

posti

2022

Vastuullisuus- raportti



www.posti.com/vastuullisuus

Sisältö

Postin suunta.....	3
Toimitusjohtajan katsaus.....	4
Posti lyhyesti.....	5
Vuoden kohokohdat.....	6
Postin strategia ja toimintaympäristö.....	7
Vastuullisuus Postissa.....	10
Vastuullisuuden johtaminen.....	11
Postin vastuullisuusohjelma ja -tavoitteet.....	12
Sidosryhmäyhteistyö.....	16
Ihmiset.....	18
Merkityksellinen työ.....	19
Arvojohtaminen.....	21
Monimuotoisuus ja yhdenvertaisuus.....	23
Turvallisuus ja hyvinvointi.....	25
Avainluvut.....	28

Ympäristö.....	32
Nettonolla 2040.....	33
Yhdessä kohti kestäväää tulevaisuutta.....	37
Avainluvut.....	40
Yhteiskunta.....	42
Eettiset liiketoimintatavat.....	43
Verojalanjälki.....	46
Avainluvut.....	49
Raportointiperiaatteet.....	52
Raportointiperiaatteet.....	53
Riippumattoman varmentajan varmennusraportti.....	54
GRI-indeksi.....	56





Postin suunta

Visionamme: tulevaisuuden Posti on moderni ja yhä kannattavampi jakelu- ja logistiikkayhtiö.



Toimitusjohtajan katsaus

Kahden peräkkäisen koronavuoden jälkeen maailma kohtasi uuden kriisin Venäjän hyökätessä Ukrainaan. Prioriteettimme yhtiönä tässäkin tilanteessa on ollut työntekijöidemme hyvinvointi.

Keskeytimme kuljetuksemme Venäjälle Maailman postiliiton UPU:n sopimusten mukaisten poikkeuksellisten olosuhteiden vuoksi ja organisoimme suoraa tukea Ukrainan hyväksi muun muassa rahan ja avustuskuljetusten muodossa.

Onnistuimme sodan tuoman poikkeustilanteen vaatimissa muutoksissa. Kiitos tästä kuuluu koko työyhteisöllemme, joka on kerta toisensa jälkeen osoittanut uskomatonta muutосkykyä ja sitkeyttä muuttuvissa olosuhteissa.

Henkilöstömme hyvinvointi on meille tärkein yksittäinen vuoden 2023 tavoite: teemme Postista paremman työpaikan. Sellaisen, josta voimme kaikki olla ylpeitä.

Kehitämme jatkuvasti johtamista, työn tekemisen edellytyksiä ja ilmapiiriä. Toteutimme viime vuoden aikana laajan henkilöstökyselyn kolme kertaa ja hyödynsimme muun muassa sen kautta saatua tietoa henkilöstön hyvinvointiin ja parempaan esihenkilötyöhön tähtäävän kokonaisuuden käynnistämiseen.

Otimme myös ensimmäisiä askeleita monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja mukaan ottamisen systemaattisen kehittämisen ja johtamisen saralla. Työtä ei aloitettu nollassa, mutta näiden asioiden suunnitelmallinen parantaminen on vielä uutta useimmissa suomalaisissa yrityksissä, myös meillä.

Aiomme kuljettaa fossiilivapaasti vuonna 2030 ja olla nettonollassa vuonna 2040. Logistiikka on maailman kolmanneksi saastuttavin sektori ja kuljetusten määrä on kasvussa. Tähän on reagoitava nyt.

SBTi-tavoitteenasetanta pohjautuu siihen mitä maapallo tarvitsee, ei siihen mitä yksittäinen yritys tarvitsee. Ilman vastuullisuusinvestointeja asiakkaat äänestävät yrityksen ulos liiketoiminnasta. Suurilla yrityksillä on myös vastuu auttaa arvoketjunsä pienempiä yrityksiä mukaan fossiilittomaan toimintaan.

SBTi:n mukaan on äärimmäisen tärkeää, että kaikki yritykset saavuttavat nettonollan 2050 mennessä. Olimme maailman ensimmäinen logistiikkayhtiö, jonka nettonollatavoite hyväksyttiin, mutta emme voi jäädä ainoaksi – jokaisen toimijan on lähdettävä mahdollisimman nopeasti mukaan.

Pelkät tavoitteet eivät silti vie perille. Yksi suurimmista konkreettisista toimenpiteistämme matkalla kohti fossiilitonta logistiikkaa on syksyllä julkaisemamme puhtaan kuljetuskaluston tiekartta. Se sisältää suunnitelman jopa tuhansien uusien sähkö-, biokaasu- ja vetyautojen käyttöönotosta seuraavan kahdeksan vuoden kuluessa. Se on taloudellisesti toteutuskelpoinen tiekartta siitä, millaisella kalustolla tuleamme toteuttamaan lupauksemme kuljettaa fossiilivapaasti tämän vuosikymmenen loppuun mennessä.

Kerromme työstämme niin ihmisten kuin ympäristön hyvinvoinnin eteen tarkemmin tässä raportissa. Kerromme myös, kuinka strategiamme toteuttaminen eteni haluttuun suuntaan haastavasta toimintaympäristöstä huolimatta. Emmekä unohda tuoda esiin myöskään niitä asioita, joissa meidän on haastettava itseämme entistä määrätietoisemmin.

Haluan kiittää jokaista kollegaani sekä kaikkia asiakkaitamme yhteisestä työstämme entistä vastuullisemman logistiikan rakentamisessa. Maailma muuttuu koko ajan. Se vaatii meiltä kaikilta paljon, mutta tärkeintä on, että välitämme toisistamme ja yhteisestä planeetastamme.

Turkka Kuusisto
Toimitusjohtaja



Ihmisten hyvinvointi on meille tärkein yksittäinen vuoden 2023 tavoite: teemme Postista paremman työpaikan. Sellaisen, josta voimme kaikki olla ylpeitä.

Posti lyhyesti

Posti on yksi Suomen, Ruotsin ja Baltian johtavista jakelu- ja logistiikkayhtiöistä, ja toimimme seitsemässä maassa neljän liiketoimintaryhmän kautta: Postipalvelut, Verkkokauppa- ja jakelupalvelut, Transval ja Aditro Logistics. Huolehdimme asiakkaidemme arjen ja kaupankäynnin sujuvuudesta tarjoamalla laajan valikoiman postin, logistiikan, rahdin ja verkkokaupan palveluja.

Liikevaihto:

1651,6
miljoonaa euroa

Oikaistu käyttökate:

183,8
miljoonaa euroa

Henkilöstö vuoden
2022 lopussa noin

20 000
henkilöä

Vuonna 2022
toimitimme

68
miljoonaa pakettia
Suomessa ja Baltiassa



Meillä on Suomen kattavin palveluverkosto ja käymme arkipäivisin noin kolmen miljoonan kotitalouden ja yrityksen luona.



Vuoden kohokohdat



Julkaisimme uuden puhtaan kuljetuskaluston tiekartan, jotta kuljetamme fossiilivapaasti 2030 mennessä.



SBTi on hyväksynyt Postin ilmastotavoitteet.

Nettonollatavoitteemme hyväksyttiin ensimmäisenä Suomessa, globaalisti ensimmäisenä toimialalla sekä kaikkiaan ensimmäisten 17 yrityksen joukossa.

Toteutimme DEI-pilottikyselyn osana Postin monimuotoisuus- ja yhdenvertaisuustyötä.



EcoVadis antoi vastuullisuustyöllemme parhaan mahdollisen sijoituksen, platinamitalin.

Pisteillä 82/100 Posti on kaikista maailman yrityksistä parhaan 1 % joukossa.

Saimme lähes 1 000 ilmoittautumista Vastuullisuuden asiakaswebinaarisarjan jaksoihin vuoden aikana.



Posti valittiin Financial Timesin Europe's Climate Leaders 2022 -listalle.

Listalla on kaikkiaan 400 yritystä, joista 20 Suomesta.

Olimme mukana Smart Freight Centren ja World Business Council for Sustainable Developmentin kuljetusten kansainvälisen päästölaskenta-standardin työryhmässä.



Suomalaiset kuluttajat valitsivat Postin vastuullisimmaksi paketti- ja logistiikkabrändiksi vuoden 2022 Sustainable Brand Index™ -tutkimuksessa.

Postin strategia ja toimintaympäristö

Postin uudistettu strategia ohjaa Postia keskittymään jakelu- ja logistiikkaliiketoimintaan. Strategiassa on edetty haluttuun suuntaan. Toimintaympäristö oli viime vuonna haastava mutta ennusteiden mukaan pitkän aikavälin kuluttajakäyttäytymisen muutos etenee.

Uudistimme strategiamme reilut kaksi vuotta sitten. Kasvumme muodostuu jakelu- ja logistiikkapalveluista Suomessa, Ruotsissa ja Baltian alueella. Samalla kiteytimme olemassaolomme tarkoituksen: Toimitamme vastuullisesti sen, millä on merkitystä – sinun ehdoillasi. Uudistetut arvomme – luotettava, arvostava ja edistyksellinen – tarjoavat vahvan pohjan toteuttaa olemassaolomme tarkoitusta.

Visiomme on olla moderni jakelu- ja logistiikka-yhtiö kasvavalla kannattavuudella. Tavoite on, että merkittävä osa liikevaihdosta syntyy näistä liiketoiminnoista. Verkkokauppa- ja jakelupalveluiden sekä Varastointi- ja logistiikkapalveluiden osuus on kasvanut tasaisesti ja vuonna 2022 se oli jo 63 prosenttia liikevaihdosta. Sivulta 8 löytyvä kaavio kuvaa niitä eri arvoketjun osia, joista Postin liiketoiminta syntyy.

Yrityksenä voimme myös tarjota saman katon alta palveluita rahdista varastointiin sekä tilausten käsittelystä ja keräilystä niiden kuljettamiseen. Parhaimmillaan tämä voi näkyä asiakkaalle siten, että verkkokaupan asiakas voi tilata lähetyksen vielä myöhään illalla ja saada sen kotiin toimitettuna seuraavan päivän aikana. Syvennämme jatkuvasti eri liiketoimintojemme yhteispeiliä.

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.



Postin hallitus päätti syksyllä 2022, että strategia on edelleen toimiva ja sen toteuttaminen etenee haluttuun suuntaan.

Keskittyminen jakelu- ja logistiikkaliiketoimintaan on näkynyt oman kehitystyön lisäksi myös yritysostoina. Alkuvuodesta ostimme ruotsalaisen Veddestagruppen-logistiikkayhtiön, joka täydentää Aditro Logisticsin sopimuslogistiikka- ja varastopalveluita, sekä syksyllä suomalaisen verkkokauppalogistiikkaan erikoistuneen WebLog Finland Oy:n. Myös joulukuussa 2021 toteutunut Venäjän liiketoimintojen myynti oli osa strategian toteuttamista.

Yksi strategian keskeinen elementti on asiakaskokemuksen parantaminen. Edistyminen tässä on näkynyt esimerkiksi yritysten mainetta mittaavan T-Median tutkimuksissa, joiden mukaan Postin maine on parantunut merkittävästi vuosina 2021 ja 2022.

Vahvaa etenemistä vastuullisuudessa

Yksi strategian keskeisistä painopisteistä on vastuullisuus. Haluamme olla kansainvälisesti näyttämässä suuntaa logistiikan vihreässä siirtymässä. Työ on noteerattu niin kotimarkkinallamme kuin sen ulkopuolella. Olimme syksyllä New Yorkissa Global Compactin YK:n yleiskokousviikolla UN Private Sector Forum -kutsuvieraskokouksessa.

Global Compact pyrkii saamaan yritykset sitoutumaan Science Based Targets -aloitteen mukaisiin ilmastotavoitteisiin. Tällä hetkellä sitoutuneita yrityksiä on reilut kaksituhatta, määrä pitäisi saada satakertaistettua. Posti haluaa yrityksenä puhua tämän tavoitteen puolesta.

Yksi konkreettinen edistysaskel ilmastotyössämme on uusi puhtaan kaluston tiekarttamme. Viime vuoden aikana aloitimme myös useita

ihmisten hyvinvoinnin parantamiseen tähtääviä uusia toimenpiteitä. Kerromme näistä edistysaskelista tarkemmin tämän raportin osioissa Ihmiset ja Ympäristö.

Haastava toimintaympäristö

Venäjän aloittama sota Ukrainaa vastaan vaikutti negatiivisesti Euroopan talouteen sekä kysynnän että tarjonnan kautta. Yleinen talousnäkökulma heikentyi loppuvuotta kohden epävarmuuden kasvun, energiakriisin, kasvaneen inflaation ja korkotason nousun vuoksi.

Kuluttajien heikentynyt luottamus on vaikuttanut kysyntään ja esimerkiksi vähittäiskaupan myynti laski vuoden aikana, mikä vaikutti Postin varastoissa olevan tavaran kiertonopeuteen ja heikensi pakettilähetysten kysyntää. Koronapandemian aikaansaama pakettikuljetusten kasvupiikki tasoittui.

Postin arvoketju





Ennusteiden mukaan kysynnän odotetaan kuitenkin palaavan kasvu-uralle kuluttamisen siirtyessä yhä enemmän verkkoon.

Ukrainan sodalla oli myös suoria vaikutuksia Postin liiketoimintaan. Päätimme toistaiseksi keskeyttää 11.4.2022 alkaen kaiken kirje- ja pakettiliikenteen Suomen ja Venäjän sekä Suomen ja Valko-Venäjän välillä. Päätöksemme perustuu Maailman postiliiton UPU:n sopimusten mukaisiin poikkeuksellisiin olosuhteisiin.

Olemme järjestäneet humanitäärisen avun kuljetuksia ja varastointia muun muassa Ukrainalaisten yhdistys Suomessa ry:n kanssa, jolle tulevia lahjoituksia olemme vastaanottaneet palvelupisteissä ja kuljettaneet niitä keskusvarastolle heti sodan alusta lähtien. Lisäksi kuljetuksia on tehty yhteistyössä muiden yritysten ja Ukrainan suurlähetystön kanssa. Yhteistyötä on tehty myös muun muassa SPR:n kanssa. Lahjoitimme sodan alussa yhteensä 50 000 euroa Unicefille ja SPR:lle humanitäärisen hätäapuun. Posti on mukana EK:n ja StaffPointin Työstä turvaa -hankkeessa.

Vaikka Posti tekee jatkuvasti työtä energia- tehokkuuden parantamiseksi – saavutimme Energiatehokkuussopimuksen vuodelle 2025 asetetun tavoitteen jo vuonna 2020 – teimme silti osaltamme lukuisia uusia toimenpiteitä, kuten lämpötilan alentamista, mahdollisen sähköpulan helpottamiseksi.

Postilaki uudistui

Postilain muuttaminen sekä uusi jakelutuki sanomalehtien jakelulle haja-asutusalueella eteni viime vuoden aikana ja tammikuussa 2023 eduskunta hyväksyi hallituksen esityksen. Uudistuksella alan sääntelyä sopeutetaan voimakkaasti väheneviin postimääriin. Kun postisääntelyä kevennetään, valtion ei tarvitse jatkossakaan rahoittaa yleispalvelua verovaroilla. Myös ilmasto kiittää postilain uudistusta. Jakelupäiviä vähentämällä ja jakelua tehostamalla voidaan alentaa merkittävästi postinjakelusta syntyviä hiilidioksidipäästöjä.

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

Uusi jakelutuki luo edellytykset paperilehtien viisipäiväisen jakelun jatkumiselle haja-asutusalueilla. Postin jakamien kirjeiden määrä on vähentynyt liki 70 prosenttia viimeisen 10 vuoden aikana, joten kirjeitä ei enää riitä jaettavaksi kannattavasti jokaiselle päivälle.

The Road to 2030



Kansainvälisesti tunnustettua vastuullisuustyötä

Vuonna 2022 Posti saavutti merkittäviä kohokohtia logistiikan vihreän siirtymän edelläkävijänä. Posti sai SBTi:n hyväksynnän päästöjensä nettonollatavoitteelle ensimmäisenä logistiikkayrityksenä ja ylipäätään 17 ensimmäisen yrityksen joukossa koko maailmassa. Tämän lisäksi Posti onnistui parantamaan pisteitään yritysten vastuullisuutta arvioivan Ecovadiksen arvioissa säilyttäen parhaan platinatason. Posti on globaalisti kaikista yrityksistä vastuullisimman prosentin joukossa. Vuoden aikana olemme osallistuneet kansainvälisiin kehityshankkeisiin. Merkittävin näistä on kansainvälisen kuljetusten päästölaskentaohjeen kehittäminen yhdessä Smart Freight Centren (SFC), World Business Council for Sustainable Developmentin (WBCSD) ja 30 yrityksen kanssa. Uusi ohje tuo pelisäännöt lähetykskohtaiseen raportointiin ja mahdollistaa siten kuljetusten ostajalle päästöjen tarkemman seurannan.



Vastuullisuus Postissa

Vastuullisuutemme perustana on olemassaolomme tarkoitus sekä arvomme ja strategiamme – unohtamatta pitkää historiaamme. Toteutamme vastuullisuustyötämme kansainvälisten vastuullisuusaloitteiden ja sitoumusten mukaisesti. Työtä ohjaa poikkiorganisatorinen ohjausryhmä.



Vastuullisuuden johtaminen

Postin vastuullisuustyön pohjana ovat kansainväliset vastuullisuusaloitteet ja sitoumukset, kuten YK:n Global Compact, Science Based Targets initiative (SBTi) -ilmastoaloite sekä YK:n kestävän kehityksen tavoitteet. Vastuullisuustyötämme johtaa poikkiorganisatorinen Vastuullisuusfoorumi-ohjausryhmä.

Postin vastuullisuuden perustana ovat yhtiön strategia, arvot, sitoumukset sekä valtio-omistajan periaatepäätös valtionyhtiöiden esimerkillisestä asemasta yhteiskuntavastuun toteuttajina. Vastuullisuus on mukana yhtiön olemassaolon tarkoituksen määrittämisessä. Postin hiilidioksidipäästötavoite ja fossiilivapaat kuljetukset vuoteen 2030 mennessä ovat keskeinen osa yhtiön strategiaa. Osana yhtiön palkitsemisohjelmaa ovat ilmastotavoite, työturvallisuustavoite sekä henkilöstön sitoutuneisuustavoite.

Posti on sitoutunut YK:n Global Compact -aloitteen peruseriaatteisiin koskien työvoimaa, ympäristöä, korruption torjuntaa ja ihmisoikeuksia. Lisäksi Posti on sitoutunut huomioimaan ihmisoikeudet sekä omassa toiminnassaan että alihankintaketjussaan YK:n yritys- ja ihmisoikeuksia koskevien periaatteiden mukaisesti. Science Based Targets initiative -ilmastoaloite on hyväksynyt sekä

Postin lyhyen aikavälin tieteeseen perustuvat päästövähennystavoitteet vuodelle 2030 että nettonollatavoitteen koko arvoketjulle vuoteen 2040 mennessä. Posti oli ensimmäinen suomalaisyritys ja ensimmäinen toimialansa yritys globaalisti, jonka nettonollatavoitteet aloite hyväksyi kesäkuussa 2022.

Postin arvot ja vastuullisuusperiaatteet konkretisoituvat vuonna 2021 päivitettyssä [Työntekijän toimintaohjeessa](#), joka määrittää oikeat toimintatavat eri tilanteissa. Posti edellyttää kumppaneidensa ja toimittajiensa noudattavan samoja toimintatapoja ja periaatteita. Ne on kuvattu tarkemmin Toimittajien menettelyohjeessa, joka myös päivitettiin vuonna 2022.

Vastuullisuus on Postissa integroitu yhtiön strategiaan, ja yhtiön hallitus vahvisti vastuullisuusohjelman vuoden 2020 strategiapäivityksen yhteydessä.

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



Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua

Edistää kaikkia koskevaa kestäväää talouskasvua, täyttä ja tuottavaa työllisyyttä sekä säällisiä työpaikkoja

- Terveys ja turvallisuus
- Oppiminen ja kehittyminen



Kestävä teollisuus, innovaatioita ja infrastruktuuria

Rakentaa kestäväää infrastruktuuria sekä edistää kestäväää teollisuutta ja innovaatioita

- Resurssitehokkuus



Kestävät kaupungit ja yhteisöt

Taata turvalliset ja kestävät kaupungit sekä asuinyhdyskunnat

- Ilmanlaatu
- Kiertotalous



Vastuullista kuluttamista

Varmistaa kulutus- ja tuotantotapojen kestävyys

- Vastuullinen hankinta



Ilmastotekoja

Toimia kiireellisesti ilmastomuutosta ja sen vaikutuksia vastaan

- Ilmastomuutoksen torjunta

IPC:n ympäristö- ja ilmastotyön edistymisestä voi lukea lisää Posti- ja logistiikkatoimialan [vuoden 2022 vastuullisuusraportista](#).

