



# 2024

## Vastuullisuus- raportti

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



# Sisältö

<b>Välitämme vastuullisuutta .....</b>	<b>3</b>
Toimitusjohtajalta .....	4
Posti lyhyesti.....	5
Vuoden kohokohdat .....	6
Vastuullisuus Postilla.....	8
<b>Kestävyys selvitys .....</b>	<b>14</b>
Yleiset tiedot .....	15
Ympäristöä koskevat tiedot.....	20
Yhteiskunnalliset tiedot.....	28
Hallintotapatiedot.....	40
<b>Raportointiperiaatteet .....</b>	<b>47</b>
Raportointiperiaatteet .....	48
Sisältöindeksi (GRI & ESRS).....	51



# Välitämme vastuullisuutta

Toimitusjohtajalta .....	4
Posti lyhyesti.....	5
Vuoden kohokohdat.....	6
Vastuullisuus Postilla .....	8
Välitämme vastuullisuutta 2024–2026.....	10



# Vahva panostus vastuullisuuteen jatkuu

Aloitin Posti-konsernin toimitusjohtajana elokuussa 2024, ja olen ylpeä kaikesta työstä, jota Postissa on tehty vastuullisuuden eteen vuosien varrella. Vastuullisuustyömme eteni määrätietoisesti vuonna 2024, ja siitä todisteena maailman johtava yritys vastuuta arvioiva organisaatio EcoVadis sijoitti Postin vastuullisuuden korkeimmalle platinatasolle jo neljäntenä vuonna peräkkäin.

Vastuullisuus on pitkään ollut strategiamme ytimessä. Uudistetun strategiamme mukaisesti haluamme olla suunnannäyttäjä vastuullisuudessa sekä integroida vahvan vastuullisuustyömme entistä syvemmin ja laajemmin strategiaamme. Matkamme kohti tavoitettamme kuljettaa fossiilivapaasti vuoteen 2030 mennessä ja olla nettonollassa vuoteen 2040 mennessä etenee. Viime vuonna omat päästömme (scope 1 ja 2) laskivat 19 prosenttia.

Keväällä 2024 päivitetyn vastuullisuusohjelmamme kolme painopistealuetta ovat ihmiset, ympäristö ja yhteiskunta. Panostimme henkilöstömme työturvallisuuteen ja -hyvinvointiin, mikä näkyi konkreettisesti työntekijäkokemuksen, kuten myös monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja mukaan ottamisen,

seurantamittareiden myönteisenä kehityksenä henkilöstökyselyssämme. Saimme tästä myös kansainvälistä tunnustusta, sillä Posti oli jo toista vuotta peräkkäin Financial Timesin Diversity Leaders -listalla.

Haluamme minimoida haitalliset ja maksimoida myönteiset vaikutuksemme ilmastoon ja luontoon sekä edistää muutosta kohti vastuullisempaa kulutusta. Jatkoimme kuljetuskalustomme uudistamista fossiilittomaksi ja tuimme sopimusliikennöitsijöitämme heidän oman autokantansa käyttövoiman uudistamisessa. Otimme tässä konkreettisen askeleen eteenpäin maaliskuun 2024 alussa, kun otimme säännöllisessä tavaraliikenteessä käyttöön Suomen ensimmäisen dieselistä sähköksi muunnetun kuorma-auton. Olen myös iloinen, että tämä työ palkittiin CSR Coups de Coeur Awards 2024 -tapahtumassa kuljetuspäästöjen vähentämisen innovaationa. Kehitämme jatkuvasti ympäristöjohtamistamme, ja tämän työn edistämiseksi olemme päivittäneet myös ympäristöpolitiikkaamme.

Yrityksenä meille on tärkeää huolehtia esimerkillisesti ihmisoikeuksista, eettisestä liiketoiminnasta ja toimitusketjujen vastuullisuudesta. Olemme Postissa sitoutuneet kunnioittamaan kansainvälisesti tunnustettuja

ihmisoikeuksia ja pyrkineet ehkäisemään omasta toiminnastamme aiheutuvia haitallisia ihmisoikeusvaikutuksia myös tulevaisuudessa. Julkaisimme vuoden aikana uudet ihmisoikeusperiaattemme ja odotamme samaa sitoutumista yhteistyökumppaneiltamme.

