

posti

# 2023

## Vastuullisuus- raportti

posti.com





# Sisältö

<b>Postin suunta.....</b>	<b>3</b>
Toimitusjohtajan katsaus.....	4
Posti lyhyesti.....	6
Vuoden kohokohdat .....	7
Postin strategia ja toimintaympäristö.....	8
<b>Vastuullisuuskatsaus .....</b>	<b>10</b>
Postin vastuullisuusohjelma ja -tavoitteet .....	11
Ihmiset .....	14
Ympäristö.....	19
Yhteiskunta .....	24

<b>Kestävyys selvitys .....</b>	<b>26</b>
Yleiset tiedot .....	27
Ympäristötiedot .....	31
Yhteiskunnalliset tiedot.....	37
Hallintotapatiedot.....	44
<b>Raportointiperiaatteet .....</b>	<b>52</b>
Raportointiperiaatteet.....	53
Sisältöindeksi (ESRS & GRI).....	55





# Postin suunta

Toimitusjohtajan katsaus.....	4
Posti lyhyesti .....	6
Vuoden kohokohdat.....	7
Postin strategia ja toimintaympäristö .....	8





# Yhteinen vastuullisuustyömme etenee

Maailmantilanteen ja yleisen taloustilanteen vuoksi vuosi 2023 ei päästänyt postilaisia tai asiakkaitamme helpolla. Korkea inflaatio sekä korkotason nousu ovat vaikuttaneet ihmisten ostovoimaan ja luoneet epävarmuutta markkinoilla. Onnistuimme kuitenkin yhtiönä parantamaan tuotantomme toimintatehokkuutta ja parantamaan kannattavuuttamme sekä edistämään tärkeitä vastuullisuustavoitteitamme. Kiitos sekä tästä että kuluneesta vuodesta kuuluu koko työyhteisöllemme – kiitos siitä hyvästä työstä, jota teette, jotta pystymme toimimaan yhä ketterämmin ja nopeammin.

Kirjoitin vuosi sitten, kuinka henkilöstömme hyvinvointi on meille tärkein yksittäinen vuoden 2023 tavoite. Olemme tehneet paljon työtä tämän tavoitteen eteen.

Käynnistimme Välittävä johtaja -koulutuksen, jonka käyvät kaikki noin 900 esihenkilöämme vuoden 2024 loppuun mennessä. Vuonna 2023 ehdimme kouluttaa ensimmäiset 200 esihenkilöä.

Lanseerasimme uudet tavoitteet monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja mukaan

ottamisen lisäämiseksi. Ne auttavat meitä näkemään, että etenemme tässä työssä oikeaan suuntaan.

Myös työturvallisuus- ja työhyvinvointityömme eteni. Seuraamme työturvallisuuden parantumista tapaturmien taajuutta mittaavalla LTA0-luvulla, joka parani 56:stä 39:een ja sille asetetut tavoitteet saavutettiin kaikissa liiketoimintaryhmissä. Sairauspoissaoloprosenttimme laski tasolle 5 (5,9).

Yksi käyttämistämme mittareista on työntekijöiden suositteluindeksi: kysymme kaksi kertaa vuodessa tehtävässä henkilöstökyselyssämme jokaiselta postilaiselta, suosittelisiko hän meitä työnantajana. Luku on parantunut kahden vuoden aikana yli 20 pisteellä. Posti valittiin myös mukaan Financial Timesin Diversity Leaders 2024 -listalle eli monimuotoisuusjohtajalistalle.

Aina voi kuitenkin tehdä asioita paremmin. Jatkamme ponnisteluja sen eteen, että meistä tulee työpaikka, jossa jokainen tuntee olevansa arvostettu ja osa yhteisöä, ja jossa



➔ **Vastuullisuus on valinta. Sillä on iso painoarvo strategiassamme ja työ jatkuu.**



jokainen näkee oman työnsä merkityksen Postin palveluiden tuottamisessa. Aloitimme syksyllä 2023 myös vastuullisuusohjelmamme päivittämisen. Tulemme julkaisemaan sen kevään 2024 aikana.

Aiomme kuljettaa fossiilivapaasti vuonna 2030 ja olla nettonollassa vuonna 2040. Työ kohti tavoitetta eteni suunnitelman mukaisesti. Viime vuonna onnistuimme vähentämään omia päästöjämme, eli niin sanottuja scope 1- ja 2-päästöjä, 16,1 prosentilla edellisen vuoden tasosta.

Tammikuussa Smart Freight Centre ja Maailman kestävän kehityksen yritysneuvosto (World Business Council for Sustainable Development, WBCSD) julkaisivat uuden ohjeistuksen kuljetusketjujen päästöjen raportointiin. Olen ylpeä siitä, että Posti oli yksi yli 30 globaalista kehityskumppanista, jotka mahdollistivat tämän.

Allekirjoitimme viime vuoden ensimmäisellä neljänneksellä myös kolmivuotisen yhteistyösopimuksen WWF:n kanssa luonnon monimuotoisuuden suojelun edistämiseksi. Posti haluaa olla ilmastonmuutoksen torjunnan lisäksi edelläkävijä myös luontokadon hillinnässä.

Toukokuussa otimme käyttöömme ensimmäisen puoliperävaunullisen sähkökuorma-auton valituilla reiteillä Suomessa. Postin Volvo FM 42T -sähkökuorma-auto on ensimmäisiä Suomessa. Auto on yksi konkreettinen esimerkki Postin puhtaan kuljetuskaluston tiekartan toteuttamisesta. Tiekartta sisältää suunnitelman jopa tuhansien uusien sähkö-, biokaasu- ja vetyautojen käyttöönotosta vuoteen 2030 mennessä. Alkuvuonna 2024 kerroimme myös pilotista, jossa olemme muuntaneet dieselkäyttöisen kuorma-auton sähköiseksi. Uskomme, että tämänlainen muuntaminen helpottaa myös pienempien kuljetusyritysten investointeja sähköiseen raskaaseen liikenteeseen lähitulevaisuudessa. Lisäksi muuntaminen on konkreettinen esimerkki kiertotaloudesta.

Pääsin syyskuussa keskustelemaan kestävän kehityksen Agenda 2030:stä muiden johtajien kanssa YK:n yleiskokouksessa osana Suomen virallista delegaatiota. Olemme melkein puoli-matkassa ajatellen vuotta 2030 ja monet YK:n asettamista kestävän kehityksen tavoitteista (SDG) ovat jäljessä tavoitetasostaan. Uskon, että Postin kaltaisilla yrityksillä on suuri mahdollisuus vaikuttaa tähän merkittävästi ja edistää omalta osaltaan näiden tavoitteiden saavuttamista.

Joulukuussa osallistuimme yhtenä yrityksenä monien joukossa YK:n ilmastokokoukseen, jossa saavutettiin historiallinen sopu. YK:n päätöslauselmassa mainitaan nyt ensimmäistä kertaa siirtymä pois fossiilisista polttoaineista. Tätä voidaan pitää vahvana signaalina.

Aloitin työni Postin toimitusjohtajana hieman yli neljä vuotta sitten. Näiden vuosien aikana olemme yhdessä osoittaneet, että lähes 400-vuotinen instituutio voi uudistua. Postia on uudistettu ja yhtiön strategiaa on jalkautettu onnistuneesti. Olemme onnistuneet kääntämään asiakastytyväisyyden, henkilöstön sitoutumisen ja yrityksen maineen kasvuun. Samaan aikaan on saavutettu hyviä tuloksia vastuullisuustyössä, erityisesti ympäristövastuun saralla. Myös yhtiön kannattavuus ja taloudellinen suorituskyky ovat parantuneet.

Tämä on viimeinen kirjoitukseni vastuullisuusraporttiin Postin toimitusjohtajana. Haluan kiittää jokaista kollegaani sekä kaikkia asiakkaitamme yhteisestä työstämme. Se liike, joka on nyt käynnissä, ei pysähdy.

**Turkka Kuusisto**

Toimitusjohtaja



# Posti lyhyesti

Posti on yksi Suomen, Ruotsin ja Baltian johtavista jakelu- ja logistiikka-yhtiöistä. Huolehdimme asiakkaidemme arjen sujuvuudesta tarjoamalla laajan valikoiman palveluja, joihin kuuluvat paketit, rahti, postipalvelut sekä varastointi-, käsittely- ja logistiikkapalvelut.

Toimitamme vastuullisesti sen millä on sinulle merkitystä. Tavoitteenamme on nollata omat päästömme vuoteen 2030 mennessä ja kuljettaa täysin päästöttömästi koko arvoketjun osalta vuoteen 2040 mennessä.



Liikevaihto

**1 586,1**

miljoonaa euroa

Oikaistu käyttökate

**197,7**

miljoonaa euroa

Henkilöstö vuoden 2023 lopussa noin

**17 000**

henkilöä

Omat päästöt (scope 1 ja 2) vähentyivät

**16 %**

➔ **Välitämme  
asiakkaistamme,  
ympäristöstämme ja  
toisistamme.**





# Vuoden kohokohdat



## Kiertotaloutta eteenpäin

Uusi liiketoimintahankkeemme Circular Economy Venture auttaa yrityksiä tarttumaan kiertotaloudessa piilevään liiketoimintamahdollisuuteen. Kun kuluttajat voivat entistä useammin valita käytetyn tuotteen, uuden valmistamisen päästöt jäävät syntymättä. Teimme myös kierrätetystä muodista houkuttelevampaa yhdessä asiakkaidemme kanssa Secondhand Syyskuu -teemakuukauden aikana.

→ **Kierrätetyn tuotteen valinta on pois uuden valmistamisen päästöistä.**

## Monimuotoinen ja turvallinen työyhteisö

Otimme käyttöön uudet tavoitteet monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja mukaan ottamisen lisäämiseksi. Käynnistimme Välittävä johtaja -koulutuksen kaikille noin 900 esihenkilöllemme. Tapaturmataajuus ja sairaspoissaolot laskivat.

## Luonnon puolesta

Aloitimme Paltan ja muiden yritysten kanssa biodiversiteettikartan laatimisen palvelualueiden toimijoille. Käynnistimme myös kolmivuotisen yhteistyön WWF:n kanssa luonnon monimuotoisuuden suojelun edistämiseksi.

## Mukana vaikuttamassa

Olimme YK:n yleiskokouksessa tarkastelemassa Agenda 2030 -tavoitteiden tilannetta sekä COP28-ilmastokokouksessa Suomen delegaatiossa.

## Päästöt laskivat

Olimme kehittämässä globaalia ohjeistusta kuljetusketjujen päästöjen raportointiin. Omat päästömme (scope 1 & 2) pienenevät 16,1 % viime vuonna.

## Tietoa jakoon

Sustainable Business Summit -tapahtuma sekä vastuullisuuswebinaarimme keräsivät yhteensä tuhansia osallistujia.

## Vastuullisuustyömme noteerattiin

Maailman johtava yritysten vastuullisuutta arvioiva taho, EcoVadis, arvioi Postin vastuullisuuden olevan korkeimmalla mahdollisella platinatasolla kolmatta kertaa peräkkäin. Arvioitujen yritysten joukossa Posti sijoittuu maailman parhaan prosentoin

joukkoon. Posti valittiin myös Financial Timesin eniten ilmastopäästöjään vähentäneiden eurooppalaisten yritysten Europe's Climate Leaders -listalle toistamiseen. Ensimmäistä kertaa Posti valittiin Financial Timesin

Diversity Leaders 2024 eli monimuotoisuusjohtajalistalle. Postin maine parani T-Median Luottamus&Maineutkimuksessa mitatuista yrityksistä eniten (+0,18 yksikköä). Maine parantui merkittävästi myös vuosina 2021 ja 2022.





# Postin strategia ja toimintaympäristö

Postin strategia on keskittynyt jakelu- ja logistiikkaliiketoimintaan. Vuonna 2023 näiden osuus konsernin liikevaihdosta oli 60,5 prosenttia. Ydinliiketoiminnaksi on määritelty pakettijakelu, sopimuslogistiikka sekä verkkokaupan käsittely ja lähettäminen. Strategiassa määritellyillä painopistealueilla on edetty vuoden 2023 aikana toivotulla tavalla.

## Postin strategia ja toimintaympäristö

Postin kolme vuotta sitten päivitetty strategia on keskittynyt jakelu- ja logistiikkaliiketoimintaan. Kasvumme muodostuu jakelu- ja logistiikkapalveluista Suomessa, Ruotsissa ja Baltian alueella.

Toimintamme perustuu olemassaolomme tarkoitukseen – Toimitamme vastuullisesti sen, millä on merkitystä – sinun ehdoillasi – sekä arvoihimme – luotettava, arvostava ja edistyksellinen.

Visiomme on olla moderni jakelu- ja logistiikkayhtiö kasvavalla kannattavuudella.

Tavoite on, että merkittävä osa liikevaihdosta syntyy näistä liiketoiminnoista.

Strategian mukaiseksi ydinliiketoiminnaksi on määritelty pakettijakelu, sopimuslogistiikka sekä verkkokaupan käsittely ja lähettäminen (englanniksi delivery and fulfillment). Lisäksi näitä tukevia liiketoimintoja ovat sisälogistiikka, 4PL-kuljetusratkaisut, teollisuuslogistiikka, rahti, logistiikan henkilöstöratkaisut sekä postipalvelut. Sivulla 29 oleva kaavio kuvaa niitä eri arvoketjun osia, joista Postin liiketoiminta syntyy.

Verkkokauppa- ja jakelupalveluiden sekä Varastointi- ja logistiikkapalveluiden liikevaihdon yhteenlaskettu osuus oli vuonna 2023 noin 60,5 prosenttia konsernin liikevaihdosta.



Posti tarjoaa saman katon alta palveluita rahdista varastointiin sekä tilausten käsittelystä ja keräilystä niiden kuljettamiseen. Parhaimmillaan tämä voi näkyä asiakkaalle siten, että hän voi tehdä tilauksen verkkokaupasta vielä myöhään illalla ja saada sen toimitettuna kotiinsa seuraavan päivän aikana.

Paperista postia jaamme niin kauan, kun jaettavaa on. Tulevaisuudessa paperiset postit kulkevat verkossamme yhdessä pakettien kanssa. Nykyisen kehityksen perusteella arvioimme, että 2030-luvulla pakettien määrä ylittää kirjeiden määrän.

Strategiassa on määritelty seuraavat painopistealueet: asiakaskokemuksen ja brändin kehittäminen, liiketoimintaportfolion kehittäminen ja kasvu Ruotsissa ja Baltiassa, toimialan paras operatiivinen tehokkuus sekä tavoite toimia fossiilittomasti vuonna 2030.

Strategiassa määritellyillä painopistealueilla on edetty vuoden 2023 aikana toivotulla tavalla. Koti- ja postipaketin asiakastytyväisyys on pysynyt erinomaisella tasolla läpi vuoden. Pakettien seurannan ja sähköisen postilaatikon sovelluksesta OmaPostista lanseerattiin uusi versio. OmaPostin avulla Posti voi myös varmistaa kilpailukykynsä, kun Suomen hallituksen valmistelema viranomaisviestinnän digitalisaatio etenee.

Verkkokaupan pakettien toimittamista saatiin nopeutettua – esimerkiksi Verkkokauppa.comin tilausten toimitusaika puolittui. Postin maine parani T-Median Luottamus&Maine-tutkimuksessa mitatuista yrityksistä eniten (+0,18 yksikköä). Maine parantui merkittävästi myös vuosina 2021 ja 2022.

Baltiassa orgaaninen kasvu jatkui. Ydinliiketoimintaan kuulumattomat Transvalin myymälälogistiikan palvelut divestoititiin.

## → Posti tarjoaa saman katon alta palveluita rahdista varastointiin sekä tilausten käsittelystä ja keräilystä niiden kuljettamiseen.

Kuluttajien luottamus talouteen teki pohjakosketuksen vuoden aikana, mutta se on lähtenyt palautumaan loppuvuoden aikana. Korkea inflaatio sekä korkotason nousu ovat vaikuttaneet kotitalouksien ostovoimaan.

Haastavasta toimintaympäristöstä huolimatta onnistuimme parantamaan tuotannon toimintatehokkuutta ja toimimaan kustannustehokkaammin. Näiden toimien ansiosta kannattavuus parani kuluneen vuoden aikana.

Posti myös jatkaa panostamista omiin teknologisiin kyvykkyyksiin ja tuotantotiloihin, kuten uusiin nykyaikaisiin ja tehokkaisiin automatisoituihin lajittelukoneisiin, terminaaleihin ja varastoihin. Esimerkkinä tästä Transvalin uuden varaston rakentaminen Järvenpäähän.

Postin omat päästöt (scope 1 ja 2) jatkoivat laskuaan 16,1 prosentilla. Lisää ilmastotavoitteistamme ja etenemisestämme niiden suhteen voit lukea tämän raportin luvusta Ympäristö.

Postin hallitus päätti syksyllä 2023, että strategia on edelleen toimiva ja sen toteuttaminen etenee haluttuun suuntaan.

## Uudistunut postilaki voimaan

Lokakuussa 2023 voimaan tullut uudistettu postilaki kevensi Postin yleispalveluvelvoitteen Manner-Suomessa kolmeen päivään. Paperisanomalehtien jakelu haja-asutusalueilla jatkuu edelleen viisipäiväisenä, sillä sanomalehtiä jaetaan kahtena arkipäivänä uuden väliaikaisen jakelutuen turvin. Traficom myönsi Postille valtionavustuksen 17 tukialueella julkisen

hakuprosessin jälkeen, ja Lapissa Postille asetettiin erillinen julkisen palvelun velvoite.

Muutokset ovat vastuullisia päätöksiä, joilla alan sääntelyä sopeutetaan voimakkaasti väheneviin postimääriin ja samalla tuetaan paperilehtien jakelua haja-asutusalueilla. Olemme tyytyväisiä siihen, että uudistukset mahdollistavat koko-aikaisen työn säilymisen postinjakelussa sekä merkittävät päästövähennykset. Uudistusten ansiosta voimme myös paremmin vastata asiakkaiden muuttuviin tarpeisiin. Kun postisääntelyä kevennetään, valtion ei tarvitse jatkossakaan rahoittaa yleispalvelua verovaroilla.

Kolmipäiväisen yleispalvelujakelun vaikutukset jäävät postinsaajille käytännössä pieniksi, koska kirjeiden kulkunopeus säilyy entisellään. Jakelupäivien vähentäminen ei vaikuta myöskään viranomaiskirjeiden jakeluun, joka on kaupallista ja kilpailtua sopimusjakelua. Posti jakaa nämä tuotteet asiakkaiden kanssa sovitun palvelulupauksen mukaisesti.

Myös ilmasto kiittää postilain uudistusta. Jakelupäiviä vähentämällä ja jakelua tehostamalla voidaan alentaa merkittävästi postinjakelusta syntyviä hiilidioksidipäästöjä.



# Vastuullisuus- katsaus

Postin vastuullisuusohjelma ja -tavoitteet.....	11
Ihmiset.....	14
Ympäristö.....	19
Yhteiskunta.....	24



# Postin vastuullisuus-ohjelma ja -tavoitteet

## Vastuullisuuden johtaminen

Posti on sitoutunut kestävyteen ja eettiseen liiketoimintaan kaikilla toimialueillaan. Postin vastuullisuuden perustana ovat yhtiön strategia, arvot, sitoumukset sekä valtio-omistajan periaatepäätös valtionyhtiöiden esimerkillisestä asemasta yhteiskuntavastuun toteuttajina. Vastuullisuus sisältyy yhtiön olemassaolon tarkoitukseen.

Vastuullisuus on Postissa keskeinen osa strategiaa. Hallitus ja Postin johtoryhmä seuraavat vastuullisuusohjelman etenemistä säännöllisesti. Postin johtoryhmässä on ollut vuodesta 2021 alkaen vastuullisuudesta vastaava henkilö. Postin hallituksen tarkastus-, riski- ja vastuullisuusvaliokunta arvioi ja seuraa muiden tehtäviensä ohella Postin vastuullisuusraportointia sekä riskienhallintajärjestelmiä. Postin palkitsemisohjelmissa vastuullisuuteen liittyviä tavoitteita ovat ilmastotavoite,

työturvallisuustavoite sekä henkilöstön sitoutuneisuustavoite.

Postissa vastuullisuus on osa päivittäistä työtä, johtamista ja riskienhallintaa. Päätöksenteossa huomioidaan taloudellisten tekijöiden lisäksi toiminnan sosiaaliset ja ympäristölliset näkökulmat. Postin vastuullisuustyö pohjautuu kansainvälisiin vastuullisuusaloitteisiin ja -sitoumuksiin, kuten YK:n Global Compactiin, YK:n kestävä kehityksen tavoitteisiin sekä Science Based Targets initiative (SBTi) -ilmastoaloitteeseen, joka on hyväksynyt sekä Postin lyhyen aikavälin päästövähennystavoitteet vuodelle 2030 että nettonollatavoitteen koko arvoketjulle vuoteen 2040 mennessä.

Konsernin vastuullisuustyötä johtaa poikki-organisatorinen Sustainability Forum -ohjausryhmä, jossa on edustajia kaikista Postin liike- ja tukitoiminnoista. Ohjausryhmän tehtävänä on seurata yhtiön vastuullisuusohjelman etenemistä sekä varmistaa, että vastuullisuusnäkökulmat huomioidaan liiketoiminta- ja investointi-

Posti on International Post Corporationin (IPC) jäsenenä ja osana kansainvälistä toimialayhteistyötä sitoutunut edistämään viittä YK:n kestävä kehityksen tavoitetta vuoteen 2030 mennessä.



**Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua:** Edistää kaikkia koskevaa kestävää talouskasvua, täyttä ja tuottavaa työllisyyttä sekä säällisiä työpaikkoja



**Kestävä teollisuus, innovaatioita ja infrastruktuuria:** Rakentaa kestävä infrastruktuuria sekä edistää kestävä teollisuutta ja innovaatioita



**Kestävät kaupungit ja yhteisöt:** Taata turvalliset ja kestävät kaupungit sekä asuinyhdyskunnat



**Vastuullista kuluttamista:** Varmistaa kulutus- ja tuotantotapojen kestävyys



**Ilmastotekoja:** Toimia kiireellisesti ilmastomuutosta ja sen vaikutuksia vastaan

IPC:n ympäristö- ja ilmastotyön edistymisestä voi lukea lisää Posti- ja logistiikkatoimialan vuoden 2023 vastuullisuusraportista.



päätöksissä. Ohjausryhmän vetäjä on Postin johtoryhmän jäsen. Henkilöstön tietoisuutta vastuullisuuden eri osa-alueista edistetään muun muassa konserninlaajuisen koulutuksen kautta. Avainhenkilöille järjestetään syventävää koulutusta esimerkiksi vastuullisuuteen liittyvän sääntelyn muuttuessa. Vastuullisuusteemat ovat säännöllisesti esillä myös eri foorumeilla, kuten henkilöstölle järjestettävissä vastuullisuusinfoissa, -webinaareissa ja muilla sisäisillä kanavilla.

Vuonna 2023 Posti valmistautui monin tavoin yritysten kestävyysraportointidirektiivin sekä eurooppalaisten raportointistandardien voimaantuloon. Vuoden aikana valmistui työ Postin ilmastonmuutoksen taloudellisten vaikutusten arvioimiseksi noudattaen TCFD-viitekehystä (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures). Tulevaan sääntelyyn valmistautumiseksi Posti arvioi kaksinkertaisen olennaisuuden periaatteella

sille olennaiset kestävyysvaikutukset, -riskit ja mahdollisuudet syksyllä 2023, sekä käynnisti työn ESG-riskien integroimiseksi osaksi yhtiön riskienhallintaprosessia. Vuoden 2023 aikana käynnistettiin myös Postin vastuullisuusohjelman päivitys.

## Postin vastuullisuusohjelma ja -tavoitteet

Postin vastuullisuusohjelma 2021–2023 rakentuu neljälle painopistealueelle ihmisten ja maapallon hyvinvoinnin edistämiseksi. Vastuullisuustyömme perustan muodostavat päivittäinen työ ja jatkuva kehittäminen työturvallisuuden ja -hyvinvoinnin, monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja mukaanottamisen sekä kestävien hankintojen ja eettisten liiketoimintatapojen edistämiseksi.

Vuonna 2023 vastuullisuusohjelmamme toteutus eteni suunnitellusti. Henkilöstömme osalta tavoitteenamme on merkityksellinen työ ja arvopohjainen johtaminen. Haluamme, että kaikki työntekijämme voivat olla ylpeitä postilaisuudestaan ja tekemästään työstä. Vuoden aikana panostimme monin tavoin työntekijäkokemuksen kehittämiseen. Uudet johtamisperiaattemme julkaistiin huhtikuussa. Periaatteet ohjaavat johtamista arjessa ja muodostavat yhteisen perustan esihenkilötyölle sekä toimivat myös lupauksena välittävästä johtamisesta työntekijöillemme. Syksyllä julkaisimme mitattavat ja aikaan sidotut tavoitteet monimuotoisuus- ja yhdenvertaisuustyöllemme. Näiden tavoitteiden tarkoituksena on entisestään vahvistaa

## Postin vastuullisuusohjelma

	Ihmiset		Ympäristö	
Painopiste	Merkityksellinen työ	Arvojohtaminen	Nollapäästöisyys 2030	Yhdessä kohti kestävää tulevaisuutta
Tavoite	Olemme ylpeitä siitä, keitä olemme ja mitä teemme yhdessä.	Johdamme yhteisten johtamisperiaatteiden, arvojen ja tarkoituksen kautta.	Vähennämme omat kasvihuonekaasupäästömme nollaan ja kuljetamme fossiilivapaasti vuoteen 2030 mennessä.	Posti nähdään alan vihreänä edelläkävijänä.
Vastuullisuuden perusta	Työturvallisuus, hyvinvointi, monimuotoisuus ja yhdenvertaisuus, kestävä hankinta, eettinen liiketoiminta			

monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta ja mukaan ottamisen kokemusta Postilla. Myös työturvallisuus- ja työhyvinvointityömme eteni tuloksekkaasti vuoden 2023 aikana.