Hallitus ja Postin konsernin johtoryhmä seuraavat vastuullisuusohjelman etenemistä vuosittain. Postin johtoryhmään nimitettiin vuonna 2021 vastuullisuudesta vastaava henkilö.

Vastuullisuustoimintoa johdetaan syksyllä 2020 perustetussa ja kesällä 2021 päivitetystä Vastuullisuusfoorumi-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, ja ryhmässä on henkilöstöjohton ja liiketoimintojen edustus. Vuoden 2022 aikana Postin johtoryhmälle järjestettiin koulutus monimuotoisuudesta ja yhdenvertaisuudesta sekä biodiversiteetistä.

Postissa tehtiin vastuullisuusriskikartoitus vastuullisuustyön kehittämiseksi vuonna 2021 ja työ jatkui vuoden 2022 aikana korjaavien toimenpiteiden edistämisen ja riskilöydösten päivittämisen osalta. Postin vastuullisuusriskit liittyvät muun muassa seuraaviin aihepiireihin: luonnon monimuotoisuus, kiertotalous, henkilöstön monimuotoisuus ja yhdenvertaisuus, ihmisoikeudet, alihankinta ja toimitusketju. Vuoden 2022 lopulla käynnistyi työ ilmastonmuutoksen taloudellisten vaikutusten arvioimiseksi noudattaen

TCFD-viitekehystä (Task Force on Climate-Related Financial Disclosure). Työ jatkuu vuoden 2023 aikana.

YK:n kestävän kehityksen tavoitteet posti- ja logistiikka-alalla

Posti on aktiivisesti mukana kansainvälisen postijärjestö IPC:n (International Post Corporation) vastuullisuustyössä. Posti on IPC:n jäsenenä ja osana kansainvälistä toimialayhteistyötä sitoutunut edistämään viittä YK:n kestävän kehityksen tavoitetta vuoteen 2030 mennessä. Vuonna 2019 IPC:n jäsenet sopivat tarkemmat toimialakohtaiset fokusalueet, joita ne lähtevät edistämään osana laajempaa toimialan vastuullisuusohjelmaa. IPC:n vastuullisuustyön edistymisestä voi lukea lisää [Posti- ja logistiikkatoimialan vuoden 2022 vastuullisuusraportista](#), johon Posti yhdessä 22 muun IPC:n jäsenen kanssa on raportoinut edistymistään suhteessa tunnistettuihin painopistealueisiin ja tavoitteisiin. Postin raportoidut tulokset vuodelta 2021 paranivat kaikilla seitsemällä painopistealueella verrattuna vertailuvuoteen 2020. Postissa sähköautojen osuus autokannasta, uusiutuvan energian käyttö kiinteistöissä ja jätteiden kierrätys- ja uudelleenkäyttöaste täyttävät jo nyt IPC:n vastuullisuusohjelman suoritustasot.

Vastuullisuuden johtamismalli

Ylin johto	Hallitus		Tarkastusvaliokunta
			Henkilöstövaliokunta
Johtoryhmä			
Ohjausryhmät	Vastuullisuusfoorumi		Tietoturvan ja tietosuojan ohjausryhmä
Työryhmät ja toimikunnat	Henkilöstöohjelman jalkautus	Ilmastotyöryhmä	Työturvallisuusverkosto ja työsuojelun toimikunnat
	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta	Työhyvinvointi-foorumi	
Viestintä	Sisäinen ja ulkoinen viestintä ja koulutukset		

Postin vastuullisuusohjelma ja -tavoitteet

Posti julkisti alkuvuodesta 2021 uuden vastuullisuusohjelman vuosille 2021–2023. Vastuullisuusohjelmassa on neljä painopistealuetta ihmisten ja ympäristön hyvinvoinnin edistämiseksi. Vastuullisuustyön perustan muodostaa päivittäinen työ ja jatkuva kehittäminen työturvallisuuden ja -hyvinvoinnin, moninaisuuden ja osallisuuden, kestävän hankinnan ja eettisten liiketoimintatapojen edistämiseksi.

Postissa vastuullisuus on osa päivittäistä tekemistä, johtamista ja riskienhallintaa. Päätöksenteossa huomioidaan taloudellisten tekijöiden lisäksi toiminnan sosiaaliset ja ympäristölliset näkökulmat.

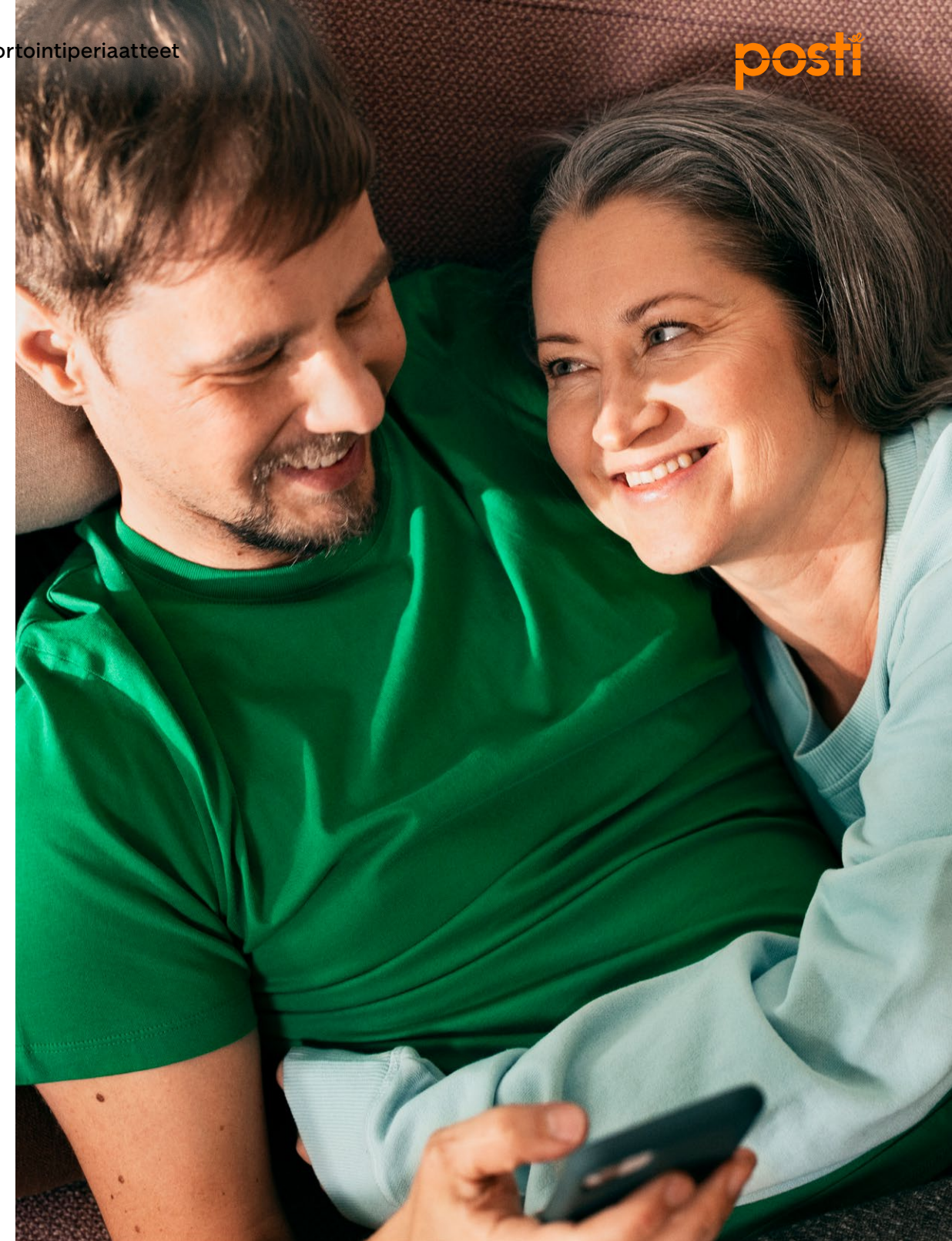
Vastuullisuusodotukset yrityksiä kohtaan kasvavat jatkuvasti, ja yritysten odotetaan osallistuvan aktiivisesti yhteiskunnallisten ja ympäristöön liittyvien ongelmien ratkaisemiseen. Olemme tunnistaneeet toimintaympäristön muutokset ja sidosryhmiemme odotukset ja kytkeneet vastuullisuuden entistä vahvemmin osaksi Postin strategiaa ja liiketoimintaa. Vastaamme vastuullisuusohjelmalla myös valtio-omistajan asettamiin tavoitteisiin.

Jakelu- ja logistiikkayhtiönä ilmastonmuutoksen torjunta on Postin vastuullisuuden ytimessä.

Ilmastonmuutoksen torjuminen on myös yksi yhtiön strategisista tavoitteista.

Vuonna 2021 SBTi -aloite hyväksyi Postin lyhyen aikavälin tieteeseen perustuvan päästövähennystavoitteen vähentää kokonaispäästöjään (scope 1, 2 & 3) 50 prosentilla vuoteen 2030 mennessä vuoden 2020 tasosta. Tähän päästäkseen Posti aikoo olla nollapäästöinen oman toiminnan (scope 1 & 2) osalta sekä saavuttaa sataprosenttisesti fossiilivapaat tiekuljetukset myös kumppanien osalta vuoteen 2030 mennessä.

Vuonna 2022 SBTi -aloite hyväksyi Postin nettonollatavoitteen, jonka mukaan Postin tulee vähentää oman toimintansa – käytännössä oman kuljettamisen ja toimitilojen – aiheuttamien päästöjen lisäksi myös arvoketjun päästöt nolnaan vuoteen



2040 mennessä. Arvoketjun päästöihin kuuluvat esimerkiksi ostokuljetukset, polttoaineiden tuotantovaiheessa syntyneet päästöt, ostetut tuotteet ja palvelut sekä liike- ja työmatkustus.

Päästövähennysten ohella vastuullisuusohjelma määrittää roolimme asiakkaidemme ilmastotyön tukijana ja mahdollistajana. Autamme asiakkaitamme saavuttamaan heidän kestävän kehityksen tavoitteensa ja edistämme kestävää kulutusta muun muassa tarjoamalla kestäviä verkkokaupparatkaisuja. Kerromme tästä

työstämme lisää luvussa Yhdessä kohti kestävää tulevaisuutta.

Ympäristön lisäksi vastuullisuusohjelman osana on kaksi painopistealuetta, jotka liittyvät ihmisiin. Haluamme, että kaikki Postin työntekijät voivat olla ylpeitä postilaisuudestaan ja tekemästään työstä. Merkityksellinen työ ja arvoihin pohjautuva johtaminen rakentavat myönteistä työntekijäkokemusta ja tukevat Postin henkilöstöä käynnissä olevassa muutosprosessissa. Vuoden 2022 aikana Posti

käynnisti uuden henkilöstöhallinnon ohjelman People Journey, jonka osana tullaan edistämään vastuullisuusohjelman sosiaalisen vastuun teemoja.

Vastuullisuusohjelman laadinta ja sidosryhmien osallistaminen

Vastuullisuusohjelman laadintaan vuonna 2020 osallistettiin Postin sisäisiä ja ulkoisia sidosryhmiä laajasti ja monipuolisesti. Olennaisuusmäärittelyn periaatteiden mukaisesti sidosryhmien

tarpeita kartoitettiin kyselyllä sekä tiettyjen sidosryhmien tarkemmilla haastatteluilla.

Sisäisesti vastuullisuusohjelman laatimiseen kutsuttiin mukaan kattavasti Postin ja sen liiketoimintojen johtoa sekä henkilöstön kehittämisen avainhenkilöitä. Näin haluttiin varmistaa vastuullisuustyön integrointi strategiaan ja liiketoimintaan sekä se, että vastuullisuustyö vahvistaa Postin asiakasymmärrystä ja kilpailukykyä.

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			



Osana prosessia ulkopuolinen asiantuntija fasilitoi johdolle ja vastuullisuuden avainhenkilöille ajankohtaisia vastuullisuuden trendejä ja viitekehyksiä käsittelevän koulutuksen. Postin liiketoiminnan vaikutuksia ympäristöön, yhteiskuntaan ja ihmisiin puolestaan kartoitettiin Upright Projectin nettovaikutusanalyyseilla ja Postin asiantuntijoiden sekä johdon vaikutusarviointilla. Liiketoiminnot puolestaan työstivät Postille kestäväää kehitystä tukevia liiketoiminnan malleja.

Vastuullisuusohjelmaa taustoitettiin laajalla verkkopohjaisella sidosryhmäkyselyllä ja sidosryhmien haastatteluilla. Kyselyyn vastasi 259 henkilöä, joista neljännes oli muita kuin Postin omia työntekijöitä. Vastaajien mielestä työntekijöiden hyvinvointi sekä vastuullinen johtaminen ja muutoksen eteenpäin viemistä tukeva esihenkilötyö kuuluvat Postin vastuullisuustyön prioriteetteihin. Postin ympäristötyötä ja sen tuloksia kiiteltiin. Kehittämiskohteiksi nimettiin muun muassa henkilöstön tasa-arvoinen palkkaus ja palkitseminen sekä palvelujen laadun kehittäminen.

Vastuullisuusohjelman tavoitteet ja mittarit

	Vastuullisuusohjelma osa-alue	Osa-alueen tavoite	Mittari	Tulos 2022
	Ihmiset Merkityksellinen työ	Olemme ylpeitä siitä, keitä olemme ja mitä teemme yhdessä.	Työntekijöiden sitoutuminen parantunut: sitoutumisindeksi	6,7 (6,4)
	Ihmiset Arvojohtaminen	Johdamme yhteisten, johtamisperiaatteiden, arvojen ja tarkoituksen kautta.	Johtaminen parantunut: johtamisindeksi	7,3 (6,9)
	Ympäristö Nollapäästöisyys 2030	Vähennämme omat kasvihuonekaasupäästömme nollaan ja kuljetamme fossiilivapaasti vuoteen 2030 mennessä.	Scope 1 & 2 päästöjen vähennys -10 % edellisestä vuodesta	-10,5 % (-9,3 %)
	Ympäristö Yhdessä kohti kestäväää tulevaisuutta	Posti nähdään alan vihreänä edelläkävijänä.	Postin palveluiden hiilikädenjälki. Mittaria päivitetään	2021 tulos: 24 000 tCO2 verkkokauppa ja kuluttajien väliset pakettitoimitukset*
	Vastuullisuuden perusta Työturvallisuus	Posti on sitoutunut työturvallisuuden ja turvallisuuskulttuurin jatkuvaan parantamiseen.	Työturvallisuus parantunut: LTA1	23 (24)
	Vastuullisuuden perusta Hyvinvointi	Edistämme ihmisten kokonaisvaltaista hyvinvointia ja työkykyä muuttuvissa elämäntilanteissa ja uran eri vaiheissa.	Sairauspoissaoloprosentti	5,9 % (5,5 %)
	Vastuullisuuden perusta Monimuotoisuus ja yhdenvertaisuus	Työyhteisönä Posti on tasa-arvoinen, yhdenvertainen ja erilaisia ihmisiä arvostava.	Mittaria kehitetään	Ei saatavilla
	Vastuullisuuden perusta Kestävä hankinta	Posti toimii kestäväänä ostajana kaikissa hankinnan toiminnoissa.	<ul style="list-style-type: none"> Toimittajien menettelyohjeen allekirjoitusprosentti Avaintoimittajien itsearviointikyselyn suoritustaste 	93,7 % Toimittajien menettelyohjeen allekirjoitusprosentti Ei tulosta 2022
	Vastuullisuuden perusta Eettinen liiketoiminta	Eettiset liiketoimintatavat, yrityksen arvot, työntekijöiden toimintaohjeiden ja toimittajien menettelyohjeiden mukainen toiminta näkyvät arjessamme.	<ul style="list-style-type: none"> Seuraamme työntekijöiden toimintaohjeen koulutuksen suoritustastetta Edistämme yrityksen Ilmoituskanavan käyttöä 	83 % työntekijöiden toimintaohjeen suoritustaste 73 ilmoitusta ilmoituskanavaan

Tulos 2022 -sarakeessa on suluissa esitetty vertailukauden tulos soveltuvin osin.

*Lisätietoja: [Päästövähennyksiä palveluilla – selvitys](#)

Sidosryhmäyhteistyö

Olemme vahvasti läsnä asiakkaidemme ja kumppaniemme jokapäiväisessä arjessa ja vaikutamme toiminnallamme monin tavoin ympäröivään yhteiskuntaan. Sidosryhmäyhteistyömme tavoitteena on vahvistaa Postin yhteiskunnallisen profiilin kehittymistä ja tukea Postin sääntely- ja toimintaympäristön toimivuutta.

Posti pitää tiivistä yhteydenpitoa laajaan joukkoon eri sidosryhmiä vuoropuhelun ja yhteistyön merkeissä. Keskinäinen säännöllinen vuorovaikutus on meille ensiarvoisen tärkeää, jotta tunnistamme eri tahojen tarpeet ja kykenemme vastaamaan sidosryhmien odotuksiin. Haluamme myös välittää sidosryhmille ajantasaista tietoa Postista ja toimintaympäristöstämme, jossa on meneillään isoja muutoksia digitalisaation, ilmastonmuutoksen ja luontokadon vuoksi. Aktiivinen sidosryhmävuoropuhelu on olennainen osa vastuullista liiketoimintaa ja kuuluu osana Global Reporting Initiative -standardin raportointisisältöihin. Vaikutamme arvojemme mukaisesti luotettavasti, arvostavasti ja edistyksekkäisesti.

Posti on aktiivisesti mukana yhteiskunnallisessa vaikuttamisessa eri järjestöjen kautta. Olemme mm. Palvelualojen työnantajat Palta

ry:n, Keskuskauppakamarin, Kansainvälisen kauppakamarin ICC Suomen, Climate Leadership Councilin sekä Suomen Kuljetus ja Logistiikka SKAL:n jäsen. Posti Palvelut Oy on jäsenenä media-alan edunvalvontajärjestössä Medialiitossa. Vaikuttamisemme teemat kattavat postisääntelyn lisäksi liikennepolitiikan teemoja. Vaikutamme myös sääntelyn saralla siihen, että yhteiskunnassa edetään johdonmukaisesti kohti päästötöntä logistiikkaa, jossa tavarat ja paketit kuljetetaan fossiilivapaasti. Liikenneverkkojen ylläpidon riittävällä rahoituksella varmistetaan ihmisten ja tavaroiden sujuva liikkuminen ja ehkäistään korjausvelan kasvu.

Teemme säännöllistä yhteistyötä myös Maailman postiliitto UPU:n sekä kansainvälisten postialan järjestöjen International Post Corporation IPC:n ja PostEuropin kanssa. Suuri osa liikennettä ja logistiikkaa koskevasta

lainsäädännöstä syntyy EU-tasolla. Posti tavoittelee reilua kilpailuasemaa sen takaamiseksi, että kaikkia jakeluyrityksiä kohdellaan tasavertaisesti riippumatta niiden kansallisuudesta tai yhtiömuodosta. Edistämme kansainvälisen tason sääntelyä, joka on avainasemassa liikenteen ja logistiikan päästöjen vähentämisessä.

Posti osallistuu vuosittain Postimuseosäätiön kautta Postimuseon toiminnan rahoittamiseen ja ylläpitämiseen. Postimuseo tutkii postitoiminnan ja logistiikan ilmiöitä, ylläpitää Postin omistamia historiallisia kokoelmia sekä vaalii alan kulttuuriperintöä. Sidosryhmätapaamisia pidämme myös kaupunkien ja kansalaisjärjestöjen kanssa. Uskomme, että kaupunkilogistiikan huomioivalla kaupunkisuunnittelulla luodaan paremmat edellytykset jakelupalveluille ja toimivimmat palvelut kansalaisille.



