukset tulevat voimaan ja ensimmäinen CSRD:n mukainen vastuullisuusraportti julkaistaan tämän mukaisesti. Kyseinen vuoden 2025 kattava vapaaehtoinen vastuullisuuskatsaus ei siten ole vielä CSRD-standardien mukainen, vaikka vuoden 2024 kaksoisolennaisuusarviointi jo ohjaakin ESG-toimintamme kehittämistä ja jatkuvaa etenemistämme kohti kestävämpää ja vähäpäästöisempää merenkulkua.

Ympäristö



Ympäristö

Ympäristövastuu on keskeinen osa Finnlinesin liiketoimintoja. Olemme sitoutuneet tarjoamaan turvallisia ja luotettavia kuljetuspalveluja samalla kun minimoimme ympäristöjalanjälkeämme. Ympäristötyömme perustuu tehokkaaseen resurssien käyttöön, kestävään innovointiin ja saastumisen ehkäisyyn.

Merenkulku on kansainvälisten, eurooppalaisten ja kansallisten sääntely-kehysten kautta voimakkaasti säännelty toimiala. Kansainvälisellä merenkulku-järjestöllä (IMO) on keskeinen rooli globaalin merenkulun ympäristö- ja turvallisuus-asioden sääntelyssä yleissopimusten, kuten saastumisen ehkäisyä koskevan MARPOL 73/78 -yleissopimuksen ja alusten turvallisuutta koskevan SOLAS-yleissopimuksen kautta. Meriliikenne- ja satamatoiminnoissamme noudatetaan sekä kansainvälisiä että kansallisia säädöksiä.

Merikuljetukset mahdollistavat kansainvälisen kaupan ja matkustamisen, mutta ala tulee vielä kauan olemaan vahvasti riippuvainen fossiilisista polttoaineista. Merkittävin ympäristövaikutuksemme muodostuu kasvihuonekaasupäästöistä. Valtaosa päästöistä syntyy aluksissamme käytettävistä fossiilisista polttoaineista,

joiden käytön vähentäminen on ympäristötyömme keskeinen painopiste.

Kasvihuonekaasupäästöjen lisäksi pyrimme aktiivisesti vähentämään ympäristövaikutuksiamme tehokkaalla jätehuollolla, ehkäisemällä saastumista ja torjumalla meriympäristön luonnon monimuotoisuuden heikkenemistä. Tehokkaan ympäristöjohtamisjärjestelmämme, innovaatioiden ja uusiin teknologioihin tehtävien investointien, sääntelyn noudattamisen sekä sidosryhmäyhteistyön ja tutkimuskumppanuuksien kautta integroimme ympäristövastuun kaikkiin toimintamme osa-alueisiin.

Ympäristöjohtamisjärjestelmä

Varmistaaksemme toimintamme ympäristövaikutusten järjestelmällisen hallinnan ympäristöjohtamisjärjestelmämme on sertifioitu ISO 14001:2015 -standardin mukaisesti. Vuonna 2025 uusittu sertifiointi kattaa alusten teknisen ja operatiivisen hallinnon, hankinnat, uudisrakennushankkeet sekä muut projektit.

Myös tytäryhtiöllämme Finnstevellä on ISO 14001:2015 -sertifikaatti, joka varmistaa korkeiden ympäristöstandardien johdonmukaisen soveltamisen kaikissa satamatoiminnoissamme.

Ilmastonmuutos

Vihreä siirtymä ja sääntely

Merenkulku muodostaa globaalin kaupan selkärangan: yli 90 prosenttia maailman tavaroista kuljetetaan meritse.¹ Sitä pidetään hiilitehokkaimpana kuljetusmuotona², ja sen osuus maailman kasvihuonekaasupäästöistä on vain noin 2,9 prosenttia (2018).³

Merikuljetukset ovat erityisen elintärkeitä Suomelle, sillä noin 94 prosenttia viennistä ja 96 prosenttia tuonnista kulkee meritse.⁴ Näin varmistetaan välttämättömien hyödykkeiden, kuten raaka-aineiden, teollisuuden komponenttien ja elintarvikkeiden, tasainen saatavuus sekä tuetaan taloudellista vakautta ja huoltovarmuutta.

Samanaikaisesti merenkulkualaan kohdistuu paineita pienentää hiilijalanjälkeään. EU on asettanut kunnianhimoisen tavoitteen hiilineutraaliuden saavuttamiseksi vuoteen 2050 mennessä, ja tavoitteita tukevat tiukat sääntelykehykset. Euroopan komission kasvihuonekaasupäästöjen vähentämiseen tähtäävä ”Fit for 55” -paketti sisältää myös merenkulkuun liittyviä toimenpiteitä.

Vuoden 2024 alussa merikuljetukset liitettiin osaksi päästökauppajärjestelmää (ETS). Siirtymäkauden mukaisesti vuonna 2025 päästökaupan piiriin kuuluu 70 prosenttia hiilidioksidipäästöistä. Vuodesta 2026 alkaen järjestelmään sisällytetään kaikki soveltamisalaan kuuluvat alusten CO₂-, CH₄- ja N₂O-päästöt. Jäävähvistetut

alukset voivat vähentää 5 prosenttia kasvihuonekaasupäästöistään, sillä niiden rakenteen vuoksi polttoaineenkulutus on suurempaa kuin muilla aluksilla. Finnlinesin Ahvenanmaan ja Suomen mantereen välillä liikennöivät ropax-alukset voivat vähentää näiden matkojen päästöt niin sanotun saaripoikkeuksen perusteella.

FuelEU Maritime -asetus tuli voimaan 1.1.2025. Siinä asetetaan enimmäisraja aluksissa käytetyn polttoaineen kasvihuonekaasuintensiteetille. Vuosina 2025–2030 aluksilla käytettävän polttoaineen kasvihuonekaasuintensiteettiä on vähennettävä 2 prosenttia. Tämän jälkeen kasvihuonekaasuintensiteetin vähennysvaatimus kiristyy asteittain viiden vuoden välein. Tämän seurauksena varustamot ovat velvollisia asteittain kasvattamaan vaihtoehtoisten polttoaineiden osuutta aluksilla. Vuodesta 2030 alkaen matkustaja- ja konttialusten on käytettävä laiturissa ollessaan maasähköä, elleivät ne käytä vaihtoehtoista nollapäästöistä teknologiaa.

Merkittävä askel aluksista aiheutuvien kasvihuonekaasupäästöjen vähentämistä koskevan vuoden 2023 strategian toimeenpanossa oli kansainvälinen merenkulkujärjestön (IMO) huhtikuussa 2025 periaatetasolla hyväksymä IMO:n nettonollasääntökehys (Net-Zero Framework, NZF). Siihen sisältyy maailmanlaajuinen polttoainestandardi, joka mittaa polttoaineen kasvihuonekaasuintensiteettiä, sekä hinnoittelu- ja hyvitysmekanismi, jolla palkitaan polttoainestandardin mukaisesti hyvin suoriutuvat alukset.

Lokakuussa 2025 pidetyssä MEPC-

kokouksessa jäsenvaltiot eivät saavuttaneet viralliseen hyväksyntään vaadittua yksimielisyyttä, minkä vuoksi päätöksentekoa lykättiin vuodella. Tänä aikana jatketaan kehityksen ohjeiden ja sääntöjen teknistä valmistelua. Lykkäyksen seurauksena aikaisin mahdollinen voimaantulopäivä on nyt 1.3.2028.

Sitoutumisemme hiilestä irtautumiseen

Ilmastonmuutoksen torjumiseksi, uusien sääntelyvaatimusten täyttämiseksi sekä vastataksemme asiakkaiden kasvavaan kysyntään vähemmän hiili-intensiivisistä kuljetusratkaisuista, meidän on vähennettävä hiilidioksidipäästöjä merimailia ja kuljetussuoritetta kohden. Meille hiilestä irtautuminen on sekä välttämättömyys että mahdollisuus. Pidämme energiatehokkuutta ja uudistamiskykyä keskeisinä pitkän aikavälin kilpailukyvyn vatureina. Investoimalla huippuluokan aluksiin, edistykSELLisiin teknologioihin ja kestäviin polttoaineisiin varmistamme vaatimustenmukaisuuden, vastaamme asiakkaiden kasvavaan kysyntään toimitusketjujen pienemmistä päästöistä ja vahvistamme markkina-asemaamme.

Korkeat käyttöasteemme, monipuolinen kuljetuskapasiteetti sekä rahti- ja matkustajaliikenteen tasapainoinen yhdistelmä tekevät toiminnastamme sekä taloudellisesti että resurssien näkökulmasta tehokasta. Merenkulkualan edetessä vihreän siirtymän eri vaiheiden läpi tavoitteenamme on pysyä kehityksen kärjessä – sopeutua nopeasti, investoida vastuullisesti ja sisällyttää kestävyys osaksi operatiivisia toimintatapojamme.

¹ International Chamber of Shipping, ICS)

² Euroopan ympäristökeskus (2025)

³ Euroopan komissio

⁴ Tulli (2024)

Siirtymäsuunnitelma ilmastomuutoksen hillitsemiseksi

Sitoutuminen ja tavoitteet

Olemme sitoutuneet vähentämään laivas-
tomme kasvihuonekaasuintensiteettiä
40 prosenttia vuoteen 2030 mennessä
vuoden 2008 lähtötasoon verrattuna IMO:n
kasvihuonekaasustrategian mukaisesti. Pitkällä
aikavälillä olemme sitoutuneet vähentämään
kasvihuonekaasupäästöjäme jatkuvasti myös
tulevina vuosikymmeninä. Laivaston koon ja
käyttöasteen vaihtelun vuoksi keskitymme
hiili-intensiteetin vähentämiseen. Mittaamalla
hiilidioksidipäästöjä suhteessa aluksen
kuljetuskapasiteettiin ja kuljetusmatkaan
voimme varmistaa päästöjen tarkan ja
vertailukelpoisen seurannan ajan kuluessa.
Hiili-intensiteetin laskennassa käytetyt

tiedot varmennetaan vuosittain kolmannen
osapuolen toimesta.

Alla on esitetty Scope 1- ja Scope 2
-kasvihuonekaasupäästöemme vuonna 2025.
Kasvihuonekaasupäästöemme koostuvat
hiilidioksidista (CO₂), metaanista (CH₄) ja
dityyppioksidista (N₂O). Scope 1 sisältää kaikki
alusten ja satamatoimintojen suorat päästöt.
Scope 2 kattaa ostettuun energiaan kuten
sähköön, lämmitykseen ja jäähdytykseen
liittyvät epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt,
ja ne on laskettu paikallisen sähköverkon
päästöintensiteettikertoimella. Scope 3
-päästöjen mittaaminen on parhaillaan
käynnissä.