Jakelu- ja logistiikkayhtiönä ilmastonmuutoksen torjunta on Postin vastuullisuuden ytimessä. Ilmastonmuutoksen torjumisen on myös yksi yhtiön strategisista tavoitteista. Kunnianhimoisena tavoitteenamme on kuljettaa fossiilivapaasti vuoteen 2030 mennessä niin omien kuin ostettujen tiekuljetusten osalta. Vuoden 2023 aikana edistimme ilmastotavoitteitamme monin tavoin. Saavutimme merkittäviä päästövähennyksiä niin omien päästöjemme (scope 1 ja 2) kuin arvoketjun päästöjen (scope 3) osalta, mistä kerromme lisää luvussa Ympäristö. Vuonna 2022 julkistamamme puhtaan kaluston tiekartta eteni ja uusimme kalustoamme kulkemaan fossiilittomilla käyttövoimilla. Päästövähennysten ohella vastuullisuusohjelmamme mukaan tuemme asiakkaidemme ilmastotyötä ja autamme heitä saavuttamaan kestävän kehityksen tavoitteensa esimerkiksi vauhdittamalla kiertotalouspohjaista liiketoimintaa.

## Vastuullisuusohjelman päivitys

Vuosi 2023 oli vastuullisuusohjelmamme päättävä vuosi. Vastuullisuusodotukset yrityksiä kohtaan kasvavat jatkuvasti, ja yritysten odotetaan osallistuvan aktiivisesti yhteiskunnallisten haasteiden ratkaisemiseen. Vuonna 2023 käynnistimme uuden, keväällä 2024 julkaistavan vastuullisuusohjelmamme päivityksen. Päivitystyöhön osallistui laajasti sekä ulkoisia että sisäisiä sidosryhmiä. Tavoitteenamme on jopa aiempaa kokonaisvaltaisempi ohjelma, joka yhdistää kestävän kasvun ja kunnianhimoisen ilmastotyön, välittävän ja mukaan ottavan henkilöstöstrategian sekä positiivisen vaikutuksen yhteiskuntaan.





# Ihmiset

Ihmiset ovat tärkein voimavaramme matkallamme kohti maailman vastuullisinta logistiikkaa. Haluamme luoda arvostavan ja turvallisen työyhteisön, jossa työntekijämme voivat hyvin.

## Merkityksellinen työ

Haluamme luoda arvostavan ja turvallisen työyhteisön, jossa työntekijämme voivat kokea ylpeyttä postilaisuudestaan ja tekemästään työstä.

Jatkoimme vuonna 2022 käynnistyneen henkilöstön hyvinvointiin ja sitoutumiseen keskittyvän People Journey -ohjelman toteutusta. Sen tarkoituksena on pitää huolta henkilöstöstämme ja tukea heidän kehittymistään. Peoplen Journeyn konkreettisilla teoilla ja aloitteilla tuetaan ja toteutetaan Postin strategiaa sekä tehdään ihmisiin liittyvistä vastuullisuuslupauksista totta. Esimerkiksi Postin esihenkilötyötä, työturvallisuutta sekä monimuotoisuus- ja yhdenvertaisuustyötä on kehitetty osana People Journey -kokonaisuutta.

Nämä kaikki teemat vaikuttavat myös työntekijäkokemukseen.

Postin henkilöstökysely toteutettiin kaksi kertaa vuonna 2023. Kysely kahdesti vuodessa tuo aikaa kehittää työntekijäkokemusta saatujen vastausten perusteella. Henkilöstön sitoutuneisuutta mittaava indeksi oli nousujohteinen molemmissa kyselyissä.

### Osaamisen kehittäminen

Visiomme on olla moderni jakelu- ja logistiikka-yhtiö. Tämä edellyttää, että henkilöstön osaaminen on alamme huippua.



Posti mahdollistaa monipuolisen oppimisen ja jatkuvan kehittymisen. Käytössämme on muun muassa digitaalinen oppimisalusta, johon jokaisella postilaisella sekä kumppaneidemme henkilöstöllä on pääsy. Suurin osa työelämässä oppimisesta tapahtuu kuitenkin päivittäin arjessa tekemällä monipuolisia työtehtäviä ja tarttumalla uusiin haasteisiin. Muodolliset koulutukset ovat vain pieni osa osaamisen kehittämistä. Konkreettisten toimenpiteiden suunnittelu ja järjestäminen ei ole yksittäisen koulutusorganisaation vastuulla. Postilaiset osallistuvat aktiivisesti niin koulutusten suunnitteluun kuin toteuttamiseenkin. Jokainen on vastuussa omasta osaamisestaan ja sen kehittamisestä, työnantaja ja esihenkilö tarjoavat puitteet ja mahdollisuudet kehittymiselle.

➔ **Työntekijäkokemusta kehitetään kahdesti vuodessa tehtävän henkilöstökyselyn perusteella.**

## **Sisäinen rekrytointi ja uudelleentyöllistämispalvelu palvelevat postilaisia**

Toimialan murroksessa tuotannollinen työ vähenee toisaalla ja kasvaa toisaalla. Vuonna 2023 Postin sisäisen rekrytointi- ja uudelleentyöllistämispalvelun tehtävänä oli muun muassa löytää kokoaikaisia työllistymismahdollisuuksia postilaisille. Sisäisellä muutospalvelulla etsitään pitkäjänteistä ratkaisua tuleville vuosille sekä erilaisten työn tekemisen mallien hyödyntämistä työkokonaisuuksien yhteensovittamisessa erityisesti tuotannollisissa tehtävissä. Yksikön palveluita kehitetään yhteistyössä työnantajan, työntekijöiden ja työntekijöiden edustajien kanssa.

## **Turvallisuus**

Haluamme tarjota kaikille työntekijöillemme ja yhteistyökumppaneillemme terveellisen ja turvallisen työpaikan, jossa kaikki voivat hyvin. Työterveys- ja turvallisuustavoitteemme ja periaatteemme on määritelty vuonna 2023 julkaistussa henkilöstöpolitiikassamme.

### **Johtamiskäytäntöjen juurruttaminen jatkui**

Vuonna 2023 jatkoimme systemaattisen työturvallisuusjohtamisen juurruttamista ja paransimme asiantuntijaresursointiamme. Harmonisoimme toimintatapojamme muun muassa riskiarvioinnin ja havaintojen raportoinnin suhteen. Työvoimavaltaisella alalla merkittävimmät työturvallisuusriskit liittyvät henkilöstön liikkumiseen, liikenteeseen ja työergonomiaan. Tiivistimme yhteistyötä turvallisuuden, työterveyden ja työhyvinvointiasioiden välillä. Loppuvuodesta viimeistelimme pitkän aikavälin työturvallisuustavoitteet ja -suunnitelmat sekä konserni- että liiketoimintakohtaisesti.

Onnistuimme hyvin tavoitteessamme vähentää onnettomuuksia ja sairauspoissaoloja. Kokonaistapaturmataajuutemme LTAO laski 56:stä 39:ään, mikä tarkoittaa, että onnettomuuksia raportoitiin 300 vähemmän kuin edellisenä vuonna. Saavutimme tavoitteemme kaikissa liiketoimintaryhmissämme.

Vaikka kehitys on ollut yleisesti ottaen hyvää, viime vuoden alussa työyhteisössämme tapahtui traaginen liikenneonnettomuus, jossa postinkantajamme kuoli. Onnettomuuden aiheutti ulkopuolinen henkilö. Kiinnitimme erityistä huomiota vakavien onnettomuuksien seurantaan. Aloitimme uuden käytännön, jossa kaikki johtoryhmien kokoukset alkavat katsauksella edellisen kuukauden vakavista tilanteista. Tämän on havaittu olevan hyvä käytäntö yhteisen tilannekuvan ylläpitämiseksi. Vuonna 2023 ilmoitettiin 34 prosenttia enemmän yli 30 päivän poissaoloja aiheuttaneita (ja/tai sairaalahoitoa vaatineita) vakavia onnettomuuksia kuin edellisenä vuonna. Nämä edustivat noin 4 prosenttia kaikista raportoiduista onnettomuuksista. Useimmat näistä onnettomuuksista luokiteltiin vakaviksi pitkitettyneiden poissaolojen vuoksi. Seuraamme



tätä kehitystä tarkasti, koska esimerkiksi fyysistä työtä tekevien postilaisten ikärakenne voi altistaa pitkittyneille poissaoloille.

Myös ennaltaehkäisevä työturvallisuus edistyi. Vuonna 2023 raportoitiin 20 prosenttia enemmän turvallisuushavaintoja. Suomen lisäksi otimme käyttöön yhteisen raportointityökalun Baltian maissa ja Ruotsissa. Tämä johtaa läpinäkyvyyteen yhteisten menettelytapojemme, kuten havaintojen ja turvallisuuskävelyiden, seurannassa.

Panostimme osaamisen kehittämiseen kaikissa henkilöstöryhmissämme. Muun muassa työntekijämme suorittivat yli 1 500 työturvallisuuskorttia Suomessa. Lisäksi aloitimme Välittävä johtaja -koulutuksen esihenkilöille. Työturvallisuus vakiintui liiketoiminta-alueiden johtoryhmien agendalle ja johtoryhmät myös järjestivät työturvallisuuteen liittyviä koulutuksia ja työpajoja.

Panostimme viestintään työturvallisuudesta, puhuimme työturvallisuuden vuodesta ja nostimme vuoden aikana esiin onnistumisia eri liiketoiminta-alueiltamme.

## Hyvinvointi

Postilaisten hyvinvointi on olennainen osa sosiaalista vastuutamme. Tavoitteemme on siirtää työkykyjohtamisen painopistettä yhä ennaltaehkäisevämpään suuntaan, jotta työkyvyn ongelmia ei tulisi tai ne huomattaisiin ajoissa. Yhteistyössä liiketoimintojen kanssa pyrimme vaikuttamaan kullekin liiketoiminnalle tyypillisiin työkyvyn haasteisiin.

## Työkyky on myös työturvallisuusasia

Valtaosalla postilaisista työ on fyysistä, ja tuki- ja liikuntaelinvaihat aiheuttavat suurimman osan sairauspoissaoloistamme. Tuki- ja liikuntaelinvaihoissa postilaisia on ohjattu ensisijaisesti heidän työnsä luonteen tunteville työfysioterapeuteille, minkä ansiosta neuvonnan ja hoidon oikea-aikaisuus on parantunut.

Teimme työfysioterapeutteja tutuksi entistä isommalle joukolle juttuhetkien ja puristusvoimamittausten lomassa eri toimipisteitämme keväällä 2023 kiertäneellä Meidän Posti -kiertueella. Lisäsimme myös tietoisuutta turvallisista ja ergonomisista



työskentelytavoista työfysioterapeuttien työpaikkakäynneillä terminaaleissamme.

Kiinnitimme vuonna 2023 erityistä huomiota kuljettajiemme hyvinvointiin ja terveyteen. Työterveys kutsui kuljetuksen yli 55-vuotiaat työntekijät vastaamaan terveystarkastukseen. Tulosten avulla terveystarkastuksessa keski-tyttiin kunkin työntekijän työkyvyn kannalta merkityksellisiin asioihin työkyvyn tukemiseksi ja ylläpitämiseksi.

## Pitkien sairauspoissaolojen määrässä huikea lasku

Työkykyjohtaminen on eri toimijoiden välistä tiivistä yhteistyötä. Työkykyasiantuntijamme tukevat esihenkilöitä yksittäisissä tilanteissa ja kysymyksissä ja ratkaisuja työkyvyn tukemiseksi mietitään yhdessä. Vuonna 2023 pitkät, yli 90 päivän sairauspoissaolot vähenivätkin 43 prosentilla edellisestä vuodesta, mikä on iso saavutus ja pitkäjänteisen yhteistyön tulosta.

Yksi keskeinen tekijä on ollut esihenkilöiden osaamisen kehittyminen. Olemme rakentaneet oppimispolkua esihenkilöiden kouluttamiseksi ja osaamisen varmistamiseksi

työkykyasioissa. Oppimispolku käynnistyy uusien esihenkilöiden perehdytyksestä. Iso joukko esihenkilöitä on myös syventänyt osaamistaan työeläkeyhtiö Ilmarisen kanssa toteutettavassa Työkykymestari-koulutuksessa.

### Valmennusta työhyvinvointi-keskusteluihin

Kokeilimme keväällä 2023 valmennusta vaikeiden asioiden puheeksi ottamisesta teatterin keinoin. Tavoitteena oli vahvistaa asiakaspalvelun esihenkilöiden osaamista työhyvinvointikeskusteluissa. Näyttelijän kanssa simuloituissa keskusteluissa esihenkilöt saivat konkreettisia työkaluja siihen, miten muokata omaa keskustelutapaa tilanteen mukaan. Samalla valmennus tarjosi mahdollisuuden seurata, miten muut ottaisivat vaikean asian puheeksi.

### Monimuotoisuus ja yhdenvertaisuus

Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja mukaan ottaminen ovat osa Postin vastuullisuusohjelman perustaa. Haluamme yhdessä rakentaa kulttuuria, joka rohkaisee ja kannustaa monimuotoisuuteen, yhdenvertaisuuteen ja mukaan ottamiseen.

Työyhteisömme monimuotoisuus on meille rikkaus ja yhdessä edustamme esimerkiksi yli 80 kansalaisuutta, eri ikäluokkia ja erilaisia koulutustaustoja.

Olemme historiamme aikana edistäneet pitkäjänteisesti tasa-arvoisemman ja yhdenvertaisemman työyhteisön ja yhteiskunnan rakentamista. Vuonna 1864 olimme Suomessa ensimmäinen valtion laitos, joka palkkasi naisia töihin. 1980-luvulla ensimmäiset monimuotoisuusvaliokuntamme olivat toiminnassa ja vuonna 2012 olimme mukana käynnistämässä Suomen monimuotoisuusverkostoa.

Historiasta huolimatta järjestelmällinen monimuotoisuus- ja yhdenvertaisuustyö on sekä Postilla että suomalaisissa yrityksissä verrattain uutta. Vuonna 2022 aloitimme Postilla



systemaattisen työn monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja mukaan ottamisen edistämiseksi. Toteutimme muun muassa ensimmäisen, rajatulle henkilöstöryhmälle suunnatun tutkimuksen aiheesta. Jatkoimme tätä työtä vuonna 2023.

### Tavoitteet tukemaan monimuotoisuus- ja yhdenvertaisuustyötä

Vuonna 2023 julkaisimme mitattavat ja aikaan sidotut tavoitteet monimuotoisuus- ja yhdenvertaisuustyöllemme. Näiden tavoitteiden tarkoituksena on entisestään vahvistaa monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta ja mukaan ottamisen kokemusta Postilla. Mittarit kattavat vain osan tekemästämme työstä

monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi, mutta ne auttavat meitä seuraamaan sitä, kuljemmeko oikeaan suuntaan. Mittarit ovat luettavissa tämän raportin kestävyys selvitysosasta.

Laajensimme henkilöstön tietoisuutta ja osaamista aiheesta koulutuksilla ja viestinnällä henkilöstölle. Olimme vuonna 2023 Helsinki Priden Working with Pride -yhteistyökumppani. Pride-kuukauden aikana nostimme monimuotoisuus- ja yhdenvertaisuuskysymyksiä sisäisessä viestinnässä sekä henkilöstölle suunnatun webinaarin avulla. Olimme myös ensimmäistä kertaa mukana Pride-kulkuueessa.

Aloitimme 2023 verkkokoulutuksen rakentamisen Postin esihenkilöille. Koulutus lanseerattiin helmikuussa 2024.



# Arvojohtaminen

Päivitimme keväällä 2023 johtamisperiaattemme yhteistyössä kaikkien esihenkilöidemme kanssa. Hyvän ja välittävän johtamiskulttuurin luominen on ensiarvoisen tärkeää Postin muutokselle, sillä se edistää työntekijöiden sitoutumista, joka taas johtaa parempaan asiakastytyvyyteen.

Päivitetyt johtamisperiaatteet ovat **välitämme, kehitymme ja toimitamme**. Ne ohjaavat johtamista arjessa ja muodostavat yhteisen perustan esihenkilötyölle. Ne toimivat myös lupauksena työntekijöillemme siitä, millaista esihenkilötyötä he voivat Postilla työskennellessään odottaa. Johtamisperiaatteet linkittyvät luontevasti arvoihimme luotettava, arvostava, edistyksellinen.

Uskomme, että toimimalla arvojemme ja uusien johtamisperiaattemme mukaisesti, elämme todeksi olemassaolomme merkitystä ja visiotamme sekä rakennamme Postista parempaa työpaikkaa. Johtamisperiaatteet ovat yhteinen sitoumus, jonka mukaan haluamme toimia päivittäisessä työssämme.

Uusien johtamisperiaatteiden juurruttaminen arkeen jatkui eri puolilla organisaatiota koko vuoden ajan. Yhtenä konkreettisenä toimenpiteenä käynnistimme uuden Välittävä johtaja -koulutusohjelman. Tavoitteenamme on, että jokainen Postin esihenkilö osallistuu koulutukseen vuoden 2024 loppuun mennessä. Koulutuksen tarkoituksena on tukea esihenkilöiden arjen työtä ja antaa työkaluja välittävään johtamiseen.

Julkaisimme keväällä 2023 myös Postin uuden johtamislupauksen – Jokaisella postilaisella on oikeus hyvään ja välittävään esihenkilötyöhön – joka ohjaa meitä johtamisperiaatteiden mukaiseen ihmisläheiseen tapaan johtaa.

Panostukset johtamisen kehittämiseen näkyivät positiivisesti myös Peakon-henkilöstökyselyn johtamisindeksissä, joka on koko vuoden ajan ollut nousujohteinen.



## Töissä Suomessa

Työpaikka on yksi merkittävistä tekijöistä, kun uuteen maahan muuttanut ihminen haluaa integroitua osaksi yhteiskuntaa. Posti esimerkiksi työllisti viime vuoden aikana yli tuhat sellaista ihmistä, joilla on työntekijän oleskelulupa. Yksin nämä ihmiset edustivat jo yli 70 eri kansallisuutta. Posti onkin isolle joukolle maahanmuuttajia yksi ensimmäisistä työpaikoista ja tärkeässä roolissa arjen opettelusta Suomessa.

Emme ota tätä vastuuta kevyesti. Uskomme, että kohtelemalla jokaista työntekijää reilusti ja samojen pelisääntöjen mukaan rakennamme yhdessä kunnioittavaa ja toiset huomioon ottavaa yhteiskuntaa. Autamme monia uusia postilaisia myös arjen käytännön asioissa tuottamalla tietoa monella kielellä ja olemalla ihmisinä läsnä.



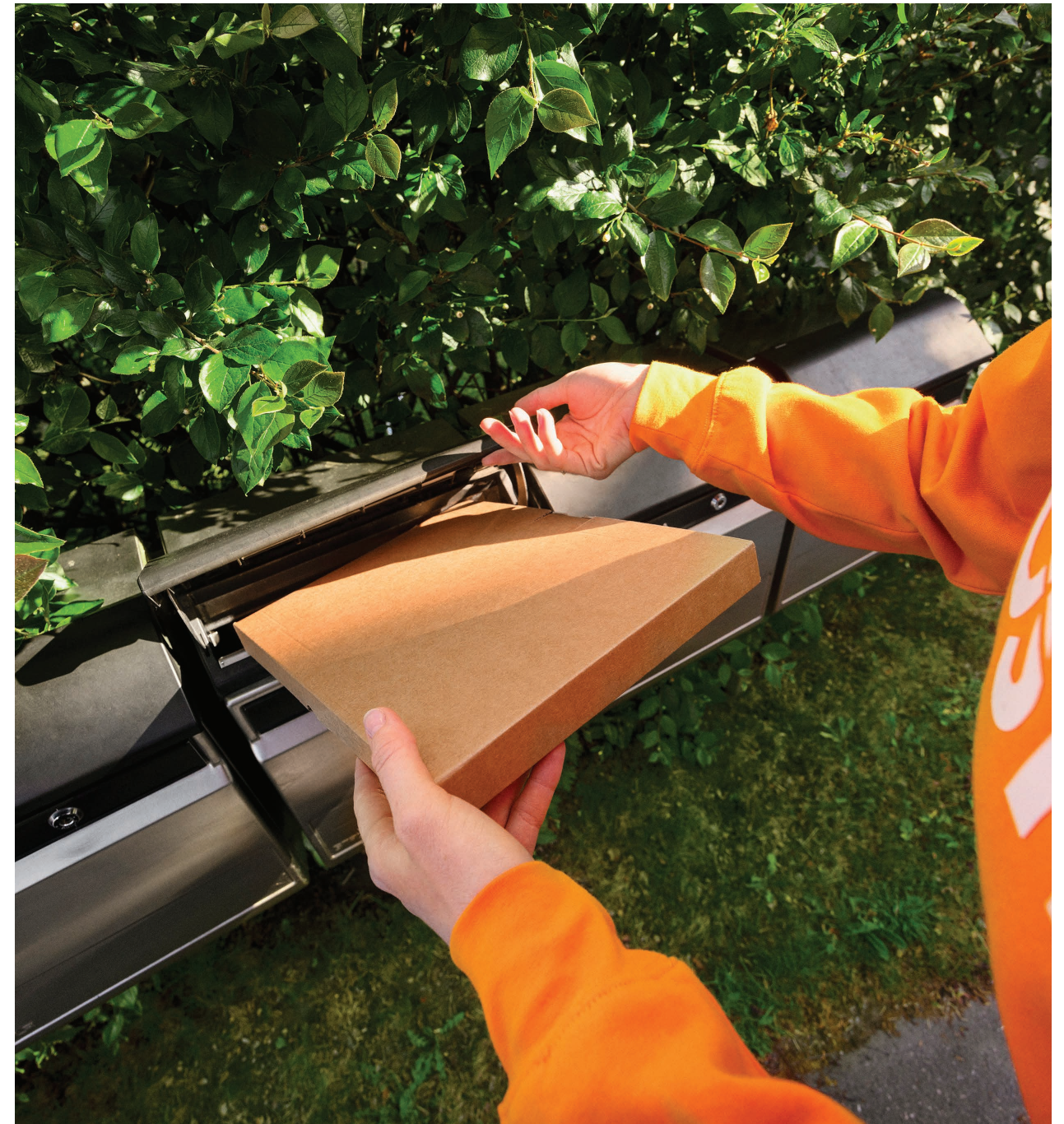
# Ympäristö

Olemme sitoutuneet vähentämään omat kasvihuonekaasupäästömme nollaan ja kuljettamaan fossiilivapaasti 2030 mennessä. Nettonollaan tähtäämme 2040. Vuonna 2023 vähensimme omia päästöjämme 16,1 prosenttia. Haluamme myös tukea yrityksiä ja kuluttajia vastuullisemman liiketoiminnan ja elämäntavan saavuttamisessa.

## Nettonolla 2040

Ilmastotyömme perustuu yhtiön strategiaan ja ilmastotieteeseen. Vuonna 2022 Postista tuli maailman ensimmäinen logistiikkayhtiö, jonka nettonollatavoitteen Science Based Targets -aloite (SBTi) hyväksyi. SBTi on kuin Pariisin ilmasopimus yrityksille – ja Posti on sitoutunut saavuttamaan tavoitteet 10 vuotta aiemmin kuin Pariisin sopimus vaatii. Pyrimme nollaamaan omat ja arvoketjun päästömme 2040 mennessä. Tähtäämme lisäksi siihen, että vuonna 2030 me ja kumppanimme ajamme vain fossiilittomalla energialla ja käyttämässämme kiinteistöissä käytämme vain fossiilitonta energiaa.

Kaikkiaan kasvihuonekaasupäästömme vuonna 2023 olivat noin 202 530 tonnia hiilidioksidiekvivalenttia (tCO<sub>2</sub>e). Kokonaispäästömme laskivat 17,4 prosenttia ja omat päästömme (scope 1 ja 2) 16,1 prosenttia verrattuna edelliseen vuoteen. Sekä omien että arvoketjun päästöjen osalta etenemme hyvää vauhtia kohti tavoitteitamme. Päästöt ja niiden vähennyskeinot on kuvattu Tiekartta nettonollaan -kuvassa sivulla 21. Kestävyys selvityksessä on tarkemmat tiedot päästöistämme.