Posti on kokoaan suurempi yritys, ja postilaisten työllä on suurempi merkitys. Olemme toimivamman yhteiskunnan rakentaja ja sujuvamman arjen mahdollistaja. Suurena työnantajana meillä on velvollisuus ja halu tehdä oma osamme logistiikan puhtaan siirtymän edistämiseksi. Haluamme myös pitää huolta ihmisistämme ja vaikuttaa yhteiskuntaan positiivisesti. Jatkamme sitoutunutta työtämme tämän parissa ja keskitymme kestävään kasvuun yhden planeettamme rajoissa.

**Antti Jääskeläinen**, toimitusjohtaja



→ **Jatkamme järjestelmällistä työtämme tehdäksemme Postista askel askeleelta paremman työpaikan, jossa jokainen voi aidosti olla oma itsensä ja tuntea olevansa osa välittävää työyhteisöä.**



## Posti lyhyesti

Posti on yksi Suomen, Ruotsin ja Baltian johtavista jakelu- ja logistiikka-yhtiöistä. Huolehdimme asiakkaidemme arjen sujuvuudesta tarjoamalla laajan valikoiman palveluja, joihin kuuluvat paketit, rahti, postipalvelut sekä varastointi-, käsittely- ja logistiikkapalvelut. Toimitamme vastuullisesti sen millä on sinulle merkitystä. Tavoitteenamme on kuljettaa täysin fossiilittomasti vuoteen 2030 ja olla nettonollassa vuoteen 2040 mennessä.