	2025
Scope 1 -kasvihuonekaasupäästöt	
Brutto Scope 1 -KHK-päästöt, ‘000 tCO ₂ e	928
Scope 2 -kasvihuonekaasupäästöt	
Brutto sijaintiperusteiset Scope 2 -KHK-päästöt , ‘000 tCO ₂ e	0,82

Keskeiset toimenpiteet siirtymässä

Vihreä siirtymä edellyttää kokonaisvaltaista
lähestymistapaa, sillä pelkkä siirtyminen
vaihtoehtoiisiin polttoaineisiin ei tuota
tarvittavia päästövähennyksiä. Merenkulun
kokonaisenergiankulutuksen intensiteettiä
on alennettava operatiivisten, teknisten
ja polttoaineisiin liittyvien ratkaisujen
yhdistelmällä. IMO:n ja EU:n viitekehykset,
kuten EU:n päästökauppajärjestelmä (ETS)
ja FuelEU Maritime -asetus, vauhdittavat
siirtymää entisestään.

Kohdennetut resurssit

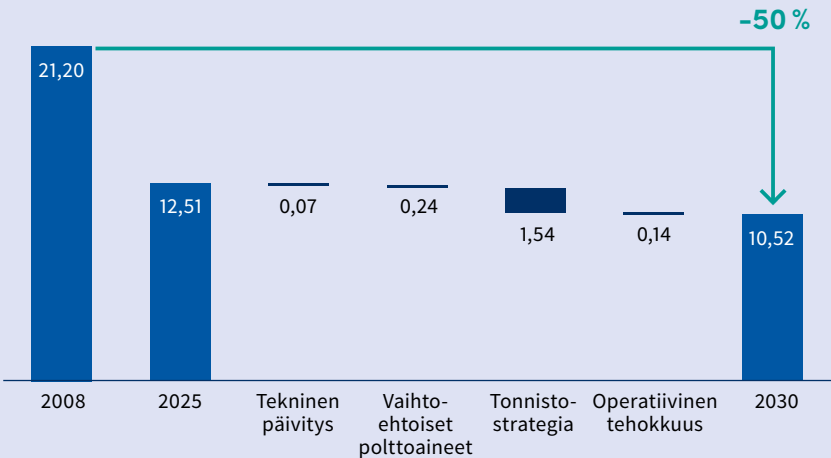
- Pääomainvestoinnit: Viimeisten
kahdenkymmenen vuoden aikana Finnlines
on investoinut lähes kaksi miljardia euroa
laivastonsa vahvistamiseksi tilaamalla tai
ostamalla kaksikymmentä alusta.
- Operatiiviset resurssit: Jatkuvat investoinnit
polttoaineenkulutuksen seurantaan,
energiatehokkuushankkeisiin sekä
kehittyvien teknologioiden tutkimus- ja
kehitystyöhön.
- Henkilöstöresurssit: Henkilöstön koulutus ja
sitouttaminen, sillä heillä on keskeinen rooli
reittien suunnittelussa, energianhallinnassa
ja tehokkuutta parantavissa aloitteissa.

Saavutetut ja odotettavissa olevat tulokset

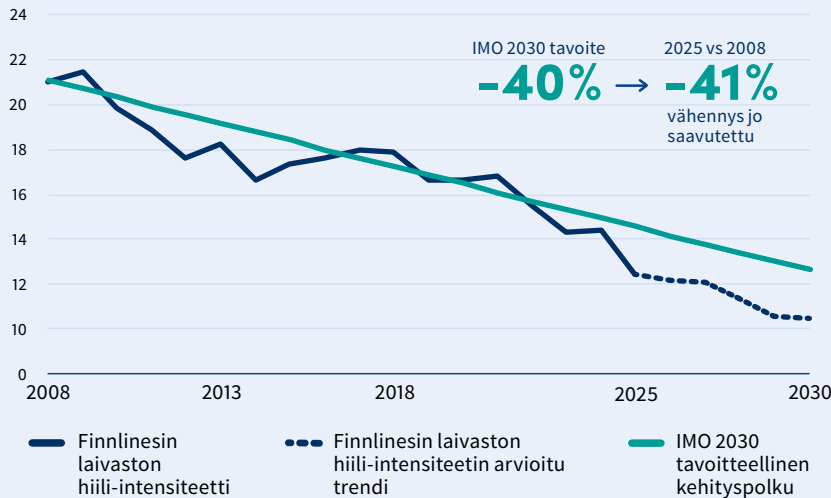
Jatkuvien päästövähennystoimiemme
ansioista olemme parantaneet laivastomme
hiili-intensiteettiä 41 prosenttia vuoteen 2025
mennessä verrattuna vuoteen 2008, saavuttaen
40 prosentin päästövähennystavoitteemme
viisi vuotta etuajassa. Olemme sitoutuneet
vähentämään päästöjäme jatkuvasti tulevina
vuosikymmeninä.

Erityisesti maasähköratkaisut ja alusten
sähköistäminen ovat vähentäneet merkittävästi
päästöjäme satamissa. Tulevina vuosina
odotamme kasvihuonekaasuintensiteetin
edelleen pienenevän uusiutuvien poltto-
aineiden laajenevan käytön sekä uusien
energiatehokkuustoimenpiteiden myötä.
Odotamme myös merkittäviä lisäparannuksia
energiatehokkuudessa ja hiilestä irtautumi-
sessa kolmelta uudelta ropax-alukseltamme,
joiden on määrä aloittaa liikennöinti vuosina
2028–2029. Nykyisten ennusteiden mukaan,
meidän on mahdollista vähentää laivaston hiili-
intensiteettiä jopa 50 prosenttia vuoteen 2008
verrattuna.

2030 tavoitepolku CO₂e intensiteetti



Finnlinesin laivaston hiili-intensiteetti (perustuu g CO₂/GT*nm lukuihin)



Finnlinesin toimenpiteet hiilidioksidipäästöjen vähentämiseksi

	Tunnistetut keskeiset toimenpiteet	Viime vuosina toteutetut keskeiset toimet	Toimenpiteet vuonna 2025	Tulevat suunnitellut toimenpiteet
Operatiivinen tehokkuus	Optimoitu matkanopeuden hallinta ja laivaston käyttö. Erittäin ammattitaitoinen henkilöstö operatiivisen erinomaisuuden varmistamiseksi. Yhteistyö satamien, ahtaaajien ja asiakkaiden kanssa energiatehokkuuden parantamiseksi koko logistiikkaketjussa.	Operatiiviset muutokset: Optimoitunut aikataulut ja lyhyemmät satamakäynnit ovat mahdollistaneet hitaamman ajonopeuden. Pohjan puhdistus: Alusten pohjan puhdistusta vesieliöistä on lisätty vastuksen ja sitä myötä polttoaineenkulutuksen vähentämiseksi. Kohdennettu koulutus: Osaamisen kehittäminen energian käytön optimoimiseksi.	Seuranta ja mittaaminen: Polttoaineen virtausmittareiden asennus energiankulutustietojen tarkkuuden parantamiseksi. Green Lane -konsepti luotu vähäpäästöisempien kuljetus-ratkaisuiden tarjoamiseksi asiakkaille. Sisäiset energiatehokkuus-auditoinnit aluksilla standardoitujen prosessien varmistamiseksi.	Operatiivinen tehokkuus: Aikataulujen, satama- ja laivatoimintojen kehittäminen operatiivisen tehokkuuden parantamiseksi. Digitalisaatio: Ratkaisut yhteistyön tehostamiseksi sidosryhmien kanssa.
Energiatehokkuus-teknologiat	Olemassa olevien alusten jälkiasennukset elinkaaren aikaisen energiatehokkuuden parantamiseksi ja päästöjen vähentämiseksi.	Propulsiojärjestelmät: Potkureiden lapojen vaihto ja uusien propulsiojärjestelmien asennus. Energiaa säästävät jälkiasennukset: Erilaisten energiansäästöön tähtäävien jälkiasennusten toteutus, kuten järjestelmien päivittäminen energiatehokkaampiin versioihin, kitkaa vähentävien pohjamaalien käyttö sekä valaistuksen korvaaminen LED-valaisimilla.	Tutkimus ja tuotekehitys (T&K): Uusien energiansäästö-teknologioiden tutkiminen tulevaa käyttöönottoa varten.	Tekniset päivitykset: Muiden energiasäästö-tekniikoiden jälkiasennus ja käyttöönotto sekä olemassa olevan laivaston modernisointi.
Laivaston kehittäminen	Huipputeknologian hyödyntäminen uusissa aluksissa.	Laivaston kapasiteetti ja tehokkuus: Kuuden roro-aluksen pidentäminen kuljetuskapasiteetin lisäämiseksi ja tehokkuuden parantamiseksi. Uudet alukset: Kolmen roro- ja kahden ropax-aluksen toimitus. Aлуksissa on akkukokonaisuudet, ilmavoitelujärjestelmät ja optimoitu rungon muoto.	Uudet alukset: Kolmen uuden Hansa Superstar -luokan ropax-aluksen tilaaminen Helsinki-Travemünde-reitille.	Laivaston kehittäminen: Jatkuvat investoinnit energiatehokkaisiin uusiin aluksiin.
Uusiutuva energia ja polttoaineet	Fossiilisten polttoaineiden korvaaminen vähähiilisillä tai hiilineutraaleilla polttoaineilla.	Maasähkö: Maasähkölaitteiden asentaminen kahteen uudisrakennukseen ja kolmeen vanhempaan alukseen, mikä mahdollistaa fossiilisten polttoaineiden korvaamisen sähköllä satamassa.	Energiankäyttö: Maasähkön, aluksilla käytettävien akkujen ja aurinkopaneelien käytön laajentaminen. Biodiesel: Roro-alusten valmisteleminen biopolttoaineiden käyttöön sekä biodieselin käytön aloittaminen valituilla aluksilla.	Uusiutuvan energian laajempi käyttöönotto: Biodieselin ja sähkön käytön asteittainen lisääminen sekä muiden biopolttoaineiden ja e-polttoaineiden käyttöönotto niiden tullessa saataville.

Jätehuolto

IMO on nimennyt Itämeren MARPOL-yleis-sopimuksen¹ mukaiseksi erityisalueeksi sen meriympäristön haavoittuvuuden, osittain suljetun maantieteellisen sijainnin ja vilkkaan meriliikenteen vuoksi. Tämän seurauksena Itämerellä liikennöiviin aluksiin sovelletaan maailman tiukimpiin kuuluvia jäte- ja päästöjenhallintaa koskevia ympäristö-säädöksiä². Noudatamme vaatimuksia täysimääräisesti ja kehitämme jatkuvasti jätehuoltokäytäntöjämme ympäristö-vaikutustemme minimoimiseksi lisäämällä alustoiminnassa syntyvän jätteen kierrätystä ja uudelleenkäyttöä.