→ **Kokonaispäästömme laskivat 17,4 prosenttia ja omat päästömme 16,1 prosenttia verrattuna edelliseen vuoteen.**

Pelkät tavoitteet eivät silti vie perille. Tärkeä etappi kohti fossiilitonta logistiikkaa on vuonna 2022 julkaisemamme oman kuljetuskaluston tiekartta. Se sisältää taloudellisesti toteuttamiskelpoisen suunnitelman jopa tuhansien uusien sähkö-, biokaasu- ja vetyautoja käyttöön otosta 2030 mennessä. Vuonna 2023 aloitimme kalustotiekarttojen laadinnan sopimusliikennöitsijöille tiiviissä yhteistyössä heidän kanssaan.

Vuonna 2023 olemme edenneet investoinneissa kalustotiekarttojen mukaisesti. Keväällä 2023 otimme käyttöön ensimmäisen täyssähköisen puoliperävaunuyhdistelmäajoneuvon. Vuoden 2023 lopussa meillä ja sopimusliikennöitsijöillämme oli tämän sähkörekan lisäksi käytössä yhteensä noin 340 sähköpakettiautoa, yksitoista sähkökuormuria, 45 kaasurekkaa, 12 kaasukuormuria ja yli 2 000 kevyttä sähköajoneuvoa skoottereista sähkökärryihin. Esimerkiksi postin perusjakelussa tavoitamme lähes puolet kotitalouksista sähköllä ja pääkaupunkiseudulla yli 90 prosenttia. Paketit ja rahtilähetykset kulkevat myös päiväpäivältä pienemmillä päästöillä – suurimmissa kaupungeissa pakettin viimeinen kilometri on jo useimmiten sähköinen.

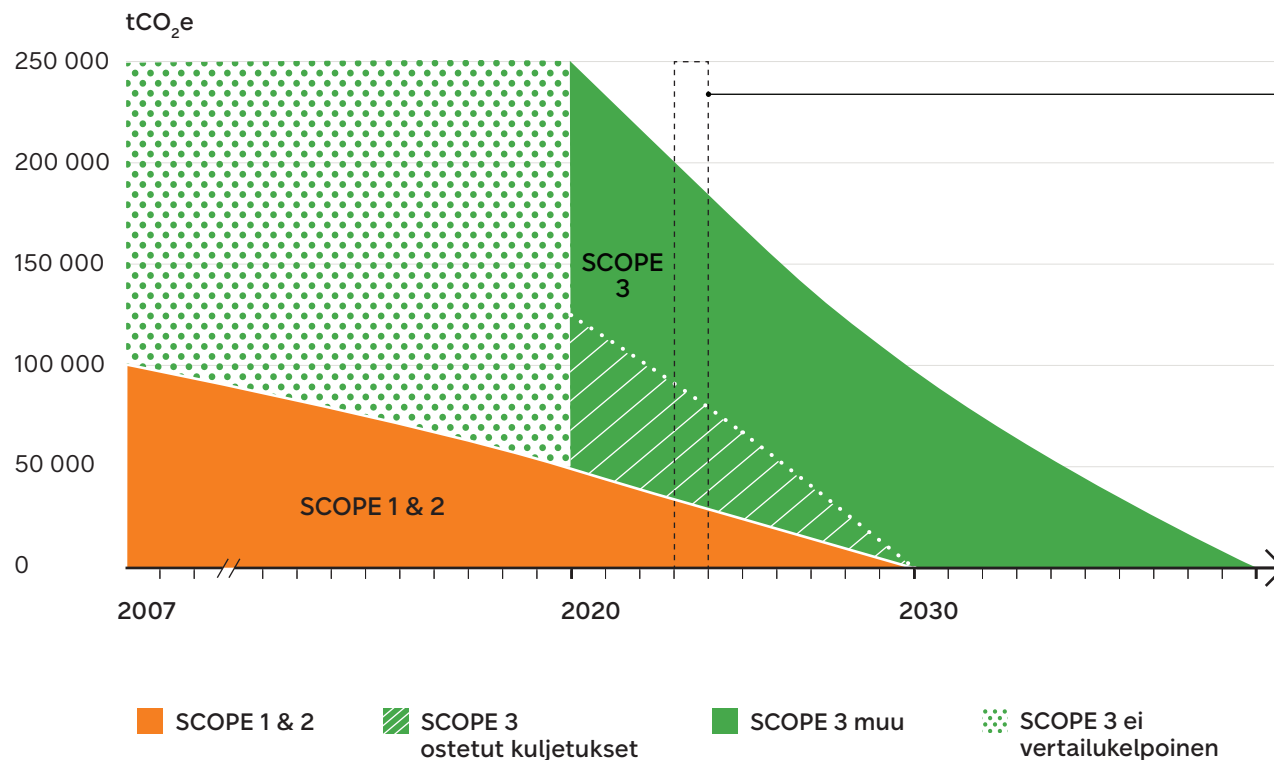
Kaikki omiin ja kumppaneidemme sähköajoneuvoihin ladattu sähkö Suomessa on alkuperätakuilla varmistettua fossiilitonta energiaa ja kaikki kaasuautojen polttoaine on biokaasua. Posti ostaa alkuperätakuut myös sille osalle myymään kuljetuksia, jonka energiaa ei ole ladattu Postin omilla latauspisteillä. Omissa ajoneuvoissa lisäsimme uusiutuvan dieselin käyttöä lähes 10 prosenttia ja sopimusliikennöitsijöiden kuljetuksissa noin 35 prosenttia. Tavoitteenamme on kuitenkin siirtyä pois dieselajoneuvoista. Uusiutuva diesel ei myöskään tällä hetkellä ole taloudellisesti kilpailukykyinen vaihtoehto perusdieselille.

Vuoden aikana omilla autoillamme ajettiin lähes 97 miljoonaa kilometriä ja sopimusliikennöitsijöiden sekä muiden kumppaneiden kalustolla arviolta noin 110 miljoonaa kilometriä. Tämä vastaa yhteensä vajaata 5 200 kierrosta maapallon ympäri. Vähiten päästöjä synnyttää silti ajamaton kilometri. Siksi kehitämme jatkuvasti reitti-optimointia ja ajotapaa sekä täyttöasteita ja pakkaamista. Epätehokkaasti pakattu auto ja ilman kuljettaminen joko pakettien välissä tai kuljetuspakkausten sisällä aiheuttaa turhaa ajoa.

Kiinteistöjen osalta pystyimme kasvattamaan fossiilitoman energian osuutta hieman vuonna 2023, vaikka kaukolämmön kulutus kasvoi kylmemmän sään vuoksi. Fossiilitoman energian osuus kiinteistöjen energiankulutuksesta oli 71,5 prosenttia kaikki toimintamaamme huomioiden. Sähköstä fossiilitonta oli kaikkiaan 99 prosenttia (Suomessa 100 prosenttia) ja kaukolämmöstä 44 prosenttia. Vuonna 2023 otimme energiapalettiimme mukaan ydinvoiman. Suomessa ostettu sähkö on edelleen täysin fossiilitonta ja vähintään puolet ostetusta sähköstä on oltava uusiutuvaa. Ydinvoima hyväksyttiin kustannussyistä ja varmistamaan sähkön riittävyys myös tulevana vuosina, kun kuljettaminen sähköistyy kiihtyvällä tahdilla.

Uusissa kiinteistöissämme panostamme vahvasti vastuullisuuteen heti suunnitteluvaiheesta alkaen. Syksyllä 2023 uutisoimme Järvenpään rakennettavasta varastosta, joka on avautuessaan yksi Suomen suurimmista. Järvenpään varastossa tullaan hyödyntämään modernia teknologiaa ja automatisaatiota, ja rakennus suunnitellaan erittäin energiatehokkaaksi. Rakennuksen lämmityksessä hyödynnetään maalämpöä ja sähkön tuotannossa aurinkoenergiaa. Keskeinen sijainti lähellä pääkaupunkiseutua sujuvoittaa tavaralogistiikkaa ja työmatkoja. Posti on

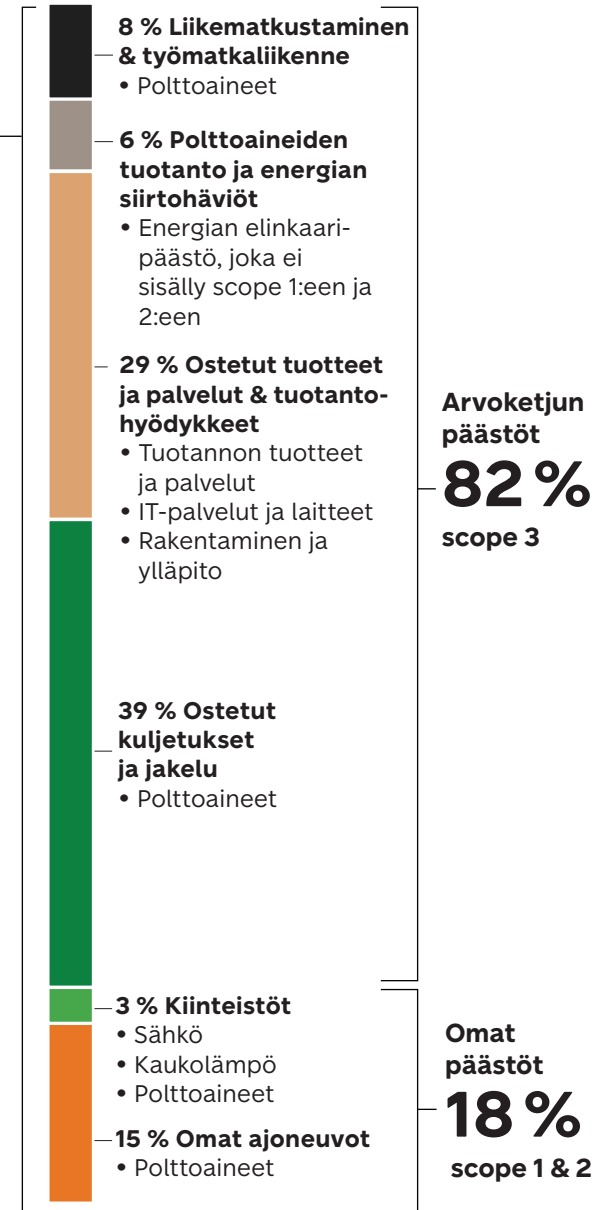
## Tiekartta nettonollaan



### Keinoja

- Reittioptimointi
- Täyttöasteen optimointi
- Taloudellinen ajotapa
- Puhtaat ajoneuvot (sähkö, kaasu, vety) ja kevyt kalusto
- Uusiutuvat polttoaineet
- Yhteistyö kumppanien kanssa
- Kiinteistöjen energiatehokkuus
- Fossiiliton sähkö ja kaukolämpö
- Oma fossiilitoman energian tuotanto
- Uudet digitaaliset työkalut
- Innovatiiviset ratkaisut
- Päästöjen neutralointi

## Posti-konsernin kokonaispäästöt 202 530 tonnia CO<sub>2</sub>e



Suomessa mukana myös vapaaehtoisessa kiinteistöjen energiatehokkuussopimuksessa ja onkin jo saavuttanut yli kaksinkertaisesti vuoden 2025 tavoitteensa.

Olemme aktiivisesti osallistuneet kansainväliseen ja kansalliseen yhteistyöhön kuljetusten päästötietojen kehittämiseksi. Maailman talousjärjestön WEF:n kokouksessa Davosissa tammikuussa 2023 julkaistiin kansainvälinen ohjeistus lähetyskohtaisten päästöjen raportointiin – Posti oli ainoana suomalaisyrityksenä mukana tämän kehitystyössä. Päivitimme rahtilähetysten päästöraportin uusien standardien ja ohjeiden mukaiseksi alkuvuodesta 2023. Pakettien ja postilähetysten osalta asiakasraportit uusitaan vuoden 2024 aikana. Postin uudet asiakasraportit vastaavat myös tuleviin EU-vaatimuksiin kuljetuspäästöjen raportoinnin osalta ja noudattavat vuonna 2023 julkaistua EN-ISO 14083 -standardia.

Vuonna 2023 julkaistiin myös kansainvälinen viitekehys kuljetusten Book and Claim -mallille. Yhden asiakkaan lähetykset hajaantuvat yleensä useisiin eri ajoneuvoihin ja viitekehys mahdollistaa fossiilittomien kuljetusten korvaamisen tietyllä asiakkaalle. Viitekehys tarjoaa siirtymävaiheen ratkaisun niille asiakkaille, jotka haluavat jo tällä hetkellä ostaa kuljetukset täysin fossiilittomasti. Posti julkaisi 2023 Vihreä rahti -lisäpalvelun rahtiasiakkailleen perustuen tähän kansainväliseen viitekehykseen.



# Yhdessä kohti kestäväää tulevaisuutta

## Kiertotalous

Posti, kuten edellä on kuvattu, on luvannut kuljettaa fossiilittomasti viimeistään vuoteen 2030 mennessä. Logistiikan päästöjen vähentäminen ja lopulta täysin fossiiliton kuljettaminen ovat tärkeitä tekijöitä matkalla kohti kestävämpää kuluttamista. Yleensä

suurimmat päästöt aiheutuvat kuitenkin tavaroiden valmistamisesta.

Esimerkiksi Gaian Postille vuonna 2019 tekemän tutkimuksen mukaan t-paidan elinkaaren päästöistä 83 prosenttia syntyy raaka-aine-tuotannossa ja vaatteiden valmistuksessa, 4 prosenttia jakelussa ja myynnissä, 10 prosenttia

matkalla myymälästä tai verkkokaupan noutopisteestä kotiin sekä loput 3 prosenttia vaatteiden huoltamisessa. Siksi haluamme tehdä tavaroiden uudelleen käyttämisestä helpompaa, houkuttelevampaa sekä taloudellisesti kannattavampaa.

Yksi konkreettinen toimenpide tämän edistämiseksi on syksyllä 2023 käynnistetty uusi liiketoimintahanke, Circular Economy Venture, jonka tavoite on tukea yrityksiä näiden kiertotalousliiketoiminnoissa ja auttaa tarttumaan kiertotaloudessa piileviin liiketoimintamahdollisuuksiin.

Käytännössä Postin tavoite on auttaa yrityksiä myymään käytettyjä tuotteita joko uusien tuotteiden rinnalla tai täysin omana liiketoimintanaan. Jos tästä kokonaisuudesta voidaan tehdä nykyistä helpompaa, entistä useampi yritys voi lisätä käytettyjä tuotteita valikoimiinsa ja kuluttajilla on paremmat mahdollisuudet tehdä ostopäätös uuden ja käytetyn välillä.

Olemme halunneet pitää kiertotalouteen ja liiketoimintaan liittyviä teemoja esillä yhdessä yritysasiakkaidemme kanssa myös viestinnän ja koulutuksen keinoin. Syyskuussa Sustainable

→ **Circular Economy Venturen tavoitteena on auttaa yrityksiä tarttumaan kiertotaloudessa piileviin liiketoimintamahdollisuuksiin.**

Business Summit -virtuaalitapahtuma sekä toimitusjohtajatason päättäjille suunnattu fyysinen tilaisuus nostivat kestävästä kuluttamisesta teemat esiin kansainvälisen tason puhujin – kuten Unileverin entinen toimitusjohtaja sekä kestävästä liiketoiminnan edistäjä Paul Polman – sekä tilaisuudessa julkaistun Vastuullinen liiketoiminta 2023 -tutkimuksen voimin. Myös syyskuussa järjestetty teemakuukausi Secondhand Syyskuu nosti aihetta esiin.



## Luonnon monimuotoisuus

Luontokato ja ekosysteemien romahdus nousivat tammikuussa 2024 Maailman talousfoorumin (The World Economic Forum, WEF) globaalien riskien sijalle kolme. Yrityksillä on merkittävä rooli luontokadon pysäyttämisessä ja syy toimia, sillä luonnon monimuotoisuus on yhteiskuntien, ihmisten hyvinvoinnin sekä kaiken liiketoiminnan ja talouden perusta.

Ilmastonmuutoksen hillintä tukee luontokadon hillintää, ja kuljetusalalla merkittävä biodiversiteettivaikutus syntyy päästöjen kautta. Suurena yrityksenä Postin on olennaista ymmärtää myös muu vaikutuksensa luonnon monimuotoisuuteen. Vuonna 2022 Posti selvitti Suomessa omistamiensa ja vuokraamiensa toimipaikkojen sijainnit suhteessa luonnon monimuotoisuuden kannalta merkittäviin alueisiin paikkatietomallinnuksen avulla. Mallinnuksen tulosten mukaan Postilla ei

ole omia kiinteistöjä, jotka olisivat luonnon monimuotoisuuden kannalta herkän alueen sisällä (luonnonsuojeluohjelma, luonnonsuojelu- ja erämaa-alueet tai Natura 2000 -alueet).

Yhteistyö eri toimijoiden välillä on keskeisessä roolissa luontokadon ehkäisyssä. Syksyllä 2023 Posti aloitti yhdessä Palveluajon työntekijät PALTA ry:n ja muiden palveluajon yritysten kanssa biodiversiteettitiekartan laatimisen palveluajon toimijoille. Tarkoituksena on lisätä ymmärrystä luontokadon merkityksestä palveluajon sekä mahdollisuuksista edistää luonnon monimuotoisuutta. Tiekartta julkaistaan keväällä 2024.

Vuonna 2023 Posti käynnisti kolmivuotisen yhteistyön WWF Suomen kanssa. Kumppanuuden tavoitteena on parantaa muun muassa yritysjohtajien tietoisuutta yritysten käytännön keinoista luontokadon torjumiseksi sekä tukea WWF:n työtä luonnon monimuotoisuuden hyväksi.



## Kiertotaloutta houkuttelevammaksi

Kun valitsemme käytetyn tuotteen uuden sijaan, säästämme uuden valmistamisesta syntyvät päästöt. Jotta tekisimme käytetyn valinnasta houkuttelevampaa, järjestimme yhdessä Emmyn, Kalevala Pidetyt, Marimekko Pre-lovedin, Torin ja Vähänkäytetty.fin kanssa Secondhand Syyskuu -teemakuukauden. Sen tarkoituksena oli innostaa kuluttamaan kestävämmiin ja rakentamaan omaa tyyliä käytetyn muodin avulla.

Sosiaalisessa mediassa Anni Ihamäki, Ellinoora ja Pete Parkkonen kannustivat käytetyn muodin hankkimiseen. Teemakuukausi näkyi voimakkaasti myös mainonnassa.



# Yhteiskunta

Olemme vahvasti läsnä asiakkaidemme ja kumppaniemme joka-päiväisessä arjessa, ja toiminnallamme on monin tavoin laaja yhteiskunnallinen kädenjälki. Sidosryhmäyhteistyömme tavoitteena on tukea Postin sääntely- ja toimintaympäristön toimivuutta sekä vahvistaa Postin yhteiskunnallisen profiilin kehittymistä.

## Yhteiskuntasuhteet

Posti pitää tiiviisti yhteyttä laajaan joukkoon sidosryhmiä vuoropuhelun ja yhteistyön merkeissä. Säännöllinen vuorovaikutus on meille tärkeää, jotta tunnistamme eri tahojen tarpeet ja kykenemme vastaamaan sidosryhmien odotuksiin. Haluamme myös välittää eri sidosryhmille ajantasaista tietoa Postista yhtiönä sekä toimintaympäristöstämme, joka on suuressa transformaatiossa muun muassa digitalisaation, ilmastonmuutoksen ja luontokadon vuoksi. Aktiivinen sidosryhmävuoropuhelu on olennainen osa vastuullista liiketoimintaa ja

kuuluu Global Reporting Initiative -standardin raportointisisältöihin. Myös tulevilla CSRD-sääntelyllä ja ESRS-vaatimuksilla on vaikutusta yhteiskunnallisen vaikuttamisen raportointiin. Vuoden 2023 aikana aloitimme valmistautumisen Suomessa vuonna 2024 voimaan tulleeseen avoimuusrekisterisääntelyyn. Vaikutamme arvojemme mukaisesti luotettavasti, arvostavasti ja edistyksellisesti.

Posti vaikuttaa aktiivisesti eri järjestöjen kautta. Olemme muun muassa Palvelualojen työnantajat







PALTA ry:n, Elinkeinoelämän Keskusliitto ry:n, Autoliikenteen Työnantajaliitto ry:n, Climate Leadership Coalitionin, Keskuskauppakamarin, alueellisten Kauppakamareiden sekä Kansainvälisen kauppakamarin ICC Suomen, Suomen Kuljetus ja Logistiikka SKAL:n, Suomen Asiakkuusmarkkinointiliitto ry:n sekä Kiinteistönomistajat ja rakennuttajat Rakli ry:n jäsen. Posti Palvelut Oy on jäsenenä media-alan edunvalvontajärjestössä Medialiitossa ja

Transval Solutions Oy Teknologiateollisuudessa. Transvalin kautta vaikutamme muun muassa Suomen Osto- ja Logistiikkayhdistys LOGY ry:ssä ja LIMOWA ry:ssä. Olemme yksi perustajajäsenistä vuonna 2023 toimintansa aloittaneessa Digital Commerce Finland Oy:ssä. Digital Commerce Finland on yhteiskunnallinen ja yhteisöllinen yritys, joka auttaa digitaalista kauppaa kasvamaan nopeammin. Teemme säännöllistä yhteistyötä myös Maailman

Postiliitto UPU:n ja kansainvälisten postialan järjestöjen International Post Corporation IPC:n ja PostEuropin kanssa.

Vaikuttamisemme teemat liittyvät kiinteästi yhtiömme strategiaan. Vaikutamme aktiivisesti postisääntelyn ja verkkokauppaa vauhdittavan sääntelyn uudistamiseen. Lisäksi vaikutamme siihen, että yhteiskunnassa edetään johdonmukaisesti kohti päästötöntä logistiikkaa, jossa tavarat ja paketit kuljetetaan fossiilivapaasti. Liikenteen päästötavoitteiden saavuttamiseksi kannatamme uusien käyttövoimien lataus- ja jakeluverkon kasvattamista sekä hankintatukien laajentamista sähköautoista myös muihin käyttövoimiin. Liikenneverkkojen ylläpidon riittävällä rahoituksella varmistetaan ihmisten ja tavaroiden sujuva liikkuminen ja ehkäistään korjausvelan kasvu. Vuonna 2023 kävimme aktiivista vuoropuhelua vaikuttamisemme teemoista eduskuntapuolueiden ja -ehdokkaiden kanssa. Lisäksi olimme kuultavana hallitusneuvotteluissa logistiikan päästöjen vähentämisestä.

Tapaamme säännöllisesti myös kaupunkien edustajia. Uskomme, että kaupunkilogistiikan huomioivalla kaupunkisuunnittelulla ja kaavoituksella luodaan paremmat edellytykset jakelupalveluiden toiminnalle ja toimivimmat palvelut kansalaisille.

Tiivis yhteistyö ja ajatusten vaihto kolmannen sektorin kanssa on Postille tärkeää, ja

➔ **Aktiivinen sidosryhmävuoropuhelu on olennainen osa vastuullista liiketoimintaa.**

tapasimme järjestöjä aktiivisesti vuoden 2023 aikana. Käynnistimme kolmivuotisen yhteistyön HelsinkiMission kanssa yksinäisyyden vähentämiseksi koulu yhteisöissä. Osallistumme vuosittain Postimuseosäätiön kautta Postimuseon toiminnan rahoittamiseen ja ylläpitämiseen. Postimuseo tutkii postitoiminnan ja logistiikan ilmiötä, ylläpitää Postin omistamia historiallisia kokoelmia sekä vaalii alan kulttuuri-perintöä. Jatkoimme vuonna 2023 myös Ukrainan tukemista Suomen sisäisissä ja kansainvälisissä humanitäärisen avun kuljetuksissa sekä tarjoamalla varastointitilaa Ukrainaan lähteville tavaralahjoituksille.



# Kestävyys- selvitys

Yleiset tiedot .....	27
Ympäristötiedot .....	31
Yhteiskunnalliset tiedot.....	37
Hallintotapatiedot .....	44



# Yleiset tiedot

## Laatimisperusteet

Postin vastuullisuusraportti on laadittu Global Reporting Initiativen (GRI) laatimaa kestävän kehityksen raportointistandardia soveltaen. Lisäksi tässä raportissa Posti ottaa ensimmäistä kertaa käyttöön eurooppalaiset kestävyysraportointistandardit (European Sustainability Reporting Standards, ESRS) vastuullisuusraportointinsa kehittämiseksi ESRS:n mukaiseksi tilikauden 2025 raportointiin mennessä. Tässä raportissa kestävyysraportointistandardien tiedonantovaatimuksiin vastataan osittain. Vastuullisuusraportti laaditaan vuosittain samalta ajanjaksolta kuin talousluvut (1.1.–31.12.). Postin vastuullisuusraportointi kattaa kaikki emoyhtiön ja tytäryhtiöiden toiminnot kaikissa toimintamaissa, ellei siitä ole erikseen asiayhteydessä mainittu. Arvoketjun tietojen sisällyttäminen vastuullisuusraporttiin mainitaan erikseen kunkin raportointiosuuden yhteydessä.