Liikevaihto

**1 521,4**

miljoonaa euroa

Henkilöstö vuoden 2024  
lopussa noin

**15 000**

henkilöä

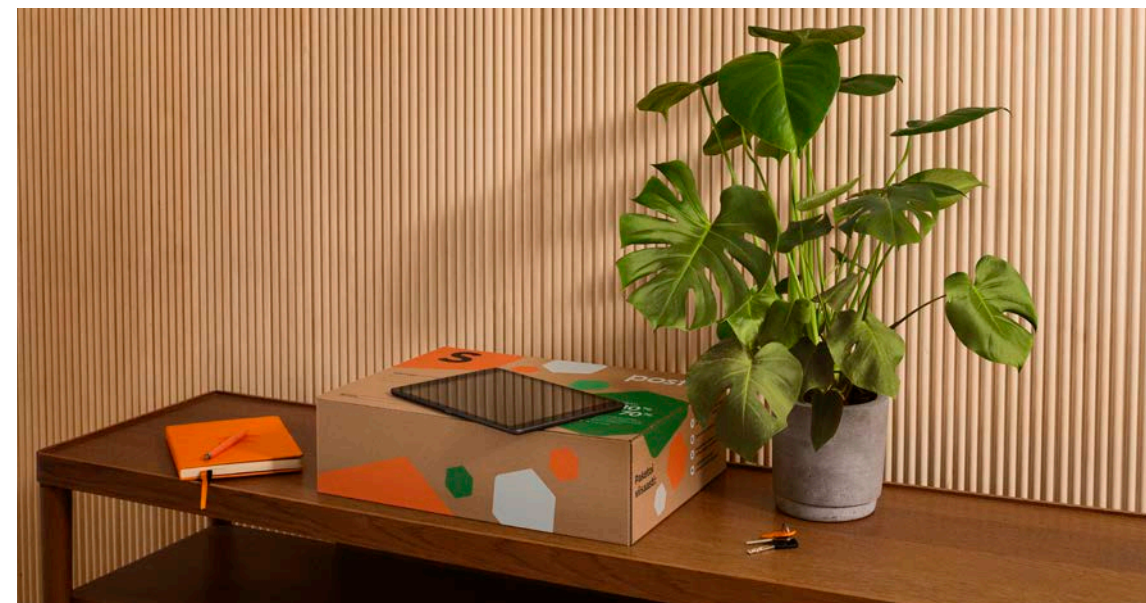
Oikaistu käyttökate

**207,6**

miljoonaa euroa

Omat päästöt (scope 1 ja 2)  
vähentyivät

**19 %**



# Vuoden kohokohdat

Vastuullisuus on ollut jo pitkään Postin strategian ytimessä. Päivitetystä strategiasta haluamme olla vastuullisuuden suunnannäyttäjiä laajemmalla vastuullisuuden fokuksella sekä vahvistaa välittämisen kulttuuria entisestään.



## Päivitetty vastuullisuusohjelma

Vastuullisuutta välittämässä -niminen ohjelma muodostaa perustan kaikelle vastuullisuustyöllemme. Ohjelmassa yhdistyvät kunnianhimoinen ilmastotyö, välittävä kulttuuri ja positiivinen vaikutus yhteiskuntaan. Vastuullisuusohjelmassa on kolme teemaa: **ihmiset**, **ympäristö** ja **yhteiskunta**. Ohjelma on voimassa vuosina 2024–2026.

## Uudet ihmisoikeusperiaatteet

Haluamme vahvistaa ihmisoikeuksia omassa toiminnassamme ja arvoketjussamme. Uusien ihmisoikeusperiaatteidemme myötä olemme edelleen sitoutuneet kunnioittamaan kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia ja pyrimme ehkäisemään Postin toiminnasta aiheutuvia haitallisia ihmisoikeusvaikutuksia.

➔ **Jatkamme välittävän johtajuuden vahvistamista. Vuoden 2025 jälkeen koulutusohjelmaan on osallistunut noin tuhat työntekijää.**



## DEI-työmme eteni

Välittävä johtaja -koulutusohjelma saatiin päätökseen kaikkien 900 Postin esihenkilöiden suorittama koulutus. DEI-työmme mittari henkilöstökyselyssä kehittyi myönteisesti vuoden aikana. Helsinki Pride kumppanina tuimme jälleen Pride-liikkeen tärkeää työtä, ja olimme toista kertaa Financial Timesin Diversity Leaders 2024 -listalla.

# Vuoden kohokohdat

## Päästömme pienenevät

Jatkoimme järjestelmällistä työtä kohti tavoitettamme kuljettaa fossiilivapaasti vuoteen 2030 mennessä ja olla nettonollassa vuoteen 2040 mennessä. Vuonna 2024 omat päästömme (scope 1 ja 2) vähenivät

# 19 %



## Vastuullisuustyömme sai jälleen tunnustusta

Maailman johtava yritysvastuuluokitusten tarjoaja EcoVadis myönsi Postille Platina-luokituksen neljättä kertaa peräkkäin. Platina on Ecovadiksen myöntämä korkein mahdollinen luokitus, ja sen saa vain paras yksi prosentti maailman yrityksistä. Posti pääsi myös kolmannen kerran Financial Timesin Climate Leaders -listalle.

→ Edistimme puhtaan kuljetuskalustomme tiekarttaa. Vuoden 2024 lopussa meillä ja sopimusliikennöitsijöillämme oli yhteensä käytössä yli 600 sähkö- ja kaasukäyttöistä autoa ja yli 2 000 sähköistä kevytkulkuneuvoa.

## Dieselkuorma-auton muutos sähkökäyttöiseksi

Posti esitteli maaliskuussa 2024 Suomen ensimmäisenä tavarankuljetusliikenteessä liikennöivän dieselistä sähkökäyttöiseksi muutetun kuormurin. Konversio tukee myös kiertotaloutta ja helpottaa keskiraskaiden ja raskaiden sähköajoneuvojen käyttöönottoa pienissä yrityksissä, sillä nämä kuorma-autot on valmistettu jo kerran.