Esimerkkejä vuoden 2022 sidosryhmäyhteistyöstä



Henkilöstö ja henkilöstöjärjestöt

Henkilöstön mielipiteitä ja kokemuksia on kerätty vuoden aikana kolmessa henkilöstökyselyssä, joista saimme yli 90 000 avointa palautetta. Työnantajana Posti tekee aktiivista ja läheistä yhteistyötä henkilöstöjärjestöjen kanssa, joita ovat muun muassa Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU, Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT, Palvelualojen ammattiliitto PAM ja Teollisuusliitto.

Kumppanit

Liiketoiminnastamme kasvava osa tehdään kumppaniemme toimesta. Esimerkiksi valtaosa Postin noin 1000 henkilökohtaisen palvelun pisteestä on kumppaniemme ylläpitämiä ja Postin jakelupalveluissa operoi yli 450 sopimusliikennöitsijää. Haluamme tehdä kumppaniyhteistyötä pitkäjänteisesti ja Postin arvoihin pohjautuen.

Asiakkaat

Luodaksemme entistä parempia asiakaskokemuksia ja toteuttaaksemme työmme tarkoitusta ”Toimitamme vastuullisesti sen millä on merkitystä – sinun ehdoillasi”, haluamme tietää mitä asiakkaamme odottavat ja tarvitsevat meiltä. Mittaamme asiakastyytyväisyyttä palvelujen yhteydessä ja vuoden 2022 aikana saimme esimerkiksi Kotipaketin toimituksista lähes 89 000 asiakaspalautetta keskiarvolla 4,7/5.

Omistaja, poliittiset päätöksentekijät ja viranomaiset

Omistajan kanssa kävimme keskusteluja säännöllisesti sekä eri tapaamisissa että yhtiökokouksen, hallituksen sekä valiokuntien kautta. Vuoden 2022 aikana kävimme aktiivista vuoropuhelua postilain uudistuksesta viranomaisten, eduskunnan, puolueiden, henkilöstöjärjestöjen, median ja etujärjestöjen kanssa.

Postilaista aktiivista vuoropuhelua

Eduskunta hyväksyi hallituksen esityksen postilain muuttamisesta tammikuussa 2023 ja Posti on jakanut eri sidosryhmille tietoa postilain muutosten sekä uuden sanomalehtien jakelutuen käyttöönoton käytännön vaikutuksista postitoimintaan. Posti on myös esittänyt uudistuksesta lausuntoja sekä ollut liikenne- ja viestintävaliokunnan kuultavana. Postilain uudistusta on käsitelty myös Postin hallintoneuvoston kokouksissa. Avoin vuoropuhelu postisääntelystä on tärkeää kirjepostin voimakkaan vähentymisen vuoksi. Kirjepostia ei ole enää jaettavaksi viidelle päivälle viikossa, minkä vuoksi yleispalvelun jakelupäiviä kevennetään kolmeen päivään.



Ihmiset

Ihmiset ovat tärkein voimavaramme matkallamme kohti maailman vastuullisinta logistiikkaa. Haluamme luoda arvostavan ja turvallisen työyhteisön, jossa työntekijämme voivat kokea ylpeyttä postilaisuudestaan ja tekemästään työstä.



Merkityksellinen työ

Haluamme palvella asiakkaitamme toimittamalla vastuullisesti sen, mikä on heille merkityksellistä. Haluamme myös postilaisten kokevan oman työnsä merkityksellisenä.

Vuoden aikana jatkoimme kokonaisvaltaisen henkilöstöhallinnon (People Journey) muutosmatkan toteuttamista, jossa päätarkoituksena on pitää huolta henkilöstöstämme ja tukea heidän kehittymistään osana vastuullisuuslupautamme. Postin henkilöstökysely toteutettiin kolme kertaa vuonna 2022. Henkilöstön sitoutuneisuutta mittaava indeksi oli nousujohteinen jokaisessa kyselyssä.

Osaamisen kehittäminen

Visionamme on olla moderni jakelu- ja logistiikkayhtiö. Tämän mukaisen tulevaisuuden Postin rakentaminen edellyttää, että henkilöstön osaaminen on alamme huippua. Osaamisen kehittäminen on myös yksi tärkeimmistä työtyytyväisyyteen ja työntekijäkokemukseen vaikuttavista tekijöistä.

Posti tukee ja mahdollistaa monipuolisen oppimisen ja jatkuvan kehittymisen. Käytössämme on muun muassa digitaalinen

oppimisalusta, johon on pääsy jokaisella postilaisella sekä kumppaneidemme henkilöstöllä. Suurin osa työelämässä oppimisesta tapahtuu kuitenkin päivittäin arjessa tekemällä monipuolisia työtehtäviä ja tarttumalla uusiin haasteisiin, ja kehittämme osaamisen kokonaisuutta kolmen pääperiaatteen mukaisesti:

- 1) Jokainen on vastuussa omasta osaamisestaan ja sen kehittämisestä. Innostus ja halu kehittää itseään lähtee henkilöstä itsestään, työnantaja ja esihenkilö tarjoavat puitteet ja mahdollisuudet kehitymiselle.
- 2) Suurin osa oppimisesta tapahtuu työssä. Muodolliset koulutukset ovat vain pieni osa osaamisen kehittämisen kokonaisuutta.
- 3) Osaamisen kehittämisen aktiviteettien suunnittelu ja järjestäminen ei ole yksittäisen ”koulutusorganisaation” vastuulla. Postin omat osaajat osallistuvat aktiivisesti niin koulutusten suunnitteluun kuin toteuttamiseenkin.





Reittimestari

Reittimestari on Postin jakelutehtävissä vapaaehtoisesti käytössä oleva pelillistetty sovellus, jonka avulla käyttäjät keräävät pisteitä saavuttamalla työn avainmittareihin perustuvia merkkejä. Voitettu merkki pitää sisällään tietyn pistemäärän ja kerätyt pisteet puolestaan muuttuvat rahallisiksi palkkioiksi.

Reittimestari palkitsee siis käyttäjiä hyvästä työstä ja sen lisäksi yleishyödyllisistä tekemisistä, kuten turvallisuushavaintojen tekemisestä, työkaverin auttamisesta ja taloudellisesta ajamisesta. Lisäksi Reittimestari kerää dataa ja tarjoaa sitä kautta käyttäjille näkymää omaan työhönsä, muun muassa asiakaspalautteiden kautta. Jo useat tuhannet postilaiset ovat saavuttaneet palkkioita Reittimestarin avulla perusjakelun, varhaisjakelun ja pakettijakelun työtehtävissä.

Digi- ja teknologiataitojen sekä asiakaskokemuksen kehittäminen

Digitalisaatio ulottuu kaikkeen Postin tekemiseen vaikuttaen liiketoimintaan ja asiakkaiden käyttäytymiseen sekä prosesseihin ja työn tekemiseen. Siksi yksi osaamisen kehittämisen keskeisistä painopistealueista on henkilöstön digi- ja teknologiataitojen kehitys. Jatkoimme vuoden 2022 aikana vahvaa panostustamme digitaitoihin ja asiakas- ja työntekijäkokemuksen edistämiseen ottamalla käyttöön mittavan määrän uusia mobiililaitteita kuljetustuotannossa sekä uudistamalla kuljetuksen tietojärjestelmiä. Koulutuksiin osallistui vuoden aikana yli 2500 Postin ja kumppaniemme kuljettajaa ja ajojärjestelijää.

Teemme säännöllisesti myös yhteistyötä oppilaitosten kanssa vierailijaluentoja ja opiskelijatöiden muodossa. Lisäksi tarjoamme tuhansia kesä- ja kausityöpaikkoja sekä erilaisia harjoittelupaikkoja.

Muutosyksikkö palvelemaan postilaisia

Toimialan murroksessa tuotannollinen työ vähenee toisaalla ja kasvaa toisaalla. Vuonna 2022 Postin Muutosyksikön tehtävänä oli lisätä aktiivista työn tarjoamista konsernin

sisällä. Sisäisellä muutospalvelulla etsitään pitkäjänteistä ratkaisua tuleville vuosille sekä erilaisten työn tekemisen mallien hyödyntämistä työkokonaisuuksien yhteensovittamisessa. Muutosyksikön palveluita kehitetään yhteistyössä työnantajan, työntekijöiden ja työntekijöiden edustajien kanssa.

Monimuotoinen ja yhdenvertainen työyhteisö lisää työn merkityksellisyyttä

Työyhteisönä Posti haluaa olla tasa-arvoinen, yhdenvertainen ja erilaisia ihmisiä arvostava. Työyhteisömme monimuotoisuus on meille rikkaus ja yhdessä edustamme yli 80 eri kansalaisuutta.

Toteutimme vuoden 2022 aikana sisäisen kyselyn, jossa keskityimme työntekijöiden monimuotoisuuteen, kokemuksiin epäasiallisesta käyttäytymisestä ja kokemuksiin yhteenkuuluvuudesta. Vuoden aikana laajensimme henkilöstön tietoisuutta ja osaamista aiheen ympäriltä esimerkiksi laajamittaisilla koulutuksilla eri kohderyhmille. Näin rakennamme tulevaisuuden Postista entistä monimuotoisempaa ja yhdenvertaisempaa. Kerromme lisää monimuotoisesta ja yhdenvertaisesta työyhteisöstä sille osoitetussa luvussa.

Arvojohtaminen

Hyvä johtaminen on lähtökohtaisesti merkityksen johtamista. Postilla on koko konsernia ohjaavat johtamisperiaatteet, joita Postin johto ja esihenkilöt ovat sitoutuneet noudattamaan jokapäiväisessä työssään.

Postissa johtaminen rakentuu yhteisille arvoille, johtamisperiaatteille sekä osallistavalle johtamiselle ja yrityskulttuurille. Johtamisella on suuri vaikutus postilaisten työntekijäkokemukseen ja liiketoimintaamme. Tarjoamme tukea ja koulutusta johdolle ja esihenkilöillemme sekä kannustamme työyhteisöämme avoimeen ja aitoon vuorovaikutukseen.

Johtamista työnään tekevät henkilöt ovat Postissa avainasemassa siinä, että kaikki tekemisemme on linjassa merkityksen ja arvojemme kanssa. Hyvä johtaminen on lähtökohtaisesti merkityksen johtamista. Postilla on koko konsernia ohjaavat johtamisperiaatteet, joita Postin johto ja esihenkilöt ovat sitoutuneet noudattamaan jokapäiväisessä työssään. Periaatteet määrittelevät johdon ja esihenkilöiden yhteisen ja johdonmukaisen tavan toimia ja johtaa. Johtamistyötä tekevien henkilöiden tulee

myös itse kokea työnsä merkitykselliseksi sekä välittää työyhteisölle asiakkaiden ja muiden sidosryhmien merkitykseen liittyviä odotuksia. Tätä kautta esihenkilöt voivat kasvattaa myös koko työyhteisön kokemusta työtehtävän merkityksellisyydestä.

Käytämme arvojohtamisen kehittymisen mittarina Peakon-henkilöstökyselytyökalun johtajuusindeksiä. Vuoden 2022 syksyllä mitattu tulos oli 7,3 asteikolla 1–10 ja se nousi aiemmasta mittauksesta 0,4 yksikköä. Peakon-kyselyn perusteella eri yksiköt ja tiimit ovat tunnistaneet ja määritelleet yhteensä lähes 1400 kehittämistoimenpidettä. Näiden pohjalta laaditut toimenpidesuunnitelmat tullaan toteuttamaan vuoden 2023 aikana. Vuonna 2023 kysely toteutetaan kaksi kertaa ja sen teemoina ovat: johtaminen ja esihenkilötyö, työntekijöiden sitoutuminen, terveys ja hyvinvointi, työturvallisuus sekä Postin arvot.



Postilla esihenkilöille tarjotaan säännöllisesti valmentavan johtamisen koulutusta sekä tukea työsuhteen elinkaaren eri vaiheisiin ja johtamisosaamiseen. Vuosittain toteutamme myös laaja-alaisen Posti Leader -koulutusohjelman, jossa pureudutaan muun muassa työtapojen ja liiketoiminnan johtamiseen. Osana koulutusta tarjotaan myös Postin esihenkilöille räätälöidyt johtamisen ja yritysjohtamisen sekä lähiesimiestyön

ammattitutkinnot, joiden tavoitteena on tarjota varmuutta esihenkilötyöhön ja johtamiseen.

Lisäksi aloitimme vuoden lopulla uuden esihenkilötyön koulutuskokonaisuuden konseptoinnin. Uusi keväällä 2023 lanseerattava Välittävä johtaja -koulutusohjelma tulee painottamaan entistä enemmän ihmiskeskeisen johtajuuden tärkeyttä ja se suuntautuu kaikille Postin esihenkilöille.



Meidän Posti -kiertue

Korona-aika jätti jälkeensä paljon kohtaamisvajetta, kun vain pakolliset koulutukset ja tapaamiset voitiin järjestää. Tätä paikkaamaan sekä erilaisten tuotannolle tärkeiden ja postilaisille yhteisten teemojen, kuten strategian, työturvallisuuden ja uusien työvälineiden, jalkauttamiseen toteutimme kolme viikkoa kestäneen 15 kaupunkia ja 19 toimipaikkaa kattaneen Meidän Posti -kiertueen touko-kesäkuun vaihteessa 2022. Kiertuetta oli toteuttamassa kymmenittäin postilaisia eri paikkakunnilta ja eri tehtävistä, ja kiertueen aikana tavoitimme yli 3 000 postilaista. Meidän Posti kiertuerekan infopisteillä sekä grillin ääressä koettiin kiertueen parhaimmat hetket, kasvokkain pidetyt keskustelut ja ajatusten vaihto työntekijöiden, esihenkilöiden ja johdon kesken.

Monimuotoisuus ja yhdenvertaisuus

Työyhteisönä Posti on tasa-arvoinen, yhdenvertainen ja erilaisia ihmisiä arvostava. Monimuotoisuus ja yhdenvertaisuus on yksi Postin vastuullisuusohjelman perustan muodostavista tekijöistä.

Olemme historiamme aikana edistäneet pitkäjänteisesti tasa-arvoisemman ja yhdenvertaisemman työyhteisön ja yhteiskunnan rakentumista. 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. Työyhteisönä Posti on tasa-arvoinen, yhdenvertainen ja erilaisia ihmisiä arvostava. Monimuotoisuus ja yhdenvertaisuus on yksi Postin vastuullisuusohjelman perustan muodostavista tekijöistä.

Historiasta huolimatta, varsinainen systemaattinen monimuotoisuus- ja yhdenvertaisuustyö on sekä Postilla että suomalaisissa yrityksissä yleisemminkin verrattain uutta. Vuoden 2022 aikana Postilla käynnistettiin ohjelma, jonka tavoitteena on sekä koota yhteen monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden parantamiseksi jo tehtävä

työ että kartoittaa millaisia uusia toimenpiteitä tarvitaan.

Pilottitutkimuksella lisää tietoa työn tueksi

Toteutimme ensimmäisen rajatulle henkilöstöryhmälle suunnatun tutkimuksen monimuotoisuudesta, yhdenvertaisuudesta sekä osallisuudesta (englanniksi diversity, equity and inclusion). Tutkimukseen kuului kysely sekä laadullisia haastatteluja. Tutkimuksessa keskityttiin työntekijöiden monimuotoisuuteen sekä kokemuksiin epäasiallisesta käyttäytymisestä ja osallisuudesta tai yhteenkuuluvuudesta Postilla. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin, kuinka monimuotoisuuteen suhtaudutaan työyhteisössämme ja millaisia kokemuksia ihmisillä on siitä.

Pilottitutkimuksen tulokset osoittivat muun muassa, että seitsemän prosenttia

ihmisistä, jotka kokevat kuuluvansa seksuaalivähemmistöön, on kokenut sukupuoleen tai seksuaaliseen suuntautumiseensa liittyvää syrjintää tai häirintää.

Kaikkiaan eri monimuotoisuutta ja osallisuutta koskevissa kysymyksissä erottui selkeästi seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien, ihmisten, joilla on jokin vamma sekä yksinhuoltajien, muita vastaajia negatiivisemmat kokemukset. Myös naisten vastaukset erottuivat muista jonkin verran negatiivisemmilla kokemuksilla. Laadullisissa haastatteluissa pureuduttiin erityisesti jälkimmäisen havainnon syvällisempään ymmärtämiseen.

Vastaajista 84 prosenttia koki voivansa olla oma itsensä työssään. Tämä on tärkeä mittari, kun tavoitellaan vastuullisuusohjelmankin määrittelemää tavoitetta, jonka mukaan jokaisen on saatava olla ylpeä siitä mitä on ja tekee. Lähes puolet vastaajista, 44 prosenttia, odottaa Postin tekevän enemmän





Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta

Postissa toimii tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta, joka seuraa, selvittää ja valvoo tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Se käsittelee vuosittain muun muassa selvitystä miesten ja naisten palkoista ja palkkaeroista sekä miesten ja naisten sijoittumisesta eri tehtäviin.

Toimikunta ylläpitää palautekanavaa, johon voi jättää luottamuksella ilmoituksen, antaa palautetta tai kysyä ohjeistusta tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen. Kanavan tunnettuutta on lisätty ja kynnys antaa sinne palautteita on madaltunut. Vuonna 2022 palautekanavaan tuli 14 eri palautetta, kun edellisellä vuonna niitä annettiin kolme. Palautekanavalle on valittu toimikunnasta kaksi käsittelijää: työntekijöiden edustaja ja työnantajan edustaja.

Kiusaamisen ja häirinnän nollatoleranssi on yksi toimikunnan ohjelmakauden tavoitteista. Vuoden 2022 aikana tavoitetta on edistetty muun muassa tuotannon turvavarteissa. Elokuussa julkaistiin päivitetty Epäasialliseen kohteluun ja häirintään puuttuminen Postilla -ohje.

yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla. Erityisesti nuoret ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvat erottuvat tässä kysymyksessä.

Lisää tietoisuutta

Vuoden aikana laajensimme henkilöstön tietoisuutta ja osaamista aiheen ympäriltä koulutuksilla eri kohderyhmille, kuten Postin johtoryhmälle, vastuullisuusfoorumille, HR-toiminnoille sekä konsernin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnalle. Koulutuksissa paneuduttiin myös tutkimuksessa nousseisiin aiheisiin. Tutkimuksessa esiin nousseet haasteet kerrottiin avoimesti myös yrityksen intranetissä.

Olemme olleet useana peräkkäisenä vuonna Helsinki Pride yhteistyökumppani – niin myös viime vuonna – ja yksi keino monimuotoisuus- ja yhdenvertaisuuskysymysten esiin nostamiseen oli Box by Postissa Helsingin keskustassa järjestetty Pride-etkot -keskustelutilaisuus vastuullisuuspäällikkömme ja pääluottamusmiehemme kanssa.

Käynnistynyt suunnitelmallinen monimuotoisuus- ja yhdenvertaisuustyö tulee olemaan osa Postin kokonaisvaltaista henkilöstöhallinnon kehittämisen People Journey -ohjelmaa ja sitä toteutetaan

vastuullisuus- ja HR-yksikköjen yhteistyönä liiketoimintojen kanssa.

Vuoden 2022 aikana Postilla toteutettiin palkkatasa-arvoselvitys. Selvityksen perusteella Postissa ei tunnisteta olevan selittämätöntä palkaneroa sukupuolten välillä. Naisten ja miesten peruspalkan ja kokonaispalkitsemisen suhde oli 31.12. 96,95 prosenttia (koko konserni pois lukien Aditro Logistics). Suomessa suhde oli 97,69 prosenttia sisältäen Transvalin ja 100 prosenttia ilman Transvalia.

Monimuotoisuudessa, yhdenvertaisuudessa ja mukaan ottamisessa jokaisen postilaisen kokemus on tärkeä. Enemmistön hyvinvointi ei riitä, jos kaikki eivät voi kokea samoin.

Turvallisuus ja hyvinvointi

Työturvallisuuden ja hyvinvoinnin kehittäminen on meille tärkeä osa henkilöstömme kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämistä. Työturvallisuuskulttuurin kehittäminen ja johtaminen ovat työturvallisuustyömme keskiössä ja tärkeä osa henkilöstövastuutamme. Kokonaisvaltaisilla hyvinvointipalveluilla pidämme huolta työntekijöidemme työkyvystä läpi uran eri vaiheiden.