Kiinteä jäte

Pyrimme vähentämään jätteen syntyä tehokkaan materiaalinkäytön avulla ja pidentämällä käyttämiemme tuotteiden elinkaarta. Kaikki aluksillamme syntyvä jäte lajitellaan, toimitetaan maihin ja käsitellään jätehuoltoyhtiöissä.

Tyypillisiä jätelajeita ovat muovit, biojäte, lasi, paperi, kartonki ja metallit, jotka kierrätetään, sekä sekajäte ja puu, jotka

hyödynnetään energiana. Vaarallinen jäte, kuten maalit, kemikaalit ja käytetyt akut, lajitellaan syntypaikalla ja varastoidaan satamissa erillisiin astioihin turvallista jatkokäsittelyä ja hävittämistä varten.

Öljyinen jätevesi

Pilssivesi, joka on konehuoneen rutiini-toiminnassa syntyvää veden ja öljyn seosta, käsitellään huolellisesti. Vesi puhdistetaan öljynerottimilla, jotka monilla aluksillamme toimivat sääntelyssä määriteltyä 15 ppm:n öljypitoisuusrajaa tehokkaammin. Jäljelle jäävä liete toimitetaan aina maihin. Vaikka määräykset sallivat käsitellyn pilssiveden johtamisen mereen, merkittävä osa siitä toimitetaan maihin käsittelylaitoksiin.

Jätevesi

Jätevesien hallinta riippuu aluksen tyypistä:

- Rahti-matkustaja-alukset johtavat sekä mustan että harmaan veden satamien kunnallisiin viemärijärjestelmiin.
- Rahtialuksissa on jäteveden puhdistus-laitteisto, joka on sertifioitu täyttämään

puhdistetun veden päästövaatimukset. Itämerellä liikennöitäessä yli puolet näistä aluksista varastoi jätevedet aluksella ja toimittaa ne satamien jätevesiverkkoon.

Haasteita on edelleen muutamilla aluksilla, joista puuttuvat tekniset valmiudet käsitellyn jäteveden purkamiseen maihin, sekä satamissa, joissa viemäriverkosto ei ulotu laiturille saakka. Pyrimme ratkaisemaan näitä haasteita investoimalla teknisiin jälkiasennuksiin ja tekemällä yhteistyötä satamien kanssa niiden infrastruktuurin parantamiseksi.

Tavoitteet ja sitoumukset

Olemme asettaneet selkeän tavoitteen: käsitellyn jäteveden päästöt Itämereen lopetetaan vuoteen 2030 mennessä. Tavoitteen saavuttamiseksi investoimme teknisiin päivityksiin, kehitämme operatiivisia käytäntöjä ja teemme tiivistä yhteistyötä satamien kanssa varmistaaksemme, että asianmukainen vastaanottoinfrastruktuuri on olemassa.

Ilmansaasteet ja luonnon monimuotoisuus

Ilmansaasteet

Toimimme pääasiassa ekologisesti herkillä merialueilla, kuten Itämerellä, Pohjanmerellä ja Englannin kanaalissa. Nämä alueet on nimetty MARPOL-yleissopimuksen mukaisiksi päästöjen valvonta-alueiksi (ECA-alueiksi), joilla sovelletaan tiukempia sääntöjä ilman-saasteiden vähentämiseksi. Vuodesta 2015 lähtien näillä alueilla käytettävän meripolttoaineen rikkipitoisuus on rajoitettu 0,10 prosenttiin verrattuna maailmanlaajuiseen 0,5 prosentinajaan.

Näiden vaatimusten täyttämiseksi ja päästöjen minimoimiseksi olemme investoineet järjestelmällisesti rikinpoistoteknologiaan. Vuodesta 2015 alkaen 24 alukseen on asennettu pakokaasun puhdistusjärjestelmä. Nämä järjestelmät on suunniteltu poistamaan rikkidioksidit (SOx) pakokaasuista ja vähentämään siten merkittävästi ilmansaasteita.

Vuonna 2025 Suomi, Ruotsi ja Tanska ottivat aluevesillään käyttöön rajoituksia avoimen kierron rikkipesurien pesuvesipäästöille. Vastataksemme näihin tiukentuneisiin vaatimuksiin olemme lisänneet vähärikkisen polttoöljyn käyttöä ja ottaneet käyttöön

suljetun kierron rikkipesuritoimintoja, joissa puhdistusvesi kierrätetään aluksella sen sijaan, että se johdettaisiin mereen. Näillä toimenpiteillä varmistamme kansallisten ja kansainvälisten säädösten jatkuvan vaatimustenmukaisuuden ja pienennämme entisestään laivastomme ympäristövaikutuksia.

Luonnon monimuotoisuus ja painolastivesi

Merenkulku on tiiviissä vuorovaikutuksessa herkkien meriekosysteemien kanssa. Yksi merkittävimmistä luonnon monimuotoisuuteen kohdistuvista riskeistä on vieraslajien leviäminen painolastiveden mukana. Käsittelemätömän painolastiveden mukana voi kulkeutua haitallisia vierasperäisiä eliöitä alueelta toiselle, missä ne voivat syrjäyttää alkuperäislajeja ja aiheuttaa häiriötä paikallisille merieko-systeemeille. Tämän riskin minimoimiseksi kaikilla aluksillamme on IMO:n painolastiveden hallintaa koskevan yleissopimuksen mukaiset käsittelyjärjestelmät. Järjestelmällä varmistetaan, että painolastivesi käsitellään asianmukaisesti ennen sen purkamista, mikä estää haitallisten vesieliöiden leviämisen uusiin ympäristöihin.

¹ IMO (n.a.): MARPOL-yleissopimuksen mukaiset erityisalueet
² IMO: MARPOL-yleissopimus

Finnlinesin laivaston jätevesipäästöt	
	2025
Käsitellyn jäteveden päästöt Itämereen	3 %
Käsitellyn jäteveden päästöt Itämeren ulkopuolelle	4 %
Maihin toimitettu jätevesi	93 %

Satamatoimintojen ympäristönäkökohdat

Satama- ja ahtaustoiminnot ovat tärkeä osa konsernin kokonaistehokkuutta ja suorituskykyä. Konsernin ilmastotavoitteiden lisäksi olemme myös asettaneet satamatoiminnoille ympäristötavoitteet:

- Järjestelmällisen seurantakyvyn kehittäminen
- Kaluston uudistaminen.

Edistystä on saavutettu molempien tavoitteiden osalta. Ahtaustoinnassa noudatetaan ympäristöpolitiikkaa, ja toimintoja hallitaan ISO 14001:2015 -standardin mukaisen ympäristöjohtamisjärjestelmän (EMS) kautta, mikä tukee konsernin ympäristötoiminnan jatkuvaa kehitystä. Finnsteve-yhtiöt jatkavat investointeja moderniin kalustoon ja ajoneuvoihin nostaen ympäristöohjelman seuraavalle tasolle. Esimerkiksi uusien terminaalitraktorien NOx -päästöt ovat 96 prosenttia alhaisemmat kuin vanhemmalla Tier 1 -kalustolla, ja uudet sähköiset pakettiautot ja minibussit ovat päästöttömiä.

Ilmastonmuutos ja energiatehokkuus

Energiatehokkuus ja vastuullisuusinnovaatiot mahdollistavat pitkän aikavälin kehityksemme. Päivittämällä koneita ja laitteita sekä ottamalla käyttöön uusia teknologioita täytämme tiukentuvat ympäristövaatimukset ja vastaamme samalla asiakkaiden odotuksiin toimitusketjujen pienemmistä päästöistä.

Ahtaustoimintojemme pääasialliset energialähteet ovat polttoaine ja sähkö. Vuonna 2025 satamatoimintojemme, mukaan lukien Helsinki, Turku ja Naantali, polttoaineenkulutus oli 959 000 litraa, mikä on 5 prosenttia vähemmän edellisvuoteen verrattuna, ja sähkönkulutus oli 5,2 GWh. Olemme sitoutuneet vähentämään satamatoimintojemme kasvihuonekaasupäästöjä pääasiallisesti kalustoa sähköistämällä sekä saavuttamaan hiilineutraaliuden vuoteen 2050 mennessä EU:n tavoitteiden mukaisesti.

Jatkamme investointeja sähköistettyyn ja vähäpäästöiseen kalustoon. Kalustoomme

kuuluu viisi sähkökäyttöistä konttinosturia sekä 15 sähköajoneuvoa, kuten busseja ja pakettiautoja, joita käytetään päivittäisissä lastinkäsittely- ja logistiikkatoiminnoissa. Ympäristövaikutustemme vähentämiseksi olemme lisäksi investoineet kolmeen täysin sähkökäyttöiseen konttilukkiin, joiden toimitus on suunniteltu keväälle 2026.

Olemme myös vähentäneet kiinteistöjemme energiankulutusta. Kolmeen rakennukseen on jo jälkiasennettu LED-valaistus, ja neljänteen asennetaan parhaillaan. Näiden toimenpiteiden ansiosta terminaaliemme sähkönkulutus on vähentynyt 60 prosenttia.

Jätehuolto

Vaikka resurssitehokkuutemme on parantunut, ahtaustoiminnoissa syntyy edelleen erilaisia jätteitä. Merkittävä osa jätteestä on peräisin ulkopuolisilta toimijoilta, mikä rajoittaa mahdollisuuksiamme vähentää jätteen syntyä jo sen alkulähteellä. Keskitymme siksi asianmukaiseen lajitteluun ja kierrätykseen

aina kun se on mahdollista. Kaikki jätteet lajitellaan ja materiaalista riippuen joko kierrätetään, hyödynnetään tai käsitellään asianmukaisesti.

Koulutus ja sisäinen viestintä

Kaikki ahtaajat ja työnjohto saavat työohjeet, joihin sisältyy ympäristökoulutus. Koulutus kattaa keskeiset ympäristöperiaatteet ja -säännöt, mutta merkittävimmät ympäristöparannukset saavutetaan teknisen kehityksen kautta, kuten siirtymällä uudempaan ja energiatehokkaampaan kone- ja laitekalustoon. Koulutuksessa painotetaan myös varautumista erilaisiin onnettomuustilanteisiin. Mahdolliset poikkeamat ja vahingot käydään järjestelmällisesti läpi, jotta vastaavat tilanteet voidaan ehkäistä tulevaisuudessa ja ympäristöhaittojen riskiä pienentää.