# Vastuullisuus Postilla

Strategiamme mukaisesti Posti haluaa olla vastuullisuuden suunnannäyttäjä. Jo lähes 400 vuoden ajan olemme toimineet suomalaisen yhteiskunnan peruspilarina mahdollistaen sujuvan arjen ja toimivamman yhteiskunnan. Historiamme motivoi meitä postilaisia varmistamaan, että toimintamme on kestävää myös seuraaville sukupolville.

Vuosi 2024 merkitsi Postille uuden vastuullisuusohjelman käynnistymistä ja jälleen uutta askelta kestävämmän tulevaisuuden rakentamisessa. Uskomme, että selkeällä tarkoituksella, suunnalla ja keskittymällä ihmisten, ympäristön ja yhteiskunnan hyvinvointiin, voimme olla merkityksellisiä myös seuraavan 400 vuoden ajan. Näihin kolmeen teemaan keskittyy myös keväällä julkistamamme vastuullisuusohjelma. Välitämme vastuullisuutta.

## Kasvua ja huolenpitoa postilaisille

Palveluyrityksenä ihmiset ovat toimintamme ytimessä, ja työntekijämme ovat tärkein voimavaramme matkallamme kohti maailman vastuullisinta logistiikkaa. Vuonna 2024 jatkoimme työtämme rakentaessamme

entistä välittävämpää työyhteisöä, jossa jokainen postilainen voi kasvaa ja hyödyntää potentiaalinsa parhaalla mahdollisella tavalla.

Panostimme vuoden aikana erityisesti monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja mukaan ottamisen edistämiseen. Välittävä johtaja-koulutuksilla ja työhyvinvoinnin systemaattisella kehittämisellä pyrimme varmistamaan, että Posti on, paitsi turvallinen, myös inspiroiva työpaikka. Työturvallisuus on logistiikka-alalla kestävä toiminnan peruskivi. Pyrimme varmistamaan, että työntekijämme voivat tehdä työnsä turvallisesti ja palata kotiin terveinä jokaisen työvuoron jälkeen.

## Puhdas siirtymä logistiikassa

Vuosi 2024 oli mittaushistorian kuumien, ja vuoden globaali keskilämpötila on nousemassa yli 1,5 celsiusastetta esiteollisen ajan yläpuolelle. Haluamme kantaa oman vastuamme ilmastonmuutoksen ja luontokadon hillinnässä. Tavoitteemme on toimia fossiilittomasti vuoteen 2030 mennessä ja olla päästöissä nettonollassa vuoteen 2040 mennessä. Ilmastotavoitteemme ohjaavat kaikkea toimintaamme, ja näkyivät vuoden aikana tuloksina, kun omat päästömme (scopet 1 ja 2) vähenivät 19 prosenttia.



→ **Jatkamalla panostamista ihmisiin, ympäristöön ja yhteiskuntaan, voimme vaikuttaa merkittävästi myös seuraavat 400 vuotta.**





Oman jalanjälkemme pienentämisen lisäksi haluamme edistää muutosta kohti kiertotaloutta ja kestävämpää kuluttamista. Syyskuussa kokosimme yhteen 11 suosittua secondhand-toimijaa, jotka haluavat yhdessä edistää käytännön kiertotaloutta ja korostaa pidetyn muodin ja tavaroiden markkinoiden

monipuolisuutta. Suomessa noin miljardin euron\* arvoisen secondhand-markkinan kasvua vauhdittaa alan verkkokauppaistuminen. Postin kautta kulkeneiden aiemmin rakastettujen aarteiden määrä on viisinkertaistunut vuodessa, eikä vauhti näytä hiipuvan.

\* Kaupan liitto 2023

## Vaikutamme yhteiskuntaan positiivisesti

Me Postissa haluamme olla vastuullisen liiketoiminnan suunnannäyttäjä. Vuonna 2024 pyrimme varmistamaan, että hankintaketjumme täyttää korkeimmat eettiset ja ympäristölliset standardit. Olemme jo aiemmin sitoutuneet kunnioittamaan kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia ja pyrkineet ehkäisemään oman toimintamme aiheuttamia haitallisia ihmisoikeusvaikutuksia. Vuonna 2024 otimme harppauksen eteenpäin ihmisoikeustyömme systematisoinnissa ihmisoikeusvaikutusten arvioinnin ja uusien ihmisoikeusperiaatteidemme avulla.