Turvallisuus

Vuonna 2022 aloitimme työturvallisuuskulttuurin ja -johtamisen kehittämishankkeen turvallisuusjohtamisen harmonisoimiseksi. Hankkeen ensimmäinen vaihe oli nykytilan selvitystyö, johon kuului henkilöstökyselyitä sekä dokumentaation ja menettelyjen tarkastelua. Lisäksi haastattelimme lähes 150 johtajaa, esihenkilöä ja asiantuntijaa ja käsitelimme tulokset johtoryhmien työpajoissa. Selvitys kattoi konsernin Suomen toiminnot.

Keskeisiä esiin nousseita kehitysalueita ovat työturvallisuusjohtamisjärjestelmän vahvistaminen, inhimillisten ja organisatoristen vaikutusten ymmärtäminen ja oikean tilannetietoisuuden rakentaminen työkalujemme avulla. Osana työturvallisuuden

johtamisjärjestelmän määrittelytyötä päivitimme myös työturvallisuuspolitiikkamme sekä työturvallisuusjohtamisen verkkokurssin. Työturvallisuusjohtamisjärjestelmä ja sen toimivuus sekä työturvallisuuskulttuurin kehittäminen tulevat olemaan fokuksessa myös kuluvana vuonna.

Keväällä 2022 käynnistimme uudelleen työturvallisuuden asiantuntijoiden verkoston. Verkosto kattaa Baltian maat, Suomen ja Ruotsin. Sen tarkoitus on varmistaa yhteisen työturvallisuusjohtamisjärjestelmän mukainen toiminta sekä jakaa hyviä käytäntöjä sekä oppeja läpi liiketoimintojen.

Suomessa kehitimme työsuojeluvaltuutettujen osaamista koulutuksin. Päivitimme toimintaohjeet epäasialliseen käytökseen ja häirintään puuttumisessa ja järjestimme



koulutusta esihenkilöille ja työsuojelutoimijoille. Konsernin työsuojelun keskustoimikunta kokoontui kolmesti. Lisäksi kokoontui alueellisia toimikuntia.

Syksyn työturvallisuuskampanjassa kannustimme antamaan palautetta hyvin pakatuista ja turvallisista rullakoista sekä jaoimme parhaita käytäntöjä ja vinkkejä rullakoiden turvalliseen ja ergonomiseen käsittelyyn.

Kehitimme työturvallisuuden raportointisovellusta entistä paremman tilannekuvan rakentamiseksi. Laajensimme sen käyttömahdollisuuksia Baltian maihin ja aloitamme läheltä piti -tilanteiden ja turvallisuushavaintojen raportoinnin näissä maissa vuoden 2023 aikana. Loppuvuodesta pilotoimme ideoiden ja aloitteiden tekemistä samalla työkalulla.

Liiketoimintakohtaisista kehityshankkeista yksi vaikuttavimmista oli Postipalveluissa toteutettu muutosagenttien koulutus. Agentit suorittivat muun muassa työturvallisuuskeskuksen kurssijohtajakoulutuksen ja saivat pätevyyden kouluttaa työturvallisuuskorttikoulutuksia. Koulutuksia pidettiin vuoden aikana yli 20.

Loppuvuodesta käynnistimme jakelutyön turvallisuuden läpivalaisuprojektin. Osana projektia olemme selvittäneet ja arvioineet yksintyöskentelyyn ja yötyöhön liittyviä ohjeitamme sekä parhaita käytäntöjä. Projektin yhteydessä olemme tehneet yhteistyötä myös pääkaupunkiseudun poliisiviranomaisten kanssa.

Työturvallisuuden varmistamisen osalta perustekeminen jatkui aktiivisena. Koronan jälkeen pääsimme jälleen

tekemään riskienarviointeja ja työpaikkaselvityksiä paikan päällä. Turvallisuushavaintojen, turvallisuuskävelyiden, turvallisuuskeskustelujen ja turvavarttien tekeminen jatkui systemaattisena. ISO 45001 -johtamisjärjestelmän mukaiset sisäiset ja ulkoiset auditoinnit ovat osa jatkuvaa turvallisuustyötämme.

Tapaturmataajuus laski hieman konsernitasolla. Vain yksi liiketoiminta-alue onnistui parantamaan taajuutta tavoitteiden mukaisesti. Osana turvallisuuskulttuurin kehitystyötä päätimme syksyn aikana siirtyä seuraamaan LTA1 tapaturmataajuuden sijaan LTA0 (TRIF) taajuutta. Otamme läheltä piti -tilanteet ja turvallisuushavainnot mukaan konsernitasoiseen seurantaan.

Hyvinvointi

Postilaisten hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden merkitys on olennainen osa sosiaalista vastuutamme. Pitkän aikavälin tavoitteemme on siirtää työkykyjohtamisen painopistettä yhä varhaisemmaksi. Tätä olemme edistäneet entistä liiketoimintalähtoisemmällä työkykyjohtamisella. Tavoitetta tukee säännöllinen Peakon-kysely henkilöstöllemme, jonka avulla saamme äänet ja ideat kuuluviin työhyvinvoinnin ja työntekijäkokemuksen kehittämiseksi.

Vuosi 2022 oli edelleen koronan sävyttämä. Muun yhteiskunnan tapaan koronatartuntojen määrä kasvoi Postissa jyrkästi vuodenvaihteessa 2021–2022 ja tartuntojen määrä säilyi korkealla tasolla vuoden alussa. Koko korona-ajan tärkeimpänä periaatteenamme on ollut henkilöstön ja asiakkaidemme terveys ja turvallisuus.



Postilaisten hyvinvointi, terveys ja turvallisuus on olennainen osa sosiaalista vastuutamme, ja kuuntelemme henkilöstöämme näiden kehittämisessä.

Loppukeväästä palasimme normaaliin ja purimme voimassa olleet rajoitukset. Postin seurantaryhmä jatkoi koronatilanteen seurantaa koko vuoden ajan ja olemme ehkäisseet tartuntoja esimerkiksi tarjoamalla koronapikatestejä. Suomessa sairauspoissaolojen määrässä päästiin vuotta 2021 matalammalle tasolle onnistuttuamme erityisesti lyhentämään pitkiä sairauspoissaoloja.

Päihdetyö on meille työturvallisuusasia

Posti-konsernin uudistettu päihdeohjelma astui voimaan marraskuussa. Koulutimme loppuvuodesta työsuojevaluvaluutettuja ja esihenkilöitä päihdeisiin liittyen. Haluamme edistää päihdekulttuuria, jossa puuttuminen päihdeongelmiin on välittämistä ja kannustamme hyödyntämään tarjolla olevaa tukea jo aikaisessa vaiheessa.

Työ on iso osa arkeamme, siksi työhyvinvointi on tärkeää

Peakon-henkilöstökyselyn syksyn teemana oli terveys ja hyvinvointi. Syksyn kierroksen yhteydessä lanseerasimme Postin Huoltamo-sivuston, johon olemme koonneet kaikki matalan kynnyksen hyvinvoinnin palvelut ja tuen. Tarjoamme kokonaisvaltaisesti tukea mielen hyvinvointiin, työyhteisön kehittämiseen, liikuntaan ja fyysiseen hyvinvointiin, alkoholin käytön vähentämiseen sekä erilaisia työterveyden digivalmennuksia.

Käynnistimme myös uutena Postin Työhyvinvointifoorumin kehittämään asiantuntijatyön työhyvinvointi- ja työturvallisuuskulttuuria. Se on paikka kohtaamiselle, kehitysideoille, toimintamallien jakamiselle ja yhteiselle kehittämiselle.

Postin tärkeimmän sesongin aloituksesta käynnistyi Mielimarraskuu-teemakuukausi. Sen teemana oli muistuttaa, miten jokainen voi edistää mielen hyvinvointia ja kannatella mieliystävällistä työpaikkaa. Jaoimme esimerkiksi marraskuun ajan viikoittaisia mielivinkkejä ja pidimme kaikille postilaisille avoimen Posti Talk -puheenvuoron mielen työkyvyn tukemisesta.

Postin muutoksen rinnalla satsausta työkykyjohtamiseen

Teemme työkykyjohtamista yhä liiketoimintalähtöisemmin. Tähän olemme satsanneet lisäämällä Postin omia työkykyasiantuntijoita esihenkilöidemme tueksi, uudella Wellbeing Partner -roolilla liiketoiminnan tukena ja panostamalla työterveyden ja liiketoimintojen yhteistyöhön.

Vahvistamme ymmärrystä työkykyjohtamisen merkityksestä jatkuvalla koulutuksella. Esihenkilöille suunnattu syventävä Työkykymestari-koulutus antaa työkaluja arkeen, lisäosaamista vaikuttavaan, tietoon perustuvaan työkykyjohtamiseen sekä vinkkejä esihenkilöiden omaan työhyvinvointiin. Lisäksi olemme kouluttaneet säännöllisesti työsuojevaluvaluutettuja ja luottamushenkilöitä työkykyjohtamisesta.

Uusi työ -projektin käynnistimme vuonna 2021 tukemaan osatyökykyisten työuran jatkamista. Projektin tavoitteena on erityisesti luoda konsernin yhteinen toimintamalli uusien työpaikkojen löytämiseksi yli toimintarajojen. Uusi työ -prosessi käynnistyy, kun työntekijällä on todettu riski ennenaikaiseen työkyvyttömyyseläkkeeseen. Kahden vuoden aikana postilaisille on löytynyt onnistuneita työuran jatkamisen mahdollisuuksia uusissa tehtävissä. Uuden työn löytäneet postilaiset ovat kokeneet työnantajan välittävän heidän kokonaistilanteestaan. Esihenkilöt ovat saaneet uusia motivoituneita työntekijöitä ja ratkaisut ovat hillinneet työkyvyttömyydestä aiheutuvia kustannuksia.

Avainluvut

Henkilöstö maittain 31.12.2022, GRI 2-7

	2022	2021	2020
Suomi	17 642	18 571	17 666
Ruotsi	1 502	1 761	1 438
Viro	425	428	446
Liettua	216	182	162
Latvia	134	131	126
Norja	27	0	0
Puola	50	55	64
Venäjä	0	0	1 007
Yhteensä	19 996	21 128	20 909

Työsuhteiden sukupuolijakauma 31.12.2022, Konserni

GRI 2-7	Naiset	Miehet	Yhteensä
Kokoaikaisia	3 093	7 033	10 126
Osa-aikaisia	1 578	1 805	3 383
Yhteensä	4 671	8 838	13 509
Pysyviä	3 980	7 706	11 686
Määräaikaisia	658	1 165	1 823
Yhteensä	4 638	8 871	13 509
Nollatuntisopimuksella	1 708	4 779	6 487
Yhteensä	6 379	13 617	19 996

Työsuhteiden maantieteellinen jakauma 31.12.2022, Konserni

GRI 2-7, 2-8	Suomi	Ruotsi	Baltia	Muut alueet	Yhteensä
Kokoaikaisia	8 397	920	736	73	10 126
Osa-aikaisia	3 077	263	39	4	3 383
Yhteensä	11 474	1 183	775	77	13 509
Pysyviä	10 170	722	730	64	11 686
Määräaikaisia	1 304	461	45	13	1 823
Yhteensä	11 474	1 183	775	77	13 509
Nollatuntisopimuksella*	6 168	319			6 487
Yhteensä	17 642	1 502	775	77	19 996
Muut, kuin suorassa työsuhteessa olevat					9414

* Baltian ja Muut alueet osalta nollatuntisopimukset sisältyvät muihin työsuhteisiin.

Rekrytoinnit ja lähtövaihtuvuus, GRI 401-1

Pysyvät työsuhteet 1.1.-31.12., Suomi	Pysyvät työsuhteet	Alkaneet pysyvät työsuhteet	Päätyneet pysyvät työsuhteet	Pysyvät työsuhteet (%)	Alkaneet pysyvät työsuhteet (%)	Päätyneet pysyvät työsuhteet (%)
Naiset	6 339	1 048	1 446	39,0 %	29,8 %	35,5 %
Miehet	9 912	2 467	2 631	61,0 %	70,2 %	64,5 %
Yhteensä	16 251	3 515	4 077	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Alle 25	1 696	1 341	1 337	10,4 %	38,2 %	32,8 %
25-34	3 616	993	1 218	22,3 %	28,3 %	29,9 %
35-44	3 495	524	605	21,5 %	14,9 %	14,8 %
45-54	3 336	354	393	20,5 %	10,1 %	9,6 %
55-vuotiaat tai vanhemmat	4 108	303	524	25,3 %	8,6 %	12,9 %
Yhteensä	16 251	3 515	4 077	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Lähtö- ja tulovaihtuvuus 1.1.–31.12. Pysyvät työsuhteet, Suomi	Lähtövaihtuvuus (%)	Tulovaihtuvuus (%)	Lähtövaihtuvuus ja tulovaihtuvuus, 1.1.–31.12 Pysyvät työsuhteet, Konserni	Päätyneet pysyvät työsuhteet	Alkaneet pysyvät työsuhteet	Lähtövaihtuvuus (%)	Tulovaihtuvuus (%)
Naiset	22,8 %	16,5 %	Suomi	4 077	3 515	25,1 %	21,6 %
Miehet	26,5 %	24,9 %	Ruotsi	274	257	36,0 %	33,8 %
Yhteensä	25,1 %	21,6 %	Viro	126	114	30,9 %	27,9 %
Alle 25	78,8 %	79,1 %	Latvia	66	62	50,4 %	47,3 %
25-34	33,7 %	27,5 %	Liettua	134	174	69,8 %	90,6 %
35-44	17,3 %	15,0 %	Yhteensä	4 677	4 122	26,4 %	23,2 %
45-54	11,8 %	10,6 %	Henkilöstömäärältään pienet alueet eivät ole mukana laskennassa.				
55-vuotiaat tai vanhemmat	12,8 %	7,4 %					
Yhteensä	25,1 %	21,6 %					

Pysyvät työsuhteet ovat toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet.

Päätyneet pysyvät työsuhteet ja lähtövaihtuvuus sisältävät vapaaehtoiset ja ei-vapaaehtoiset lähteneet.

Perhevapaat, GRI 401-3

Perhevapaat 1.1.–31.12., Suomi

Perhevapaalla olleiden lukumäärä	363
Naiset	159
Miehet	204
Perhevapaalta palanneiden lukumäärä	390
Naiset	190
Miehet	200
Perhevapailta palanneet ja työsuhteessa 12kk palaamisen jälkeen	237

Keskimääräiset koulutustunnit ja säännöllisten suoritusarviointien ja kehityskeskustelujen kattavuus

GRI 404-1, 404-3	2022	2021	2020
Keskimääräiset koulutustunnit per henkilö vuodessa, Suomi 1.1.–31.12.	2,3	1,3	2,1
Työntekijät	1,6	0,6	1,3
Toimihenkilöt	6,4	4,7	4,6
Johto ja ylemmät toimihenkilöt	5,3	6,7	9,5
Naiset	1,8	1,3	1,3
Miehet	2,5	1,3	2,5
Säännöllisten suoritusarviointien ja kehityskeskustelujen piirissä olevaa henkilöstö 31.12.2022 (%), Suomi *			
Työntekijät**	1,4 %		
Toimihenkilöt	54,3 %		
Johto ja ylemmät toimihenkilöt	95,2 %		
Naiset	11,4 %		
Miehet	10,2 %		
Yhteensä	10,4 %	9,1 %	9,3 %

* Taulukon mukainen jaottelu ei ole saatavilla vuosilta 2020-2021.

** Luku sisältää yksilölliset suoritusarvioinnit 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.
pl. WebLog Finland Oy

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

Suomi	2022	2021	2020
Työterveys- ja turvallisuusjohtamisjärjestelmien kattavuus (ISO 45001) 31.12.2022 (%)	99,8	99,7	70
Työterveys- ja turvallisuusjohtamisjärjestelmien ulkoiset auditoinnit 1.1.–31.12.	45	43	42
Sairauspoissaolot 1.1.–31.12. (%)	5,6	5,7	5,5*
Työperäiset sairaudet 1.1.–31.12.	0	0	0
Poissaoloon johtaneet työtapaturmat (kpl) 1.1.–31.12.	559	633	862
Työtapaturmista johtuvat kuolemantapaukset 1.1.–31.12.	1	0	0
Tapaturmataajuus, LTA1 1.1.–31.12.**	24	26	37
Työkyvyttömyyseläkkeet	81	70	95
Osa-aikaiset työkyvyttömyyseläkkeet	46	65	67
Työkyvyttömyyseläkkeet yhteensä	127	135	162
Keskimääräinen työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisikä	58,4	58,2	58
Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä	64,5	64,1	63,8
Eläkkeelle siirtyneet	184	171	205

* Group

** LTA1 on laskettu miljoonaa työtuntia kohden.

Konserni 1.1.–31.12.	2022	2021	2020
Sairauspoissaolot (%)	5,9	5,5	5,5
Poissaoloon johtaneet työtapaturmat	615	651	877
Työtapaturmista johtuvat kuolemantapaukset	1	1	0
Tapaturmataajuus, LTA1**	23	24*	35

* Luku on muutettu aiemmin raportoidusta tietojen tarkentumisen vuoksi.

** LTA1 on laskettu miljoonaa työtuntia kohden.

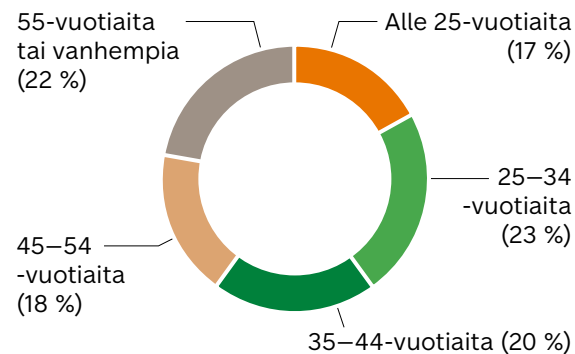
Työehtosopimusten jakauma, konserni

	2022
AKT Huolinta-alan varastoterminaali	1,28 %
AKT Kaupan automiehet	0,18 %
Akt Kuorma-Autoala	6,60 %
AKT Terminaalitoimintaa koskeva	0,25 %
Auto- ja konekauppa	0,44 %
Autoliikennealojen Toimihenkilöt Erto	1,53 %
Bemanningsavtalet LO	4,42 %
Bemanningsavtalet unionen	0,31 %
Elintarviketeollisuus	0,11 %
Huolinta-alan toimihenkilöt	0,63 %
Informaatiologiikka-ala	0,83 %
Informaatiologiikka-ala ylemmät	0,54 %

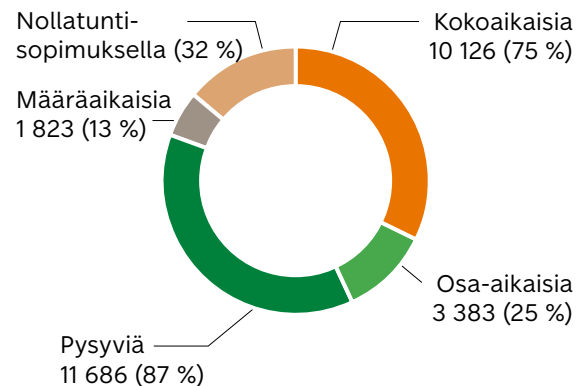
	2022
Kaupan työehtosopimus	13,94 %
Kemian perusteollisuus	0,01 %
Kumiteollisuus	0,02 %
Leipomo	0,03 %
Liha-ala	0,27 %
Medialiiton ja Teollisuusliiton sekä Viestintäalan toimihenkilöt Grafinet ry:n välinen toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus	0,86 %
Medialiiton ja Teollisuusliiton välinen jakelua koskeva työehtosopimus	13,19 %
Muovi- ja kemian tuoteteollisuuden tes	0,09 %
Puusepänteollisuus	2,97 %
Rakennusalan toimihenkilöt	0,02 %

	2022
Talonrakennusala	0,31 %
Teknologioteollisuus	0,74 %
Transportavtalet arbetare	2,23 %
Transportavtalet tjänsteman	0,36 %
Työehtosopimusten ulkopuoliset	5,11 %
Vartiointiala	0,35 %
Vartiointiala KV-Turva Paikallinen	0,14 %
Viestinvälitys- ja logistiikka-ala	39,18 %
Viestinvälitys- ja logistiikka-ala ylemmät	2,99 %
Ylemmät Toimihenkilöt Team	0,05 %

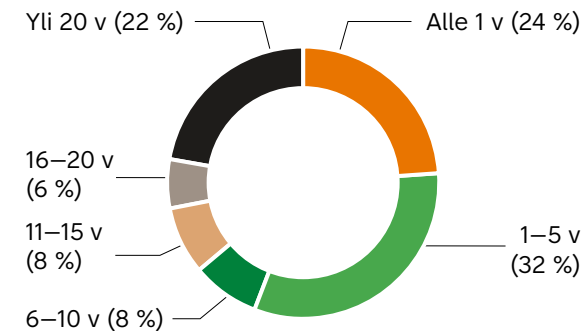
Konsernin henkilöstön ikärakenne



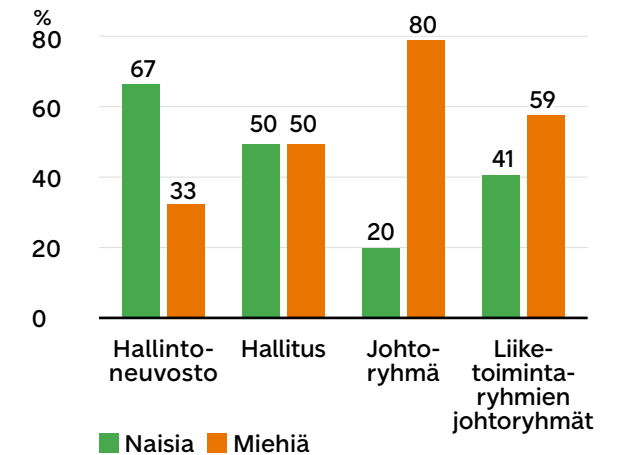
Konsernin henkilöstön työsuhteiden jakauma 31.12.2022



Konsernin henkilöstön työuran pituus



Naisten ja miesten määrä yhtiön johdossa





Ympäristö

Olemme sitoutuneet kuljettamaan fossiilivapaasti sekä hankkimaan vain uusiutuvaa energiaa kaikkiin toimitiloihimme vuoteen 2030 mennessä.