Ympäristötoimintaa seurataan aktiivisesti, ja siitä viestitään sisäisesti säännöllisten päivitysten ja läpinäkyvän raportoinnin kautta, jotta jokainen työntekijä ymmärtää

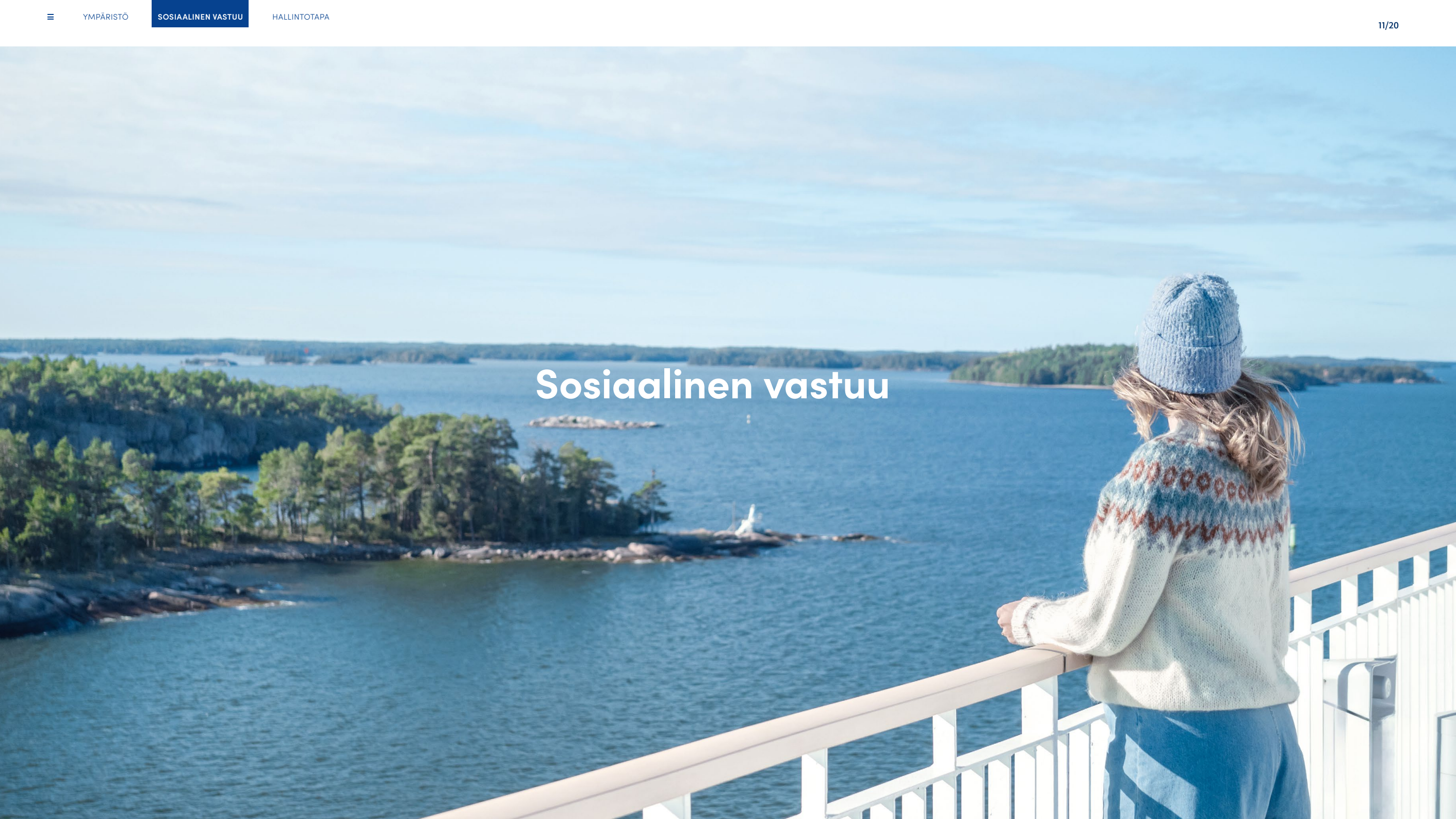
oman roolinsa ympäristötoiminnan parantamisessa.

Painopistealueet vuonna 2026

Satamatoimintojemme keskeiset ympäristötavoitteet tulevalle vuodelle keskittyvät päästöjen vähentämiseen, energiatehokkuuden parantamiseen sekä koneiden ja laitteiden sähköistämisen edistämiseen. Tavoitteiden tukemiseksi on suunnitteilla useita hankkeita ja investointeja, joiden tarkoituksena on pienentää ympäristövaikutuksia.

Vuoden 2026 ensimmäisellä neljänneksellä saamme käyttööme kolme täysin sähkökäyttöistä konttilukkiä, mikä on merkittävä askel satamatoimintojen sähköistämisessä. Investoinnin arvioidaan vähentävän satamatoimintojen vuosittaista polttoöljyn kokonaiskulutusta noin 13 prosenttia, mikä johtaa vastaavasti hiilidioksidipäästöjen noin 13 prosentin vähennykseen.

Sosiaalinen vastuu



Sosiaalinen vastuu

Sitoutuminen henkilöstöömme ja heidän työturvallisuuteensa on vastuullisen ja kestävän liiketoimintamme ytimessä. Henkilöstömme hyvinvointi, turvallisuus ja työkykyisyys ovat keskeisiä kaikessa toiminnassamme, ja osaava ja sitoutunut henkilöstö on edellytys turvalliselle toiminnalle, palvelun luotettavuudelle ja pitkän aikavälin menestykselle.

Finnlinesin henkilöstön osalta vastuullisuutta ohjaavat sovellettava lainsäädäntö sekä konsernitason ja henkilöstöryhmäkohtaiset toimintaperiaatteet. Työsuhteita ja työturvallisuutta koskevat kansainväliset, eurooppalaiset ja kansalliset säädökset muodostavat yhdessä sisäisten ohjeidemme kanssa toimintamme perustan ja määrittelevät keskeiset henkilöstöä koskevat periaatteet ja menettelytavat. Merenkulun ja ahtaus-toiminnan luonteesta johtuen näihin toimintoihin kohdistuu erityisen tiukkaa sääntelyä ja turvallisuusvaatimukset ovat korkeat.

Finnlines toimii seitsemässä Euroopan maassa ja noudattaa kaikissa toimintamaissaan paikallista lainsäädäntöä sekä työehtosopimuksia. Finnlines on sitoutunut toimimaan YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia

koskevien ohjaavien periaatteiden mukaisesti sekä kunnioittamaan kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen ja ILO:n työelämän perusperiaatteita ja -oikeuksia koskevan julistuksen mukaisesti. Yrityksen ja henkilöstön välinen yhteistyö toimii kansallisten viitekehysten ja paikallisten käytäntöjen mukaisesti. Yhteistyön tavoitteena on jatkuvasti kehittää sekä yhtiön toimintaa että henkilöstön mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä, työoloihinsa ja asemaansa organisaatiossa.

Käytännössä edistämme vastuullisia työelämän käytäntöjä jatkuvalla osaamisen kehittämisellä, järjestelmällisellä turvallisuustyöllä ja työntekijöiden työhyvinvoinnin ennakoinnilla tukemisella. Johtamisen kehittäminen, säännöllinen koulutus ja avoin viestintä ovat keskeisiä tekijöitä turvallisuuskulttuurin vahvistamisessa ja pitkäaikaisen työkyvyn ylläpitämisessä kaikissa henkilöstöryhmissä. Seuraamme myös henkilöstön sitoutuneisuutta ja tyytyväisyyttä ja hyödynnämme saatuja tietoja työtapojen parantamiseksi ja osallistavan ja välittävän työyhteisön tukemiseksi.

Henkilöstö

Tavoitteet vuodelle 2030

Olemme määritelleet vuodelle 2030 kolme keskeistä sosiaaliseen vastuuseen liittyvää tavoitetta, jotka koskevat omaa henkilöstöämme. Tavoitteet heijastavat sitoutumistamme henkilöstön osallistumiseen, turvallisuuteen ja yhdenvertaisuuteen sekä tukevat muutoskykyisen ja osallistavan työyhteisön pitkäjänteistä kehittämistä. Tavoitteemme ovat:

- Henkilöstön sitoutuneisuus ja työtyytyväisyys
- Turvallinen työyhteisö
- Naisten osuus eri henkilöstöryhmissä.

Sitoutuneisuutta ja työtyytyväisyyttä seurataan säännöllisillä henkilöstökyselyillä. Vuonna 2025 henkilöstökysely toteutettiin toimihenkilöille ja asiantuntijoille sekä

Finnsteven työnjohdolle, kun taas ahtaus- sekä merihenkilöstön henkilöstökysely toteutetaan vuonna 2026. Kyselyt tarjoavat vertailukelpoisen perustan kehityksen seuraamiselle kaikissa henkilöstöryhmissä sekä pitkäjänteisten kehittämistoimenpiteiden toteuttamiselle.

Työturvallisuutta mitataan tapaturmataajuudella (Lost Time Accident Frequency, LTA1F). Turvallisuus on ensisijainen painopiste-alue koko konsernissa. Erityistä huomiota kiinnitetään ahtaus- ja merihenkilöstöön, joiden työtehtäviin liittyy kohonneita työturvallisuusriskejä. Tavoitteenamme on jatkuvasti parantaa turvallisuuskulttuuriamme ja vähentää poissaoloa johtavien työtapaturmien määrää ennaltaehkäisevien toimenpiteiden, koulutuksen ja järjestelmällisen turvallisuusjohtamisen avulla.

Naisten osuuden kasvattaminen henkilöstössämme on strateginen tavoite, joka tukee yhdenvertaisuutta ja vahvistaa monimuotoisuutta perinteisesti miesvaltaisella toimialalla. Tavoitteemme on jatkaa ja vahvistaa toimia, joilla edistämme naisten uramahdollisuuksia merenkulussa ja parannamme sukupuolijakaumaa kaikissa henkilöstöryhmissä pitkällä aikavälillä.

Tavoitteiden kehittäminen on jatkuva prosessi. Tietopohjan laajentuessa ja henkilöstökyselyjen kattaessa koko organisaation tarkennamme ja päivitämme mittareitamme tarpeen mukaan. Finnlines raportoi edistymisestään vuosittain ja on sitoutunut saavuttamaan vuoden 2030 henkilöstötavoitteensa.

Tavoitteet

Tavoite	Mittari	Tavoite 2030	2025
Henkilöstön sitoutuneisuus ja työtyytyväisyys	Henkilöstökyselyn tulokset *		
	Yleinen tyytyväisyys	> 85	76
Turvallinen työyhteisö	Tapaturmataajuus (LTA1F)		
	Satamahenkilöstö	14,0	22,5
	Merihenkilöstö	5,0	8,8
Naisten osuus eri henkilöstöryhmissä	Naisten osuus johtotehtävissä (%)		
	Johtoryhmä	> 30	25
	Esihenkilöt maissa	> 40	34
	Päällystö ja purserit	> 15	10

* Siqni-henkilöstökysely toteutettiin maahenkilöstön keskuudessa vuonna 2025. Merihenkilöstön kysely toteutetaan vuonna 2026.