## Hallinto

Postin vastuullisuuden perustana ovat yhtiön olemassaolon tarkoitus, strategia, arvot, annetut sitoumukset sekä valtio-

omistajan periaatepäätös valtionyhtiöiden esimerkillisestä asemasta yhteiskuntavastuun toteuttajina. Vastuullisuus on Postissa integroitu yhtiön strategiaan, ja yhtiön hallitus vahvisti vastuullisuusohjelman vuoden 2020 strategiapäivityksen yhteydessä. Hallitus ja Postin johtoryhmä seuraavat vastuullisuusohjelman etenemistä vuosittain. Postin johtoryhmässä on ollut vuodesta 2021 vastuullisuudesta vastaava henkilö. Postin hallituksen valiokuntana toimiva tarkastus-, riski- ja vastuullisuusvaliokunta muiden tehtäviensä ohella arvioi ja seuraa Postin vastuullisuusraportointia sekä riskienhallintajärjestelmiä. Tarkemmat tiedot Postin hallintoelinten rooleista, vastuista, tietotaidoista sekä kokoonpanoista löytyvät tilinpäätöksen ja hallituksen toimintakertomuksen yhteydessä julkaistusta hallinto- ja ohjausjärjestelmä -selvityksestä.

Vastuullisuusustyötä ohjataan syksyllä 2020 perustetussa Sustainability Forum -ohjausryhmässä, jossa on edustajia useista Postin organisaatioista. Ryhmän tehtävänä on seurata vastuullisuusohjelman etenemistä sekä varmistaa, että vastuullisuus huomioidaan Postin strategiassa ja investointipäätöksissä. Ohjausryhmän vetäjä on Postin johtoryhmän jäsen. Ryhmässä on henkilöstöjohdon ja

## Vastuullisuuden johtamismalli

<b>Ylin johto</b>	Hallitus	Tarkastus-, riski- ja vastuullisuusvaliokunta	
		Henkilöstövaliokunta	
Johtoryhmä			
<b>Ohjausryhmät</b>	Vastuullisuusfoorumi		Tietoturvan ja tietosuojan ohjausryhmä
<b>Työryhmät ja toimikunnat</b>	Henkilöstöohjelman jalkautus	Ilmastotyöryhmä	Työturvallisuusverkosto ja työsuojelun toimikunnat
	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-toimikunta	Työhyvinvointi-foorumi	
<b>Viestintä</b>	Sisäinen ja ulkoinen viestintä ja koulutukset		



## Vastuullisuusohjelman tavoitteet ja mittarit

	Vastuullisuusohjelman osa-alue	Osa-alueen tavoite	Mittari	Tulos 2023
<b>Ihmiset</b>	Merkityksellinen työ	Olemme ylpeitä siitä, keitä olemme ja mitä teemme yhdessä.	Työntekijöiden sitoutuminen parantunut: sitoutumisindeksi.	6,9 (6,7)
	Arvojohtaminen	Johdamme yhteisten, johtamisperiaatteiden, arvojen ja tarkoituksen kautta.	Johtaminen parantunut: johtamisindeksi.	7,3 (7,3)
<b>Ympäristö</b>	Nollapäästöisyys 2030	Vähennämme omat kasvihuone-kaasupäästömme nolnaan ja kuljetamme fossiilivapaasti vuoteen 2030 mennessä.	scope 1 & 2 päästöjen vähennys -10 % edellisestä vuodesta.	-16,1 % (-10,5 %)
	Yhdessä kohti kestävää tulevaisuutta	Posti nähdään alan vihreänä edelläkävijänä.	Ei mittaria.	
<b>Vastuullisuuden perusta</b>	Työturvallisuus	Posti on sitoutunut työturvallisuuden ja turvallisuuskulttuurin jatkuvaan parantamiseen.	Työturvallisuus parantunut: LTA0.	39 (56)
	Hyvinvointi	Edistämme ihmisten kokonaisvaltaista hyvinvointia ja työkykyä muuttuvissa elämäntilanteissa ja uran eri vaiheissa.	Sairauspoissaoloprosentti.	5,0 % (5,9 %)
	Monimuotoisuus ja yhdenvertaisuus	Työyhteisönä Posti on tasa-arvoinen, yhdenvertainen ja erilaisia ihmisiä arvostava.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Miesten ja naisten edustus ylimmässä johdossa (CEO-1&amp;2) min. 40 % 2026 loppuun mennessä.</li> <li>Peakon-henkilöstökyselyn tulos kysymyksessä reilusta ja yhdenvertaisesta kohtelusta 8,0 2026 loppuun mennessä.</li> <li>Koulutetaan henkilöstö DEI-teemoista: esihenkilöt vuoden 2024 loppuun mennessä, henkilöstö 2025 loppuun mennessä.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>43 %</li> <li>7,4</li> <li>Ei saatavilla</li> </ul>
	Kestävä hankinta	Posti toimii kestäväenä ostajana kaikissa hankinnan toiminnoissa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toimittajien menettelyohjeen allekirjoitusprosentti.</li> <li>Avaintoimittajien itsearviointikyselyn suoritusaste.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>92,8 % (93,7 %) Toimittajien menettelyohjeen allekirjoitusprosentti</li> <li>13,4 % Avaintoimittajien itsearviointikyselyn suoritusaste</li> </ul>
	Eettinen liiketoiminta	Eettiset liiketoimintatavat, yrityksen arvot, työntekijöiden toimintaohjeiden ja toimittajien menettelyohjeiden mukainen toiminta näkyvät arjessamme.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Seuraamme työntekijöiden toimintaohjeen koulutuksen suoritusastetta.</li> <li>Edistämme yrityksen ilmoituskanavan käyttöä.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>66 % (83 %) työntekijöiden toimintaohjeen suoritusaste</li> <li>47 (73) ilmoitusta ilmoituskanavaan</li> </ul>

Tulos 2023 -sarakeessa on suluissa esitetty vertailukauden tulos soveltuvin osin.

liiketoimintojen edustus. Vastuullisuusohjelman eri osa-alueiden toteutumista käytäntöön seurataan eri työryhmissä ja toimikunnissa, jotka on kuvattu Vastuullisuuden johtamismalli-kaaviossa.

Vastuullisuus on huomioitu osana yhtiön palkitsemisohjelmia. Postin palkitsemisohjelmissa vastuullisuuteen liittyviä tavoitteita ovat ilmastotavoite, työturvallisuustavoite sekä henkilöstön sitoutuneisuustavoite. Tarkemmat tiedot Postin palkitsemisesta löytyvät palkitsemispolitiikasta sekä tilinpäätöksen ja hallituksen toimintakertomuksen yhteydessä julkaistavasta palkitsemisraportista.

## Strategia

Postin strategia on keskittyä jakelu- ja logistiikkaliiketoimintaan Suomessa, Ruotsissa ja Baltian alueella. Visiomme on olla moderni jakelu- ja logistiikkayhtiö kasvavalla kannattavuudella. Tavoite on, että merkittävä osa liikevaihdosta syntyy näistä liiketoiminnoista.

Strategian mukaiseksi ydinliiketoiminnaksi on määritelty pakettijakelu, sopimuslogistiikka sekä verkkokaupan käsittely ja lähettäminen

(englanniksi delivery and fulfillment). Lisäksi näitä tukevia liiketoimintoja ovat sisälogistiikka, 4PL-kuljetusratkaisut, teollisuuslogistiikka, rahti, logistiikan henkilöstöratkaisut sekä postipalvelut.

Asiakkaille tarjotaan näitä liiketoimintoja palveluina. Posti tarjoaa palveluita muille yrityksille, esimerkiksi kaupan alan toimijoille tai teollisuusyrityksille. Usein palvelun loppukäyttäjänä on yksittäinen kuluttaja. Esimerkiksi silloin, kun Postin asiakkaana toimii verkkokauppa, jolta loppukäyttäjä tilaa tuotteen. Tällöin Posti saattaa käsitellä ja lähettää tuotteen varastolla, lajitella sen ja kuljettaa loppukäyttäjälle. Posti tarjoaa palveluita myös suoraan kuluttajille, jotka voivat esimerkiksi lähettää tuotteita toisilleen.

Käytännössä yhtiön tuotannon arvoketjuun keskeisinä osina kuuluvat varastointi ja varastotyö, tavaroiden käsittely ja lähettäminen, postin ja pakettien sekä suurempien kokonaisuuksien lajittelu sekä kuljettaminen eri muodoissaan raskaalla kalustolla tehtävistä runkokuljetuksista kevyemmällä kalustolla tai jalan tehtävään toimittamiseen ja jakeluun. Osa näistä toiminnoista, etenkin jakeluun liittyen, tehdään myös kumppaniyritysten toimesta.

## Postin arvoketju



Yllä oleva kaavio kuvaa niitä eri arvoketjun osia, joista Postin liiketoiminta syntyy.

Postilla oli vuoden lopussa noin 17 000 työntekijää ja yhtiön liikevaihto oli 1 586,1 miljoonaa euroa. Postilla on lukuisia vastuullisuuden liittyviä tavoitteita ja luettelemme ne tarkasti tämän raportin eri luvuissa. Käymme tässä raportissa läpi myös tärkeimmät sidosryhmämme sekä vuorovaikutustamme heidän kanssaan.

## Toimintaperiaatteet

Yritysten kestävyysraportointidirektiivin (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) myötä Postin tulee raportoida vastuullisuudestaan eurooppalaisten kestävyysraportointistandardien mukaisesti tilikaudesta 2025 alkaen. Standardien mukaan yritysten kestävyysraportoinnissa huomioon otettavat kestävyysasteemat perustuvat kaksinkertaisen olennaisuuden tuloksiin.

Kaksinkertainen olennaisuus määrittää yrityksille merkittävät kestävyysasteemat ympäristön, yhteiskunnan ja hallintotavan näkökulmista. Tähän valmistautumiseksi Posti arvioi kaksinkertaisen olennaisuuden periaatteella sille olennaiset kestävyysvaikutukset, -riskit ja -mahdollisuudet syksyn 2023 aikana. Tässä raportissa keskitytään Postin vastuullisuusohjelman mukaisesti ihmisiin, ilmastoon, ympäristöön sekä vastuullisuuden perustaan ESRS-standardeja



mukailleen. Posti ei kuitenkaan raportoi tässä raportissa täysimääräisesti ensimmäisessä kaksinkertaisessa olennaisuusanalyysissa nousseita olennaisia teemoja. Posti raportoi täysimääräisesti kaksinkertaisten olennaisuuden teemojen mukaan viimeistään tilikaudesta 2025, ja ennen tätä kehittää kyvykkyyttään ESRS:n mukaiseen raportointiin.

Postin kaksinkertaisen olennaisuuden arviointi otti huomioon kaikki konsernin toiminnot Postin markkina-alueilla Pohjoismaissa sekä Baltiassa, konsernin arvoketjun (sekä alku- että loppupään vaiheet) ja liikesuhteet. Arviointiin osallistui sekä Postin sisäisiä että ulkoisia sidosryhmiä haastattelujen ja verkkokyselyn kautta. Posti hyödynsi ulkopuolisen asiantuntijan osaamista prosessissa ja kaksinkertainen olennaisuus pyrittiin arvioimaan sen hetkisen parhaan ymmärryksen ja ESRS-standardien ohjeistuksien mukaisesti.

Kaksinkertaisen olennaisuuden arvioinnin prosessi aloitettiin analysoimalla Postin kestävyysvaikutukset, riskit ja mahdollisuudet. Arvioinnin aikahorisonteiksi asetettiin ESRS-standardien mukaiset aikahorisontit (lyhyt,

keskipitkä ja pitkä aikaväli). Analyysin perusteella tunnistetut vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet pisteytettiin niiden olennaisuuden perusteella. Raja-arvojen asettamisessa noudatettiin EFRAG:in elokuussa 2023 julkaisemaa luonnosvaiheen ohjeistusta olennaisuusprosessista sekä ulkopuolisen asiantuntijan osaamista.

Ihmisiin ja ympäristöön liittyvät vaikutukset (vaikutusten olennaisuus) jaettiin tosiasiallisiin ja mahdollisiin myönteisiin ja kielteisiin vaikutuksiin ja pisteytettiin vaikutusten vakavuus ja todennäköisyys huomioon ottaen. Myös riskit ja mahdollisuudet pisteytettiin. Mahdolliset positiiviset vaikutukset nousivat olennaiseksi kielteisten vaikutusten kaltaisesti, mutta vaikutustekijöinä olivat mittakaava, laaja-alaisuus sekä todennäköisyys.

Postin sisäisten ja ulkoisten sidosryhmien kommentoitua kaksinkertaista olennaisuutta ulkopuolinen asiantuntija koosti vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet tehdyn työn pohjalta. Tämän jälkeen Postin omat kestävyys-asiantuntijat ja projektiin osallistuneet sisäiset sidosryhmät validoivat kestävyysteemat.

Validoidut kaksinkertaisen olennaisuuden kestävyysteemat esiteltiin Postin Sustainability Forum -ohjausryhmässä, jonka jälkeen ne etenivät Postin johtoryhmälle päätettäväksi sekä hallituksen tarkastus-, riski- ja vastuullisuusvaliokunnalle esiteltäväksi.

Postin 2023 toteutetun ensimmäisen kaksinkertaisen olennaisuusanalyysin perusteella seuraavat ESRS-standardit luokiteltiin Postille alustavasti olennaisiksi:

- ESRS E1 Ilmastonmuutos
- ESRS E2 Pilaantuminen
- ESRS E4 Biologinen monimuotoisuus ja ekosysteemit
- ESRS E5 Resurssien käyttö ja kiertotalous
- ESRS S1 Oma työvoima
- ESRS S2 Arvoketjun työntekijät
- ESRS S4 Kuluttajat ja loppukäyttäjät
- ESRS G1 Liiketoiminnan harjoittaminen

Edellä mainittujen standardien olennaisuudet määritettiin lisäksi ESRS 1 -standardin mukaisesti osa-aiheiden ja osaosaiheiden olennaisuuksiin. Tässä raportissa Posti raportoi vastuullisuusohjelmansa mukaisesti

ilmastonmuutoksesta, ympäristöstä, ihmisistä sekä vastuullisuuden perustasta, jotka ESRS-standardieissa jakaantuvat standardien E1 Ilmastonmuutos, E5 Resurssien käyttö ja kiertotalous, S1 Oma työvoima ja G1 Liiketoiminnan harjoittaminen alle. Näistä teemoista Posti raportoi ainoastaan ESRS-standardieja mukailleen eikä tämä raportti vielä sisällä kaikkia tiedonantovaatimuksia.

Olennaisten tiedonantovaatimusten sekä muiden olennaisten teemojen raportointisisältöjen osalta Posti kehittää kyvykkyyttään raportoida tilikaudesta 2025 alkaen. Kaksinkertainen olennaisuus on yrityksille jatkuva prosessi ja olennaisuus tulee päivittää aina liiketoiminnassa tapahtuvien merkittävien muutosten myötä sekä säännöllisesti kahden tai kolmen vuoden välein. Posti tarkastelee ja tarvittaessa päivittää olennaisuuttaan ennen ensimmäistä täysimääräistä ESRS:n mukaista raportointiaan.

# Ympäristötiedot

## Ilmastonmuutos (E1)

### Strategia

Postin ilmastotyö perustuu Postin strategiaan ja ilmastotieteeseen. Vuonna 2022 kansainvälinen Science Based Targets -ilmastoaloite hyväksyi Postin aiemmin hyväksytyjen lyhyen aikavälin päästövähennystavoitteiden lisäksi tavoitteen olla päästöjen osalta nettonollassa vuoteen 2040 mennessä. Posti oli ensimmäinen yritys markkina-alueillamme Suomessa, Ruotsissa ja Baltiassa, globaalisti ensimmäinen toimialallaan sekä kaikkiaan ensimmäisten 17 yrityksen joukossa, joiden nettonollatavoite hyväksyttiin.

Postin tavoitteena on käyttää vain fossiilitonta energiaa kiinteistöissään sekä tarjota vain fossiilitonta tiekuljetusta vuonna 2030. Vuoteen 2040 mennessä Posti on kaikkien päästöjensä – niin omien kuin arvoketjun päästöjen – osalta nettonollassa.

Posti julkaisi oman ajoneuvokalustonsa osalta siirtymäsuunnitelman fossiilittomuuteen syksyllä 2022. Tämä fossiilittoman kuljettamisen tiekartta sisältää jopa tuhansien uusien sähkö-, biokaasu- ja vetyautojen käyttöönoton vuoteen 2030 mennessä ja se on Postin johtoryhmän ja hallituksen hyväksymä. Vuoden 2023 aikana tiekarttatyö jatkui tiiviissä yhteistyössä sopimusliikennöitsijöidemme kanssa.

Vuoden loppuun mennessä jo hieman yli puolella Suomen verkkokauppa- ja jakeluliiketoimintamme sopimusliikennöitsijöistä oli valmiit fossiilittoman kaluston tiekartat, kun liikennöitsijävolyymia tarkastellaan ostettujen kuljetusten kustannusten perusteella. Kyseinen liiketoimintamme Suomessa vastaa päästöiltään noin kolmea neljäsosaa Postin kaikista ostettujen tiekuljetusten päästöistä.

Suunnitelmissa keskeisenä lähtökohtana on huomioitu ajoneuvoinvestointien taloudellinen kannattavuus ja Posti myös tarjoaa liikennöitsijöilleen tukea sopivan kaluston löytämiseen. Loput verkkokauppa- ja jakeluliiketoiminnan Suomen sopimusliikennöitsijöiden kalustotiekartoista laaditaan vuoden 2024 loppuun mennessä ja muiden maiden sekä liiketoimintojen osalta lähivuosien aikana. Vuonna 2024 tulemme myös kiinnittämään enemmän huomiota muiden toimittajiemme kuin kuljetusyhtiöiden ilmastotavoitteisiin ja kehitämme omaa siirtymäsuunnitelmaamme näiltä osin.

Pääkeinot Postin liiketoiminnan siirtymisestä fossiilittomaksi on esitetty kuvassa sivulla 21. Ilmastonmuutoksen siirtymäsuunnitelma raportoidaan tarkemmin Postin seuraavassa vastuullisuusraportissa.

Vuonna 2023 Posti arvioi ilmastoon liittyvät riskit ja mahdollisuudet käyttäen Task Force on Climate-related Financial Disclosures -viitekehystä (TCFD). TCFD:n suositukset auttavat organisaatioita ymmärtämään ja valmistautumaan ilmaston liittyviin riskeihin sekä hyödyntämään niille merkityksellisiä ilmaston liittyviä mahdollisuuksia. TCFD-arvioinnin tuloksia sovellettiin edelleen Postin kaksinkertaisen olennaisuuden arvioinnissa vuonna 2023. TCFD-arvioinnin laajuus kattoi Postin omat toiminnot konsernin nykyisillä markkinoilla Pohjoismaissa ja Baltiassa sekä konsernin arvoketjun.

Posti käytti apunaan ulkopuolista asiantuntijaa TCFD-viitekehysten mukaiseen ilmastoriskien ja -mahdollisuuksien arviointiin. Sisäisiä sidosryhmiä osallistui arvioinnin eri vaiheisiin. Tausta-analyysiä ja sidosryhmähaastatteluja hyödynnettiin Postin ilmastoon liittyvien riskien



## TCFD-viitekehukseen pohjautuvat ilmatoriskit ja -mahdollisuudet

Tyyppi	Ilmatoon liittyvät riskit	Aikahorisontit
<b>Siirtymä-riskit</b>	<b>Politiikka ja lainsäädäntö</b>	
	Mahdolliset uudet verot ja muut kulut johtuen hiilen hinnoittelun kuten hiiliveron käyttöönotosta	Keskipitkä ja pitkä
	<b>Teknologia</b>	
	Sähkökäyttöisten ajoneuvojen hyödyntäminen johtuen niiden toimintamatkan rajallisuudesta	Lyhyt, keskipitkä ja pitkä
	Latausinfrastruktuurin kapasiteetti ja saatavuus sekä asynkroninen latausinfrastruktuurin kehittyminen	Keskipitkä ja pitkä
	Vähähiilisten raskaiden ajoneuvojen teknologian maturiteetti	Keskipitkä ja pitkä
	Korkeat investointikustannukset tai epäonnistuneet investoinnit. Esimerkiksi epäonnistuminen CO <sub>2</sub> päästöjen vähentämisessä teknologian vuoksi.	Keskipitkä ja pitkä
	Kestävien polttoaineiden puutteellinen saatavuus	Pitkä
	<b>Markkinat</b>	
	Haasteet toimitusketjun päästöjen vähentämisessä vaikeuttavat scope 3 ilmastotavoitteiden saavuttamista	Lyhyt, keskipitkä ja pitkä
	Fossiilisten polttoaineiden ja energian hintojen volatilitteetti tai keskeytykset näiden hyödykkeiden saatavuudessa	Lyhyt, keskipitkä ja pitkä
Muuttuvia asiakas- ja kuluttajapreferenssejä vähähiilisiä tuotteita ja palveluita kohtaan ei täytetä, mikäli hiilen vähentämistä liiketoiminnassa ei saavuteta	Keskipitkä ja pitkä	
<b>Maine</b>		
Negatiiviset sosiaaliset vaikutukset esimerkiksi työntekijöiden vaihtuvuuteen ja sitoutuneisuuteen, jos ilmastotavoitteita ei saavuteta	Pitkä	
<b>Fyysiset riskit</b>	<b>Akuutti</b>	
	Akuuttien sääilmiöiden lisääntyminen ja niiden vaikutus liiketoiminnan aktiviteetteihin	Lyhyt, keskipitkä ja pitkä
	Vakavammat ja toistuvat akuutit sääilmiöt aiheuttavat raaka-aineiden saatavuusongelmia tai häiriöitä toimitusketjuissa	Pitkä
<b>Krooninen</b>		
Kroonisia riskejä ei noussut yli raja-arvon		
Tyyppi	Ilmatoon liittyvät mahdollisuudet	Aikahorisontit
<b>Resurssi-tehokkuus</b>	Parantunut maine kuva vähäpäästöiseen teknologiaan investoimisen ja sidosryhmien odotusten täyttämisen myötä	Keskipitkä ja pitkä
<b>Tuotteet ja palvelut</b>	Kiertotalous ja paluulogiikka ilmastotoimien ja muuttuvien asiakasodotusten täyttämisen ajureina	Keskipitkä ja pitkä
<b>Markkinat</b>	Pääoman saatavuus esimerkiksi EU-rahoitus voi tukea kestävämpien kuljetusmuotojen ja infrastruktuurin kehittämistä	Keskipitkä ja pitkä

Aikahorisontit: lyhyt: 0–1 v, keskipitkä: 1–5 v, pitkä: 5+ vuotta 2040 asti.

ja mahdollisuuksien tunnistamiseksi. Tunnistetut ilmatoriskit ja -mahdollisuudet pisteytettiin merkittävyytensä mukaisesti, minkä myötä kaksitoista eri riskiä ja kolme mahdollisuutta valittiin keskeisimmiksi. Keskeiset riskit ja mahdollisuudet jaettiin fyysisten riskien ja siirtymäriskien kategorioihin TCFD-viitekehysten ja ulkopuolisen asiantuntijan avulla. Keskeiset riskit ja mahdollisuudet esitetään viereisessä taulukossa sisältäen myös kyseisen riskin tai mahdollisuuden oletetun aikahorisontin.

Skenaarioanalyysiä hyödynnettiin keskeisten riskien ja mahdollisuuksien arvioimiseen eri aikajaksolla ja ilmastoskenaarioilla. Käytetyt ilmastoskenaariot olivat: järjestäytynyt siirtymä 1,5–2°C lämpötilan nousulla, epäjärjestäytynyt siirtymä 1,5–3°C lämpötilan nousulla ja kuuma maailma 3–5°C lämpötilan nousulla. Skenaarioanalyysissä Postin keskeiset sisäiset sidosryhmät arvioivat kunkin riskin ja mahdollisuuden sekä niiden vaikutukset Postiin valituilla aikajaksolla ja ilmastoskenaarioilla. Lopuksi prosessi sisälsi keskeisten riskien ja mahdollisuuksien arvioinnin ja skenaarioanalyysin tulosten vertailun Postin strategian, liiketoimintamallin, mittareiden ja tavoitteiden kanssa ilmastonmuutoksen

hillintätoimenpiteiden tunnistamiseksi sekä Postin liiketoiminnan resilienssin kasvattamiseksi ilmastonmuutosta vastaan.

Resilienssianalyysin tulokset osoittavat, että järjestäytyneessä siirtymässä siirtymäriskien ja fyysisten riskien odotetaan olevan kohtalaisia. Epäjärjestäytyneessä siirtymässä siirtymäriskit ovat merkittävämpiä. Kuuman maailman skenaariossa odotetaan vakavia fyysisiä riskejä. Postin ilmastotavoitteet ovat linjassa Pariisin ilmastopimuksen kanssa ja Postilla on merkittävimmän päästölähteen eli kuljetuskaluston osalta suunnitelma fossiilittoman kuljettamisen saavuttamiseksi. Nämä auttavat Postia varautumaan siirtymäriskeihin, jotka voivat olla merkittävämpiä lyhyellä ja keskipitkällä aikavälillä verrattuna fyysisiin riskeihin. Ilmastoriskit ovat osa Postin riskienhallintaa ja otetaan siten huomioon yrityksen strategia- ja liiketoimintasuunnittelussa. Postin riskienhallinta perustuu yrityksen hallituksen hyväksymään riskienhallintapolitiikkaan. Ilmastoön liittyvien mahdollisuuksien näkökulmasta Posti kehittää kiertotalouden ratkaisuja, jotka edistävät liiketoiminnan resilienssiä ilmastonmuutosta vastaan.

## Toimintaperiaatteet

Edellisessä kappaleessa on kuvattu Postin työtä ilmastoriskien ja -mahdollisuuksien tunnistamiseksi. Ilmastoriskit ja -mahdollisuudet integroidaan Postin yleiseen riskiprosessiin vuoden 2024 aikana.