Tavoittemme on olla niin omien kuin arvoketjun kasvihuonekaasupäästöjen osalta nettonollassa vuonna 2040. Tuemme asiakkaitamme vastuullisemman liiketoiminnan ja elämäntavan saavuttamisessa.



Nettonolla 2040

Olemme sitoutuneet vähentämään omat kasvihuonekaasupäästömme nollaan ja kuljettamaan fossiilivapaasti 2030 mennessä. Nettonollaan tähtäämme vuonna 2040. Vuonna 2022 vähensimme omia päästöjä 10,5 prosenttia. Tämä saavutettiin tehostustoimilla, lisäämällä uusiutuvien polttoaineiden ja sähköajoneuvojen käyttöä sekä hankkimalla lisää uusiutuvaa kaukolämpöä.

Postin vaikutus ilmastonmuutokseen

Kaikkiaan kasvihuonekaasupäästömme vuonna 2022 olivat noin 268 540 tonnia hiilidioksidiekvivalenttia (CO₂e). Luku sisältää liiketoimintamme absoluuttiset päästöt kaikissa toimintamaissamme sisältäen vuoden 2022 yritysostot.

Päästöt jaetaan oman toiminnan päästöiksi (scope 1 & 2) sekä arvoketjun päästöiksi (scope 3). Scope 1 -päästöt aiheutuvat suoraan omasta toiminnastamme – päästöt syntyvät omien ajoneuvojemme ja käyttämämme kiinteistöjen polttoaineiden kulutuksesta sekä kylmäainevuodoista. Scope 2 -päästöt aiheutuvat puolestaan käyttämämme sähkön ja kaukolämmön tuottamisesta. Scope 3 -päästöt jakautuvat laskentastandardin mukaisesti 15

päästökategoriaan, joista raportoimme oman toimintamme kannalta olennaiset.

Omien päästöjen (scope 1 & 2) osuus kokonaispäästöistämme oli vajaa 16 prosenttia vuonna 2022. Näistä 83 prosenttia syntyi kuljetuksista ja 17 prosenttia kiinteistöistä. Omien ajoneuvojen päästö oli 35 470 tonnia CO₂e, vajaa 6 prosenttia edellisvuotta vähemmän. Kiinteistöjen osalta päästö oli 7 030 tonnia CO₂e. Kiinteistöjen päästö laski lähes 29 prosenttia edellisvuodesta.

Arvoketjun päästöt (scope 3) olivat arviolta 84 prosenttia kokonaispäästöistämme, yhteensä noin 226 040 tonnia CO₂e. Arvoketjun päästö on kasvanut vajaan 2 prosenttia edellisvuodesta. Arvoketjun päästöistä eniten (43 %) syntyi kumppaneidemme käyttämien polttoaineiden päästöistä ja muista ostetuista kuljetuksista. Päästöjä syntyi myös

muista ostetuista tuotteista ja palveluista (35 %), käyttöpääomainvestoinneista (9 %), henkilöstön töihin matkustamisesta (7 %), kuluttamiemme polttoaineiden tuotannosta ja sähkön ja lämmön siirtohäviöistä (5 %) sekä liikematkustuksesta (alle 1 %).

Kuljetusten päästövähennykset

Posti on olemassa, jotta lähettäjälle ja vastaanottajalle merkitykselliset lähetykset kulkevat minne pitääkin, oli kyse sitten postikortista, verkkokaupan paketista, rekkakuormasta tai tuotantolaitoksen sisäisestä materiaalivirtojen hallinnasta. Vuoden aikana omilla autoillamme ajettiin lähes 96 miljoonaa kilometriä ja sopimusliikennöitsijöiden sekä muiden kumppaneiden kalustolla arviolta yli 130 miljoonaa kilometriä. Tämä vastaa yhteensä 5600 kierrosta maapallon ympäri.

Panostuksemme kuljetuksen sähköistymiseen kasvaa jatkuvasti. Vuoden 2022 aikana otimme käyttöön yli sata uutta sähköpakettiautoa Suomessa. Ensimmäiset kymmenkunta kumppaneidemme sähköautoa liittyi verkostoomme Suomessa loppuvuodesta 2022. Myös Virossa ja Latviassa otettiin käyttöön



ensimmäiset sähköautot. Postin kuljetuksia ajoi vuoden 2022 lopussa päivittäin jo yli 200 sähköautoa, joista yksi on kuorma-auto. Erilaisia muita sähköistettyjä kuljetusvälineitä meillä on yli 2000, esimerkiksi sähkörahtiskoottereita, -pyöriä ja -jakelukärryjä. Tavoitammekin postin perusjakelussa lähes puolet kotitalouksista sähköllä ja pääkaupunkiseudulla yli 90 prosenttia. Kaikki omiin ja kumppaneidemme sähköajoneuvoihin ladattu sähkö Suomessa on alkuperätakuilla varmistettua uusiutuvaa energiaa.

Kaikki kaasuajoneuvomme siirtyivät vuoden 2022 alusta täysin biokaasun käyttöön. Uusia nestemäisellä biokaasulla (LBG) kulkevia rekoja otimme käyttöön yhdeksän (kokonais määrä vuoden lopussa 28) ja paineistetulla biokaasulla (CBG) kulkevia kuorma-autoja kaksi. Biokaasulaivuetta on tarkoitus jatkuvasti kasvattaa sitä mukaa, kun kaasunjakeluinfrastruktuuri kehittyy. Uusia kaasutankkausasemia avataan päätieverkoston läheisyyteen lisää myös tänä vuonna. Kun asemaverkkoa on käytettävissä laajasti, edesauttaa se yleisestikin kaasukäyttöisten kuorma-autojen lisäämistä raskaaseen liikenteeseen.

Korvasimme myös vanhimpia dieselajoneuvojamme uudemmilla ja polttoainetehokkaammilla ajoneuvoilla vuoden

2022 aikana, koska puhtaiden ajoneuvojen saatavuudessa ja käyttöominaisuuksissa on vielä rajoitteita. Vuoden 2022 aikana ajoneuvojen toimitusaikataulut viivästyivät globaalin komponenttipulan vuoksi ja tämän vuoksi myös osa Postin tilaamista puhtaista ajoneuvoista myöhästyi vuodelle 2023.

Lisäsimme uusiutuvan dieselin käyttöä ajoneuvoissamme vuoden 2022 aikana. Uusiutuva polttoaine vähentää polttoaineen kulutuksen elinkaaren aikaista fossiilista päästöä jopa 90 prosenttia. Omissa ajoneuvoissa lisäsimme uusiutuvan dieselin käyttöä yli 20 prosenttia vajaaseen 2 miljoonaan litraan ottamalla uusiutuvaa dieseliä käyttöön niin valituilla runkokuljetusreiteillä ja aluekuljetuksissa kuin postinjakelun ajoneuvoissa. Jo aiemmin olimme siirtäneet pakettijakelun kaluston uusiutuvaan polttoaineeseen niiltä osin, kun kalusto ei ole sähköistä. Yhteistyökumppaneiden uusiutuvan dieselin käyttö on vielä vähäistä, mutta vuoden 2022 aikana sekin moninkertaistui lähes 130 000 litraan vuodessa. Kaikkiaan uusiutuvien polttoaineiden ja sähköajon osuus oman autokalustomme kokonaiskilometreistä oli lähes 20 prosenttia.

Vähiten päästöjä synnyttää silti ajamaton kilometri. Siksi kehitämme jatkuvasti sekä reittioptimointia tavoitteellisella reittisuunnittelulla, ajotapaa että täyttöasteita

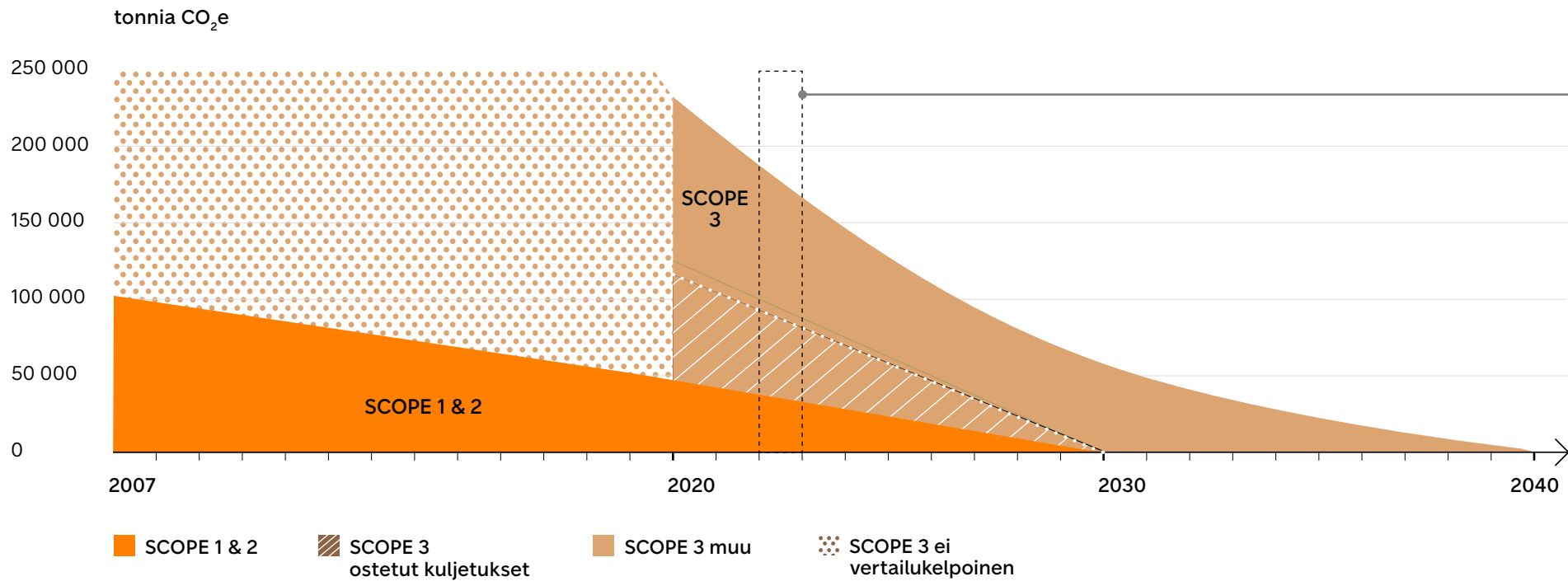


Puhtaan kuljetuskaluston tiekartta

Posti on tehnyt päätöksen vuoteen 2030 ulottuvasta puhtaan kuljetuskaluston tiekartasta. Tiekartan toteuttaminen osaltaan varmistaa sen, että voimme kuljettaa täysin fossiilivapaasti vuosikymmenen loppuun mennessä. Vuoteen 2030 ulottuva päästötavoite on nyt siis muutettu konkreettiseksi suunnitelmaksi, jonka avulla siirrymme puhtaaseen kuljetuskalustoon.

Suunnitelman mukaan hankimme seuraavan kahdeksan vuoden aikana jopa runsaat pari tuhatta kevyttä sähköajoneuvoa, useita satoja keskiraskaita sähköä ja biokaasua käyttävää kuorma- ja kuljetusautoja sekä satoja raskaita ajoneuvoja, joissa käyttövoimana on biokaasu, sähkö ja vety. Vuoden 2023 aikana aloitamme yhteistyössä avainkumppanimme kanssa rakentamaan tiekarttaa kumppaniverkostomme fossiilittomille kuljetuksille.

Tiekartta nettonollaan



Keinoja

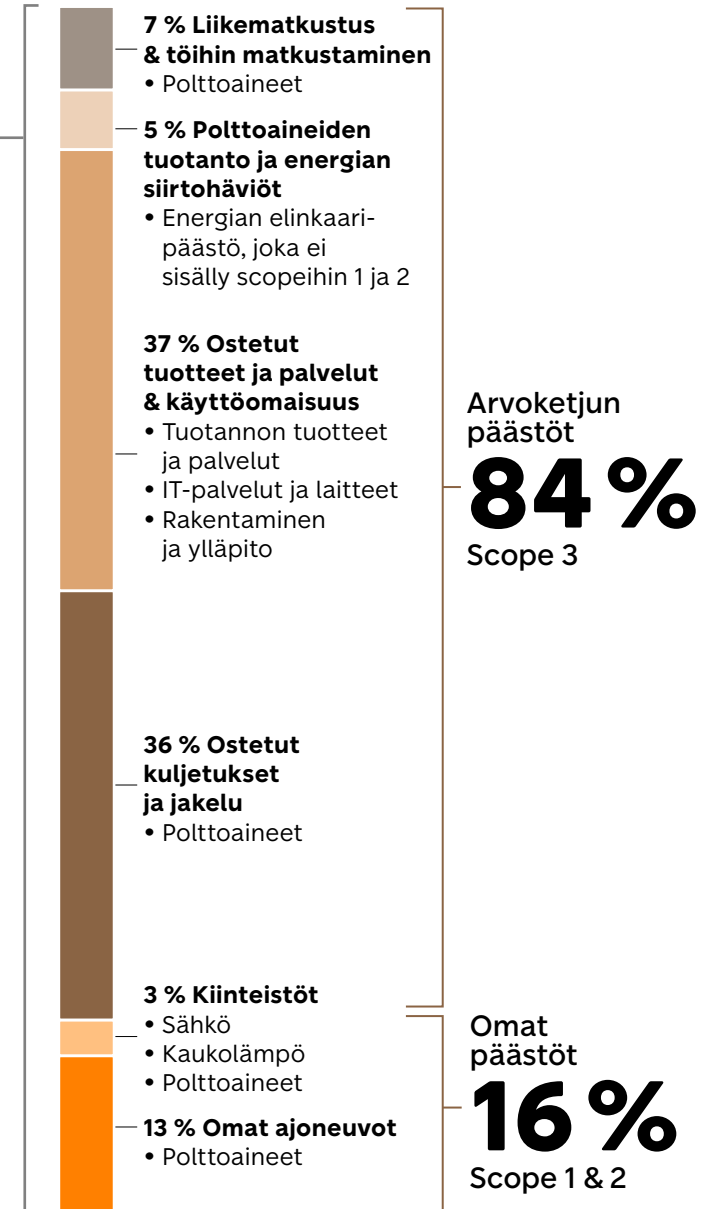
- Reittioptimointi
- Täyttöasteen optimointi
- Taloudellinen ajotapa

- Puhtaat ajoneuvot (sähkö, kaasu, vety) ja kevyt kalusto
- Uusiutuvat polttoaineet
- Yhteistyö kumppanien kanssa

- Kiinteistöjen energiatehokkuus
- Uusiutuva sähkö ja kaukolämpö
- Oma puhtaan energian tuotanto

- Uudet digitaaliset työkalut
- Innovatiiviset ratkaisut
- Päästöjen neutralointi

Posti-konsernin kokonaispäästöt ~268 500 tonnia CO₂e



ja pakkaamista – epätehokkaasti pakattu auto ja ilman kuljettaminen joko pakettien välissä tai kuljetuspakkausten sisällä synnyttää turhaa ajoa.

Kiinteistöjen päästövähennykset

Käyttämämme kiinteistöt varastoista jakelukeskuksiin ja palvelupisteisiin – kaikkiaan yli 500 toimipaikkaa – kuluttivat viime vuoden aikana kaikissa toimintamaissamme sähköä noin 78 gigawattitunnin ja kaukolämpöä noin 59 gigawattitunnin (GWh) edestä. Seuraamme energiatehokkuutta jatkuvasti niissä kiinteistöissä, jotka ovat omien energiasopimuksiemme piirissä. Useat pienet toimipaikkamme ovat vuokrattuja ja niissä energia sisältyy vuokrasopimukseen. Näiden osalta arvioimme kulutukset mukaan raportointiimme. Kiinteistöjemme kokonaisenergiankulutus väheni 4 prosenttia vuonna 2022, vaikka meille tuli uusia kiinteistöjä yrityskauppojen myötä.

Kaikki Suomessa kuluttamamme sähkö on uusiutuvaa – ostamme alkuperätakuut myös niille kiinteistöille, joissa sähkö kuuluu vuokraan. Ruotsissa ja Norjassa sähkö on uusiutuvaa lukuun ottamatta niitä toimistoja, joissa sähkö kuuluu vuokraan. Virossa ja Liettuassa osassa kiinteistöjämme sähkö on uusiutuvaa. Kaikkiaan lähes 98 prosenttia ostamastamme sähköstä oli uusiutuvaa vuonna 2022. Tuotamme jonkin verran sähköä aurinkovoimalla myös itse ja oman uusiutuvan sähköntuotannon laajentamista selvitetään.

Aloitimme uusiutuvan kaukolämmön käytön Suomessa ja Ruotsissa vuonna 2021 ja vuonna 2022 liitimme uusia kohteita uusiutuvaan kaukolämpöön. Uusiutuvan kaukolämmön määrä

ylitti ei-uusiutuvan kaukolämmön oston ensimmäistä kertaa joulukuussa 2022. Vuoden kaukolämmön kulutuksesta 42 prosenttia oli uusiutuvaa.

Posti on Suomessa mukana vapaaehtoisessa energiatehokkuussopimuksessa, jossa Postin tavoitteena oli vähentää kiinteistöjensä energiankulutusta 10,5 prosenttia vuoden 2015 tasosta vuoteen 2025 mennessä. Vuoden 2022 loppuun mennessä vähennys oli jo lähes 20 prosenttia ja energiatehokkuustyö jatkuu. Vuonna 2022 Posti liittyi Motivan koordinoimaan Astetta Alemmas -energiansäästökampanjaan ja tämän myötä Postin kiinteistöissä pudotettiin sisälämpötiloja useissa kohteissa. Säästökampanjan toimenpiteiden laskennallinen kokonaissästö oli yhteensä noin 1,1 GWh.

Uusissa kiinteistöissämme panostamme vahvasti vastuullisuuteen heti suunnitteluvaiheesta alkaen. Vuoden 2022 keväällä avasimme uuden 30 000 neliömetrin varaston Sipoossa. Varaston energiaratkaisu pohjautuu maalämpöön ja sitä täydennetään aurinkoenergialla. Lisäksi ennakoiva talotekniikan ohjaus auttaa vähentämään energiankulutusta.