Oma henkilöstö

Finnlines-konsernin henkilöstömäärä on noin 1 850 työntekijää seitsemässä Euroopan maassa. Henkilöstöömme kuuluu laajasti eri ammattitaitoja ja -tehtäviä omaavia työntekijöitä. Merihenkilöstöön kuuluu noin 1 100 työntekijä, maahenkilöstön toimi-henkilöitä on noin 500 ja ahtaustoiminnassa työskentelee 250 työntekijää.

Konsernin pääkonttori sijaitsee Helsingissä. Suurimmat toimipaikkamme Suomen ulkopuolella ovat Ruotsissa ja Saksassa. Kaikki merenkulkijat työskentelevät joko Suomen

tai Ruotsin lipun alla, ja ahtaustoimintaa on yksinomaan Suomessa.

Finnlinesin henkilöstö on erittäin kokenutta ja sitoutunutta. Toimihenkilöiden keskimääräinen palvelusaika on yli 13 vuotta, satamahenkilöstön yli 17 vuotta ja merihenkilöstön noin 9 vuotta.

Seuraavissa taulukoissa on tarkempi kuvaus henkilöstön rakenteesta, ominaispiirteistä ja jakautumisesta, mukaan lukien henkilöstöryhmät, taustatiedot ja työsuhdetyypit.

Henkilöstö työsuhteen muodon mukaan maittain

2025	Suomi	Ruotsi	Saksa	Belgia	Puola	Tanska	Iso-Britannia	Yhteensä
Keskimääräinen henkilöstömäärä (henkilötyövuosina, FTE)	1 292,7	400,1	94,6	22,9	18,8	3,9	3,8	1 836,8
Henkilöstömäärä	1 302	440	100	24	22	3	3	1 894
Vakituisen henkilöstön määrä	1 083	370	85	22	22	3	3	1 588
Määräaikaisen henkilöstön määrä	219	70	15	2	0	0	0	306
Kokoaikaisen henkilöstön määrä	1 263	411	82	23	15	3	3	1 800
Osa-aikaisen henkilöstön määrä	39	29	18	1	7	0	0	94

Henkilöstö työsuhteen muodon ja sukupuolen mukaan

2025	Naisia	Miehiä	Yhteensä
Henkilöstömäärä	549	1 345	1 894
Vakituisen henkilöstön määrä	474	1 114	1 588
Määräaikaisen henkilöstön määrä	75	231	306
Kokoaikaisen henkilöstön määrä	490	1 310	1 800
Osa-aikaisen henkilöstön määrä	59	35	94

Henkilöstön ikäjakauma

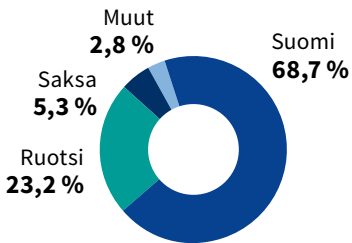
	2025
Alle 30-vuotiaita	316
30–50-vuotiaita	851
Yli 50-vuotiaita	727

Henkilöstöryhmien sukupuolijakauma

	2025 miehet/naiset	2025 naisten osuus, %
Miesten ja naisten osuus ylimmässä johdossa (Finnlinesin Executive Committeeen, johtoryhmän ja laajennetun johtoryhmän jäsenet)	14/5	25
Miesten ja naisten osuus esihenkilötehtävissä (esihenkilövastuu)	33/17	34
Miesten ja naisten osuus tiiminvetäjissä ja muissa päällikötason tehtävissä	83/39	32
Miesten ja naisten osuus toimihenkilöissä ja asiantuntijoissa	166/210	56
Miesten ja naisten osuus ahtaajissa	177/2	1
Miesten ja naisten osuus päällystössä ja pursereissa	187/20	10
Miesten ja naisten osuus alipäällystössä	153/19	11
Miesten ja naisten osuus miehistössä	532/237	31

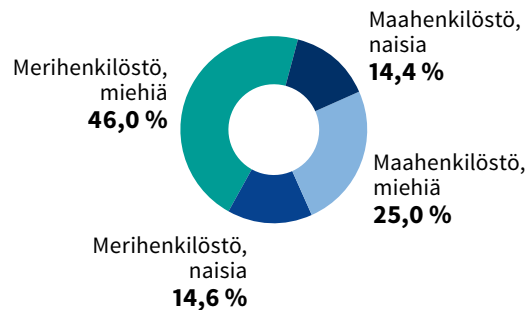
Henkilöstö maittain

31.12., %



Henkilöstön sukupuolijakauma

31.12., %



Työolot

Henkilöstöryhmämme työskentelevät keskenään hyvin erilaisissa olosuhteissa. Merkittävä osa henkilöstöstämme toimii merellä, mihin kuuluu asuminen ja työskentely aluksilla pitkiä ajanjaksoja kerrallaan, ympärivuorokautinen vuorotyö sekä sopeutuminen vaihteleviin sää- ja toimintaolosuhteisiin.

Finnlines toimii yksinomaan maissa, joissa työoloja, mukaan lukien kohtuullinen työaika, vuosilomat, perhevapaat ja osa-aikatyö, koskevat lakisääteiset vaatimukset ovat vakiintuneita. Henkilöstön palkkaus täyttää tai ylittää kaikissa toimintamaissa lakisääteiset vähimmäisvaatimukset sekä sovellettavien työehtosopimusten määräykset. Kaikilla Finnlines-konsernin työntekijöillä on oikeus liittyä tai olla liittymättä ammattiliittoon.

Toimihenkilöt työskentelevät hybridi-työmallin mukaisesti, jossa lähityö yhdistyy etätööhön silloin, kun se on tarkoituksenmukaista. Satamatyössä henkilöstö työskentelee vuorotyössä ja altistuu säännöllisesti vaihteleville sääolosuhteille.

Työ- ja yksityiselämän tasapainon tukemiseksi tarjoamme toimihenkilöille joustavia työjärjestelyjä, kuten etätöy-mahdollisuuden ja joustavat työajat. Meri- ja ahtaushenkilöstön osalta työaika- ja pakollisia

lepoaikoja säätelevät tiukasti paikallinen lainsäädäntö sekä sovellettavat työehtosopimukset, jotta vaatimustenmukaisuus, turvallisuus ja henkilöstön hyvinvointi voidaan varmistaa.

Kiinnitämme erityistä huomiota työympäristöön ja pyrimme kehittämään tilojamme jatkuvasti henkilöstön tarpeiden mukaisesti. Pääkonttorillamme etäkokousten lisääntyminen on huomioitu tarjoamalla hiljaisia työtiloja ja muita tarkoituksenmukaisia ratkaisuja keskittymistä vaativan työn tueksi. Henkilöstöedut noudattavat kunkin toimintamaan paikallisia käytäntöjä. Esimerkiksi Suomessa toimihenkilöille ja ahtaushenkilöstölle tarjotaan päivittäinen lounasetu sekä liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointietu.

Olemme vahvistaneet johtamiskulttuuria tarjoamalla koulutuksia ja työpajoja esihenkilöille painottaen erityisesti varhaista tukea ja välittävää johtamista. Tavoitteenamme on vaalia välittävää ja osallistavaa työyhteisöä, jossa jokainen kokee tulevansa nähdyksi, tuetuksi ja arvostetuksi. Vuonna 2025 päivitimme Suomen maahenkilöstöä koskevan varhaisen tuen mallin vahvistaaksemme ennakoivaa otetta henkilöstön hyvinvointiin ja varhaista puuttumista.

Finnlinesin toimihenkilöille sekä Finnsteven

toimihenkilöille ja työnjohtajille vuonna 2025 tehdyn henkilöstökyselyn vastausaste oli 69 prosenttia ja kokonaistyytyväisyysarvosana 76/100. Molemmat mittarit paranivat verrattuna edelliseen, vuonna 2022 toteutettuun kyselyyn: vastausprosentti nousi viisi prosenttiyksikköä ja kokonaistyytyväisyysarvosana kolme pistettä. Tulokset osoittavat tasaista myönteistä kehitystä, vaikka parantamisen varaa on edelleen.

Kyselyn tulosten perusteella on määritelty tiimikohtaisia kehittämissuunnitelmia sekä laajempia henkilöstöryhmätason kehittämis-toimenpiteitä, ja tulokset sekä tavoitteet on käsitelty ylimmän johdon kanssa. Hyödynnä-mme näitä havaintoja myös tulevana vuosina ja seuraamme sekä mittaamme henkilöstön tyytyväisyyttä säännöllisesti jatkuvan kehittämisen varmistamiseksi. Sisäinen viestintä on tunnistettu keskeiseksi kehitys-kohteeksi, ja useita parannustoimenpiteitä on jo toteutettu, joista esimerkkinä selkeämmät viestintärakenteet ja säännöllisemmät päivitykset. Kehitystoimia kuvataan tarkemmin luvussa Yhteistyö ja tiedon jakaminen.

Finnlines seuraa ja mittaa henkilöstö-tyytyväisyyttä säännöllisesti. Näin varmistamme toiminnan jatkuvan kehittämisen ja tuemme henkilöstön pitkän aikavälin hyvinvointia.

Työterveys ja -turvallisuus sekä hyvinvointi

Henkilöstön hyvinvointi on sosiaalisen vastuumme kulmakivi. Teemme tiivistä yhteistyötä työterveyshuollon kumppanei-demme kanssa tarjotaksemme kaikille työntekijöille kattavat työterveyspalvelut. Olemme tunnistaneet henkisen hyvinvoinnin keskeiseksi työkykyyn vaikuttavaksi tekijäksi kaikissa henkilöstöryhmissämme. Henkisen hyvinvoinnin tukemiseksi tarjoamme matalan kynnyksen mahdollisuuden ammatilliseen ohjaukseen luottamuksellisen mielenterveys-palvelun kautta. Palveluun kuuluu pätevien ammattilaisten tarjoamaa oikea-aikaista tukea, ja jokaisella Finnlinesin työntekijällä on oikeus

kahteen vapaasti valittavaan palvelu-kokonaisuuteen vuodessa.

Suuri osa henkilöstöstämme kuuluu työehtosopimusten piiriin, ja varmistamme työntekijöiden oikeuksien toteutumisen tiiviillä yhteistyöllä eri ammattiliittojen kanssa. Lisäksi jokaisessa konserniyhtiössä toimii aktiivinen työsuojeluorganisaatio, jossa eri henkilöstöryhmät ovat edustettuina ja joka on muodostettu paikallisten määräysten mukaisesti.

Turvallisuus on ensiarvoisen tärkeää varsinkin, kun otetaan huomioon merellä ja satamatoiminnoissa vallitsevat vaihtelevat työolosuhteet. Työturvallisuusasioita käsitellään tarkemmin Turvallisuus-luvussa.