Posti on ympäristöpolitiikassaan sitoutunut vähentämään negatiivisia ympäristövaikutuksia. Poliittika määrittelee, että Posti muun muassa vähentää energiankulutustaan ja kasvihuonekaasupäästöjään.

Postin ympäristöjohtamisen perustana on ympäristöjohtamisen standardi ISO 14001. Sertifioidut ympäristöjohtamisen järjestelmät kattoivat vuoden 2023 lopussa 97 prosenttia konsernin henkilöstöstä. Ilmastonmuutoksen hillintään liittyvät toimenpiteet on kuvattu tiiviisti ilmastotiekartassamme sivulla 21. Ilmastonmuutokseen sopeutumisen toimenpiteet liittyvät Postilla vielä pitkälti kiinteistöihin – tosin esimerkiksi sään ääri-ilmiöihin joudutaan varautumaan myös kuljetusten suunnittelussa. Ilmastonmuutoksen hillinnän ja siihen sopeutumisen toimenpiteet ja resurssit raportoidaan tarkemmin Postin seuraavassa vastuullisuusraportissa.

## Mittarit ja tavoitteet

Posti on sitoutunut Pariisin ilmastopimuksen mukaiseen tavoitteeseen pysäyttää ilmaston lämpeneminen 1,5 celsiusasteeseen. Postin ilmastotieteen mukaiset ja SBTi:n validoimat ilmastotavoitteet ovat:

- Nettonollatavoite: Posti on sitoutunut saavuttamaan nettonollan kaikkien omien ja arvoketjun päästöjen osalta vuoteen 2040 mennessä.
- Lyhyen aikavälin tavoitteet: 50 prosentin päästövähennys scope 1 ja 2 osalta vuoteen 2030 mennessä verrattuna vuoteen 2020 ja 50 prosentin päästövähennys scopen 3 osalta vuoteen 2030 mennessä verrattuna vuoteen 2020.
- Pitkän aikavälin tavoitteet: 90 prosentin päästövähennys scope 1, 2 ja 3 osalta vuoteen 2040 mennessä verrattuna vuoteen 2020.

Postilla on tavoitteena myös täysin fossiilittomat tiekuljetuksen niin omien ajoneuvojen kuin ostettujen kuljetusten osalta sekä fossiiliton energia kaikissa kiinteistöissä vuoteen 2030 mennessä. Lisäksi vuoden 2023 tavoitteena oli omien päästöjen (scope 1 ja 2) vähentäminen kymmenellä prosentilla edellisestä vuodesta.

Postin kasvihuonekaasupäästöt (scopet 1–3) ovat vähentyneet 17,4 prosenttia vuodesta 2022 ja 19,2 prosenttia vuodesta 2020 (taulukko, s. 35). Omat päästöt (scopet 1 ja 2) ovat vähentyneet 16,1 prosenttia verrattuna edelliseen vuoteen ja 31,9 prosenttia verrattuna perusvuoteen 2020. Arvoketjun (scope 3) päästö on puolestaan vähentynyt 17,7 prosenttia vuodesta 2022 ja 15,9 prosenttia vuodesta 2020.

Sekä omien että arvoketjun päästöjen osalta etenemme hyvää vauhtia kohti tavoitteitamme. Arvoketjun päästöjen osalta tarvitsemme jatkossakin kehitystyötä datan laadun parantamiseksi.



Posti ei ole vuonna 2023 rahoittanut päästöhyvityksillä kasvihuonekaasupäästöjen poistoja tai kasvihuonekaasupäästöjen hillintähankkeita.

Postin energiankulutus vuonna 2023 pysyi edellisen vuoden tasolla kylmemmästä säästä huolimatta (viereinen taulukko). Omaa uusiutuvan energian tuotantoa ei vielä raportoida, mutta Posti tuottaa aurinkoenergiaa ja maalämpöä osassa kiinteistöjään.

Posti päätti vuonna 2023, että hyväksymme energiapalettiimme myös ydinvoiman. Suomessa ostettu sähkö on edelleen täysin fossiilitonta ja vähintään puolet ostetusta sähköstä on oltava uusiutuvaa. Ydinvoima hyväksyttiin kustannussyistä ja varmistamaan sähkön riittävyys myös tulevana vuosina, kun kuljettaminen sähköistyy yhä enemmän.

Posti on Suomessa mukana vapaaehtoisessa energiatehokkuussopimuksessa, jossa Postin tavoitteena oli vähentää kiinteistöjensä energiankulutusta 10,5 prosenttia vuoden 2015 tasosta vuoteen 2025 mennessä. Vuoden 2023 loppuun mennessä vähennys oli jo 23 prosenttia eli yli kaksinkertainen tavoitteeseen nähden.

## Konsernin oma ja ulkopuolinen energiankulutus, GRI 302-1, 302-2

Megawattituntia (MWh)	2023	2022	2021
<b>Oma energiankulutus</b>			
<b>Uusiutuva</b>	<b>114 719</b>	<b>134 154</b>	<b>116 023</b>
Liikennepolttoaineet	41 614	32 771	23 995
Kiinteistöjen polttoaineet	0	0	0
Sähkö	45 605	76 552	76 273
Kaukolämpö	27 500	24 831	15 756
<b>Uusiutumaton</b>	<b>177 359</b>	<b>194 592</b>	<b>221 781</b>
Liikennepolttoaineet	136 072	152 240	164 118
Kiinteistöjen polttoaineet	6 061	6 707	10 838
Sähkö	621	1 847	2 356
Kaukolämpö	34 606	33 797	44 469
<b>Ydinvoima (sähkö)</b>	<b>32 150</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>324 228</b>	<b>328 746</b>	<b>337 804</b>
<b>Ostettujen kuljetusten energiankulutus (Suomi)*</b>			
Liikennepolttoaineet, uusiutuvat	1 557	1 191	323
Liikennepolttoaineet, uusiutumattomat	228 809	261 891	275 143
<b>Yhteensä</b>	<b>230 366</b>	<b>263 082</b>	<b>275 465</b>

Raportointiyksikkö on vuonna 2023 muutettu terajoulesta megawattitunniksi (MWh). Vuonna 2021 lisäksi Venäjän energiankulutus 53 000 MWh (uusiutumaton), tämä ei mukana taulukossa.  
\* Autolataus ei mukana luvuissa.

**Konsernin kasvihuonekaasupäästöt (Scope 1, 2 ja 3), GRI 305-1, 305-2, 305-3**

Tonnina CO <sub>2</sub> e	2023	2022	2021	2020
<b>Scope 1 – Suorat päästöt</b>				
<b>Suomi</b>				
Kuljetukset	29 160	34 929	37 607	41 663
Kiinteistöjen polttoaineet	857	1 124	2 129	1 871
Kiinteistöjen kylmäainevuodot	123	147	113	28
<b>Muut toimintamaat</b>				
Kuljetukset	639	542	0	0
Kiinteistöjen polttoaineet	382	258	317	175
<b>Scope 1 – Suorat päästöt yhteensä</b>	<b>31 160</b>	<b>37 000</b>	<b>40 166</b>	<b>43 738</b>
<b>Scope 2 – Epäsuorat päästöt</b>				
<b>Suomi</b>				
Ostettu sähkö (markkinaperusteinen)	0	0	0	168
Ostettu sähkö (sijaintiperusteinen)	5 819	6 732	6 784	6 947
Ostettu kaukolämpö (markkinaperusteinen)	3 666	3 927	5 872	6 870
Ostettu kaukolämpö (sijaintiperusteinen)	6 196	6 729	7 946	6 870
<b>Muut toimintamaat</b>				
Ostettu sähkö (markkinaperusteinen)	391	1 089	1 187	1 363
Ostettu sähkö (sijaintiperusteinen)	1 245	1 162	1 200	1 170
Ostettu kaukolämpö (markkinaperusteinen)	444	483	244	225
Ostettu kaukolämpö (sijaintiperusteinen)	655	633	321	225
<b>Scope 2 – Epäsuorat päästöt yhteensä (markkinaperusteinen)</b>	<b>4 502</b>	<b>5 499</b>	<b>7 304</b>	<b>8 627</b>
<b>Scope 2 – Epäsuorat päästöt yhteensä (sijaintiperusteinen)</b>	<b>13 915</b>	<b>15 256</b>	<b>16 250</b>	<b>15 212</b>

Tonnina CO <sub>2</sub> e	2023	2022	2021	2020
<b>Scope 3 – Muut epäsuorat päästöt</b>				
<b>Suomi</b>				
Ostetut kuljetukset ja jakelu (kategoria 4)	65 672	78 672	82 651	74 660
Polttoaineiden tuotanto ja energian siirtohäviöt (kategoria 3)	12 013	11 960	12 146	11 965
Ostetut tuotteet ja palvelut (kategoria 1)	40 197	54 670	56 346	58 038
Tuotantohyödykkeet (kategoria 2)	13 375	13 832	18 202	14 642
Liikematkustaminen (kategoria 6)	1 178	1 030	640	391
Työmatkaliikenne (kategoria 7)	13 962	14 463	14 516	15 771
<b>Muut toimintamaat</b>				
Ostetut kuljetukset ja jakelu (kategoria 4)	13 464	18 602	16 518	17 516
Polttoaineiden tuotanto ja energian siirtohäviöt (kategoria 3)	424	443	296	262
Ostetut tuotteet ja palvelut (kategoria 1)	3 688	4 630	4 147	2 815
Tuotantohyödykkeet (kategoria 2)	1 007	2 314	2 595	1 566
Liikematkustaminen (kategoria 6)	191	233	147	84
Työmatkaliikenne (kategoria 7)	1 695	1 960	1 907	592
<b>Scope 3 – Muut epäsuorat yhteensä</b>	<b>166 868</b>	<b>202 807</b>	<b>210 111</b>	<b>198 302</b>
<b>Konserni (scope 1, 2 ja 3) yhteensä</b>	<b>202 530</b>	<b>245 306</b>	<b>257 580</b>	<b>250 667</b>
<b>Suomi (scope 1, 2 ja 3) yhteensä</b>	<b>180 204</b>	<b>214 753</b>	<b>230 222</b>	<b>226 068</b>
<b>Muut toimintamaat (scope 1, 2 ja 3) yhteensä</b>	<b>22 326</b>	<b>30 554</b>	<b>27 358</b>	<b>24 599</b>
Venäjä, scopet 1–3	0	0	32 335	33 358

Biogeeniset päästöt scope 1: 14 544 (11 573) tCO<sub>2</sub>; scope 3: 10 069 (8 302) tCO<sub>2</sub>.

Osa taulukon historiatiedoista sisältää korjauksia laskennan tarkentumisen vuoksi.



# Kiertotalous (E5)

## Toimintaperiaatteet

Yksi keino edistää kiertotaloutta konkreettisesti on Postin syksyllä 2023 käynnistämä liike-toimintahanke, Circular Economy Venture. Sen tavoite on tukea yrityksiä näiden kiertotalousliiketoiminnoissa. Käytännössä tavoite on auttaa yrityksiä myymään käytettyjä tuotteita myyntikanavissaan joko uusien tuotteiden rinnalla tai täysin omana liiketoimintanaan. Hanke käynnistyi pilottivaiheena vuonna 2023 ja vuoden 2024 aikana tavoitteena on laajentaa toimintaa Suomessa ja Ruotsissa. Kiertotaloutta edistettiin vuoden 2023 aikana myös yhdessä yritysasiakkaiden kanssa toteutetun käytetyn muodin teemakuukauden kautta.

Pyrimme ympäristövaikutusten vähentämiseen myös pakkausmateriaalien osalta. Uusia tuotteita ovat muun muassa 30-prosenttisesti ruohosta valmistettu pakkauslaatikko sekä täysin muoviton, paperinen kuplapussi. Kuluttajapakkaaminen on marginaalinen osa Postin liiketoimintaa. Transvalin teollisuus-

pakkausten osalta teemme jatkuvaa työtä ympäristövaikutusten pienentämiseksi.

Postilla on myös jo usean vuoden ajan toiminut oma kierrätyskeskus, jossa työvälineitä, kalusteita ja kevytkulkuneuvoja varastoidaan sekä kierrätetään tulevia tarpeita varten. Tämä vähentää tarvetta uusille hankinnoille. Uusien hankintojen tarvetta on vähentänyt myös Postin ajoneuvojen purkuosien, kuten moottoreiden, vaihdelaatikoiden ja koriosien kierrätys.

## Mittarit ja tavoitteet

Posti on toiminnoissaan sitoutunut vähentämään jätettä ja nostamaan jätteenkierrätys- ja uudelleenkäyttöasteita. Vuonna 2023 Postin toiminnoissa merkittävimmät jätejakeet syntyvät keräyspaperista, pahvista, sekapuumurskasta ja energijakeesta. Teemme yhteistyötä jätehuoltokumppanimme kanssa myös kerätyn jätedatan luotettavuuden parantamiseksi.

## Jätteet jätelajeittain ja käsittelytavan mukaisesti, konserni pois lukien Baltia, GRI 306-3, 306-4, 306-5

Jätteet, tonnia*	2023	2022**	2021**
<b>Ei-vaarallinen jäte</b>	<b>15 319</b>	<b>19 689</b>	<b>17 574</b>
Kierrätys ja uudelleenkäyttö	10 682	12 275	10 834
Muu hyödyntäminen	3 925	5 828	5 462
Poltto jätevoimalassa	716	1 439	1 216
Loppukäsittely	26	148	61
<b>Vaarallinen jäte</b>	<b>485</b>	<b>438</b>	<b>443</b>
Kierrätys ja uudelleenkäyttö	398	404	421
Muu hyödyntäminen	31		
Loppukäsittely	57	34	24
<b>Yhteensä</b>	<b>15 804</b>	<b>20 127</b>	<b>18 017</b>
Hyötykäyttöaste, %	99 %	99 %	100 %
Kierrätysaste, %	70 %	63 %	62 %

\*Jätehuoltosopimuksen piiriin kuuluvat kohteet. Suomen kohteissa, joissa jätehuolto kuuluu vuokraan, jäävät raportoinnin ulkopuolelle. Luvuissa Suomi ja Aditro Logistics.

\*\*Vuosien 2021 ja 2022 datassa saattaa olla puutteita.

# Yhteiskunnalliset tiedot

## Oma työvoima (S1)

### Strategia

Työllistimme vuoden 2023 lopussa 17 024 henkilöä Suomessa, Ruotsissa, Virossa, Latviassa, Liettuassa, Norjassa ja Puolassa. Osaava ja motivoinut henkilöstö varmistaa edelläkävijyyden toimintaympäristön muutoksessa.

Postin vastuullisuusohjelman sosiaalista kestävyttä rakentavat teemat merkityksellinen työ ja arvoihin pohjautuva johtaminen rakentavat myönteistä työntekijäkokemusta ja tukevat Postin henkilöstöä käynnissä olevassa muutosprosessissa.

Vuonna 2022 käynnistyneen henkilöstön hyvinvointiin ja sitoutumiseen keskittyvän People Journey -ohjelman tarkoituksena on pitää huolta henkilöstöstä ja tukea kehittymisessä. Se sisältää konkreettisia toimenpidesuunnitelmia, joilla tuetaan ja toteutetaan Postin strategiaa, henkilöstötutkimuksesta nousevia kehitystarpeita sekä viedään henkilöstöön liittyvät vastuullisuuslupaukset käytäntöön.

Postilla on pysyviä ja määräaikaisia työntekijäitä kokoaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa sekä nollatuntisopimuksilla. Myös vuokratyövoimaa käytetään tasaamaan ruuhkahuippuja. Postin olennaiset vaikutukset koskevat kaikkia näitä työntekijäryhmiä kaikissa toimintamaissa.

Postin omaan työvoimaan liittyvät olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet on tunnistettu osana kaksinkertaisen olennaisuuden prosessia. Postin olennaisia vaikutuksia omaan työvoimaan ovat muun muassa terveydestä ja turvallisuudesta huolehtiminen, hyvä johtaminen, yhdenvertainen ja mukaan ottava kulttuuri sekä osaamisen kehittäminen. Nämä kaikki vaikuttavat esimerkiksi työntekijäkokemukseen. Olennainen myönteinen vaikutus on myös Postin asema Suomessa monen nuoren ja maahanmuuttajan ensimmäisenä työpaikkana ja työmahdollisuuksien tarjoajana.

### Toimintaperiaatteet

Postin omaan työvoimaan liittyvät riskit ja -mahdollisuudet integroidaan Postin riskienhallintapolitiikassa kuvattuun yleiseen riskiprosessiin vuoden 2024 aikana.

Postin henkilöstöä koskevat prosessit ja käytännöt kuvataan Postin henkilöstöpolitiikassa (People policy). Henkilöstöpolitiikka kuvaa tiiviisti Postin käytännöt johtamiseen ja esihenkilötyöhön, yhdenvertaisuuteen, rekrytointiin, osaamisen kehittämiseen, palkitsemiseen, henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin, työturvallisuuteen sekä työyhteisöön ja ilmapiiriin liittyen. Henkilöstöpolitiikka koskee koko omaa työvoimaa Posti Groupin organisaatiossa ja liiketoiminnoissa, mutta sen yleisiä periaatteita sovelletaan soveltuvien osien myös ulkoiseen työvoimaan. Poliitiikan on hyväksynyt yhtiön hallitus ja sen omistaa konsernin henkilöstöstä, viestinnästä ja vastuullisuudesta vastaava johtaja.

Postin henkilöstöpolitiikassa määritellään työturvallisuuteen liittyvät toimintaperiaattemme. Lisäksi henkilöstöpolitiikassa määritellään tavoitteemme tarjota jokaiselle työntekijälle sekä yhteistyökumppanillemme turvallinen työpaikka. Toteutamme tätä noudattamalla työturvallisuusjohtamisjärjestelmämme vaatimuksia, kouluttamalla henkilöstöämme sekä noudattamalla työturvallisuuteen liittyviä lakeja ja säädöksiä. Työturvallisuusjohtamisen järjestelmämme noudattaa ISO 45001 -standardin vaatimuksia.

Henkilöstöpolitiikassa sitoudutaan kunnioittamaan kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeusperiaatteita ja noudattamaan toimintamaidemme lainsäädäntöä, Kansainvälisen työjärjestön (ILO) keskeisiä sopimuksia ja toimintamaidemme paikallisia työmarkkinakäytäntöjä. Kunnioitamme henkilöstömme järjestäytymisvapautta.

Henkilöstöpolitiikka on saatavilla sekä Postin intranetissä sekä yhtiön verkkosivuilla.



Posti on sitoutunut kunnioittamaan oman henkilöstönsä ihmisoikeuksia myös työntekijän toimintaohjeessa YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallisessa julistuksessa määriteltyjen ihmisoikeuksien ja kansainvälisen työjärjestön (ILO:n) määrittämien työntekijöiden perusoikeuksien mukaisesti. Kunnioitamme työntekijöidemme oikeutta järjestäytyä, liittyä tai olla liittymättä yhdistyksiin ja ammattijärjestöihin sekä neuvotella kollektiivisesti yhtiön kanssa. Rohkaisemme työntekijöitämme vuoropuheluun yrityksen johdon kanssa ja kehotamme työntekijöitä ilmoittamaan mahdollisista epäkohdista.

Työntekijöiden toimintaohjeen hyväksymällä työntekijä sitoutuu myös siihen, että ei käytä lapsi- ja pakkotyövoimaa eikä tee yhteistyötä tällaista työvoimaa käyttävien toimittajien tai alihankkijoiden kanssa.

Postin henkilöstöpolitiikassa ja työntekijän toimintaohjeessa todetaan, että Posti ei hyväksy minkäänlaista syrjintää työpaikalla. Tämän lisäksi Postilla on säännöllisesti päivitettävä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelma, jossa kuvataan käytännön toimenpiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden lisäämiseksi Postilla. Nykyinen ohjelma on voimassa 2022–2024. Näissä dokumenteissa määritellään, että kohtelun tulee olla yhdenvertaista alkuperästä, uskonnosta, sukupuolesta, poliittisesta

mielipiteestä, iästä, kansallisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta, siviilisäädystä tai vammaisuudesta riippumatta.

Epäasialliseen kohteluun ja häirintään puuttumisesta Postilla on oma intranetissä kaikkien saatavissa oleva ohjeistus.

Lisäksi Postin 2023 julkaistut monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja mukaan ottamisen tavoitteet osaltaan edistävät syrjinnän eliminointia.

Postin kaikille pakollisessa Työntekijän toimintaohje -koulutuksessa on osio yhdenvertaisesta kohtelusta. Tämän lisäksi esihenkilöille on 2024 alussa lanseerattu koulutus monimuotoisuudesta, yhdenvertaisuudesta ja mukaan ottamisesta Postilla ja koko henkilöstön koulutuksen laatiminen on suunnitteilla.

Postilla toteutetaan lain velvoittamaa jatkuvaa vuoropuhelua johdon ja yhteistoimintaneuvottelukuntien välillä, joissa on edustus jokaisesta liiketoimintaryhmästä ja konsernitoiminnoista. Posti noudattaa Suomessa muutostilanteissa yhteistoimintalakia ja kaikissa toimintamaissaan paikallista työlainsäädäntöä ja työehtosopimuksia.

Mittaamme henkilöstökokemusta ja -sitoutumista henkilöstökyselyn (Peakon)

avulla. Saamme sen avulla ajantasaista tietoa henkilöstön kokemuksista ja näkemyksistä toiminnan jatkuvan kehittämisen tueksi kattaen konsernin koko henkilöstön, kaikissa maissa ja yhtiöissä. Henkilöstökyselystä nostetaan myös konkreettisia kehitystoimenpiteitä.

Postilla on käytössä kolmannen osapuolen hallinnoima sisäinen ja ulkoinen, nimetön ilmoituskanava SpeakUp, josta kerromme tarkempia tietoja luvussa Hallintotapatiedot.

Postilla on myös Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan ylläpitämä sähköpostipalautekanava, johon voi jättää ilmoituksen tai antaa palautetta tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta käsittelee tulleet ilmoitukset.

Postin toimia oman työvoiman olennaisiin vaikutuksiin ovat muun muassa terveydestä ja turvallisuudesta huolehtiminen, hyvä johtaminen, yhdenvertainen ja mukaan ottava kulttuuri sekä osaamisen kehittäminen. Näihin on käytössä esimerkiksi säännöllisesti seurattavia mittareita ja luotu erilaisia koulutuksia. Postilla on käytössä muun muassa työturvallisuus- ja työkykyjohtamisen mallit. Postin välittävän johtamisen koulutus on pakollinen kaikille Postin esihenkilöille.

## Mittarit ja tavoitteet

Postin vastuullisuusohjelmassa on määritelty sosiaaliseen kestävyYTEEN liittyviä mittareita. Posti seuraa henkilöstökyselyn sitoutumisindeksiä, johtamisindeksiä sekä tapaturmataajuutta (LTA0) ja sairauspoissaoloprosenttia. Lisäksi Posti on vuonna 2023 asettanut kolme vastuullisuusohjelmassa seurattavaa tavoitetta työlle monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja mukaan ottamisen lisäämiseksi. Mittarit ovat:

- Monimuotoisuuden lisääminen. Sekä naisten että miesten osuus ylimmästä johdosta (kaksi organisaatiotasoa toimitusjohtajasta alaspäin) on vähintään 40 prosenttia vuoden 2026 loppuun mennessä. Koko konsernin osalta naisten osuus johdosta oli vuoden 2023 lopussa 43 prosenttia. (ks. taulukko Naisten ja miesten määrä yhtiön johdossa 31.12.)
- Mukaan ottamisen kokemisen lisääminen. Henkilöstökysely Peakonin kysymyksessä reilusta ja yhdenvertaisesta kohtelusta tulos

8,0 vuoden 2026 loppuun mennessä. Syyskuun 2023 tulos oli 7,4.

- Koulutuksen ja tietoisuuden lisääminen. Kaikki työntekijät ovat osallistuneet koulutukseen monimuotoisuudesta, yhdenvertaisuudesta ja mukaan ottamisesta. Esihenkilöiden osallistumisen tavoite on täysi 100 prosenttia vuoden 2024 loppuun mennessä. Muiden työntekijöiden tavoite on 90 prosenttia vuoden 2025 loppuun mennessä.

Tämän lisäksi Posti seuraa myös muita henkilöstöön liittyviä mittareita, kuten kaksi kertaa vuodessa toteutettavan henkilöstökyselyn tuloksia sekä kuukausittain liiketoiminnoissa seurattavia mittareita kuten vaihtuvuutta, ylitöiden määrää, sairauspoissaoloprosenttia ja työhyvinvointikeskustelujen määrää.

Henkilöstökyselyn vastausprosentti oli vuoden 2023 jälkimmäisessä kyselyssä 78 prosenttia ja avoimia vastauksia saatiin yli 42 000. Vastaukset analysoitiin ja niistä nostettiin konkreettisia kehitystoimenpiteitä vuodelle 2024.