Arvoketjun muu ilmastotyö

Vuonna 2022 SBTi -aloite hyväksyi Postin nettonollatavoitteen, jonka mukaan Postin tulee vähentää koko arvoketjunsä päästöt nollaan vuoteen 2040 mennessä. Pääpaino arvoketjun ilmastotyössä on nyt kumppaneidemme kuljettamisessa, mutta lähivuosina tulemme vahvemmin panostamaan myös arvoketjun muiden päästölähteiden tarkempaan selvittämiseen ja näiden päästöjen leikkaamiseen.



Uusissa kiinteistöissämme panostamme vastuullisuuteen suunnitteluvaiheesta alkaen. Transvalin Sipoon varaston energiaratkaisu pohjautuu maalämpöön ja aurinkoenergiaan.

Yhdessä kohti kestäväää tulevaisuutta

Postin vastuullisuusohjelman painopistealue Yhdessä kohti kestäväää tulevaisuutta määrittää roolimme asiakkaidemme ilmastotyön tukijana ja vauhdittaa meitä alamme vihreänä edelläkävijänä. Vuonna 2022 painopistealueen toimenpiteet liittyivät hiilikädenjälkeen, vertaisverkkokaupan ja kiertotalouden mahdollisuuksiin sekä luonnon monimuotoisuuteen.

Hiilikädenjälki

Teetimme vuonna 2022 opinnäytetyön, jossa tarkasteltiin hiilikädenjäljen hyödynnettävyyttä Postin toiminnassa sekä uuden paketinjakokonseptin ilmastovaikutusta. Hiilikädenjälki tarkoittaa, että jonkin tuotteen tai palvelun käyttäminen säästää päästöjä verrattuna vakiintuneeseen ratkaisuun. Tuotteiden ja palveluiden positiivisella hiilikädenjäljellä yritys voi tarjota asiakkailleen mahdollisuuksia vähentää omaa hiilijalanjälkeään. Tutkimuksen tulokset kertoivat, että uudella paketinjakokonseptilla voidaan saavuttaa positiivinen ilmastovaikutus. Tuloksista selvisi myös, että yleisen ja laajan määrällisen hiilikädenjälkitavoitteen asettaminen ei ole Postin tapauksessa

ongelmatonta ja että sellainen soveltuu parhaiten sisäisiin vertailuihin eri toimintavaihtoehtojen välillä.

Vertaisverkkokauppa ja kiertotalous

Postin omien päästövähennysten ja muiden kestäväää kehitystä edistävien toimien lisäksi haluamme tukea kestäväää kuluttamista. ReCommercen eli käytettyjen tavaroiden jälleenmyynnin ja ostamisen myötä voidaan osin välttää uusien tuotteiden valmistamista. Kitkattomasti ja sujuvasti toimiva logistiikka voi edistää käytettyjen tavaroiden saamista entistä useammin kuluttajilta kiertoon. Esimerkiksi digitaalisten ostokanavien kehittäminen





Vastuullisuuden webinaarisarja

Osana Postin vastuullisuustyötä haluamme tuoda tietoa kestävän kehityksen teemoista tärkeille sidosryhmillemme ja näin tukea heitä oman toimintansa vihreän siirtymän vauhdittamisessa. Postin syksyllä 2022 pitämän asiakkaille suunnatun vastuullisuuswebinaarisarjan tarkoituksena oli tarjota tietoa vastuullisuuden ajankohtaisista aiheista toimialallamme ja yleisesti. Syksyn aikana pidimme yhteensä viisi vastuullisuuswebinaaria omien asiantuntijoidemme ja asiantuntiavieraiden kanssa. Aiheet ulottuivat sosiaalisesta vastuusta ympäristövastuun ja luontokadon kysymyksiin. Saimme syksyn webinaareihin melkein tuhat ilmoittautumista ja tulemme jatkamaan webinaarisarjaa myös vuonna 2023. Webinaaritallenteet löytyvät verkkosivuiltamme posti.fi/vastuullisuus.

ja pakettiautomaattien hyödyntäminen tehokkaammin myös lähettämisessä sujuvoittaa ja tuo joustavuutta vertaisverkkokauppaan.

Hyödynnämme kiertotalouden periaatteita pakkausmateriaalien ja toiminnoissamme syntyvän jätteen minimoimiseksi. Asiakkaillemme on tärkeää, että pakkausmateriaalin määrä on optimoitu suojelemaan kuljetettavaa tavaraa kuljetuksen aikaiselta vahingolta. Teemme jatkuvaa kehitystyötä liittyen pakkausmateriaaliemme kestävyteen ja tutkimme uusien materiaalien mahdollisuutta pakkaamisessa. Vuonna 2022 olemme vähentäneet pakkauksissa käytetyn muovin määrää ja muuttaneet materiaaleja kestävämpään useampia käyttökertoja.

Postin toiminnoissa merkittävimmät jätejakeet syntyvät keräyspaperista, pahvista, sekapuumurskasta ja energijakeesta. Vuonna 2022 verkkokauppa- ja jakelupalveluissa tehtiin ympäristökartoitus, jossa havainnointiin valittujen kiinteistöjen energiankäyttöä ja

jätehuoltoa sekä tunnistettiin niihin liittyviä kehitystoimenpiteitä. Keskeiseksi toimenpiteeksi tunnistettiin polttoon päätyvän jätteen vähentäminen toimipaikoissamme niin, että energijakeeseen, sekapuumurskaan tai sekajätteeseen päätyvät materiaalit lajitellaan entistä tehokkaammin raaka-aineena hyödynnettäviin jakeisiin. Toimenpiteitä kiertotalouden lisäämiseksi tehdään yhteistyössä myös jätehuoltokumppanimme kanssa. Jätehuoltokumppani mittaa syntyvän jätteen määrät toiminnoissamme ja toimittaa tiedot Postille. Vuonna 2022 julkaisimme työntekijöiden kouluttamiseksi tarkoitetun Kierrätyspelin, jossa virtuaalisella koulutusludalla opastetaan oikeaoppiseen lajitteluun toimipisteissä. Vuonna 2022 Posti liittyi Suomen kansalliseen Astetta alemmas -kampanjaan ja teki useita energianvähennystoimenpiteitä.

Postin ympäristöjohtamisen perustana on ympäristöjohtamisen standardi ISO 14001. Henkilöstön tietoisuutta ympäristöasioista

edistetään muun muassa konserninlaajuisen vastuullisuuskoulutuksen kautta, ja ympäristöasiat ovat säännöllisesti esillä myös eri keskustelufoorumeilla, kuten henkilöstölle järjestettävillä vastuullisuusinfoilla ja erilaisilla sisäisillä kanavilla. Sertifioidut ympäristöjohtamisen järjestelmät kattoivat vuoden 2022 lopussa 94 prosenttia (97 %) konsernin henkilöstöstä.

Luonnon monimuotoisuus

Isona toimijana Postin luonnon monimuotoisuuteen liittyvien vaikutusten ymmärtäminen on olennaista. Posti toteutti vuosien 2021 ja 2022 aikana esiselvityshankkeen liittyen luonnon monimuotoisuuteen. Kasvihuonekaasupäästöjen pienentäminen ja kestävien energiamuotojen käyttöönotto ovat esimerkkejä keinoistamme vaikuttaa

luontokadon hillintään. Näitä teemme jo osana ilmastotyötämme.

Esiselvityshankkeessa kartoitettiin myös Postin omistamien ja vuokraamien Suomen 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). Kaksi omistetuista kiinteistöistä sijaitsee alle 500 metrin etäisyydellä biodiversiteettiherkstä alueesta. Vuokrakiinteistöistä kuusi jakelupistettä sijaitsi luonnonsuojeluohjelman läheisyydessä.



Kasvihuonekaasupäästöjen pienentäminen ja kestävien energiamuotojen käyttöönotto ovat esimerkkejä keinoistamme vaikuttaa luontokadon hillintään.

Avainluvut

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

Terajoulea (TJ)	2022	2021	2020
OMA ENERGIANKULUTUS			
Uusiutuva	483	418	308
Liikennepolttoaineet	118	86	33
Kiinteistöjen polttoaineet	0	0	0
Sähkö	276	275	276
Kaukolämpö	89	57	0
Uusiutumaton	706	800	894
Liikennepolttoaineet	553	592	663
Kiinteistöjen polttoaineet	24	39	32
Sähkö	7	8	13
Kaukolämpö	122	160	186
Yhteensä	1189	1217	1202
Venäjä, uusiutumaton	0	191	190
Ostettujen kuljetusten energiankulutus (Suomi)			
Liikennepolttoaineet, uusiutuvat	4	1	0
Liikennepolttoaineet, uusiutumattomat*	943	991	899
Yhteensä	947	992	899

* Vuosien 2020–2021 lukuihin korjattu aiemmassa raportoinnissa puuttunut kulutus mukaan. Täsmennyksiä luvuissa myös taulukon muilla riveillä.

Jätteet jätelajeittain ja käsittelytavan mukaisesti, GRI 306-3, 306-4, 306-5

Jätteet, tonnia*	2022	2021	2020
Ei-vaarallinen jäte	19 689	17 574	18 492
Kierrätys ja uudelleenkäyttö	12 275	10 834	10 805
Muu hyödyntäminen	5 828	5 462	6 065
Poltto jätevoimalassa	1 439	1 216	1 573
Loppukäsittely	148	61	49
Vaarallinen jäte	438	443	445
Kierrätys ja uudelleenkäyttö	404	421	311
Loppukäsittely	34	24	136
Yhteensä	20 127	18 017	18 937
Hyötykäyttöaste, %	99 %	100 %	99 %
Kierrätysaste, %	63 %	62 %	60 %

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

Posti konsernin kasvihuonekaasupäästöt (Scope 1,2 ja 3), GRI 305-1, 305-2, 305-3

Tonnina CO ₂ e	2022	2021	2020
Scope 1 – Suorat Päästöt			
Suomi			
Kuljetukset	34 929	37 607	41 663
Kiinteistöjen polttoaineet	1 124	2 129	1 871
Kiinteistöjen kylmäainevuodot*	147	113	28
Muut toimintamaat			
Kuljetukset	542	0	0
Kiinteistöjen polttoaineet	258	317	175
Scope 1 – Suorat Päästöt yhteensä	37 000	40 166	43 738
Scope 2 – Epäsuorat päästöt			
Suomi			
Ostettu sähkö (hankintaperusteinen)	0	0	168
Ostettu sähkö (sijaintiperusteinen)	6 732	6 784	6 947
Ostettu kaukolämpö (hankintaperusteinen)	3 927	5 872	6 870
Ostettu kaukolämpö (sijaintiperusteinen)	6 729	7 946	6 870
Muut toimintamaat			
Ostettu sähkö (hankintaperusteinen)	1 089	1 187	1 363
Ostettu sähkö (sijaintiperusteinen)	1 162	1 200	1 170
Ostettu kaukolämpö (hankintaperusteinen)	483	244	225
Ostettu kaukolämpö (sijaintiperusteinen)	633	321	225
Scope 2 – Epäsuorat päästöt yhteensä (hankintaperusteinen)	5 499	7 304	8 627
Scope 2 – Epäsuorat päästöt yhteensä (sijaintiperusteinen)	15 256	16 250	15 212

* Uusi rivi, sisältää ne kiinteistöt, joissa jäähdytyslaitteiden huolto on Postin vastuulla. Päästö arvioitu täyttöjen perusteella. 2020-2021 osalta datassa voi olla puutteita.

Tonnina CO ₂ e	2022	2021	2020
Scope 3 – Muut Epäsuorat päästöt			
Suomi			
Kuljetukset ja jakelu**	78 672	82 651	74 660
Polttoaineiden tuotanto ja energian siirtohäviöt	11 960	12 146	11 965
Ostetut tuotteet ja palvelut***	73 999	69 771	69 981
Käyttöomaisuus***	16 997	18 831	15 565
Liikematkat	1 030	640	391
Töihin matkustaminen	14 463	14 516	15 771
Muut toimintamaat			
Kuljetukset ja jakelu	18 595	16 509	17 504
Polttoaineiden tuotanto ja energian siirtohäviöt	443	296	262
Ostetut tuotteet ja palvelut***	4 727	3 785	2 302
Käyttöomaisuus***	2 965	791	910
Liikematkat	232	147	84
Töihin matkustaminen	1 960	1 907	592
Scope 3 – Muut Epäsuorat yhteensä	226 041	221 990	209 987
Posti Konserni (scope 1, 2 ja 3) yhteensä	268 540	269 459	262 352
Suomi (Scope 1, 2 ja 3) yhteensä	237 247	244 276	238 934
Muut toimintamaat (Scope 1, 2 ja 3) yhteensä	31 293	25 183	23 418
Venäjä, scopes 1–3	0	32 335	33 358

Biogeeniset päästöt Scope 1: 11 573 (10 013) tCO₂; Scope 3: 8 285 (8 513) tCO₂.

Taulukon historiatiedoissa voi olla pieniä korjauksia laskennan tarkentumisen vuoksi.

** Korjattu vuoden 2021 lukuja.

***Laskenta päivitetty 2022, lisätietoja raportointiperiaatteissa. Laskennassa käytetty kustannusperusteisia päästökertoimia ilman inflaatiokorjausta.



Yhteiskunta

Olemme yhteiskunnallisesti merkittävä toimija ja sillä mitä teemme vaikutamme osaltamme vastuulliseen tulevaisuuteen. Vastuullisuustyömme perustan tärkeitä teemoja ovat kestävä hankinta ja eettiset liiketoimintatavat, joiden toimintaa ohjaa Postin menettelyohjeet. Noudatamme veroraportoinnissa valtion enemmistöomisteisille yhtiöille antamaa ohjeistusta.



Eettiset liiketoimintatavat

Ihmisten hyvinvoinnista huolehtimisen ja fossiilittoman kuljettamisen lisäksi vastuullisuuden kestävä pohjaa varmistetaan turvallisuuden ja hyvinvoinnin, monimuotoisuuden ja osallistamisen, kestävän hankinnan sekä eettisten liiketoimintatapojen avulla.

Kestävä hankinta

Varmistamme kestävän hankinnan toteutumisen monin tavoin. Tilaajavastuulaki 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.

Kumppanit ja kumppaniyhteistyö ovat olennainen osa Postin kestävä hankintaa. Teemme matkaamme kohti maailman vastuullisinta logistiikkaa yhdessä kumppanien kanssa. Postin arvot luotettava, arvostava ja edistyksellinen ovat kumppaniyhteistyömme perusta. Haluamme tukea kumppanitoimittajiamme ja rakentaa yhteistyötä ekosysteemiajattelun mukaisesti. Vuonna 2022 tuimme

valittuja kumppaneitamme esimerkiksi toimittajarahoitusmahdollisuudella sekä mahdollisuudella ostaa sähköpakettiautoja Postin hankintahintaan. Vuoden 2023 aikana aloitamme yhteistyössä avainkumppanien kanssa rakentamaan tiekarttaa kumppaniverkostomme fossiilittomille kuljetuksille päästötavoittemme mukaisesti kuljettaen fossiilivapaasti 2030 mennessä.

Postilla on käytössä toimittajien hankintaportaali Suomessa ja sen käyttöä muihin toimintamaihin ja viime vuoden aikana ostettuihin yrityksiin laajennetaan. Rekisteröitymisen yhteydessä toimittaja sitoutuu Postin toimittajien menettelyohjeisiin ja ilmoittaa pyydyt tiedot laatu- ja ympäristöjärjestelmistään. Toimittajien menettelyohje on mukana kaikissa uusissa hankinnan sopimuksissa Suomessa, Ruotsissa ja Baltiassa, myös yrityksissä,



joissa hankintaportaali ei ole vielä käytössä. Postin toimittajien menettelyohje käsittelee lakien ja säädösten noudattamista, hyviä liiketoimintaperiaatteita, tasavertaisuutta ja syrjimättömyyttä koskevia periaatteita, eturistiriitojen välttämistä, epäeettisten kauppatapojen kieltoa sekä vastuuta ympäristöstä. Vuonna 2022 panostimme menettelyohjeen kouluttamiseen ja jalkauttamiseen toimittajakentässä. Vuoden 2022 lopussa toimittajien menettelyohjeen oli allekirjoittanut 93,7* prosenttia toimittajista.

Vuonna 2022 otimme käyttöön uuden toimitusketjujen riskien seurantaan ja arviointiin tarkoitetun työkalun. Työkalu arvioi toimittajien ympäristöriskejä, sosiaalisia riskejä ja hallinnollisia riskejä (ESG-riskejä). Ympäristöarviointeja ja sosiaalisia arviointeja tehtiin 23 toimittaja-auditoinnin yhteydessä Suomessa. 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 ESG-riskityökalussa. Havaitut tapaukset ja niiden vaatimat korjaavat toimenpiteet on käsitelty tapauskohtaisesti toimittajien kanssa ja tarpeen mukaan on suoritettu viranomaistarkastus. Toimittajat voivat ilmoittaa epäilyistä menettelyohjeiden tai lakien rikkomuksista luottamuksellisesti Postin yhteistyökumppaneille suunnattuun ilmoituskanavaan.

Lisäksi vuoden 2022 aikana uudistimme toimittajien itsearviointikyselyn ottaen aiempaa laajemmin huomioon ympäristö- ja sosiaalisen vastuun kysymyksiä. Itseauditointilomake lähetettiin 890 toimittajalle ja vastaukset kerätään yhteen vuosien 2022 ja 2023 osalta.

Posti osti vuonna 2022 suomalaisilta yrityksiltä palveluita ja tuotteita 659 miljoonalla eurolla (2021 657 miljoonaa). Vuonna 2022 94,0 prosenttia (2021 95,5 %) kaikista Postin hankinnoista Suomessa ostettiin kotimaisilta toimittajilta**.

*Laskettu Suomen toteutuneista ostoista pl. Posti Kiinteistöt ja Transval
**Tiedot sisältävät Postin suomalaiset yhtiöt pl. Transval

Eettiset liiketoimintatavat

Postilla on käytössä työntekijöilleen suunnattu Työntekijän toimintaohje sekä toimittajille suunnattu Toimittajien menettelyohje. Ohjeet ottavat kantaa muun muassa ihmisoikeuksiin ja lahjojen vastaanottamiseen. Postilla on lisäksi yhdistetty työturvallisuus-, ympäristö- ja laatupolitiikka (HSEQ-politiikka) sekä lahjoihin ja vieraanvaraisuuteen liittyvä ohjeistus. Posti tunnistaa, arvioi ja hallitsee toimintansa ympäristövaikutuksia ja on sitoutunut vähentämään vaikutuksia muun muassa kuljetusten ja kiinteistöjen energiankäytön

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

Työntekijän toimintaohjeen koulutus on pakollinen kaikille työntekijöille. Koulutuksen suorittaneita oli konsernissa 83 prosenttia vuonna 2022 (pl. Aditro Logistics ja Transval).

Haluamme rohkaista henkilöstöä ja sidosryhmien edustajia nostamaan esiin epäkohtia. Tämän helpottamiseksi, otimme vuonna 2021 käyttöön kolmannen osapuolen hallinnoiman SpeakUp-ilmoituskanavan. Se on vaihtoehtoinen kanava ilmoittaa väärinkäytösepäilyistä; kaikesta, mikä rikkoo lakia tai ei vastaa Postin arvoja tai toimintaperiaatteita. Henkilöstön ja sidosryhmien ilmoituskanavat ovat saatavilla kymmenellä kielellä.

Ilmoituksen voi tehdä nimettömästi. Posti on sitoutunut suojelemaan kaikkien oikeuksia ja yksityisyyttä. Ilmoitukset käsitellään luottamuksellisesti Postin vakiintuneiden prosessien mukaisesti, eikä ilmoituksesta koidu haitallisia seurauksia ilmoituksen tekijälle.

Kanava on otettu hyvin vastaan ja sitä käytetään. Chief Compliance Officer raportoi ilmoituskanavaan tulleet tapaukset tarkastusvaliokunnalle ja Postin hallitus saa niistä myös tiedon. Saimme kanavan kautta tai sähköposti-ilmoituksella 73 ilmoitusta vuonna 2022.

Tietosuojaan liittyvää koulutusta on annettu sekä perustason verkkokoulutuksella että syventävästi luokkahuonemuodossa. Yli 300 henkilöä on koulutettu aiheeseen syventävästi. Henkilötietojen tarkastuspyyntöjä on tullut 682 kappaletta ja keskimääräinen vastausaika niihin on ollut alle 14 päivää.