Strategisten kumppanuuksiemme ytimessä on monimuotoisuuden edistäminen ja nuorten toimintamahdollisuuksien parantaminen. Vuoden alussa julkistimme kolmivuotisen yhteistyömme Suomen Palloliiton kanssa. Jalkapallon monikulttuurisuus ja inklusiivisuus ovat vetovoimatekijöitä, joita halutaan edistää ja vahvistaa, ja joiden puolesta myös Postissa työskennellään pitkäjänteisesti. Jatkoimme myös pääyhteistyökumppanina HelsinkiMission School to Belong -ohjelmassa, joka auttaa koulu yhteisöjä tunnistamaan ja vähentämään nuorten kokemaa yksinäisyyttä sekä tarjoaa työkaluja yksinäisyyteen puuttumiseen. Valtakunnallisessa

ohjelmassa on mukana jo lähes 100 000 nuorta yli 100 oppilaitoksessa ympäri Suomen.

## Matka jatkuu

Kuten aiemmatkin vuotemme, vuosi 2024 oli täynnä merkittäviä saavutuksia vastuullisuuden saralla. Samalla olemme kuitenkin monessa teemassa vielä matkalla. Tämä on viimeinen erillinen vastuullisuusraporttimme. Vuodesta 2025 raportoimme kestävyysraportointidirektiivin mukaisesti vastuullisuudesta osana hallituksen toimintakertomusta. Vaikka raportointitapamme muuttuu, Postilla vastuullisuus on jatkossakin osa strategiaa, päivittäistä työtä, johtamista ja riskienhallintaa.

Uskon, että yhdistämällä voimamme henkilöstömme, asiakkaidemme ja muiden sidosryhmiemme kanssa voimme tehdä tulevaisuudessakin kestävästä kehityksestä konkreettista ja mitattavaa, niin ihmisten, ilmaston ja ympäristön kuin yhteiskunnankin kannalta. Toivonkin, että saamme jatkaa kanssanne yhteistyötä kestävämmän tulevaisuuden puolesta.

**Anna Storm**, yhteiskuntasuhde- ja vastuullisuusjohtaja

# Välitämme vastuullisuutta 2024–2026



## Me Postilaiset - kasvamme ja välitämme

- Rakennamme työpaikkaa, joka vaalii välittävää työkulttuuria, kehittää välittävää johtajuutta ja edistää fyysistä ja henkistä turvallisuutta ja hyvinvointia
- Näytämme esimerkkiä monimuotoisuudessa, yhdenvertaisuudessa ja mukaan ottamisessa
- Haluamme, että jokainen postilainen voi loistaa käyttämällä täyttä potentiaaliaan parhaalla mahdollisella tavalla



## Kestävää kasvua yhden planeetan rajoissa

- Hillitsemme ilmastonmuutosta sekä pyrimme säilyttämään luonnon monimuotoisuutta
- Edistämme kiertotaloutta ja lisäämme kestävää asiakastarjoomaa
- Kehitämme ympäristöjohtamistamme jatkuvasti paremmaksi



## Positiivinen vaikutus yhteiskuntaan

- Varmistamme, että hankintamme on kestävä, ja että noudatamme kunnianhimoisia eettisiä ja ympäristöä edistäviä periaatteita ja käytäntöjä hankintaketjussamme
- Vahvistamme ihmisoikeuksia sekä omassa toiminnassamme että arvoketjussamme
- Vaikutamme yhteiskuntaan positiivisesti strategisten kumppanuuksien ja valikoitujen hyväntekeväisyys-hankkeiden kautta





## Case

# Yhdessä ihmistemme kanssa voimme vaalia välittävää kulttuuria

Olemme antaneet henkilöstöllemme, toisillemme ja asiakkaillemme Välitämme-lupauksen. Johtajien ja esihenkilöiden rooli edelläkävijöinä ja välittävinä johtajina kuin myös päättäjinä, ja näiden päätösten toteuttajina on Postin tulevan menestyksen kannalta tärkeä. Toimintaympäristömme jatkuva muutos ja

tämän muutoksen vauhti edellyttävät uudenlaista johtajuutta ja esihenkilötyöskentelyä, minkä vuoksi olemme panostaneet näihin laajasti. Tarjoamme esihenkilöille säännöllistä valmennusta työsuhteen elinkaaren eri vaiheisiin, mutta myös johtamisosaamisen kehittämiseen.