## Henkilöstö maittain 31.12., GRI 2-7

	2023	2022	2021
Suomi	14 937	17 642	18 571
Ruotsi	1 252	1 502	1 761
Viro	413	425	428
Liettua	202	216	182
Latvia	144	134	131
Norja	24	27	0
Puola	52	50	55
<b>Yhteensä</b>	<b>17 024</b>	<b>19 996</b>	<b>21 128</b>

## Työsuhteiden sukupuolijakauma 31.12., Konserni, GRI 2-7

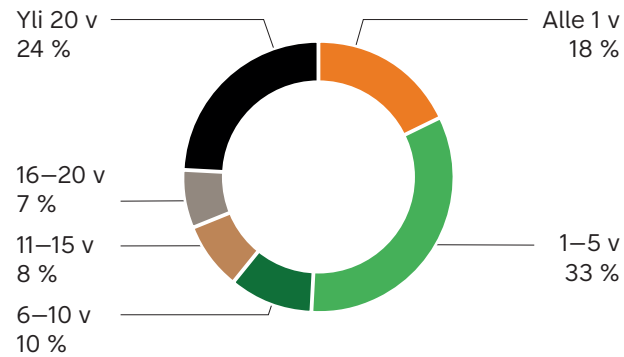
	2023			2022		
	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naiset	Miehet	Yhteensä
Kokoaikaisia	3 029	7 141	10 170	3 093	7 033	10 126
Osa-aikaisia	1 178	1 614	2 792	1 578	1 805	3 383
<b>Yhteensä</b>	<b>4 207</b>	<b>8 755</b>	<b>12 962</b>	<b>4 671</b>	<b>8 838</b>	<b>13 509</b>
Pysyviä	3 741	7 943	11 684	3 980	7 706	11 686
Määräaikaisia	460	818	1 278	658	1 165	1 823
<b>Yhteensä</b>	<b>4 201</b>	<b>8 761</b>	<b>12 962</b>	<b>4 638</b>	<b>8 871</b>	<b>13 509</b>
Nollatuntisopimuksella	922	3 140	4 062	1 708	4 779	6 487
<b>Yhteensä</b>	<b>5 129</b>	<b>11 895</b>	<b>17 024</b>	<b>6 379</b>	<b>13 617</b>	<b>19 996</b>

## Työsuhteiden maantieteellinen jakauma 31.12., Konserni, GRI 2-7, 2-8

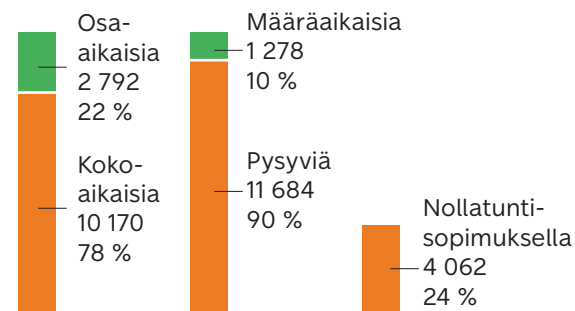
	Suomi	Ruotsi	Baltia	Muut alueet	Yhteensä
Kokoaikaisia	8 579	820	707	64	10 170
Osa-aikaisia	2 707	21	52	12	2 792
<b>Yhteensä</b>	<b>11 286</b>	<b>841</b>	<b>759</b>	<b>76</b>	<b>12 962</b>
Pysyviä	10 299	632	693	60	11 684
Määräaikaisia	987	209	66	16	1 278
<b>Yhteensä</b>	<b>11 286</b>	<b>841</b>	<b>759</b>	<b>76</b>	<b>12 962</b>
Nollatuntisopimuksella	3 651	411	0	0	4 062
<b>Yhteensä</b>	<b>14 937</b>	<b>1 252</b>	<b>759</b>	<b>76</b>	<b>17 024</b>
Muut, kuin suorassa työsuhteessa olevat					7 928



## Konsernin henkilöstön työuran pituus



## Konsernin henkilöstön työsuhteiden jakauma 31.12.2023



## Rekrytoinnit ja lähtövaihtuvuus 1.1.–31.12., GRI 401-1

Pysyvät työsuhteet, Suomi	Pysyvät työsuhteet	Alkaneet pysyvät työsuhteet	Päättyneet pysyvät työsuhteet	Pysyvät työsuhteet (%)	Alkaneet pysyvät työsuhteet (%)	Päättyneet pysyvät työsuhteet (%)
Naiset	4 325	557	1 609	28,4 %	28,5 %	36,2 %
Miehet	10 915	1 400	2 833	71,6 %	71,5 %	63,8 %
<b>Yhteensä</b>	<b>15 240</b>	<b>1 957</b>	<b>4 442</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>
Alle 30-vuotiaat	2 915	1 079	2 014	19,1 %	55,1 %	45,3 %
30–50-vuotiaat	6 735	734	1 662	44,2 %	37,5 %	37,4 %
50-vuotta vanhemmat	5 588	144	766	36,7 %	7,4 %	17,3 %
<b>Yhteensä</b>	<b>15 240</b>	<b>1 957</b>	<b>4 442</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>

Lähtö- ja tulovaihtuvuus Pysyvät työsuhteet, Suomi	Lähtövaihtuvuus (%)	Tulovaihtuvuus (%)	Lähtövaihtuvuus ja tulovaihtuvuus, Pysyvät työsuhteet, Konserni	Päättyneet pysyvät työsuhteet	Alkaneet pysyvät työsuhteet	Lähtövaihtuvuus (%)	Tulovaihtuvuus (%)
Naiset	37,2 %	12,9 %	Suomi	4 442	1 957	29,1 %	12,8 %
Miehet	26,0 %	12,8 %	Ruotsi	228	104	40,4 %	18,4 %
<b>Yhteensä</b>	<b>29,1 %</b>	<b>12,8 %</b>	Viro	110	83	27,6 %	20,8 %
Alle 30-vuotiaat	69,1 %	37,0 %	Latvia	53	52	43,8 %	43,0 %
30–50 vuotiaat	24,7 %	10,9 %	Liettua	168	143	95,5 %	81,3 %
50-vuotta vanhemmat	13,7 %	2,6 %	<b>Yhteensä</b>	<b>5 001</b>	<b>2 339</b>	<b>30,6 %</b>	<b>14,3 %</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>29,1 %</b>	<b>12,8 %</b>	Henkilöstömäärältään pienet alueet ei mukana laskennassa.				

Pysyvät työsuhteet ovat toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet. Päättyneet pysyvät työsuhteet ja lähtövaihtuvuus sisältävät vapaaehtoiset ja ei-vapaaehtoiset lähteneet.

Posti-konsernissa noudatetaan useaa työehtosopimusta ja 5 suurinta, jotka kattavat noin 77 prosenttia työntekijöistä ovat Viestinvälitys- ja logistiikka-ala (PAU), Jakelua koskeva työehtosopimus (Teollisuusliitto), Kaupan työehtosopimus (PAM), Kuorma-autoala (AKT) ja Bemanningsavtalet (LO). Työehtosopimusten kattavuus kaikissa maissa löytyy taulukosta Työehtosopimusten kattavuus, konserni.

Kaikki Posti-konsernin työsuhteiset työntekijät kuuluvat sosiaalisen suojelun piiriin suurista elämäntapahtumista, kuten työpaikan menettäminen, sairaus, synnytys tai eläkkeelle jääminen, johtuvien tulonmenetysten varalta. Nämä toimet määritellään kunkin maan sosiaaliturvassa ja käytössä olevissa työehtosopimuksissa.

### Työehtosopimusten kattavuus, Konserni, GRI 2-30

Kattavuusaste	Työehtosopimusneuvottelujen kattavuus** Työsuhteiset työntekijät - ETA-alue*	Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu** Edustus työpaikoilla - ETA-alue
0–19 %		
20–39 %		
40–59 %		
60–79 %		
80–100 %	Suomi, Ruotsi	Suomi, Ruotsi

\* Postilla ei ole ETA-alueen ulkopuolisia työntekijöitä.

\*\* Norjassa < 50 työntekijää, ei raportoida. Baltia ja Puola ei raportoida 2023, data ei saatavilla.

Taulukko muokattu ESRS:n mukaiseksi ja korvaa aikaisempina vuosina julkaistun Työehtosopimusten jakauma taulukon.

### Naisten ja miesten määrä yhtiön johdossa 31.12., Konserni, GRI 405-1

	Naisia	Naisia (%)	Miehiä	Miehiä (%)	Yhteensä	Tavoite 2026
Hallintoneuvosto	5	42 %	7	58 %	12	
Hallitus	6	60 %	4	40 %	10	
Konsernin johtoryhmä	2	22 %	7	78 %	9	
Konsernin, konsernitoimintojen ja liiketoimintaryhmien johtoryhmät	40	43 %	54	57 %	94	Vähintään 40 % naisia ja miehiä

### Keskimääräiset koulutustunnit ja säännöllisten suoritusarviointien ja kehityskeskustelujen kattavuus, GRI 404-1, 404-3

	2023	2022	2021
<b>Keskimääräiset koulutustunnit per henkilö vuodessa 1.1.–31.12., Suomi</b>	<b>2,8</b>	<b>2,3</b>	<b>1,3</b>
Työntekijät	2,1	1,6	0,6
Toimihenkilöt	6,8	6,4	4,7
Johto ja ylemmät toimihenkilöt	5,7	5,3	6,7
Naiset	2,3	1,8	1,3
Miehet	2,9	2,5	1,3
<b>Säännöllisten suoritusarviointien ja kehityskeskustelujen piirissä olevaa henkilöstöä 31.12. (%), Suomi*</b>			
Työntekijät**	1,8 %	1,4 %	
Toimihenkilöt	93,6 %	73,7 %	
Johto ja ylemmät toimihenkilöt	87,7 %	75,2 %	
Naiset	21,2 %	15,8 %	
Miehet	13,5 %	10,9 %	
<b>Yhteensä</b>	<b>15,7 %</b>	<b>12,4 %</b>	<b>9,1 %</b>

\* Taulukon mukainen jaottelu ei ole saatavilla vuodelta 2021. Vuoden 2023 luvut arvioitu, suoritusten arviointiprosessi raportointihetkellä vielä meneillään. 2022 luvut päivitetty.

\*\* Luku sisältää yksilölliset suoritusarviointit ja kehityskeskustelut. Tuotannollisissa tehtävissä toimivien henkilöiden kanssa käydään läpi vuoden saavutukset ja tulevan vuoden tavoitteet ryhmittäin kerran vuodessa. Lisäksi käydään henkilökohtainen keskustelu liittyen henkilökohtaiseen kehittymiseen ja työhyvinvointiin.

### Sairauspoissaolot, tapaturmat ja eläköityminen, GRI 403-8, 403-9, 403-10

Suomi	2023	2022	2021
Työterveys- ja turvallisuusjohtamisjärjestelmien kattavuus (ISO 45001) 31.12. (%)	99,6	99,8	99,7
Työterveys- ja turvallisuusjohtamisjärjestelmien ulkoiset auditoinnit 1.1.–31.12.	69	45	43
Sairauspoissaolot 1.1.–31.12. (%)	5,0	5,6	5,7
Työperäiset sairaudet 1.1.–31.12.	0	0	0
Poissaoloon johtaneet työtapaturmat 1.1.–31.12.	602	559	633
Työtaturmista johtuvat kuolemantapaukset 1.1.–31.12.	1	1	0
Tapaturmataajuus LTA1 1.1.–31.12.*	28	24	26
Tapaturmataajuus LTA0 1.1.–31.12.**	41	60	
Työkyvyttömyyseläkkeet	63	81	70
Osa-aikaiset työkyvyttömyyseläkkeet	40	46	65
Työkyvyttömyyseläkkeet yhteensä	103	127	135
Keskimääräinen työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisikä	59,7	58,4	58,2
Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä	64,8	64,5	64,1
Eläkkeelle siirtyneet	175	184	171

\* LTA1 on laskettu miljoonaa työtuntia kohden.

\*\* LTA0 on laskettu miljoonaa työtuntia kohden. Luku ei saatavilla vuodelta 2021.

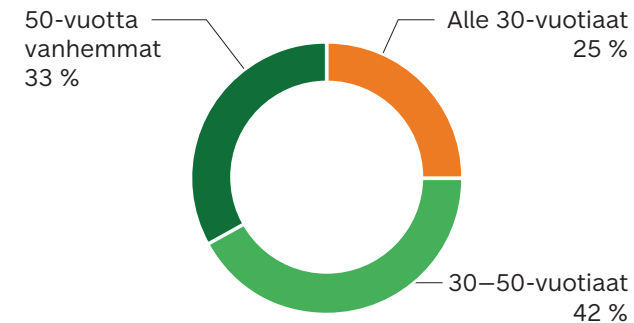
\*\*\* Luku ei saatavilla vuodelta 2021.

Hyvän työkykyjohtamisen ansiosta olemme onnistuneet vähentämään sekä palkallisten että palkattomien sairaspöissaolujen määrää. Ks. taulukko Sairauspoissaolot, tapaturmat ja eläköityminen. Kokonaistapaturmataajuus laski 30 prosenttia mutta poissaoloon johtaneita tapaturmia emme onnistuneet vähentämään. Turvallisuushavaintojen määrä nousi 20 prosenttia ja saimme raportoinnin piiriin myös Ruotsin toiminnot ja Baltian maat.

Vuoden 2023 aikana Postilla toteutettiin palkkatasa-arvoselvitys. Selvityksen perusteella Postissa ei tunnisteta olevan selittämätöntä palkaneroa sukupuolten välillä. Naisten ja miesten peruspalkan ja kokonaispalkitsemisen suhde 31.12. Oli 98,36 prosenttia (koko konserni pois lukien Aditro Logistics ja WebLog Finland). Suomessa suhde oli 99,02 prosenttia sisältäen Transvalin ja 100,45 prosenttia ilman Transvalia.

Konserni	2023	2022	2021
Työterveys- ja turvallisuusjohtamisjärjestelmien kattavuus (ISO 45001) 31.12. (%)***	95	92	
Sairauspoissaolot 1.1.–31.12. (%)	5,0	5,9	5,5
Poissaoloon johtaneet työtapaturmat 1.1.–31.12.	645	615	651
Työtaturmista johtuvat kuolemantapaukset 1.1.–31.12.	1	1	1
Tapaturmataajuus LTA1 1.1.–31.12.*	27	23	24
Tapaturmataajuus LTA0 1.1.–31.12.**	39	56	

### Konsernin henkilöstön ikärakenne, GRI 405-1



### Perhevapaat 1.1.–31.12., GRI 401-3

Konserni	Suomi	Ruotsi	Baltia	Muut maat
<b>Perhevapaalla olleiden lukumäärä</b>	331	34	25	17
Naiset	159	23	25	9
Miehet	172	11	0	8
<b>Perhevapaalta palanneiden lukumäärä</b>	251	25	7	
Naiset	95	15	7	0
Miehet	156	10	0	0
Perhevapaalta 2022 palanneet ja työsuhteessa 12 kk palaamisen jälkeen*	340	16	8	

\* Luku muiden maiden osalta ei saatavilla.



# Kuluttajat ja loppukäyttäjät (S4)

## Strategia

Postin olemassaolon tarkoitus ”Toimitamme vastuullisesti sen millä on merkitystä – sinun ehdoillasi”, tuo asiakkaat eli myös kuluttajat ja loppukäyttäjät ja asiakaskokemuksen parantamisen osaksi strategiaamme.

Postilla on Suomessa koko maan kattava jakeluverkko. Kuluttajia kohdataan esimerkiksi jakelun, palvelupisteverkoston, pakettiautomaattien ja OmaPosti-sovelluksen kautta. Posti tavoittaa säännöllisesti noin kolme miljoonaa kotitaloutta ja yritystä.

Yksityisyydestä huolehtimisella on kuluttajiin kohdistuva olennainen vaikutus. Postin tietosuojan ja kyberturvallisuuden ohjausryhmän tarkoituksena on varmistaa, että tietosuojan ja kyberturvallisuuteen liittyvät prosessit, käytännöt ja riskienhallintatoimet ovat kunnossa kaikissa liiketoimintaryhmissä. EU:n yleisessä tietosuoja-asetuksessa (GDPR) säädetään henkilötietojen käsittelystä. Posti on kiinnittänyt huomiota muun muassa tietosuojavalmiuteen ja dokumentointiin, henkilöstön tiedottamiseen sekä prosessien ja järjestelmien suojaamiseen.

Henkilöstölle on järjestetty kaikille työntekijöille suunnattu perustason tietosuojakoulutus. Lisäksi asiantuntijatehtävissä toimiville henkilöstöryhmille on järjestetty syventävää tietosuojakoulutusta.

## Toimintaperiaatteet ja mittarit

Posti on menettelyohjeessaan sitoutunut kunnioittamaan kaikkia kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia. Postin tietosuojapolitiikassa kuvataan tietosuojaperiaatteet, joiden tavoitteena on ehkäistä yksityisyyteen liittyviä haittavaikutuksia ja riskejä kuluttajien henkilötietojen käsittelyn yhteydessä. Tietosuojapolitiikan ja -koulutusten avulla ennaltaehkäistään tietosuojan ja tietoturvaan liittyviä riskejä, kuten asiakastietoihin kohdistuvia tietosuojaloukkauksia.

Postin menettelyohjeiden ja tietosuojan perusteiden verkkokurssit ovat pakollisia kaikille Postilaisille. Tietosuojan perusteiden verkkokurssin on vuosien 2022 ja 2023 käynyt 71 prosenttia Postin työntekijöistä (pois lukien Aditro Logistics). Lisäksi tarjolla on syventävää

tietosuojakoulutusta. Noin 230 henkilöä on koulutettu aiheeseen syventävästi vuoden 2023 aikana.

Vuonna 2023 henkilötietojen tarkastuspyyntöjä tuli 822 kappaletta ja keskimääräinen vastausaika niihin on ollut alle 11 päivää.

Tietosuojaviranomaisen käsittelyssä oli vuonna 2023 kolme uutta yksityisyydensuojaan liittyvää kantelua, josta Postilta pyydettiin selvitystä. Postin tietosuojaviranomaiselle ilmoittamia asiakkaiden tietosuojan liittyviä tapauksia oli 58. Merkittäviä rikkomuksia lakien ja määräysten noudattamisessa ei vuoden aikana ollut.

Noudatamme ympäristöväitteisiin liittyvää ohjeistusta ja sääntelyä, ja pyrimme välttämään kaiken viherpesun. Postin brändiohjeistuksessa määritellään, että digikanavissa sekä visuaalisessa ilmeessä on huomioitava saavutettavuus esimerkiksi käytettävien värien ja luettavuuden kautta.

Markkinointiviestintään liittyvien lakien, säännösten ja vapaaehtoisten periaatteiden rikkomuksia ei tapahtunut raportointikaudella.

Mittaamme asiakastytyväisyyttä palvelujen yhteydessä ja vuoden 2023 aikana saimme esimerkiksi Kotipaketin toimituksista yli 213 000 asiakaspalautetta keskiarvolla 4,7/5.

# Hallintotapatiedot

## Liiketoiminnan harjoittaminen (G1)

### Toimintaperiaatteet

Posti on sitoutunut kestävyteen ja eettiseen liiketoimintaan kaikilla toimialueillaan. Yrityskulttuurimme korostaa eettistä käyttäytymistä, lakien ja määräysten noudattamista sekä vastuullista liiketoimintatapaa.

Postilla on käytössä työntekijöilleen suunnattu Työntekijän toimintaohje sekä toimittajille suunnattu Toimittajien menettelyohje. Ohjeet kattavat muun muassa lakien ja muun sääntelyn noudattamisen, hyvän liiketoimintatavan, tasa-arvon ja syrjimättömyyden periaatteet, eturistiriitojen välttämisen, epäeettisten kaupallisten menettelyjen kiellon ja ympäristövastuun. Toimintaohjeessa on kuvattu myös väärinkäytösten seuraamuksia koskevat periaatteet.

Postilla aiemmin voimassa ollut HSEQ-politiikka on korvattu erillisillä politiikoilla seuraavasti: Henkilöstöpolitiikalla 1.3.2023, Laatuspolitiikalla 1.5.2023 ja vuonna 2024 päivitettävällä Ympäristöpolitiikalla.

Kaikkien vastaanotettujen tai annettujen lahjojen ja vieraanvaraisuuden tulee noudattaa lakia, Postin lahjoihin liittyvää ohjeistusta ja Postin menettelyohjetta. Korruptioriskien arviointi on osa konsernin riskien arviointimenettelyä, joka kattaa kaikki liiketoimintayksiköt ja toimintamaat. Raportointikaudella ei ollut vahvistettuja korruptiotapauksia.

Posti haluaa rohkaista henkilöstöä ja sidosryhmien edustajia nostamaan esiin epäkohtia. Tämän helpottamiseksi käytössä on kolmannen osapuolen hallinnoima SpeakUp-ilmoituskanava. Sen avulla voi luottamuksellisesti ilmoittaa epäillyistä väärinkäytöksistä tai muista ongelmista. Ilmoituksen voi tehdä nimettömänä

Postin ilmoituskanavan kautta kaikesta, mikä rikkoo lakia tai ei vastaa Postin arvoja tai toimintaperiaatteita. Henkilöstön ja sidosryhmien ilmoituskanavat ovat saatavilla yhdeksällä kielellä. Ilmoituksen tekijä voi halutessaan ilmoittaa yhteystietonsa SpeakUp-kanavassa.

Posti on sitoutunut suojelemaan kaikkien ilmoituksen tekevien henkilöiden oikeuksia ja yksityisyyttä. Ilmoitukset käsitellään luottamuksellisesti Postin vakiintuneiden prosessien mukaisesti, eikä ilmoituksesta koidu haitallisia seurauksia ilmoituksen tekijälle. Ilmoitusprosessi ja ohjeet väärinkäytösten tai muiden ongelmien ilmoittamiseen on kuvattu erillisissä Postin työntekijöille suunnatuissa ohjeissa. Ilmoitetut tapaukset tutkitaan nopeasti, riippumattomasti ja objektiivisesti. Chief Compliance Officer raportoi ilmoituskanavaan tulleet tapaukset tarkastus-, riski- ja vastuullisuusvaliokunnalle ja Postin hallitus saa niistä myös tiedon.

## Mittarit ja tavoitteet

Tunnistetut riskit liittyvät mahdollisiin ihmisoikeusloukkauksiin, toimittajahallintaan, sisäisen valvonnan epäonnistumiseen ja korruptioon. Posti ehkäisee näitä riskejä tarjoamalla Toimintaohjeen koulutuksen kaikille työntekijöilleen. Toimintaohjeen sisältö on sama kaikille työntekijöille, ja se sisältyy uusien työntekijöiden perehdytykseen.

Työntekijän toimintaohjeen koulutus on pakollinen kaikille työntekijöille. Koulutuksen suorittaneita oli konsernissa 66 prosenttia vuonna 2023 (pois lukien Aditro Logistics). Aiheesta järjestetään myös syventävää koulutusta keskeisille kohderyhmille, kuten johdolle sekä myynti- ja hankintayksiköille.

SpeakUp-ilmoituskanavan kautta tai sähköposti-ilmoituksella vastaanotettiin 47 ilmoitusta epäillyistä väärinkäytöksistä vuonna 2023. Ilmoituksia tuli sekä työntekijöiltä että toimittajilta.

Mahdollisia ihmisoikeuksiin sekä korruption ja lahjonnan torjuntaan liittyviä riskejä toimitusketjussa ehkäistään seuraamalla

toimittajien vastuullisuustoimintaa ennen toimittajaksi hyväksymistä tehtävillä tarkastuksilla: taloudellinen asema, omistajuus, ESG-status, PEP- ja pakotelistatarkastukset. Toimittajien eettiset toimintaohjeet ovat osa kaikkia uusia hankintasopimuksia. Lisäksi käytetään itsearviointityökalua sekä tarvittaessa vastuullisuusauditointeja valituille toimittajille. Raportointikaudella ei ollut vahvistettuja korruptiotapauksia.

Postin lobbaustoimintaa käsitellään säännöllisesti yhtiön hallituksessa ja Postin johtoryhmässä. Postin lobbaustoiminnan pääaiheet liittyvät yhtiön strategian mukaisesti postisääntelyn uudistamiseen, viestinnän digitalisaatioon, fossiilittoman logistiikan edistämiseen sekä verkkokaupan vauhdittamiseen. Posti ei tee suoria tai välillisiä lahjoituksia poliittisiin puolueisiin tai tarkoituksiin liittyville tahoille. Posti on rekisteröitynyt EU:n avoimuusrekisteriin (tunnistenumero 231418115347-05) sekä Suomen avoimuusrekisteriin (diaarinumero POS-24-165-R). Kuluvalla raportointijaksolla Postin hallinto-, johto- ja valvontaelimiin ei ole nimitetty jäseniä, jotka ovat nimitystä edeltäneiden kahden vuoden aikana olleet vastaavassa asemassa julkishallinnossa (ml. sääntelyviranomaiset).



# Kestävä hankinta

Varmistamme kestävän hankinnan toteutumisen monin tavoin. Tilaa javastuulain vaatimukset täytetään toimittajiemme Vastuu Group -jäsenyyden kautta Suomessa. Seuraamme ja hallitsemme toimitusketjumme riskejä riskityökalun avulla. Rakennamme kumppaniyhteistyötämme Postin arvoille ja koulutamme toimittajiamme sosiaalisen ja ympäristövastuun teemoista. Olemme esimerkiksi avanneet Postin digitaalisen koulutustarjonnan myös toimittajien työntekijöille, jolloin he voivat osallistua samoihin koulutuksiin kuin Postin työntekijät, esimerkkinä työntekijöiden toimintaohje tai tietosuojakoulutukset. Posti edellyttää yhteistyökumppaneiltaan työehtosopimusten noudattamista, eikä Postilla ole tämän osalta huomioitavaa.