Vuoden 2022 aikana ei käynnistetty oikeudellisia toimenpiteitä liittyen kilpailuaseman väärinkäyttöön. Markkinointiviestintään liittyvien lakien, säännösten ja vapaaehtoisten periaatteiden rikkomuksia ei tapahtunut raportointikaudella.

Tietosuojaviranomaisen käsittelyssä oli vuonna 2022 yksi uusi yksityisydensuojaan liittyvä kantelu, josta Postilta pyydettiin

selvitystä. Postin tietosuojaviranomaiselle ilmoittamia asiakkaiden tietosuojaan liittyviä tapauksia oli 31.

Merkittäviä rikkomuksia lakien ja määräysten noudattamisessa ei vuoden aikana ollut.

Posti noudattaa kaikissa toimintamaissaan maakohtaisia työehtosopimuksia. Koko henkilöstöstä 94,89 prosenttia kuuluu työehtosopimusten piiriin. Posti edellyttää yhteistyökumppaneiltaan työehtosopimusten noudattamista, eikä Postilla ole tiedossa tämän osalta huomioitavaa.

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 tai työehtosopimuksia.

Posti ei yhtiönä kannata tai tue poliittisia tahoja.



Verojalanjälki

Posti noudattaa verojalanjäljen raportoinnissa valtion omistajaohjauksen 7.6.2022 valtion enemmistöomisteisille yhtiöille antamaa ohjeistusta koskien maakohtaista verojen raportointia.

Merkittävin ero aikaisempaan vuonna 2014 annettuun ohjeistukseen on ollut maakohtaisten tietojen antaminen, kun Posti on aikaisemmin raportoinut verojalanjäljen tiedot maaryhmäkohtaisesti pienempien toimintamaiden osalta. Vastaavasti vertailuvuoden tietoja on oikaistu vastaamaan uudistetun ohjeistuksen mukaisia tietosisältöjä.

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, missä 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 yhteisövero.

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. Tytäryhtiöiden 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

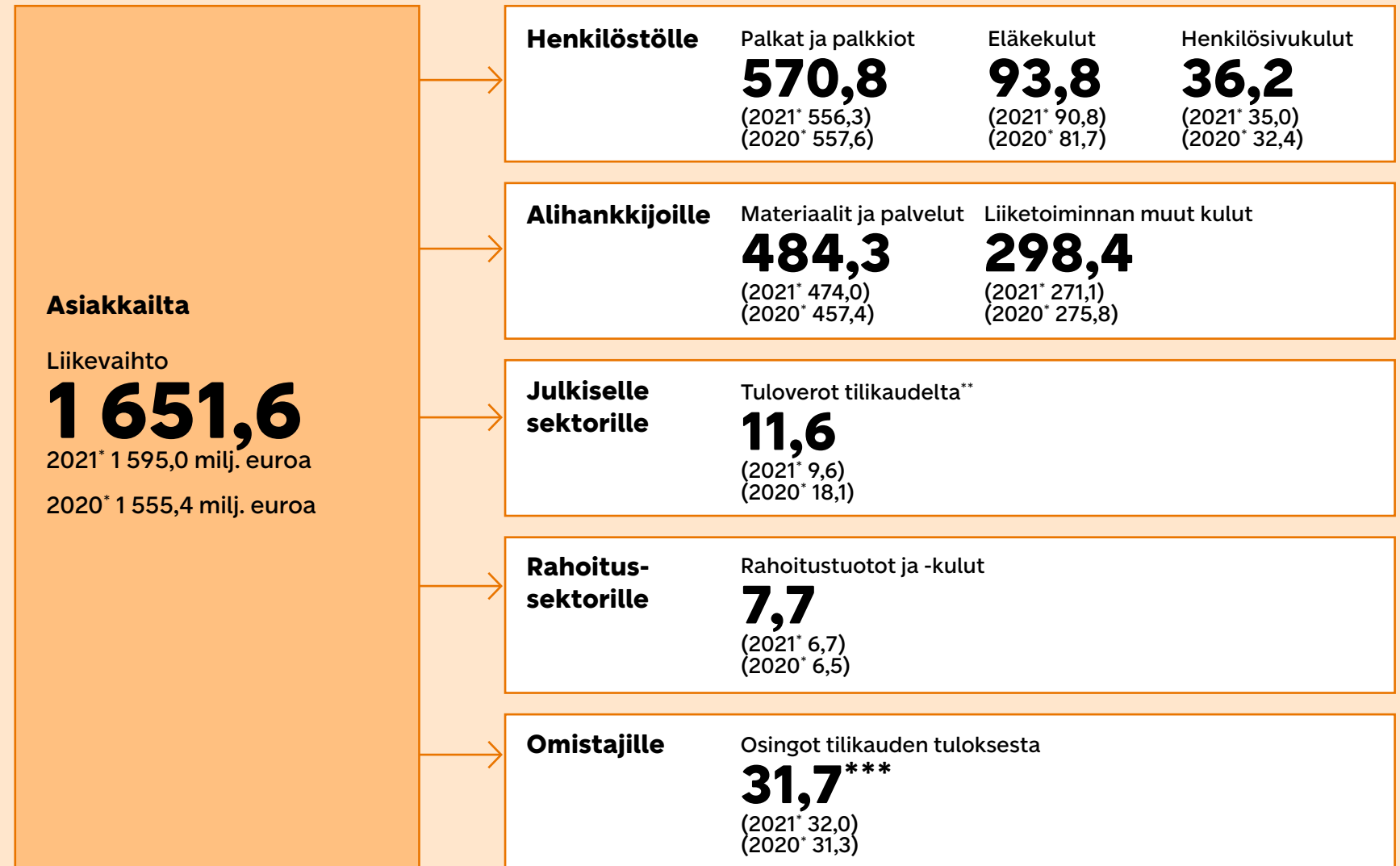
Veroasioiden hallinta on keskitetty konsernitalous-yksikköön, joka vastaa konsernin veroasioiden hallinnasta ja seurannasta. Verotukseen liittyvät päätökset tehdään konsernin tasolla. Periaatteelliset merkittävät linjaukset tuodaan emoyhtiön hallitukseen päätettäväksi. Konsernin talous- ja rahoitusjohtaja raportoi verotukseen liittyvistä asioista säännöllisesti konsernin tarkastusvaliokunnalle. 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,

Taloudelliset vaikutukset tuloslaskelman mukaan 2022 (milj. euroa)



* Jatkuvat toiminnot - yritysmyyntiin seurauksena Itella Venäjän tulos esitetään lopetettuina toimintoina.

** Lisätietoja kohdasta Verojalanjälki.

*** Hallituksen ehdotus yhtiökokoukselle.

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. Tilitettyillä 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.

Uudistetun ohjeistuksen mukaisesti Postin tulee esittää verojalanjäljen tiedot maakohtaisesti. 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. Vertailutietojen osalta raportissa esitetään myös tiedot Venäjän osalta maakohtaisesti, vaikka Posti luopui Venäjän liiketoiminnoistaan kokonaisuudessaan joulukuussa 2021. Raportissa annetaan tiedot konsolidoimattomina yhtiön sijaintimaan mukaisesti. Vertailutietoja on oikaistu erityisesti liikevaihdon osalta.

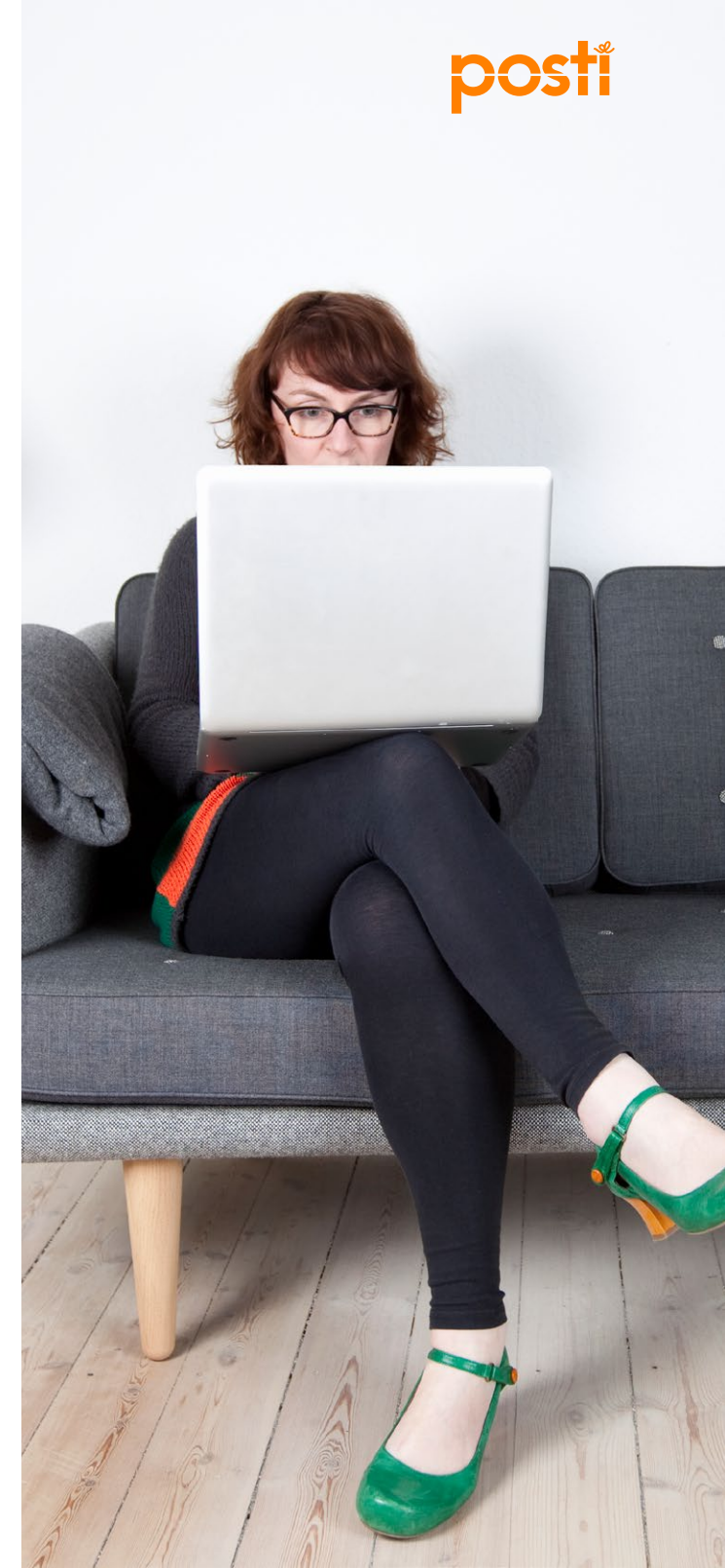
Konsernilla on toimintaa seitsemässä maassa. Postilla ei ole toimintaa tai yhtiöitä veroparatiiseiksi luokitelluissa maissa, joissa yhteisön tuloverokanta on merkittävästi Suomen yhteisöverokantaa alhaisempi. Tarkemmat tiedot raportointiin sisällytetyistä yhtiöistä selviää Postin vuositilinpäätöksestä.

Konsernin veroasema 2022

Konsernin efektiivinen verokanta vuonna 2022 oli 26,7 prosenttia (2021: 19,9 %). Efektiiviseen verokantaan lasketaan suoriteperusteiset tuloverot ja laskennallisten verojen muutokset. Efektiivisen verokannan kasvuun vaikutti erityisesti Ruotsissa kertyneet tappiot, joista ei kirjattu laskennallista verosaamista.

Raportointi- ja vertailuvuoden maksuperusteisiin tuloverojen määriin vaikuttaa olennaisesti joulukuussa 2021 tapahtunut Venäjän toimintojen myynti, johon liittyvien venäläisten kiinteistöyhtiöiden myynnistä Postille syntyi merkittävä vähennyskelpoinen tappio Suomessa. Tästä tappiosta kirjattiin vertailuvuodelle laskennallinen verosaaminen 19,6 miljoonaa euroa, josta kirjattiin verokulua raportointikaudelle 11,3 miljoonaa euroa. Postin arvion mukaan verotappio tulee käytettyä täysimääräisesti vuoteen 2024 mennessä. Konsernin suoriteperusteiset tuloverot tilikaudella ilman laskennallisten verojen muutosta olivat 0,9 miljoonaa euroa.

Posti-konsernilla vireillä oleva veroriita rajoittuu Suomessa olevaan merkitykseltään vähäiseen oikaisuvaatimukseen koskien varainsiirtoveroa. Muissa toimintamaissa Postilla ei ole vireillä olevia veroriitoja.



Avainluvut

Posti-konsernin verojalanjälki

2022, milj. euroa

	Suomi	Ruotsi	Viro	Liettua	Latvia	Norja	Puola
Liikevaihto ja liiketoiminnan muut tuotot ulkoisilta tahoilta	1 480,0	124,5	23,6	16,7	5,6	7,2	0,0
Liikevaihto ja liiketoiminnan muut tuotot konserniyhtiöiltä	636,3	6,8	12,4	7,8	6,8	0,0	2,1
Tulos ennen veroja	125,2	-5,7	1,8	-1,7	-0,5	0,1	0,1
Maksettavat verot	24,3	12,5	3,2	1,0	0,7	0,2	0,0
Tilitettävät verot	233,8	12,8	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	210,3	16,3	10,2	1,9	1,7	0,1	0,0
Osakepääoma ja rahastot tilikauden lopussa	484,6	13,7	0,2	3,4	2,5	1,0	12,5
Kertyneet voittovarot tilikauden lopussa	340,3	2,8	21,7	-3,8	-1,4	2,5	-11,7
Henkilöstömäärä tilikauden lopussa (kokoaikaiset henkilötyövuodet)	13 095	1 067	409	214	132	27	50

2021, milj. euroa

	Suomi	Ruotsi	Viro	Liettua	Latvia	Norja	Puola	Venäjä
Liikevaihto ja liiketoiminnan muut tuotot ulkoisilta tahoilta	1 471,8	95,4	26,0	14,3	4,9	6,4	0,0	51,4
Liikevaihto ja liiketoiminnan muut tuotot konserniyhtiöiltä	595,8	4,1	10,8	6,7	6,6	0,0	2,2	7,8
Tulos ennen veroja	115,4	-3,2	3,9	-1,1	0,4	0,1	0,1	5,2
Maksettavat verot	35,0	10,1	3,2	0,8	0,6	0,2	0,0	3,6
Tilitettävät verot	221,2	16,2	3,5	-0,2	0,2	1,4	0,5	6,0
Saadut julkiset tuet	0,0	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Aineelliset varat ilman rahavaroja	190,8	9,7	12,4	1,3	1,3	0,1	0	0
Osakepääoma ja rahastot tilikauden lopussa	730,2	19,9	0,2	0,9	2,5	1,1	12,7	7,7
Kertyneet voittovarot tilikauden lopussa	53,8	-30,7	20,2	-1,1	-1,8	0,5	-11,9	-31
Henkilöstömäärä tilikauden lopussa (kokoaikaiset henkilötyövuodet)	13 499	1 131	425	182	126	59	57	894*

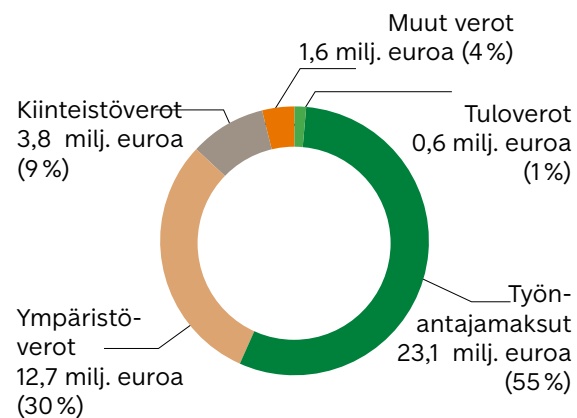
* Henkilöstömäärä Venäjällä myyntihetkellä 30.11.2021

Maksettavat verot verolajeittain ja maittain

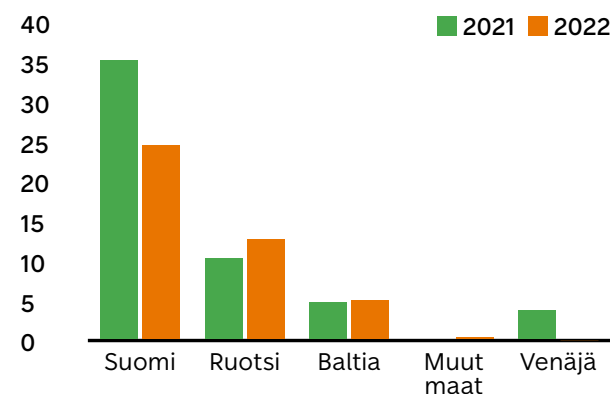
2022, milj. euroa	Yhteensä	Suomi	Ruotsi	Viro	Liettua	Latvia	Norja	Puola
Tuloverot	0,6	-0,3	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Työnantajamaksut	23,1	6,9	11,2	3,2	1,0	0,7	0,2	0,0
Ympäristöverot	12,7	12,3	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Kiinteistöverot	3,8	3,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Muut verot	1,6	1,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Maksettavat verot yhteensä	41,9	24,3	12,5	3,2	1,0	0,7	0,2	0,0

2021, milj. euroa	Yhteensä	Suomi	Ruotsi	Viro	Liettua	Latvia	Norja	Puola	Venäjä
Tuloverot	11,3	11,0	-0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7
Työnantajamaksut	24,3	7,0	10,1	3,2	0,8	0,5	0,2	0,0	2,5
Ympäristöverot	13,2	13,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Kiinteistöverot	3,1	2,3	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
Muut verot	1,6	1,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Maksettavat verot yhteensä	53,4	35,0	10,1	3,2	0,8	0,6	0,2	0,0	3,6

Maksettavat verot verolajeittain yhteensä 41,9 milj. euroa



Maksettavat verot maantieteellisten alueiden mukaan 41,9 milj. euroa



Tilitettävät verot verolajeittain ja maittain

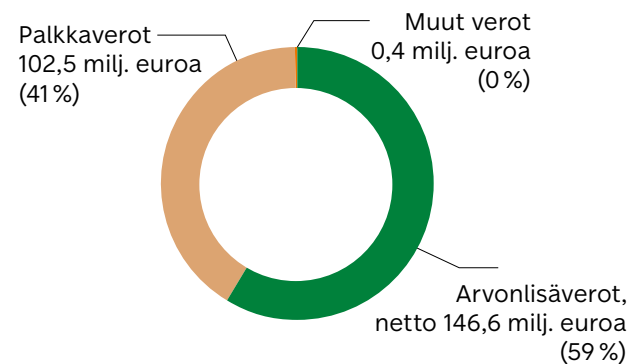
2022, milj. euroa

	Yhteensä	Suomi	Ruotsi	Viro	Liettua	Latvia	Norja	Puola
Arvonlisäverot, netto	146,6	144,4	3,1	0,7	-1,2	-0,7	0,4	-0,1
Palkkaverot	102,5	89,3	9,7	1,7	0,8	0,5	0,2	0,2
Muut verot	0,4	0,1	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0
Tilitettävät verot yhteensä	249,6	233,8	12,8	2,4	-0,4	0,1	0,6	0,2

2021, milj. euroa

	Yhteensä	Suomi	Ruotsi	Viro	Liettua	Latvia	Norja	Puola	Venäjä
Arvonlisäverot, netto	146,7	130,7	9,7	1,6	-0,8	-0,5	1,4	-0,1	4,6
Palkkaverot	101,7	90,4	6,5	1,9	0,6	0,5	0,0	0,6	1,2
Muut verot	0,5	0,1	0,0	0,0	0,1	0,2	0,0	0,0	0,1
Tilitettävät verot yhteensä	248,8	221,2	16,2	3,5	-0,2	0,2	1,4	0,5	6,0

Tilitettävät verot verolajeittain yhteensä 249,6 milj, euroa





Raportointi- periaatteet

Postin vuosittainen vastuullisuusraportti laaditaan ottaen huomioon konsernille olennaiset ympäristön, sosiaalisen ja hallinnollisen vastuun teemat. Raportin pohjana käytetään vakiintuneita kansainvälisiä ohjeita ja standardeja yritysten kestävyysraportoinnille.



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.