Työterveys ja -turvallisuus

	2025
Kaikki raportoidut työtapaturmat	161
Kaikki raportoitavat tapaturmat, taajuus (TRIF)	46,5
Poissaoloon johtaneet työtapaturmat	34
Tapaturmataajuus (LTA1F)	9,8
Kuolemaan johtaneet työtapaturmat	0
Ammattitaudit	0
Kuolemaan johtaneet ammattitaudit	0
Työtapaturmien ja kuolemantapausten sekä työhön liittyvän sairastumisen ja kuolemantapausten vuoksi menetetyt työpäivät	694

Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja osallisuus

Finnlines on sitoutunut tarjoamaan yhdenvertaiset mahdollisuudet kaikille sukupuolesta, iästä, etnisestä taustasta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muista henkilökohtaisista ominaisuuksista riippumatta.

Pyrimme huomioimaan henkilöstömme monimuotoisuuden päätöksenteossa ja olemme vahvasti sitoutuneita edistämään henkilöstön tyytyväisyyttä, ammatillista kehittymistä ja osallisuutta. Tavoitteenamme on tukea työntekijöidemme turvallisuutta ja hyvinvointia sekä edistää heidän fyysistä ja

henkistä terveyttään.

Arvostamme osaavaa ja motivoitunutta henkilöstöämme ja haluamme olla yritys, jossa työ koetaan merkitykselliseksi ja jossa jokaisen panosta arvostetaan aidosti. Kaikenlainen syrjintä ja epäoikeudenmukainen kohtelu on Finnlinesilla ehdottomasti kielletty, ja jokaista työntekijää kohdellaan kunnioittavasti ja arvokkaasti. Mikäli muunlaista toimintaa havaitaan, niitä varten on ilmoituskanavat ja menettelytavat, ja kaikki tapaukset käsitellään viipymättä yhteistyössä henkilöstöhallinnon kanssa.

Edistämme yhdenvertaisuutta varmistamalla,

että samoissa tehtävissä työskentelevät ja työkokemuksen sekä koulutuksen perusteella vastaavan pätevyyden omaavat henkilöt saavat saman tasoisen korvauksen. Huolehdimme myös siitä, että kaikki ehdokkaat huomioidaan tasapuolisesti ylennystilanteissa. Tuleva palkka-avoimuusdirektiivi¹ tuo mukanaan uusia velvoitteita. Suomessa olemme jo ryhtyneet toimiin palkka-avoimuuden lisäämiseksi sisällyttämällä työpaikkailmoituksiimme palkkahaitarit osana rekrytointiprosessia.

Rekrytoinnissa kaikkia hakijoita kohdellaan yhdenvertaisesti riippumatta sukupuolesta, iästä, etnisestä taustasta tai

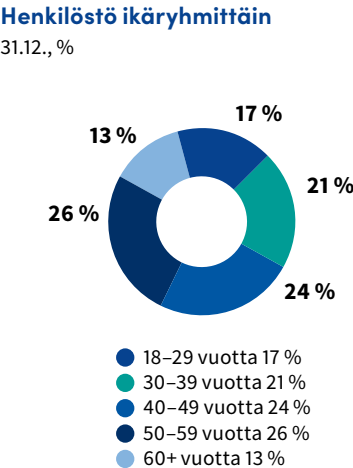
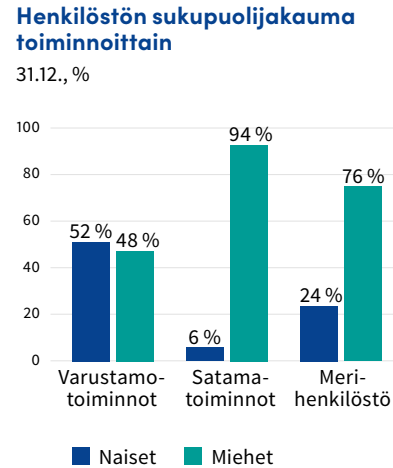
muista henkilökohtaisista ominaisuuksista, ja tehtävään valitaan aina sopivin henkilö. Varmistamme myös, että sekä sisäisillä että ulkoisilla hakijoilla on yhtäläiset mahdollisuudet tulla huomioiduiksi avoimiin tehtäviin.

Finnlinesilla on käytössä ilmoituskanava, jonka kautta työntekijät ja sidosryhmät voivat luottamuksellisesti ja ilman pelkoa vastatoimista ilmoittaa epäillyistä väärinkäytöksistä tai epäeettisestä toiminnasta. Kaikki ilmoitukset käsitellään EU:n Whistleblower-direktiivin ja yhtiön omien toimintaperiaatteiden mukaisesti.

¹ Direktiivi (EU) 2023/970

Henkilöstön vaihtuvuus ja rekrytoinnit

	2025
Henkilöstön vaihtuvuus, lkm	422
Henkilöstön vaihtuvuus, %	22 %
Naiset	107
Miehet	315
Alle 30-vuotiaat	193
30–50-vuotiaat	138
Yli 50-vuotiaat	91
Uudet työntekijät, lkm	388
Naiset	104
Miehet	284
Alle 30-vuotiaat	215
30–50-vuotiaat	128
Yli 50-vuotiaat	45



Koulutus ja osaamisen kehittäminen

Automaatio ja digitalisaatio kehittyvät jatkuvasti, mutta osaavan ja pätevän henkilöstön saatavuus on edelleen keskeinen menestystekijä. Varmistaaksemme pätevien työntekijöiden saatavuuden tarjoamme laajan valikoiman oppimis- ja kehittymismahdollisuuksia, kuten työssä oppimista, koulutusta, verkkokursseja ja webinaareja, mentorointia, valmennusta, työkiertoa, projektityötä sekä tukea itsenäiseen opiskeluun.

Valmistaudumme myös tuleviin resurssi-tarpeisiin käynnistämällä rekrytointiprosessit hyvissä ajoin. Sukupolvenvaihdoksiin liittyviä riskejä hallitaan seuraajasuunnittelun avulla, minkä lisäksi kehitämme jatkuvasti työnantaja-kuvaamme osaajien houkuttelemiseksi ja sitouttamiseksi.

Perehdytys ja työn aloitus toteutetaan yrityksen vakiintuneen mallin mukaisesti aina,

kun uusi työntekijä aloittaa Finnlinesilla tai kun nykyinen työntekijä siirtyy organisaation sisällä uuteen tehtävään.

Esihenkilöt varmistavat, että työntekijät saavat tehtäviensä edellyttämän riittävän koulutuksen, mutta työntekijöitä kannustetaan myös oma-aloitteisuuteen ammatillisessa kehittymisessään. Esimerkiksi Suomessa kaikilla toimihenkilöillä on oikeus käyttää vähintään yksi kokonainen työpäivä vuodessa yrityksen ulkopuolella tapahtuvaan koulutukseen. Pyrimme kohdentamaan tämän ajan oppimismahdollisuuksiin, jotka vahvistavat työntekijöiden ydinosaaamista ja tukevat ammatillista kasvua. Tämän vuonna 2025 asetetun tavoitteen tarkoituksena on tukea kunkin työntekijän yksilöllistä kehittymispolkua. Koulutustuntien raportointi ei ole vielä täysin kattavaa, ja teemme työtä tiedon tarkkuuden parantamiseksi.

Pidämme kehityskeskusteluja keskeisinä

välineinä suorituksen johtamisessa ja tavoitteiden asettamisessa. Näissä keskusteluissa esihenkilö ja työntekijä käyvät rakentavaa vuoropuhelua työsuorituksesta, yhteistyöstä, motivaatiosta sekä lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteista. Kehityskeskustelu käydään toimihenkilöiden kanssa vuosittain, ja niiden tulokset dokumentoidaan asianmukaisesti.

Merenkulku-ura tarjoaa sekä haasteita että mahdollisuuksia, sillä nykyaikaiset alukset on varustettu huipputeknologialla, joka edellyttää niin käytännön taitoja kuin teknistä osaamista. Varmistamme, että miehistö täyttää lippuvaltioiden ja kansainvälisten määräysten vaatimukset ja että merenkulkijamme täyttävät kaikki STCW-koulutusvaatimukset sekä uusivat pätevyystodistuksensa määräajoin.

Osallistumme aktiivisesti merenkulun koulutuksen edistämiseen Suomessa ja Ruotsissa tarjoamalla käytännön harjoittelu-paikkoja kansi-, kone- ja catering-alan opiskelijoille. Tarjoamme vuosittain alus-harjoittelua yli 250 opiskelijalle, mikä on yli puolet kaikista merenkulun harjoittelijoista Suomessa.

Satamissa järjestämme säännöllisesti eri standardien ja viranomaisvaatimusten mukaista koulutusta. Ahtaajille olemme kehittäneet jäsennellyn, tasoittain etenevän koulutusmallin, johon työntekijät voivat osallistua vapaaehtoisesti. Ohjelma tarjoaa käytännönläheistä oppimista erityiskoulutuksen saaneiden sisäisten kouluttajien johdolla joko yksilöllisesti tai pienryhmissä suoraan työympäristössä.

Yhteistyö ja tiedon jakaminen

Edistämme avointa viestintää ja tiimien välistä yhteistyötä tarjoamalla sisäisiä foorumeja sekä säännöllisiä vuorovaikutusmahdollisuuksia. Päällystöpäivät, Senior Officers’ Days, kokoavat yhteen merellä työskentelevän kansi- ja konepäällystön sekä vuodesta 2025 alkaen myös purserit ja maissa työskentelevät kollegat eri puolilta organisaatiotamme. Suomessa toimiville maaorganisaation esihenkilöille ja tiiminvetäjille järjestämme säännöllisiä tapaamisia, joissa käsitellään ajankohtaisia johtamiseen liittyviä teemoja, jaetaan parhaita käytäntöjä, verkostoidutaan sekä tarjotaan vertaistukea esihenkilötyöhön.

Kaikki työntekijät kutsutaan säännöllisiin toimitusjohtajan ja Executive Committeeen infotilaisuuksiin, joissa käsitellään tulos-katsauksia ja ajankohtaisia tapahtumia. Lisäksi eri osastot järjestävät omia tiimipalavereitaan,

joissa käsitellään tiimin tekemiseen ja toimintaan liittyviä ja vaikuttavia asioita. Pidämme henkilöstön ajan tasalla useiden sisäisten viestintäkanavien kautta, kuten intranetin ja uutiskirjeiden, välityksellä.

Jaamme vastuullisuutta koskevaa tietoa, ja koulutusta järjestetään sisäisten asian-tuntijoiden, ulkoisten koulutuslaitosten sekä toimialayhteistyön kautta. Finnlines on jäsenenä Suomen ja Ruotsin varustamo-yhdistyksissä, joissa on aktiiviset tekniset sekä turvallisuutta ja ympäristöasioita ja viestintää käsittelevät toimikunnat tiedonvaihtamiseen ajankohtaisista aiheista. Työntekijöillä on myös laajoja ammatillisia verkostoja, ja meren-kulun oppilaitokset järjestävät kursseja ja seminaareja, joissa käsitellään merenkulkualan kannalta keskeisiä vastuullisuusteemoja.