Kumppanit ja kumppaniyhteistyö ovat olennainen osa Postin kestävää hankintaa. Tuemme kumppanitoimittajiamme vastuullisuuden kehittämisessä. Tuemme valittuja kumppaneitamme esimerkiksi toimittajarahoitushämmöisyydellä sekä mahdollisuudella ostaa sähköpakettiautoja Postin hankintahintaan. Vuonna 2023 aloitimme yhteistyössä avainkumppaniamme kanssa rakentamaan tiekarttaa kumppaniverkostomme fossiilittomille kuljetuksille päästötavoitteemme

mukaisesti kuljettaen fossiilivapaasti 2030 mennessä. Järjestimme myös mahdollisuuden testiajaa toimittajan reittejä fossiilittomasti, jotta toimittajat voivat perehtyä uuden teknologian mahdollisuuksiin. Lisäksi toimittajilla on mahdollisuus ostaa fossiilittomia polttoaineita Postin hinnalla ja etuoikeusasema ostaa Postin fossiilivapaita leasing-ajoneuvoja, kun ne palautetaan leasing-ajan jälkeen.

Postin toimittajien hankintaportaali otettiin käyttöön myös Ruotsissa ja Baltiassa vuonna 2023. Rekisteröitymisen yhteydessä toimittaja sitoutuu Postin toimittajien menettelyohjeisiin ja ilmoittaa pyydytyt tiedot laatu- ja ympäristöjärjestelmistään.

Vuoden 2023 lopussa toimittajien menettelyohjeen oli portaalissa allekirjoittanut 92,75\* (93,7\*\*) prosenttia suomalaisista toimittajista ja 87,85 prosenttia kaikista toimittajista Suomessa, Ruotsissa ja Baltiassa. Näiden lisäksi myös manuaalisesti allekirjoitettuja toimittajien menettelyohjeita toimittajista, jotka eivät ole vielä portaalissa. Toimittajat voivat ilmoittaa epäillyistä menettelyohjeiden tai lakien rikkomuksista luottamuksellisesti Postin yhteistyökumppaneille suunnattuun ilmoituskanavaan.

Uusien toimittajien kohdalla tarkastetaan taloudellinen tilanne, omistus, ESG-status, PEP- ja pakotetarkistukset. Toimittaja sisällytetään toimittajakantaan vain, jos tässä tarkastuksessa ei löydy esteitä.

Vuonna 2022 otimme käyttöön uuden toimitusketjujen riskien seurantaan ja arviointiin tarkoitetun työkalun. Työkalu arvioi jatkuvasti toimittajien ympäristö-, sosiaalisia ja hallinnollisia riskejä (ESG-riskejä). Aloitimme toimittajariskien kartoittamisen taloudellisten tietojen valvontapalvelulla ja liitimme mukaan vuodelle 2023 ESG-tietojen valvonnan. Vuodelle 2024 otetaan mukaan pakotelistavalvontapalvelu. Tietoja toimittajakentässä tapahtuneista muutoksista saamme päivittäin ja hankinta käy läpi säännöllisesti valvonnassa nousseet asiat ja niihin liittyvät riskit toimenpiteineen. Ympäristö- ja sosiaalisia arviointeja tehtiin 8 (23) toimittaja-auditoinnin yhteydessä Suomessa. Auditointien sijaan olemme vuonna 2023 panostaneet toimittajavalintaan ja riskiseurantaan sekä kumppanien kanssa tehtävään yhteistyöhön.

Tulevaisuudessa aiomme panostaa enemmän myös toimittajien koulutukseen. Negatiivisia ympäristövaikutuksia ei havaittu raportointikaudella. Negatiivisia sosiaalisen ja hallinnollisen riskin riskiarvoja havaittiin

kohonneina riskilukemilla joidenkin toimittajien osalta. Tapauksia voi nousta esiin myös yrittäjiin kohdistuneissa viranomaistarkastuksissa, jolloin tieto näkyy hälytyksenä Postin hankinnan ESG-riskityökalussa. Lisäksi Postin ilmoituskanavan kautta on tullut ilmoituksia. Havaitut tapaukset ja niiden vaatimat korjaavat toimenpiteet on käsitelty tapauskohtaisesti toimittajien kanssa ja tarpeen mukaan on suoritettu viranomaistarkastus tai lopetettu yhteistyö toimittajan kanssa.

Vuoden 2022 aikana uudistimme toimittajien itsearviointikyselyn ottaen aiempaa laajemmin huomioon ympäristö- ja sosiaalisen vastuun kysymyksiä. Itseauditointilomake lähetettiin 890 toimittajalle ja vuosien 2022 ja 2023 aikana vastauksia on saatu 119 yritykseltä. Vastausprosentti oli 13,4 prosenttia.

Posti osti vuonna 2022 suomalaisilta yrityksiltä palveluita ja tuotteita 673 miljoonalla eurolla (2022 659 miljoonaa). Vuonna 2023 94,7\*\*\* (2021 94,0\*\*\*\*) prosenttia kaikista Postin hankinnoista Suomessa ostettiin kotimaisilta toimittajilta.

\* Laskettu Suomen toteutuneista ostoista

\*\* Laskettu Suomen toteutuneista ostoista pl.

Posti Kiinteistöt ja Transval

\*\*\* Tiedot sisältävät Postin suomalaiset yhtiöt

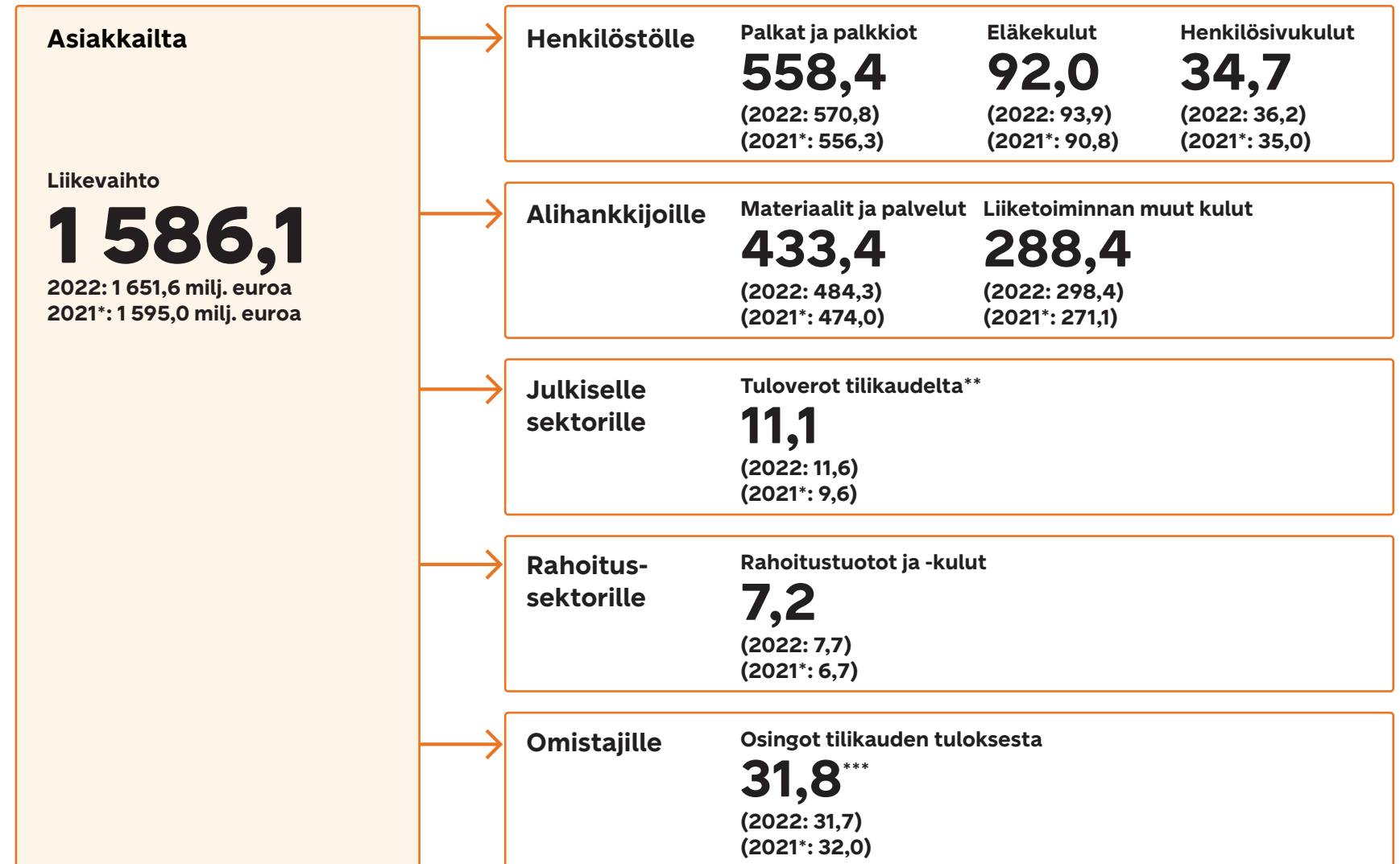
\*\*\*\* Tiedot sisältävät Postin suomalaiset yhtiöt pl. Transval

# Verojalanjälki

Posti noudattaa verojalanjäljen raportoinnissa valtioneuvoston kanslian omistajaohjausosaston 7.6.2022 valtion enemmistöomisteisille yhtiöille antamaa ohjeistusta koskien maakohtaista verojen raportointia.

Posti on päivittänyt vuoden 2023 raportoinnin tietoja pohjautumaan IFRS-laskentaperiaatteiden mukaan esitettyihin lukuihin osana valmistautumista globaalin minimituloveron Pilari 2:n mukaisiin raportointivaatimuksiin. Vertailutiedot on päivitetty vastaamaan näiltä osin uutta raportointikäytäntöä. Muutoksella ei ole vaikutusta maksettavina tai tilitettävänä esitettäviin veroihin, vaan näky lähinnä toimintamaista annettavissa avainlukuissa.

## Taloudelliset vaikutukset konsernin tuloslaskelman 2023 mukaan (milj. euroa)



\* Jatkuvat toiminnot – yritysmyyntin seurauksena Itella Venäjän tulos esitetään lopetettuina toimintoina.

\*\* Lisätietoja kohdasta Verojalanjälki.

\*\*\* Hallituksen ehdotus yhtiökokoukselle.

## Verostrategia

Konsernin kaikki yhtiöt ovat sitoutuneet toimimaan vastuullisesti ja täyttämään kaikki kussakin maassa voimassa olevassa lainsäädännössä asetetut velvoitteet ja vaatimukset. Posti-konserniin kuuluvat yhtiöt maksavat veronsa niihin maihin, joissa niillä on tosiasiallista liiketoimintaa. Kaikki verot maksetaan ajallaan ilman viivytyksiä. Konsernin pitkän aikavälin tavoitteena on varmistaa, että konsernin efektiivinen veroaste on samalla tasolla kuin Suomessa kulloinkin voimassa oleva yhtiöitä koskeva tuloverokanta.

Konsernin verostrategian mukaisesti verotus on aina seurausta liiketoiminnasta, jolloin myös veroratkaisujen on perustuttava liiketoiminnan tarpeisiin. Posti ei harjoita verosuunnittelua, jonka tarkoituksena olisi keinotekoisesti vähentää konsernin verotettavaa tuloa. Konserni toimii veroasioissa lainsäädännön ja oikeuskäytännön puitteissa suunnitellessaan yhtiöiden verotettavaa tulosta. Käytössä olevia keinoja voivat olla esimerkiksi tytäryhtiöön kertyneiden verotappioiden hyödyntäminen tai konserniavustusten antaminen. Tytär-yhtiöiden välisessä siirtohinnoittelussa Posti pyrkii aina varmistamaan käytetyn hinnan markkinaehtoisuuden. Verotuskäytännön selventämiseksi voidaan hankkia verottajalta joko suullista ohjausta tai kirjallinen päätös suunnitellun toimenpiteen verotuksellisesta käsittelystä.

## Veroasioiden hallinta

Veroasioiden hallinta on keskitetty konserni-talous-yksikköön, joka vastaa konsernin veroasioiden hallinnasta ja seurannasta. Verotukseen liittyvät päätökset tehdään konsernin tasolla. Periaatteelliset merkittävät linjaukset tuodaan emoyhtiön hallitukseen päätettäväksi. Konsernin talous- ja rahoitus-johtaja raportoi verotukseen liittyvistä asioista säännöllisesti hallituksen tarkastus-, riski- ja vastuullisuusvaliokunnalle. Veroasioiden hallinnan keskeisin tehtävä on varmistaa, että kaikki konsernin yhtiöt noudattavat verolainsäädännön määräyksiä kaikissa toimintamaissa. Veroriskien hallinta on osa konsernin riskienhallintaprosessia.

## Veroraportoinnissa noudatetut periaatteet

Posti raportoi verojalanjälkensä avoimesti ja läpinäkyvästi. Konserni tuo esille mahdolliset verottajan päätökset ja muutoksenhaut verottajan päätöksiin siltä osin kuin niillä on olennainen vaikutus konsernin veroasemaan.

Verojalanjälkenä esitettävät tiedot perustuvat konsernin laskentajärjestelmistä kerättyihin tietoihin. Veroilla tarkoitetaan julkisyhteisöille maksettuja veroja tai veronluonteisia maksuja, olivatpa ne sitten yhtiön itsensä maksamia tai tilittämiä veroja. Verojen luonne ja määrät

vaihtelevat maittain merkittävästi. Maksettavilla veroilla tarkoitetaan konserniyhtiöiden maksamia veroja, jotka pääsääntöisesti kirjataan yhtiön tilinpäätöksessä kuluiksi. Tilitetyillä veroilla tarkoitetaan yhtiöiden keräämiä veroja tai maksuja, jotka tilitetään veronsaajille usein muiden kuin yhtiön itsensä puolesta. Tiedot annetaan maksuperusteisesti eli kyse on raportointikaudella tehdyistä maksuista veronsaajille.

Raportoinnin ulkopuolelle on jätetty sellaiset maat, joissa Postilla ei ole operatiivista toimintaa, vaikka konsernilla olisikin kyseisessä maassa yhtiö. Näissä maissa, kuten Saksassa, Postin yhtiöt maksavat rajoitetusti tai ei lainkaan tuloveroja. Verojalanjäljessä annetaan tiedot konsolidoimattomina yhtiön sijaintimaan mukaisesti.

Konsernilla oli vuonna 2023 toimintaa seitsemässä maassa. Postilla ei ole toimintaa tai yhtiöitä sellaisissa veroparatiiseiksi luokitelluissa maissa, joissa yhteisön tuloverokanta on merkittävästi Suomen yhteisöverokantaa alhaisempi. Tarkemmat tiedot raportointiin sisällytetyistä yhtiöistä selviävät Posti-konsernin Taloudellisesta katsauksesta tai vuositilinpäätöksestä.



## Konsernin veroasema

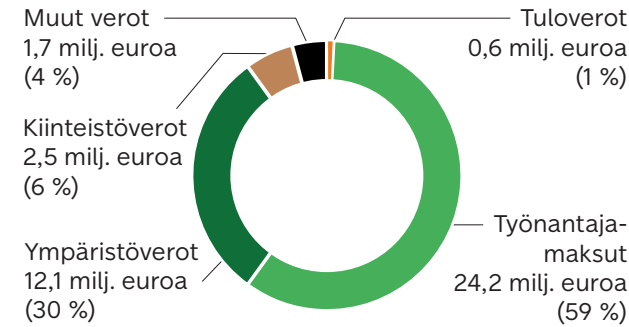
Konsernin efektiivinen verokanta vuonna 2023 oli -79,0 (2022: 26,7) prosenttia. Efektiiviseen verokantaan lasketaan suoriteperusteiset tuloverot ja laskennallisten verojen muutokset. Efektiivisen verokannan muutokseen vaikuttivat erityisesti Ruotsissa kertyneet tappiot, joista ei kirjattu laskennallista verosaamista, sekä Ruotsin liiketoiminnoista tehdyt alaskirjaukset, jotka eivät ole tuloverotuksessa vähennyskelpoisia menoja.

Posti käytti raportointivuoden aikana täysimääräisesti loppuun Suomessa kertyneet verotustappiot venäläisten kiinteistöyhtiöiden myynnistä. Posti luopui Venäjän liiketoiminnoista vuoden 2021 lopulla. Tämän takia raportointivuoden aikana Suomessa maksetut tuloverot olivat summaltaan pieniä, koska verotettavaan tuloon perustuvat jäännösverot maksettiin vasta vuoden 2024 aikana. Konsernin suoriteperusteiset tuloverot tilikaudella ilman laskennallisten verojen muutosta olivat 4,6 miljoonaa euroa.

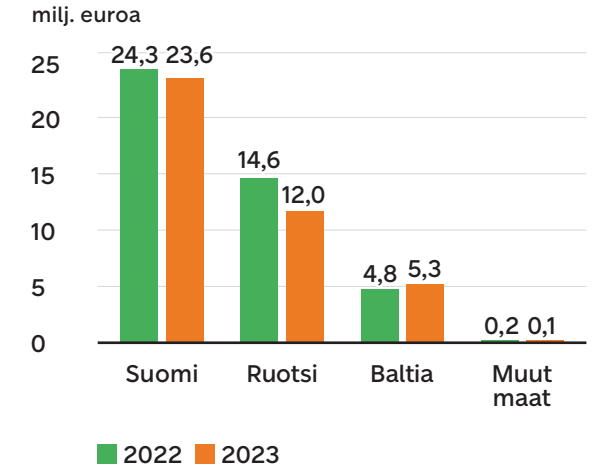
Posti-konsernilla ei ole vireillä Suomessa eikä muissa toimintamaissa veroriitoja.

Kansainvälisiä konserneja koskeva minimitulo-verojärjestelmä Pilari 2 tulee koskemaan myös Postia. Raportointivuoden aikana Posti valmistautui muutokseen, joka tulee voimaan pääosin tilikaudella 2024. Pilari 2:n on tarkoitus varmistaa, että suuret kansainväliset konsernit maksavat toimintamaissaan vähintään 15 prosentin efektiivisen tuloveron. Muutoksella ei odoteta olevan olennaista vaikutusta Postin tuloveroasemaan tai maksettaviin tuloveroihin toimintamaissa.

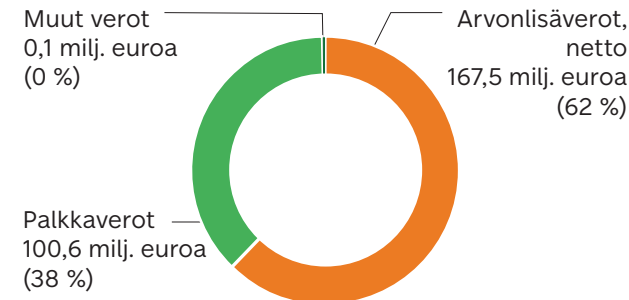
## Maksettavat verot verolajeittain yhteensä 41 milj. euroa



## Maksettavat verot maantieteellisten alueiden mukaan, 41,0 milj. euroa



## Tilitettävät verot verolajeittain yhteensä 268,1 milj. euroa



## Posti-konsernin verojalanjälki

2023, milj. euroa	Suomi	Ruotsi	Viro	Liettua	Latvia	Norja	Puola
Liikevaihto ja liiketoiminnan muut tuotot ulkoisilta tahoilta	1 448,1	106,0	22,7	11,1	4,9	3,2	0,0
Liikevaihto ja liiketoiminnan muut tuotot konserniyhtiöiltä	854,2	8,0	13,5	8,8	7,0	0,1	2,5
Tulos ennen veroja	6,1	-11,7	1,1	-2,6	-0,3	0,0	0,2
Maksettavat verot	23,6	12,0	3,3	1,2	0,8	0,1	0,0
Tilitettävät verot	246,5	18,5	2,1	0,0	0,1	0,5	0,2
Saadut julkiset tuet	2,3	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Aineelliset varat ilman rahavaroja	398,8	115,9	12,4	4,5	0,1	1,4	0,0
Osakepääoma ja rahastot tilikauden lopussa	547,7	0,0	0,2	7,5	3,5	0,0	13,5
Kertyneet voittovarot tilikauden lopussa	256,4	-0,7	23,0	-6,5	-2,3	1,2	-9,1
Henkilöstömäärä tilikauden lopussa (kokoaikaiset henkilötyövuodet)	11 989	942	399	191	144	17	52
2022*, milj. euroa	Suomi	Ruotsi	Viro	Liettua	Latvia	Norja	Puola
Liikevaihto ja liiketoiminnan muut tuotot ulkoisilta tahoilta	1 478,6	124,5	23,7	16,5	5,6	7,2	0,0
Liikevaihto ja liiketoiminnan muut tuotot konserniyhtiöiltä	649,7	18,7	12,7	7,8	6,8	0,0	2,1
Tulos ennen veroja	126,9	-10,3	1,8	-1,7	-0,5	0,1	0,1
Maksettavat verot	24,3	14,6	3,2	1,0	0,7	0,2	0,0
Tilitettävät verot	235,7	14,5	2,4	-0,4	0,1	0,6	0,2
Saadut julkiset tuet	0,4	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Aineelliset varat ilman rahavaroja	370,5	112,4	11,6	5,0	2,6	2,3	0,1
Osakepääoma ja rahastot tilikauden lopussa	540,9	0,5	0,2	3,4	2,5	0,0	12,5
Kertyneet voittovarot tilikauden lopussa	288,5	-22,1	22,0	-3,8	-2,0	1,3	-8,5
Henkilöstömäärä tilikauden lopussa (kokoaikaiset henkilötyövuodet)	13 101	1 067	409	214	132	26	50

\* Vertailuvuoden tiedot on oikaistu vastaamaan IFRS-laadintaperiaatteita.