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 ISAE3000-(revised) ja ISAE3410-standardien mukaisesti.

Vastuullisuusraportti laaditaan vuosittain samalta ajanjaksolta kuin talousluvut (1.1.–31.12.). Vuoden 2022 tiedot sisältävän vastuullisuusraportin julkaisu on 5.4.2023. Vastuullisuusraportin laadinnasta vastaa Postin vastuullisuusyksikkö yhdessä viestintäyksikön kanssa. Konsernin johtoryhmän valitut henkilöt osallistuvat raportointiprosessin seurantaan ja raportin tiedot toimitetaan

konsernin johtoryhmälle kommentoitavaksi 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 luonnonvarojen tutkimussäätiön (World Business Council for Sustainable Developmentin, WBCSD) sekä kestävän kehityksen yritysneuvoston (World Resources Institutin, 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 löytyvät [taulukosta](#).

Muutokset raportoinnissa

Vastuullisuusraportissa on sovellettu GRI:n 2021 päivitettyjä Universal standardeja. Loppuvuodesta 2021 myydyt Venäjän liiketoiminnot on rajattu pois konsernin luvuista ja ilmoitettu erikseen. Tunnuslukujen kattavuus on raportoitu tunnuslukujen yhteydessä. Postin verojalanjälki on raportoitu Suomen valtion enemmistöomisteisia yhtiöitä koskevan vuonna 2022 päivitetyn maakohtaisen veroraportointiohjeistuksen mukaisesti.

Päästötietojen raportoinnissa Scopeen 1 lisättiin mukaan kylmäaineet vuoden 2022 raportissa. Scope 3 kategorioiden Ostetut tuotteet ja palvelut sekä Käyttöomaisuus laskentatapa päivitettiin vuoden 2022 aikana. Laskenta perustuu nyt suoraan samaan talousdataan kuin taloudellisessa raportoinnissa, samalla käyttöön päivitettiin tuoreimmat Exiobasen kulutusperusteiset kertoimet. Laskenta päivitettiin takautuvasti myös vuosille 2020–2021.

Yhteystiedot

Viestintäjohtaja, strategia ja vastuullisuus

Timo Nurmi,
timo.nurmi@posti.com

Vastuullisuuspäällikkö

Anniina Helkala,
anniina.helkala@posti.com

Riippumattoman varmentajan varmennusraportti

Posti Group Oyj:n johdolle

Olemme Posti Group Oyj:n (myöhemmin myös yhtiön) johdon pyynnöstä suorittaneet rajoitetun varmuuden antavan toimeksiannon, jonka kohteena ovat olleet tietyt vastuullisuustiedot raportointikaudelta 1.1.-31.12.2022 Posti Group Oyj:n vastuullisuusraportissa 2022 ja hallituksen toimintakertomuksessa 2022 (jäljempänä Tietyt vastuullisuustiedot).

Tietyt vastuullisuustiedot

Rajoitetun varmuuden antavan toimeksiannon kohteena olivat seuraavat tiedot:

- Tapaturmataajuus (LTA1: konserni, Suomi)
- Energia
 - 302-1 Organisaation oma energiankulutus (2016)
 - 302-2 Organisaation ulkopuolinen energiankulutus (2016)

- Kasvihuonekaasupäästöt
 - 305-1 Suorat kasvihuonekaasupäästöt (scope 1) (2016)
 - 305-2 Energian epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (Scope 2) (2016)
 - 305-3 Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (Scope 3) (2016)

Johdon vastuu

Posti Group Oyj:n johto vastaa Tiettyjen vastuullisuustietojen laatimisesta raportointikriteeristön eli Posti Group Oyj:n vastuullisuusraportissa 2022 kuvattujen raportointiohjeiden, GRI Standards of the Global Reporting Initiative -standardien ja yhtiön sisäisten raportointiohjeiden mukaisesti. Posti Group Oyj:n johto vastaa myös sellaisen sisäisen valvonnan järjestämisestä, jonka johto katsoo tarpeelliseksi, jotta on mahdollista laatia Tietyt vastuullisuustiedot, joissa ei ole väärinkäytöksistä tai virheistä johtuvaa olennaista virheellisyttä.

Varmentajan riippumattomuus, muut eettiset vaatimukset ja laadunvalvonta

Olemme noudattaneet IESBAn (the International Ethics Standards Board for Accountants) antamien Eettisten sääntöjen tilintarkastusammattilaisille mukaisia riippumattomuusvaatimuksia ja muita eettisiä vaatimuksia. Näiden sääntöjen pohjana olevat peruseriaatteet ovat rehellisyys, objektiivisuus, ammatillinen pätevyys ja huolellisuus, salassapitovelvollisuus ja ammatillinen käyttäytyminen.

PricewaterhouseCoopers Oy soveltaa kansainvälistä laadunvalvontastandardia ISQC1 ja näin ollen ylläpitää kattavaa laadunvalvontajärjestelmää. Siihen kuuluu dokumentoituja toimintaperiaatteita ja menettelytapoja, jotka koskevat eettisten vaatimusten, ammatillisten standardien sekä sovellettavien säädöksiin ja määräyksiin perustuvien vaatimusten noudattamista.

Varmentajan velvollisuudet

Meidän velvollisuutenamme on esittää suorittamiemme toimenpiteiden ja hankkimamme evidenssin perusteella Tietyistä vastuullisuustiedoista rajoitetun varmuuden antava johtopäätös. Olemme suorittaneet rajoitetun varmuuden antavan toimeksiannon kansainvälisen varmennustoimeksiantostandardin (ISAE) 3000 (uudistettu) ”Muut varmennustoimeksiannot kuin menneitä kausia koskevaan taloudelliseen informaatioon kohdistuva tilintarkastus tai yleisluonteinen tarkastus”. (ISAE) 3410 ”Kasvihuonekaasuraportteja koskevat varmennustoimeksiannot” mukaisesti. Nämä standardit edellyttävät, että suunnittelemme ja suoritamme toimeksiannon hankkiaksemme rajoitetun varmuuden siitä, onko Tietyissä vastuullisuustiedoissa olennaista virheellisyttä.

Rajoitetun varmuuden antavassa toimeksiannossa evidenssin hankkimistoimenpiteet ovat rajoitetumpia kuin kohtuullisen varmuuden antavassa toimeksiannossa, minkä vuoksi siinä saadaan vähemmän varmuutta kuin kohtuullisen varmuuden antavassa toimeksiannossa. Varmennustoimeksiantoon kuuluu toimenpiteitä evidenssin hankkimiseksi Tiettyihin vastuullisuustietoihin sisältyvistä luvuista ja niissä esitettävistä muista tiedoista. Toimenpiteiden valinta perustuu varmentajan harkintaan ja arvioihin riskeistä, että Tietyissä vastuullisuustiedoissa on olennainen virheellisyys.

Olemme toteuttaneet muun muassa seuraavat toimenpiteet:

- Haastatelleet yhtiön johtoa;
- Haastatelleet Tiettyjen vastuullisuustietojen sisältämien tietojen keruusta ja raportoinnista vastaa-via henkilöitä konsernitasolla, Suomessa, Virossa ja Liettuassa;
- Arvioineet yhtiön raportointiohjeiden ja menettelytapojen soveltamista;

- Testanneet tietojen oikeellisuutta ja täydellisyyttä alkuperäisistä dokumenteista ja järjestelmistä otospohjaisesti;
- Testanneet tietojen yhdistelyä ja suorittaneet uudelleenlaskentaa otospohjaisesti;
- Arvioineet Tiettyjen vastuullisuustietojen esittämistavan oikeellisuutta.

Rajoitetun varmuuden antava johtopäätös

Suorittamiemme toimenpiteiden ja hankkimamme evidenssin perusteella tietoomme ei ole tullut mitään, mikä antaisi meille syyn uskoa, ettei Posti Group Oyj:n Tiettyjä vastuullisuustietoja raportointikaudelta 1.1.-31.12.2022 ole kaikilta olennaisilta osiltaan laadittu asianmukaisesti raportointikriteeristön perusteella.

Varmennusraporttiamme luettaessa on otettava huomioon Tiettyjen vastuullisuustietojen tarkkuutta ja täydellisyyttä koskevat luontaiset rajoitteet.

Tämä varmennusraportti on laadittu toimeksiantomme ehtojen mukaisesti.

Vastaamme työstämme, varmennusraportista ja esittämistämme johtopäätöksistä vain Posti Group Oyj:lle, emme kolmansille osapuolille.

Helsinki, 13. päivänä maaliskuuta 2023

PricewaterhouseCoopers Oy

Mikael Niskala
Partner
Yritysvastuuraportointi ja varmennuspalvelut

Mikko Nieminen
Partner, KHT
Päävastuullinen tilintarkastaja

GRI-indeksi

Standardien käyttö: Posti Group Oyj on raportoinut GRI standardeja soveltaen raportointikaudelta 1.1.–31.12.2022.

Käytetty GRI 1 standardi: GRI 1: Foundation 2021.

GRI-standardi	Raportointisisältö	Sijainti raportissa
GRI 2: Yleinen raportointisisältö 2021		
	2-1 Organisaation tiedot	Taloudellinen katsaus 2022: Konserniyritykset, Konsernin perustiedot
	2-2 Organisaation vastuullisuusraportointiin sisältyvät yksiköt	s. 53
	2-3 Raportointijakso, -taajuus ja yhteystiedot	s. 53
	2-4 Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa	s. 53
	2-5 Ulkoinen varmennus	s. 53-55
	2-6 Toiminnot, arvoketju ja muut liikesuhteet	s. 7-9
	2-7 Työntekijät	s. 28
	2-8 Työntekijät, jotka eivät ole henkilöstöä	s. 28
	2-9 Organisaation hallintorakenne ja kokoonpano	s. 12 Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä 2022
	2-10 Hallituksen valinta	Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä 2022
	2-11 Hallituksen puheenjohtaja	Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä 2022
	2-12 Hallituksen rooli vaikutusten hallinnan valvonnassa	Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä 2022
	2-13 Vastuun delegointi vaikutusten hallinnasta	Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä 2022
	2-14 Hallituksen rooli vastuullisuusraportoinnissa	Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä 2022
	2-15 Eturistiriidat	Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä 2022 Taloudellinen katsaus 2022: Lähipiiritapahtumat
	2-16 Kriittisistä huolenaiheista viestiminen	s. 44-45
	2-17 Hallituksen kollektiivinen tieto	s. 12
	2-18 Hallituksen suorituskyvyn arviointi	Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä 2022

GRI-standardi	Raportointisisältö	Sijainti raportissa
	2-19 Palkitsemiskäytännöt	Palkitsemisraportti 2022
	2-20 Palkitsemisen määrittelyprosessi	Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä 2022
	2-21 Vuosittainen kokonaispalkitsemisen suhde	Palkitsemisraportti 2022
	2-22 Lausunto kestävän kehityksen strategiasta	s. 4
	2-23 Sitoumukset politiikkoihin	s. 11-12
	2-24 Poliittikasitoumusten jalkautus	s. 11-12
	2-25 Prosessit negatiivisten vaikutusten korjaamiseksi	s. 44-45
	2-26 Mekanismit neuvojen kysymiseen ja huolenaihedden esille tuontiin	s. 44-45
	2-27 Lakien ja määräysten noudattaminen	s. 44-45
	2-28 Sidosryhmätoiminta	s. 16-17
	2-29 Lähestymistapa sidosryhmien osallistamiseen	s. 14, 16-17
	2-30 Työehtosopimukset	s. 31, 45
Olennaiset aiheet		
GRI 3: Olennaiset aiheet 2021		
	3-1 Olennaisten aiheiden määrittelyprosessi	s. 13-15
	3-2 Olennaisten aiheiden luettelo	s. 14-15, 56-62
	3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	s. 12-15
Taloudelliset vaikutukset		
GRI 201: Taloudelliset tulokset 2016		
	201-1 Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen	s. 47
	201-2 Ilmastonmuutoksen taloudelliset seuraamukset ja muut riskit ja mahdollisuudet organisaation toiminnalle	s. 12

GRI-standardi	Raportointisisältö	Sijainti raportissa
	201-3 Eläketurvan kattavuus	Taloudellinen katsaus 2022 : Työsuhde-etuudet, Eläkevelvoitteet
	201-4 Valtiolta saadut avustukset	Taloudellinen katsaus 2022 : Liiketoiminnan muut tuotot
Välilliset taloudelliset vaikutukset		
GRI 203: Välilliset taloudelliset vaikutukset 2016		
	203-1 Infrastruktuuri-investointien ja yleishyödyllisten palvelujen tuen kehitys ja vaikutukset	Taloudellinen katsaus 2022 : Aineelliset hyödykkeet, Tutkimus- ja kehitystoiminta
	203-2 Merkittävät epäsuorat taloudelliset vaikutukset	Taloudellinen katsaus 2022 : Markkina- ja toimintaympäristö
Hankintakäytännöt		
GRI 204: Hankintakäytännöt 2016		
	204-1 Ostot paikallisilta toimittajilta	s. 44
Korruptionvastaisuus		
GRI 205: Korruptionvastaisuus 2016		
	205-1 Liiketoiminnot, joiden korruptioon liittyvät riskit on arvioitu	s. 44
	205-2 Korruption vastaisiin politiikkoihin ja menettelytapoihin liittyvä viestintä ja koulutus	s. 44
	205-3 Vahvistetut lahjontatapaukset ja niihin liittyvät toimenpiteet	s. 44
Kilpailun rajoittaminen		
GRI 206: Kilpailun rajoittaminen 2016		
	206-1 Kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin ja monopoliaseman väärinkäyttöön liittyvät oikeustoimet	s. 45
Verot		
GRI 207: Verot 2019		
	207-1 Verostrategia	s. 46
	207-2 Verojen hallinto, valvonta ja riskienhallinta	s. 47

GRI-standardi	Raportointisisältö	Sijainti raportissa
	207-3 Sidosryhmien osallistaminen ja veroihin liittyvien huolenaiheiden hallinta	s. 47-48
	207-4 Maakohtainen veroraportointi	s. 46, 48, 49-51
Energia		
GRI 302: Energia 2016		
	302-1 Organisaation oma energiankulutus	s. 40
	302-2 Organisaation ulkopuolinen energiankulutus	s. 40
	302-3 Energiaintensiteetti	Tieto ei saatavilla
	302-4 Energiankulutuksen muutos	Tieto ei saatavilla
Luonnon monimuotoisuus		
GRI 304: Luonnon monimuotoisuus 2016		
	304-1 Omat, vuokratut tai hallinnassa olevat toimipaikat suojeltujen alueiden tai luonnon monimuotoisuusarvoltaan arvokkaiden alueiden vieressä tai niiden sisällä	s. 39
	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
Päästöt		
GRI 305: Päästöt 2016		
	305-1 Suorat kasvihuonekaasupäästöt (scope 1)	s. 41
	305-2 Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (scope 2)	s. 41
	305-3 Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (scope 3)	s. 41
	305-4 Kasvihuonekaasupäästöjen intensiteetti	Tieto ei saatavilla

GRI-standardi	Raportointisisältö	Sijainti raportissa
	305-5 Kasvihuonekaasupäästöjen muutos	Tieto ei saatavilla
	305-7 Typpioksidit (NOx), rikkioksidit (SOx) ja muut merkittävät ilmansaasteet	Tieto ei saatavilla
Jätteet		
GRI 306: Jätteet 2020		
	306-1 Jätteen syntyminen ja jätteen merkittävät vaikutukset	s. 37-39
	306-2 Jätteen merkittävien vaikutusten hallinta	s. 37-39
	306-3 Syntyneet jätteet	s. 40
	306-4 Jätteet, joita ei ole hävitetty	s. 40
	306-5 Hävitetyt jätteet	s. 40
Toimittajien ympäristöarviointi		
GRI 308: Toimittajien ympäristöarviointi 2016		
	308-1 Osuus uusista toimittajista, jotka on arvioitu ympäristökriteerien mukaisesti	s. 43-44
	308-2 Negatiiviset ympäristövaikutukset toimitusketjussa ja toteutetut toimenpiteet	s. 43-44
Työsuhteet		
GRI 401: Työsuhteet 2016		
	401-1 Uuden palkatun henkilöstön määrä ja vaihtuvuus	s. 29
	401-2 Kokoaikaisen henkilöstön henkilöstöetuudet, joita ei tarjota määräaikaiselle tai osa-aikaiselle henkilöstölle	https://careers.posti.com/posti-tyopaikkana
	401-3 Perhevapaa	s. 30
Henkilöstön ja johdon väliset suhteet		

GRI-standardi	Raportointisisältö	Sijainti raportissa
GRI 402: Henkilöstön ja johdon väliset suhteet 2016		
	402-1 Muutostilanteissa noudatettava vähimmäisilmoitusaika	s. 45
Työterveys ja -turvallisuus		
GRI 403: Työterveys ja -turvallisuus 2018		
	403-1 Työterveys- ja turvallisuusjohtamisjärjestelmät	s. 25-26
	403-2 Riskien tunnistaminen, arviointi ja tapausten tutkinta	s. 25-26
	403-3 Työterveyspalvelut	s. 26-27
	403-4 Työntekijöiden osallistuminen työterveyden ja -turvallisuuden johtamiseen ja kehittämiseen	s. 25-27
	403-5 Työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvät koulutukset	s. 25-27
	403-6 Työntekijöiden terveyden edistäminen	s. 26-27
	403-7 Liiketoimintaan suoraan liittyvien työterveys- ja turvallisuusvaikutusten ehkäiseminen	s. 25-27
	403-8 Työterveys- ja turvallisuusjohtamisjärjestelmien kattavuus	s. 30
	403-9 Työtapaturmat	s. 30
	403-10 Työperäiset sairaudet	s. 30
Koulutus ja osaamisen kehittäminen		
GRI 404: Koulutus ja osaamisen kehittäminen 2016		
	404-1 Keskimääräiset koulutustunnit vuodessa henkilöä kohden	s. 30
	404-2 Osaamisen kehittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen liittyvät ohjelmat	s. 26-27
	404-3 Kehityskeskustelut ja suoritusten arvioinnit	s. 30
Monimuotoisuus ja yhdenvertaiset mahdollisuudet		
GRI 405: Monimuotoisuus ja yhdenvertaiset mahdollisuudet 2016		
	405-1 Hallinnon ja henkilöstön monimuotoisuus	s. 28-29, 31
	405-2 Naisten ja miesten peruspalkkojen sekä palkitsemisen suhde	s. 24
Syrjinnän ehkäisy		

GRI-standardi	Raportointisisältö	Sijainti raportissa
GRI 406: Syrjinnän ehkäisy 2016		
	406-1 Syrjintätapaukset ja korjaavat toimenpiteet	s. 23-24
Yhdistymisen vapaus ja työehtosopimukset		
GRI 407: Yhdistymisen vapaus ja työehtosopimukset 2016		
	407-1 Toiminnot ja tavarantoimittajat, joiden osalta järjestäytymisvapaus ja kollektiivinen neuvotteluoikeus voivat olla uhattuna	s. 45
Toimittajien sosiaalinen arviointi		
GRI 414: Toimittajien sosiaalinen arviointi 2016		
	414-1 Uudet toimittajat, jotka on arvioitu sosiaaliseen vastuuseen liittyvien kriteerien mukaisesti	s. 43-44
	414-2 Negatiiviset sosiaalisen vastuun vaikutukset toimitusketjussa ja toteutetut toimenpiteet	s. 43-44
Poliittinen vaikuttaminen		
GRI 415: Poliittinen vaikuttaminen 2016		
	415-1 Poliittinen tuki	s. 45
Asiakkaiden terveys ja turvallisuus		
GRI 416: Asiakkaiden terveys ja turvallisuus 2016		
	416-2 Tuotteiden terveys- ja turvallisuusvaatimusten rikkomukset	s. 45
Markkinointiviestintä ja tuoteinformaatio		
GRI 417: Markkinointiviestintä ja tuoteinformaatio 2016		
	417-3 Markkinointiviestintään liittyvien lakien, säännösten ja vapaaehtoisten periaatteiden rikkomukset	s. 45
Asiakkaiden yksityisyydensuoja		
GRI 418: Asiakkaiden yksityisyydensuoja 2016		
	418-1 Asiakkaiden yksityisyydensuojan rikkomiseen ja asiakastietojen hävittämiseen liittyvät valitukset	s. 45

posti



www.posti.com/vastuullisuus