Koulutus ja osaamisen kehittäminen

	2025
Koulutustunnit yhteensä	
Koko henkilöstö	14 547
Maahenkilöstö	6 220
Merihenkilöstö	8 327
Koulutustunnit keskimäärin työntekijää kohden	
Koko henkilöstö	7,7
Maahenkilöstö	8,3
Merihenkilöstö	7,3

Turvallisuus

Työntekijöiden, alusten ja toimintojen turvallisuus on meille ensisijaisen tärkeää. Turvallisuus on yhteinen vastuu koko organisaatiossamme, ja teemme jatkuvasti työtä ennakoivan ja ennaltaehkäisevän turvallisuuskulttuurin edistämiseksi. Lähestymistavassamme yhdistyy tiukkojen kansainvälisten standardien noudattaminen, jatkuva koulutus sekä henkilöstön aktiivinen osallistaminen, jotta voimme varmistaa turvallisen ja häiriönsietokykyisen työympäristön niin merellä kuin satamissa.

Turvallisuus merellä

Meriympäristö altistaa miehistön ja alukset nopeasti muuttuvien ja ennalta arvaamattomien riskien yhdistelmälle, kuten ankarille sääolosuhteille, vaativalle navigoinnille sekä jatkuvasti muuttuville meri- ja liikenneolosuhteille. Lastinkäsittely tapahtuu suljetuissa tai ahtaissa tiloissa, raskaan kaluston läheisyydessä sekä alueilla, joissa pienimmilläänkin virheillä voi olla vakavia seurauksia. Yhdessä nämä tekijät luovat ainutlaatuisen toimintaympäristön, jossa tilannetietoisuus, asianmukainen koulutus ja menettelytapojen tinkimätön noudattaminen on turvallisuuden kannalta välttämättömiä.

Turvallisuuden varmistamiseksi yhteiset keskeiset tavoitteemme ovat:

- Nolla vakavaa tapaturmaa kiinnitys- ja lastinkäsittelytoiminnoissa
- Raportointikulttuurin vahvistaminen ja ennakoivien turvallisuushavaintojen lisääminen.

Kaikki aluksemme ja alusten hoidosta vastaava maaorganisaatiomme on sertifioitu kansainvälisen merenkulun turvallisuusjohtamisäännöstön (ISM) mukaisesti. Lisäksi kaikki alukset ja satamat täyttävät kansainvälisen alus- ja satamaturvallisuussäännöstön (ISPS) vaatimukset.

Kaikilla aluksilla toteutetaan säännöllisiä tarkastuksia ja auditointeja, joita suorittavat merenkulkuviranomaiset, luokituslaitokset sekä sisäiset auditointijat. Järjestämme myös turvallisuusharjoituksia sekä sisäisesti että yhteistyössä viranomaisten, kuten rajavartiolaitoksen, poliisin ja paikallisten pelastuslaitosten, kanssa.

Turvallisuuskulttuuri ja henkilöstön osallistaminen

Maissa toimiva turvallisuuspäällikkömme vastaa turvallisuudesta sekä toimii pääasiallisena yhteyshenkilönä alusten ja maaorganisaation välillä. Viestimme turvallisuusasioista intranetissä sekä

miehistökäsikirjan (Crew Manual) kautta. Käsikirjassa määritellään turvallisuuteen liittyvät menettelyt.

Merenkulkuviranomaisen hyväksymä turvallisuusjohtamisjärjestelmä (Safety Management System, SMS) sisältää yhtiön ja alusten työhohjeet ja perehdytyskäytännöt. Yhtiön toimintaperiaatteiden ja merenkulun yleissopimusten mukaisesti kaikki uudet miehistön jäsenet saavat turvallisuusperehdytyksen välittömästi palvelukseen astuessaan.

Työsuojelutoimikuntaan kuuluu vaaleilla valittu työsuojeluvaltuutettu, ja siinä on tasapuolinen edustus päällystöstä ja miehistöstä. Edustajat tuovat omien henkilöstöryhmiensä esitykset toimikunnan käsiteltäviksi. Toimikunta kokoontuu neljännesvuosittain ennalta määrätyn esityslistan mukaisesti, ja kaikkia miehistön jäseniä kannustetaan osallistumaan vaaliprosessiin. Vuonna 2025 aluksillamme pidettiin 76 työsuojelukomitean kokousta.

Toimikunta käsittelee turvallisuuteen, terveyteen ja hyvinvointiin liittyviä asioita. Päätökset tehdään asian luonteesta riippuen joko aluksilla tai maaorganisaatiossa. Kokouspöytäkirjat ja parannusehdotukset dokumentoidaan ja käydään läpi viranomaisten kanssa MLC-tarkastusten yhteydessä.

Turvallisuustoiminta ja mittarit

Käytämme ennakoivia ja seurantaturvallisuusmittareita. Ennakoivat mittarit, kuten koulutus-tunnit ja tehdyt riskinarvioinnit, auttavat meitä toteuttamaan ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä tapaturmien ehkäisemiseksi ja tuottavuuden parantamiseksi. Seurantamittareista, kuten työtapaturmista, omaisuusvahingoista,

palveluviiveistä ja ympäristövahingoista, voimme ottaa oppia menneistä tapahtumista. Kaikki tapaukset analysoidaan perusteellisesti niiden toistumisen estämiseksi.

Poikkeamien raportointi on keskeinen osa turvallisuuskulttuuriamme. Jokaisen työntekijän velvollisuutena on ilmoittaa havaitsemistaan vaaratilanteista, läheltä piti -tapauksista, puutteista tai muista vaarallisista olosuhteista.

Henkilövahingoista ja onnettomuuksista raportoidaan sisäisen hälytysjärjestelmämme mukaisesti. Tapahtuman jälkeen aluksen johtoryhmä analysoi tilanteen syyt ja määrittää toimenpiteet, joilla vastaavat tilanteet voidaan estää tai niiden vaikutuksia lieventää. Noudatamme turvallisia työtapoja ja teemme riskinarvioinnit kaikille aluksilla suoritettavista tehtävistä. Arvioinnit kattavat tapaturmariskien lisäksi stressiin, väsymykseen, kemikaaleihin, biologiisiin tekijöihin sekä fyysisiin ja ergonomisiin tekijöihin liittyvät riskit.

Käytössämme on digitaalinen turvallisuusjärjestelmä, jonka avulla raportoimme ja analysoimme tapahtumia, kuten onnettomuuksia, poikkeamia ja vaaratilanteita. Järjestelmän analyysityökalujen avulla pystymme tunnistamaan kehityssuuntia ja parantamaan turvallisuustoimintaamme jatkuvasti.

Työtapaturmat

Seuraamme työturvallisuutta tarkasti koko konsernin tasolla. Vuonna 2025 raportoitii yhteensä 134 tapaturmaa tai loukkaantumista. Tapaukset koskivat useimmiten keittiössä työskenteleviä kokkeja sekä kannella ja kone-osastolla työskentelevää miehistöä. Yleisimpiä vammoja olivat lievät haavat, nyrjähdykset ja venähdykset sekä palovammat ja hiertymät.

Tapaturmariskin pienentämiseksi tarjoamme jatkuvasti turvallisuuskoulutusta, seuraamme järjestelmällisesti kaikkia raportoituja tapauksia ja käymme säännöllisiä turvallisuuskeskusteluja sekä aluksilla että maaorganisaatiossa. Olemme sitoutuneet vahvistamaan edelleen ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä, pienentämään riskejä ja minimoimaan mahdollisten tapausten vaikutukset.

Noudatamme tiukkaa nollatoleranssia alkoholin ja huumausaineiden suhteen. Päihdepolitiikkamme avulla varmistamme alusten turvallisen operoinnin ja turvallisen työympäristön kaikille työntekijöille. Miehistön jäsenten on kyettävä hoitamaan tehtävänsä kaikissa tilanteissa, myös hätätilanteissa, minkä vuoksi päihdepolitiikan noudattamista valvotaan satunnaisin testein.

Alusauditoinnit

Vuonna 2025 toteutettiin 58 sisäistä auditointia, jotka kattoivat yhteensä 18 alusta sekä sisäisiä tukitoimintoja, kuten IT-osaston ja hankintaosaston. Lisäksi aluksilla tehtiin 31 ulkoista auditointia, joihin sisältyivät luokituslaitosten ja viranomaisten suorittamat MLC-, ISM- ja ISPS-auditoinnit.

Turvallisuus merellä

	2025
Tehdyt työtunnit	2 157 049
Poissaoloon johtaneet työtapaturmat	19
Tapaturmataajuus (LTA1F)	8,8

Turvallisuuden painopistealueet vuonna 2026

Vuonna 2026 turvallisuuden painopisteemme keskittyvät pääjärjestelmien vahvistamiseen ja toimintatapojen kehittämiseen, jotta toimintamme olisi entistä turvallisempaa ja tehokkaampaa.

- Toteutamme kattavan arvioinnin yhtiön turvallisuusjohtamisjärjestelmästä (Safety Management System, SMS) ja otamme käyttöön täysin digitaalisen dokumentaatiojärjestelmän, joka parantaa saavutettavuutta, jäljitettävyyttä ja vaatimustenmukaisuutta.
- Parannamme satamavaltiovalvonnan (Port State Control, PSC) suorituskyky-indeksiä lisäämällä tietoisuutta, vahvistamalla ennakoivaa kunnossa-pitokulttuuria ja edistämällä jatkuvaa vaatimustenmukaisuutta kaikissa toiminnoissa.
- Näiden aloitteiden avulla vahvistamme edelleen ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä ja varmistamme, että jokainen työntekijä työskentelee turvallisessa, kannustavassa ja toimintakykyä tukevassa toimintaympäristössä.

Turvallisuus satamassa

Satamatoiminnot muodostavat vaativan toimintaympäristön, jossa useat osapuolet, kuten työntekijät, urakoitsijat ja vierailijat, työskentelevät samanaikaisesti samalla alueella. Suuret liikennemäärät ja raskaiden lastien käsittely luovat olosuhteet, joissa onnettomuuksilla voi olla vakavia seurauksia, ellei turvallisuusohjeita noudateta tarkasti.

Satama- ja ahtaustoiminnoissa toimitaan kattavien turvallisuusjärjestelmien mukaisesti, joihin sisältyvät vakiintuneet viestintäkanavat ja valmiussuunnitelmat onnettomuustilanteita varten. Satamilla on valmiudet reagoida tehokkaasti hätätilanteisiin, kuten tulipaloihin tai öljy- ja kemikaalivuotoihin.