## Maksettavat verot verolajeittain ja maittain

2023, milj. euroa	Yhteensä	Suomi	Ruotsi	Viro	Liettua	Latvia	Norja	Puola
Tuloverot	0,6	0,4	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Työnantajamaksut	24,2	7,5	11,4	3,3	1,1	0,8	0,1	0,0
Ympäristöverot	12,1	11,5	0,4	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
Kiinteistöverot	2,5	2,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Muut verot	1,7	1,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Maksettavat verot yhteensä</b>	<b>41,0</b>	<b>23,6</b>	<b>12,0</b>	<b>3,3</b>	<b>1,2</b>	<b>0,8</b>	<b>0,1</b>	<b>0,0</b>

2022, milj. euroa	Yhteensä	Suomi	Ruotsi	Viro	Liettua	Latvia	Norja	Puola
Tuloverot	0,6	-0,3	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Työnantajamaksut	25,6	6,9	13,6	3,2	1,0	0,7	0,2	0,0
Ympäristöverot	12,3	12,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Kiinteistöverot	3,8	3,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Muut verot	1,6	1,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Maksettavat verot yhteensä</b>	<b>43,9</b>	<b>24,3</b>	<b>14,6</b>	<b>3,2</b>	<b>1,0</b>	<b>0,7</b>	<b>0,2</b>	<b>0,0</b>

## Tilitettävät verot verolajeittain ja maittain

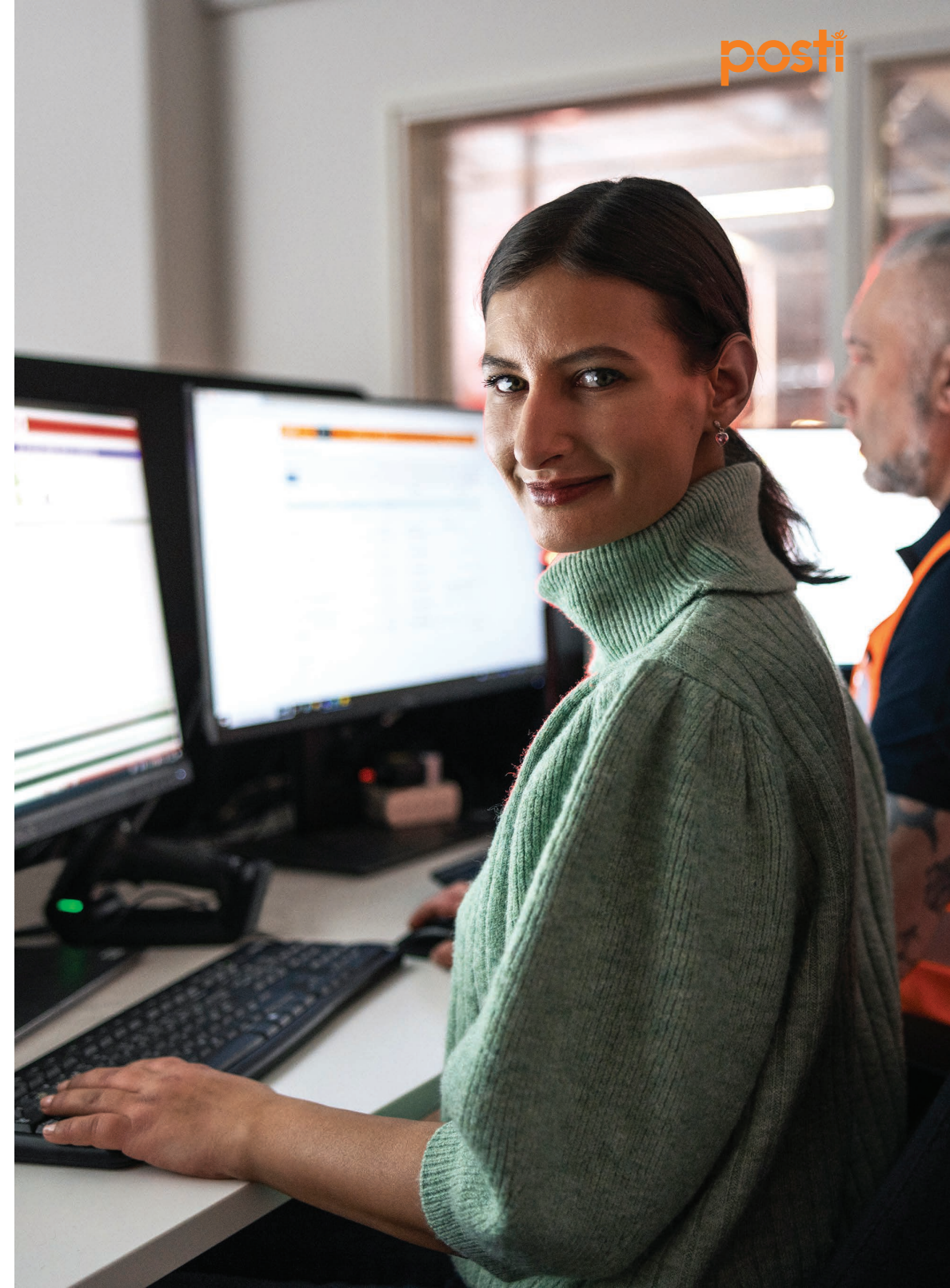
2023, milj. euroa	Yhteensä	Suomi	Ruotsi	Viro	Liettua	Latvia	Norja	Puola
Arvonlisäverot, netto	167,5	159,2	9,5	0,3	-1,0	-0,8	0,3	-0,1
Palkkaverot	100,6	87,2	9,1	1,8	1,0	0,9	0,2	0,3
Muut verot	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Tilitettävät verot yhteensä</b>	<b>268,1</b>	<b>246,5</b>	<b>18,5</b>	<b>2,1</b>	<b>0,0</b>	<b>0,1</b>	<b>0,5</b>	<b>0,2</b>

2022, milj. euroa	Yhteensä	Suomi	Ruotsi	Viro	Liettua	Latvia	Norja	Puola
Arvonlisäverot, netto	146,8	145,0	2,7	0,7	-1,2	-0,7	0,4	-0,1
Palkkaverot	105,6	90,7	11,8	1,7	0,0	0,8	0,2	0,2
Muut verot	0,8	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0
<b>Tilitettävät verot yhteensä</b>	<b>253,2</b>	<b>235,7</b>	<b>14,5</b>	<b>2,4</b>	<b>-0,4</b>	<b>0,1</b>	<b>0,6</b>	<b>0,2</b>



# Raportointi- periaatteet

Raportointiperiaatteet .....	53
Sisältöindeksi (ESRS & GRI) .....	55



# Raportointiperiaatteet

Postin vastuullisuusraportti on laadittu Global Reporting Initiativen (GRI) laatimaa kestävän kehityksen raportointistandardia soveltaen. Aihekohtaiset standardit on raportoitu Postille olennaisista taloudellisen, sosiaalisen, hallinnollisen ja ympäristövastuun osa-alueista. GRI:n raportointisisällöt löytyvät kootusti GRI-sisältötaulukosta. Tässä raportissa on myös ensimmäistä kertaa aloitettu eurooppalaisten kestävyysraportointistandardien (ESRS) käyttö. ESRS-standardit E1, E5, S1, S4 ja G1 ovat raportissa niin, että tiedonantovaatimuksiin on vastattu osittain. ESRS-standardien raportointisisällöt löytyvät kootusti ESRS-sisältötaulukosta.

Posti varmentaa vastuullisuustietojaan joka toinen vuosi. Postin vuoden 2022 vastuullisuustunnusluvut on varmentanut PricewaterhouseCoopers Oy energiankulutuksen (GRI 302-1 ja 302-2), kasvihuonekaasupäästöjen (scope 1–3 ja GRI 305-1, 305-2 ja 305-3) ja turvallisuuden tapaturmataajuuden LTA1-mittarin osalta. Tiedot on varmennettu Posti-konsernin ja rajoitetun varmennuksen tasolla ja ISAE 3000-(revised) ja ISAE 3410 -standardien.

Vastuullisuusraportti laaditaan vuosittain samalta ajanjaksolta kuin talousluvut (1.1.–31.12.). Vuoden 2023 tiedot sisältävä vastuullisuusraportti julkaistaan erillisenä raporttina tilinpäätöksen ja hallituksen toimintakertomuksen yhteydessä. Vastuullisuusraportin laadinnasta vastaa Postin vastuullisuus ja yhteiskuntasuhteet -yksikkö yhdessä viestintäyksikön kanssa. Raportin laadintaan osallistuu useita eri Postin yksiköitä muun muassa henkilöstöhallinto, hankinta ja talous. Konsernin johtoryhmän valitut henkilöt osallistuvat raportointiprosessin seurantaan ja raportin tiedot toimitetaan Postin johtoryhmälle kommentoitavaksi ennen julkaisua. Raportti saatetaan tiedoksi Postin tarkastus, riski ja -vastuullisuusvaliokunnalle ennen julkaisua. Postin vastuullisuusraportointi kattaa kaikki emoyhtiön ja tytäryhtiöiden toiminnot kaikissa toimintamaissa, ellei siitä ole erikseen asiayhteydessä mainittu. Taloudellisen vastuun tiedot ja tunnusluvut ovat konsernitilinpäätöksestä. Posti raportoi taloudestaan IFRS-tilinpäätösstandardin mukaisesti.

## Ympäristö- ja päästötietojen raportointi

Ympäristövastuun tunnusluvut kattavat konsernin ympäristövaikutuksiltaan merkittävimmät toiminnot kaikissa toimintamaissa.

Kasvihuonekaasupäästöjen laskennassa on noudatettu Maailman kestävän kehityksen yritysneuvoston (World Business Council for Sustainable Developmentin, WBCSD) sekä Maailman luonnonvarojen tutkimussäätiön (World Resources Instituten, WRI) kehittämiä Greenhouse Gas (GHG) Protocol -standardeja ja ohjeita. Laskenta on tehty noudattaen operatiivisen kontrollin rajausperiaatetta. Päästökertoimina on käytetty hiilidioksidiekvivalenttikertoimia aina, kun niitä on ollut saatavissa. Päästölaskennassa käytettyjen päästökertoimien lähteet ovat luettavissa [täällä](#).

Päästöraportoinnista on rajattu ulos seuraavat scope 3 -kategoriat, koska ne eivät ole relevantteja tai päästöt sisältyvät toisaalle päästölaskennassa: 5) jätteet (alle 0,3 prosenttia

Postin kokonaispäästöstä vuonna 2019 tehdyn tarkastelun perusteella), 8) itselle vuokrattu omaisuus (sisällytetty vuokrakiinteistöjen energia scope 1:een ja 2:een), 12) myytyjen tuotteiden käsittely käyttöiän lopussa (Posti myy pakkausmateriaaleja, kirjekuuria ja postimerkkejä, mutta näiden loppukäsittelyn päästö on kategorian 5 omia jätteitä pienempi), 13) ulosvuokrattu omaisuus (Postin kiinteistöissä on muutamia ulkopuolisia vuokralaisia, mutta näiden energiankulutus on sisällytetty scope 1:een ja 2:een).

Päästöraportoinnissa ei ole mukana seuraavia scope 3 -kategorioita, koska nämä eivät liity Postin liiketoimintaan: 9) loppupään kuljetukset ja jakelu, 10) myytyjen tuotteiden jalostus, 11) myytyjen tuotteiden käyttö, 14) franchising, 15) investoinnit.

Ostettujen kuljetusten raportointiin lisätty takautuvasti mukaan osa aiemmin puuttuneista laivakuljetuksista vuodesta 2020 alkaen laivayhtiöiden toimitettua dataa saataville.

## Muutokset raportoinnissa

Eurooppalaisiin kestävyysraportointi-standardeihin valmistautumiseksi Postin vastuullisuusraportin rakenne on uudistettu. Raportti on jaettu osioihin Vastuullisuuskatsaus ja Kestävyyspalvelus. Vastuullisuuskatsaus sisältää Postin vuoden tärkeimmät vastuullisuus-tapahtumat koosteena. Kestävyyspalvelusta osiona kehitetään kohti ESRS-standardeja. Tapaturmataajuutta kuvaava mittari on vuoden 2023 aikana muutettu LTA1-mittarista LTA0-mittariksi.

Ilmastonmuutoksen mittarien raportoinnissa scopen 3 kategorioiden Ostetut tuotteet ja palvelut sekä Käyttöomaisuus laskenta päivitettiin vuoden 2023 aikana. Päästökertoimiksi päivitettiin tuoreimmat saatavilla olevat Exiobasen vuoden 2020 kulutusperusteiset kertoimet, joille tehtiin nyt ensimmäistä kertaa myös kertoimia päivittävän tahon suosituksen mukaisesti inflaatiokorjaus. Laskenta päivitettiin takautuvasti myös vuosille 2020–2022.



# ESRS-indeksi

Osio	ESRS-standardi	Raportointisisältö	Sijainti raportissa
Yleiset tiedot	ESRS 2	Laatimisperusteet	<a href="#">s. 27</a>
		Hallinto	<a href="#">s. 27–28</a>
		Strategia	<a href="#">s. 28–29</a>
		Toimintaperiaatteet	<a href="#">s. 29–30</a>
Ilmastonmuutos	ESRS E1	Strategia	<a href="#">s. 31–33</a>
		Toimintaperiaatteet	<a href="#">s. 33</a>
		Mittarit ja tavoitteet	<a href="#">s. 33–35</a>
Kiertotalous	ESRS E5	Toimintaperiaatteet	<a href="#">s. 36</a>
		Mittarit ja tavoitteet	<a href="#">s. 36</a>
Oma työvoima	ESRS S1	Strategia	<a href="#">s. 37</a>
		Toimintaperiaatteet	<a href="#">s. 37–38</a>
		Mittarit ja tavoitteet	<a href="#">s. 39–42</a>
Kuluttajat ja loppukäyttäjät	ESRS S4	Strategia	<a href="#">s. 43</a>
		Toimintaperiaatteet ja mittarit	<a href="#">s. 43</a>
Liiketoiminnan harjoittaminen	ESRS G1	Toimintaperiaatteet	<a href="#">s. 44</a>
		Mittarit ja tavoitteet	<a href="#">s. 45</a>

# GRI-indeksi

Standardien käyttö: Posti Group Oyj on raportoinut GRI-standardeja soveltaen raportointikaudelta 1.1.–31.12.2023  
Käytetty GRI 1 standardi GRI 1: Foundation 2021.

GRI-standardi	Raportointisisältö	Sijainti raportissa
<b>GRI 2: Yleinen raportointisisältö 2021</b>		
	2-1 Organisaation tiedot	<a href="#">Taloudellinen katsaus 2023: Konserniyritykset, Konsernitilinpäätöksen liitetiedot (Konsernin perustiedot)</a>
	2-2 Organisaation vastuullisuusraportointiin sisältyvät yksiköt	<a href="#">s. 53</a>
	2-3 Raportointijakso, -taajuus ja yhteystiedot	<a href="#">s. 53</a>
	2-4 Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa	<a href="#">s. 54</a>
	2-5 Ulkoinen varmennus	<a href="#">s. 53</a>
	2-6 Toiminnot, arvoketju ja muut liikesuhteet	<a href="#">s. 8–9, 28–29</a>
	2-7 Työntekijät	<a href="#">s. 39</a>
	2-8 Työntekijät, jotka eivät ole henkilöstöä	<a href="#">s. 39</a>
	2-9 Organisaation hallintorakenne ja kokoonpano	<a href="#">s. 27</a> <a href="#">Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä 2023</a>
	2-10 Hallituksen valinta	<a href="#">Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä 2023</a>
	2-11 Hallituksen puheenjohtaja	<a href="#">Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä 2023</a>
	2-12 Hallituksen rooli vaikutusten hallinnan valvonnassa	<a href="#">Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä 2023</a>
	2-13 Vastuun delegointi vaikutusten hallinnasta	<a href="#">Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä 2023</a>
	2-14 Hallituksen rooli vastuullisuusraportoinnissa	<a href="#">Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä 2023</a>

GRI-standardi	Raportointisisältö	Sijainti raportissa
	2-15 Eturistiriidat	<a href="#">Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä 2023</a> <a href="#">Taloudellinen katsaus 2023: Lähipiiritapahtumat</a>
	2-16 Kriittisistä huolenaiheista viestiminen	<a href="#">s. 44–45</a>
	2-17 Hallituksen kollektiivinen tieto	<a href="#">s. 11, 27</a>
	2-18 Hallituksen suorituskyvyn arviointi	<a href="#">Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä 2023</a>
	2-19 Palkitsemiskäytännöt	<a href="#">Palkitsemisraportti 2023</a>
	2-20 Palkitsemisen määrittelyprosessi	<a href="#">Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä 2023</a>
	2-21 Vuosittainen kokonaispalkitsemisen suhde	<a href="#">Palkitsemisraportti 2023</a>
	2-22 Lausunto kestävän kehityksen strategiasta	<a href="#">s. 4</a>
	2-23 Sitoumukset politiikkoihin	<a href="#">s. 11–12</a>
	2-24 Poliittikkasitoumusten jalkautus	<a href="#">s. 11–13, 28, 46</a>
	2-25 Prosessit negatiivisten vaikutusten korjaamiseksi	<a href="#">s. 44–45</a>
	2-26 Mekanismit neuvojen kysymiseen ja huolenaiheiden esille tuontiin	<a href="#">s. 44–45</a>
	2-27 Lakien ja määräysten noudattaminen	<a href="#">s. 43</a>
	2-28 Sidosryhmätoiminta	<a href="#">s. 24–25</a>
	2-29 Lähestymistapa sidosryhmien osallistamiseen	<a href="#">s. 24–25</a>
	2-30 Työehtosopimukset	<a href="#">s. 41</a>

GRI-standardi	Raportointisisältö	Sijainti raportissa
<b>Olennaiset aiheet</b>		
GRI 3: Olennaiset aiheet 2021		
	3-1 Olennaisten aiheiden määrittelyprosessi	<a href="#">s. 29–30</a>
	3-2 Olennaisten aiheiden luettelo	<a href="#">s. 30</a>
	3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	<a href="#">s. 27</a>
<b>Taloudelliset vaikutukset</b>		
GRI 201: Taloudelliset tulokset 2016		
	201-1 Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen	<a href="#">s. 47</a>
	201-2 Ilmastonmuutoksen taloudelliset seuraamukset ja muut riskit ja mahdollisuudet organisaation toiminnalle	<a href="#">s. 31–33</a>
	201-3 Eläketurvan kattavuus	<a href="#">Taloudellinen katsaus 2023: Työsuhde-etuuksista aiheutuvat kulut, Eläkevelvoitteet</a>
	201-4 Valtiolta saadut avustukset	<a href="#">Taloudellinen katsaus 2023: Liiketoiminnan muut tuotot</a>
<b>Välilliset taloudelliset vaikutukset</b>		
GRI 203: Välilliset taloudelliset vaikutukset 2016		
	203-1 Infrastruktuuri-investointien ja yleishyödyllisten palvelujen tuen kehitys ja vaikutukset	<a href="#">Taloudellinen katsaus 2023: Aineelliset hyödykkeet, Hallituksen toimintakertomus: Tutkimus- ja kehittämistoiminta</a>
	203-2 Merkittävät epäsuorat taloudelliset vaikutukset	<a href="#">Taloudellinen katsaus 2023: Hallituksen toimintakertomus: Markkina- ja toimintaympäristö</a>
<b>Hankintakäytännöt</b>		
GRI 204: Hankintakäytännöt 2016		
	204-1 Ostot paikallisilta toimittajilta	<a href="#">s. 46</a>
<b>Korruptionvastaisuus</b>		
GRI 205: Korruptionvastaisuus 2016		
	205-1 Liiketoiminnot, joiden korruptioon liittyvät riskit on arvioitu	<a href="#">s. 44–45</a>
	205-2 Korruption vastaisiin politiikkoihin ja menettelytapoihin liittyvä viestintä ja koulutus	<a href="#">s. 44–45</a>
	205-3 Vahvistetut lahjontatapaukset ja niihin liittyvät toimenpiteet	<a href="#">s. 45</a>

GRI-standardi	Raportointisisältö	Sijainti raportissa
<b>Kilpailun rajoittaminen</b>		
GRI 206: Kilpailun rajoittaminen 2016		
	206-1 Kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin ja monopoliaseman väärinkäyttöön liittyvät oikeustoimet	<a href="#">s. 43</a>
<b>Verot</b>		
GRI 207: Verot 2019		
	207-1 Verostrategia	<a href="#">s. 48</a>
	207-2 Verojen hallinto, valvonta ja riskienhallinta	<a href="#">s. 48</a>
	207-3 Sidosryhmien osallistaminen ja veroihin liittyvien huolenaiheiden hallinta	<a href="#">s. 48</a>
	207-4 Maakohtainen veroraportointi	<a href="#">s. 49, 51</a>
<b>Energia</b>		
GRI 302: Energia 2016		
	302-1 Organisaation oma energiankulutus	<a href="#">s. 34</a>
	302-2 Organisaation ulkopuolinen energiankulutus	<a href="#">s. 34</a>
	302-3 Energiaintensiteetti	Tieto ei saatavilla
	302-4 Energiankulutuksen muutos	Tieto ei saatavilla
<b>Luonnon monimuotoisuus</b>		
GRI 304: Luonnon monimuotoisuus 2016		
	304-1 Omat, vuokratut tai hallinnassa olevat toimipaikat suojeltujen alueiden tai luonnon monimuotoisuusarvoltaan arvokkaiden alueiden vieressä tai niiden sisällä	<a href="#">s. 23</a>
	304-2 Toimintojen, tuotteiden ja palveluiden merkittävät vaikutukset luonnon monimuotoisuuteen	Tieto ei saatavilla
	304-3 Suojellut tai ennallistetut elinympäristöt	Tieto ei saatavilla
	304-4 IUCN Punaisen listan lajit ja kansallisen suojelulistan lajit, joiden elinympäristöihin yhtiön toiminnoilla on vaikutusta	Tieto ei saatavilla



GRI-standardi	Raportointisisältö	Sijainti raportissa
<b>Päästöt</b>		
GRI 305: Päästöt 2016		
	305-1 Suorat kasviuonekaasupäästöt (scope 1)	<a href="#">s. 35</a>
	305-2 Epäsuorat kasviuonekaasupäästöt (scope 2)	<a href="#">s. 35</a>
	305-3 Muut epäsuorat kasviuonekaasupäästöt (scope 3)	<a href="#">s. 35</a>
	305-4 Kasviuonekaasupäästöjen intensiteetti	Tieto ei saatavilla
	305-5 Kasviuonekaasupäästöjen muutos	Tieto ei saatavilla
	305-7 Typpioksidit (NO <sub>x</sub> ), rikkioksidit (SO <sub>x</sub> ) ja muut merkittävät ilmansaasteet	Tieto ei saatavilla
<b>Jätteet</b>		
GRI 306: Jätteet 2020		
	306-1 Jätteen syntyminen ja jätteen merkittävät vaikutukset	<a href="#">s. 36</a>
	306-2 Jätteen merkittävien vaikutusten hallinta	<a href="#">s. 36</a>
	306-3 Syntyneet jätteet	<a href="#">s. 36</a>
	306-4 Jätteet, joita ei ole hävitetty	<a href="#">s. 36</a>
	306-5 Hävitetyt jätteet	<a href="#">s. 36</a>
<b>Toimittajien ympäristöarviointi</b>		
GRI 308: Toimittajien ympäristöarviointi 2016		
	308-1 Osuus uusista toimittajista, jotka on arvioitu ympäristökriteerien mukaiset	<a href="#">s. 46</a>
	308-2 Negatiiviset ympäristövaikutukset toimitusketjussa ja toteutetut toimenpiteet	<a href="#">s. 46</a>
<b>Työsuhteet</b>		
GRI 401: Työsuhteet 2016		
	401-1 Uuden palkatun henkilöstön määrä ja vaihtuvuus	<a href="#">s. 40</a>
	401-2 Kokoaikaisen henkilöstön henkilöstöetuudet, joita ei tarjota määräaikaiselle tai osa-aikaiselle henkilöstölle	<a href="#">posti.com</a>
	401-3 Perhevapaa	<a href="#">s. 42</a>

GRI-standardi	Raportointisisältö	Sijainti raportissa
<b>Henkilöstön ja johdon väliset suhteet</b>		
GRI 402: Henkilöstön ja johdon väliset suhteet 2016		
	402-1 Muutostilanteissa noudatettava vähimmäisilmoitusaika	<a href="#">s. 38</a>
<b>Työterveys ja -turvallisuus</b>		
GRI 403: Työterveys ja -turvallisuus 2018		
	403-1 Työterveys- ja turvallisuusjohtamisjärjestelmät	<a href="#">s. 15–17, 42</a>
	403-2 Riskien tunnistaminen, arviointi ja tapausten tutkinta	<a href="#">s. 15–17</a>
	403-3 Työterveyspalvelut	<a href="#">s. 15–17</a>
	403-4 Työntekijöiden osallistuminen työterveyden ja -turvallisuuden johtamiseen ja kehittämiseen	<a href="#">s. 15–17</a>
	403-5 Työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvät koulutukset	<a href="#">s. 15–17</a>
	403-6 Työntekijöiden terveyden edistäminen	<a href="#">s. 15–17</a>
	403-7 Liiketoimintaan suoraan liittyvien työterveys- ja turvallisuusvaikutusten ehkäiseminen	<a href="#">s. 15–17</a>
	403-8 Työterveys- ja turvallisuusjohtamisjärjestelmien kattavuus	<a href="#">s. 42</a>
	403-9 Työtaturmat	<a href="#">s. 42</a>
	403-10 Työperäiset sairaudet	<a href="#">s. 42</a>
<b>Koulutus ja osaamisen kehittäminen</b>		
GRI 404: Koulutus ja osaamisen kehittäminen 2016		
	404-1 Keskimääräiset koulutustunnit vuodessa henkilöä kohden	<a href="#">s. 41</a>
	404-2 Osaamisen kehittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen liittyvät ohjelmat	<a href="#">s. 15, 18</a>
	404-3 Kehityskeskustelut ja suoritusten arvioinnit	<a href="#">s. 41</a>
<b>Monimuotoisuus ja yhdenvertaiset mahdollisuudet</b>		
GRI 405: Monimuotoisuus ja yhdenvertaiset mahdollisuudet 2016		
	405-1 Hallinnon ja henkilöstön monimuotoisuus	<a href="#">s. 41</a>
	405-2 Naisten ja miesten peruspalkkojen sekä palkitsemisen suhde	<a href="#">s. 42</a>

GRI-standardi	Raportointisisältö	Sijainti raportissa
<b>Syrjinnän ehkäisy</b>		
GRI 406: Syrjinnän ehkäisy 2016		
	406-1 Syrjintätapaukset ja korjaavat toimenpiteet	<a href="#">s. 38</a>
<b>Yhdistymisen vapaus ja työehtosopimukset</b>		
GRI 407: Yhdistymisen vapaus ja työehtosopimukset 2016		
	407-1 Toiminnot ja tavarantoimittajat, joiden osalta järjestäytymisvapaus ja kollektiivinen neuvottelu-oikeus voivat olla uhattuna	<a href="#">s. 46</a>
<b>Toimittajien sosiaalinen arviointi</b>		
GRI 414: Toimittajien sosiaalinen arviointi 2016		
	414-1 Uudet toimittajat, jotka on arvioitu sosiaaliseen vastuuseen liittyvien kriteerien mukaisesti	<a href="#">s. 46</a>
	414-2 Negatiiviset sosiaalisen vastuun vaikutukset toimitusketjussa ja toteutetut toimenpiteet	<a href="#">s. 46</a>
<b>Poliittinen vaikuttaminen</b>		
GRI 415: Poliittinen vaikuttaminen 2016		
	415-1 Poliittinen tuki	<a href="#">s. 24–25, 45</a>
<b>Asiakkaiden terveys ja turvallisuus</b>		
GRI 416: Asiakkaiden terveys ja turvallisuus 2016		
	416-2 Tuotteiden terveys- ja turvallisuusvaatimusten rikkomukset	<a href="#">s. 43</a>
<b>Markkinointiviestintä ja tuoteinformaatio</b>		
GRI 417: Markkinointiviestintä ja tuoteinformaatio 2016		
	417-3 Markkinointiviestintään liittyvien lakien, säännösten ja vapaaehtoisten periaatteiden rikkomukset	<a href="#">s. 43</a>
<b>Asiakkaiden yksityisyydensuoja</b>		
GRI 418: Asiakkaiden yksityisyydensuoja 2016		
	418-1 Asiakkaiden yksityisyydensuojan rikkomiseen ja asiakastietojen hävittämiseen liittyvät valitukset	<a href="#">s. 43</a>

posti

[posti.com](https://posti.com)