Jatkuvan riskienhallinnan, henkilöstön sitouttamisen ja aktiivisen seurannan avulla pyrimme ylläpitämään vahvaa turvallisuuskulttuuria ja saavuttamaan pitkän aikavälin tavoitteemme, joka on nolla vakavaa onnettomuutta.

Turvallisuuskulttuuri ja henkilöstön osallistaminen

Työterveys ja -turvallisuus on keskeisessä asemassa satamatoiminnoissamme. Jokaisella satama-alueella järjestetään säännöllisesti

turvallisuuskokouksia, joihin osallistuvat myös työsuojeluorganisaation edustajia. Kokouksissa käydään läpi turvallisuuskierroksilla tehtyjä havaintoja, keskustellaan ajankohtaisista työsuojeluasioista, analysoidaan vaara-tilanne- ja tapaturmaraportteja sekä määritellään korjaavat ja ennaltaehkäisevät toimenpiteet. Vuonna 2025 kirjattiin 430 turvallisuushavaintoa.

Havaintojen perusteella erityistä huomiota on kiinnitetty esimerkiksi suojakypärän käyttöön.

Turvallisuustoiminta ja mittarit

Turvallisuustoiminnan arvioimiseksi ja parantamiseksi hyödynnäme sekä ennakoivia että seurantaturvallisuusmittareita. Ennakoivat mittarit, kuten riskinarvioinnit, turvallisuus-kierrokset ja läheltä piti -ilmoitukset, mahdollistavat ennaltaehkäisevät toimenpiteet ja auttavat tunnistamaan kehityskohteita. Seurantamittareilla, kuten tapaturma-taajuudella, luodaan laajempaa kokonaiskuvaa menneiden tapahtumien avulla ja seurataan edistystä. Kaikki mittarit käydään läpi säännöllisesti, jotta korjaaviin toimenpiteisiin voidaan ryhtyä viipymättä ja ennaltaehkäisevät toimet ovat mahdollisimman tehokkaita.

Työtapaturmat

Ahtaustoilminnassa yleisimmät tapaturmat liittyvät liukastumisiin tai kompastumisiin lastinkäsittelyn aikana. Kaikki tapaturmat tutkitaan välittömästi, ja havainnot kirjataan sisäisiin raportteihin. Vuonna 2025 kirjattiin 11 raportoitavaa tapaturmaa tai loukkaantumista, joista suurin osa sattui ahtaus- ja terminaalityössä.

Kun työntekijät palaavat tapaturmaan liittyvältä sairauslomalta, käymme järjestelmällisen työhönpaluukeskustelun varmistaaksemme, että opitut asiat on ymmärretty ja ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä vahvistettu. Oppeja jaetaan myös kohdennettujen koulutusten, työmaa-kohtaisten tiedotustilaisuuksien sekä yhtiön infonäyttöjen kautta.

Satama-auditoinnit

Teemme säännöllisesti sisäisiä tarkastuksia ja ulkoisia auditointeja varmistaaksemme vaatimustenmukaisuuden ja tunnistaaksemme kehityskohteita. Tarkastuksissa keskitytään operatiiviseen turvallisuuteen, riskienhallintaan ja prosessien kehittämiseen. Havainnoista saatua tietoa hyödynnetään turvallisuuskäytäntöjen vahvistamisessa ja parhaiden toimintatapojen jalkauttamisessa kaikissa satamissa.

Vuonna 2025 tehtiin 10 sisäistä tarkastusta.

Satamaturvallisuuden painopistealueet vuonna 2026

Vuonna 2026 keskitymme satamatoiminnoissa seuraaviin painopistealueisiin:

- Päivitämme nostureiden pelastussuunnitelmia
- Toteutamme nostureiden evakuointiharjoituksia
- Jatkamme liukastumista ehkäisevien turvajalkineiden kokeiluja liukastumistapaturmien vähentämiseksi
- Laajennamme peruutuskameroiden asennuksia kasettitrukkeihin näkyvyyden parantamiseksi ja onnettomuuksien ehkäisemiseksi.

Näiden toimenpiteiden avulla pyrimme parantamaan ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä ja varmistamaan, että jokainen satamatyöntekijä työskentelee turvallisessa ja kannustavassa toimintaympäristössä.

Turvallisuus satamassa

	2025
Tehdyt työtunnit	488 222
Poissaoloon johtaneet työtapaturmat	11
Tapaturmataajuus (LTAIF)	22,5

Hallintotapa



Hallintotapa

Olemme sitoutuneet avoimuuteen, eettiseen johtamiseen, vastuullisuuteen ja vahvoihin sisäisiin valvontakäytäntöihin, joita hallintomallimme kuvastaa. CSRD-direktiivin ja muiden sovellettavien sääntelyvaatimusten noudattamista tuetaan rakenteellisilla koulutusohjelmilla ja järjestelmällisellä seurannalla, jotta kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus suorittaa vaaditut koulutukset.

Hallintoperiaatteet on sisällytetty päivittäiseen toimintaan sisäisillä ohjeilla, tehtäväkohtaisilla vastuilla sekä johdon että sisäisten toimintojen jatkuvalla valvonnalla ja konsernitarkastuksilla. Ohjeiden, menettelytapojen ja eettisten periaatteiden noudattamista seurataan säännöllisten arviointien, riskikartoitusten ja auditointien avulla, varmistaen hallintovaatimuksien johdonmukaisen soveltamisen päivittäisessä päätöksenteossa ja operatiivisissa prosesseissa.

Lisäksi hyödynnämme vakiintuneita sisäisen valvonnan järjestelmiämme ja konsernin auditointitoimintoja seurataksemme ja varmistaaksemme jatkuvan vaatimustenmukaisuuden kaikilla hallinnon osa-alueilla. Odotukset hyvästä hallintotavasta ulottuu myös toimitusketjuun toimittajavaatimusten, sopimusehtojen ja jatkuvan seurannan kautta, mikä tukee vastuullista liike-toimintaa, riskienhallintaa ja sääntelyn noudattamista koko arvoketjussa. Näillä toimenpiteillä vahvistetaan vastuunjakoja ja edistetään jatkuvaa kehitystä kollektiivisesti ja tuetaan pitkän aikavälin arvonluontia kaikille sidosryhmille.

Eettisyys ja rehellisyys

Eettisyys ja rehellisyys ovat liiketoimintamme kulmakiviä. Hallintomallimme perustuu läpinäkyvyyteen, oikeudenmukaisuuteen ja vastuullisuuteen, ja sitä tukevat Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodi sekä EU-lainsäädäntö. Korostamme vastuullista liiketoimintaa kaikilla toiminta-alueillamme ja olemme vahvasti sitoutuneita korkeisiin eettisiin standardeihin.

Eettisten periaatteidemme mukaisesti sekä alan parhaista käytännöistä inspiroituneina edistämme rehellisyyden kulttuuria selkeällä johtamisella, pakollisilla koulutuksilla ja seurantajärjestelmillä.

Työntekijöiltä odotetaan rehellistä, oikeudenmukaista ja ammattimaista toimintaa. Eettisestä toiminnasta ei tingitä, ja edistämme aktiivisesti sisäisiä valmennus- ja koulutusohjelmia, jotta nämä arvot juurtuvat osaksi päivittäistä toimintaa.

Lakien ja sääntelyn noudattaminen

Olemme täysin sitoutuneet noudattamaan sovellettavia lakeja ja säädöksiä. Vaatimustenmukaisuuskehiksemme kattaa kilpailu- ja tietosuojalainsäädännön, ympäristösääntelyn sekä taloudellisen raportoinnin standardit.

Alan yleisiä käytäntöjä noudattaen varmistamme, että käytössämme on sisäiset valvontamekanismit, riskienhallintajärjestelmät ja ilmiintokanavat mahdollisten vaatimustenvastaisuuksien tunnistamiseksi ja käsittelemiseksi.

Vahva keskittymisemme yritysvastuuraportointidirektiivin (CSRD) noudattamiseen ohjaa raportointiprosessejamme, joilla

varmistetaan sekä taloudellisen että ei-taloudellisen raportoinnin avoimuus ja luotettavuus.

Kestävät ja vastuulliset liiketoimintakäytännöt

Kestävyys on osa kaikkia Finnlinesin hallintokäytäntöjä. Olemme sitoutuneet vähentämään kasvihuonekaasupäästöjä mitattavien tavoitteiden mukaisesti. ISO 14001-sertifioitu ympäristöjohtamisjärjestelmämme tukee aloitteita, jotka keskittyvät jätteiden vähentämiseen, energiatehokkuuden parantamiseen ja kestävään logistiikkaan. Priorisoimme investointeja puhtaisiin teknologioihin, alustoimintojen optimointiin sekä kiertotalousratkaisuihin.

Ihmisoikeudet ja työllisyyskäytännöt

Finnlines on sitoutunut edistämään ihmis-oikeuksia, monimuotoisuutta ja osallisuutta kaikessa toiminnassaan. Edistämme oikeudenmukaista ja syrjimätöntä työympäristöä, jossa kaikkia kohdellaan tasapuolisesti.

Työntekijöiden hyvinvointi on toimintamme keskiössä, ja sitä tuetaan vahvoilla työterveys- ja -turvallisuusohjelmilla sekä työolosuhteiden ennakoivalla seurannalla.

Korruption vastaisuus ja reilu kilpailu

Noudatamme lahjonnan ja korruption suhteen nollatoleranssia korruption ja lahjonnan vastaisen toimintaperiaatteen mukaisesti. Periaatteenme kattaa:

- Kiellon lahjojen, etujen tai minkäänlaisen perusteettoman edun vastaanottamiseen tai tarjoamiseen.
- Selkeät ohjeet eturistiriitojen hallintaan.
- Velvollisuuden ilmoittaa epäillyistä rikkomuksista turvallisten ilmiintokanavien kautta.
- Sisäisen tarkastuksen valvonnan sekä kurinpitotoimet rikkomustapauksissa.

Omaisuu den ja tietojen suojaaminen

Käytössämme on tiukat toimenpiteet yhtiön omaisuuden, luottamuksellisen tiedon ja henkilötietojen suojaamiseksi. Sisäiset toimintaperiaatteet ohjaavat fyysistä ja tietoturvaa, ja kyberturvallisuusprotokollia kehitetään jatkuvasti koulutuksen ja seurannan avulla.

Noudatamme toimialalla laajasti hyväksyttyjä käytäntöjä varmistaaksemme yleisen tietosuojasetuksen (GDPR) ja muiden sovellettavien tietosuojalakien noudattamisen.

	Tavoite 2026	2025
Vahvistetut korruptio- tai lahjontatapaukset	0	0
Vahvistetut oikeustapaukset, jotka liittyvät eettisiin tai vaatimustenmukaisuuskysymyksiin	0	0
Vahvistetut ilmiintoilmoitukset	0	0