## → Välittävä johtaja -ohjelma on ollut tärkeä lisä esihenkilötyön ja välittävän kulttuurin kehittämisessä.

Välittävä johtaja -koulutusohjelma on viisi-osainen esihenkilöille suunnattu valmennus, joka kattaa esihenkilötyön tärkeimmät osa-alueet. Koulutusohjelman tarkoituksena on tukea esihenkilöiden arkea ja tarjota työkaluja välittävään johtamiseen. Koulutusohjelman sisältö perustuu arvoihimme ja johtamisperiaatteisiimme.

Johtamisperiaatteemme ovat **välitämme, kehitymme** ja **toimitamme**. Ne ohjaavat johtamista arjessa ja muodostavat yhteisen perustan esihenkilötyölle. Ne toimivat myös lupauksena työntekijöillemme siitä, millaista esihenkilötyötä he voivat Postilla työskennellessään odottaa. Johtamisperiaatteet linkittyvät luontevasti arvoihimme **luotettava, arvostava, edistyksellinen**. Vuosina 2023–2024 lähes 900 esihenkilöä on käynyt läpi Välittävä johtaja -koulutusohjelmamme, joko suomeksi tai englanniksi.

Ohjelma tarjoaa esihenkilöille mahdollisuuden verkostoitua yksiköstä ja toimipaikasta riippumatta. Osa moduuleista järjestetään Teamsissa, ja osa on Spark-

verkkokoulutusympäristössä suoritettavia verkkokursseja. Eri puolilta Postia osallistuvat esihenkilöt pääsevät ohjelman aikana tutustumaan toisiinsa myös kasvotusten ja keskustelemaan tärkeistä johtamisen aiheista, kuten merkityksellisistä johtamishetkidestä, palautteen antamisesta sekä työturvallisuuden ja -hyvinvoinnin johtamisesta. Yksi vuoden 2024 valmennusryhmistä järjestettiin yö-toteutuksena, joka suunniteltiin tuotannon esihenkilöiden työaikaan mukaan.

Välittävä johtaja -koulutusohjelma on ollut meille erittäin tärkeä panostus postilaisten esihenkilötyön ja välittävän kulttuurin kehittämiseen. Jatkamme välittävän johtajuuden tukemista myös varsinaisen koulutusohjelman jälkeenkin, jotta nyt opitut yhteiset taidot eivät unohdu arjessa. Koska välittävän johtajan taidot ovat tärkeitä myös muille kuin esihenkilöille, kutsumme Välittävä johtaja -ohjelmaan monia muitakin Postin työntekijöitä, kuten pääluottamushenkilöt ja projektipäälliköitä. Vuoden 2025 jälkeen ohjelmaan tulee osallistumaan noin tuhat postilaista.

Kokemukset Välittävä johtaja -koulutusohjelman yötoteutuksesta olivat positiivisia. Tuotannossa työskentelevät esihenkilöt kokivat ohjelman tarjoavan hyvän mahdollisuuden keskusteluun ja ajatusten vaihtamiseen kollegojen kanssa sekä työkaluja muuttaa omaa lähestymistapaa esihenkilötyöhön. Ohjelma muistutti myös hyvän johtamisen tärkeydestä.

## Case

# Kohti fossiilittomia kuljetuksia dieselistä sähkökäyttöiseksi muunnetulla kuorma-autolla

Posti haluaa minimoida haitalliset ja maksimoida myönteiset vaikutukset ilmastoon ja luontoon sekä edistää muutosta kohti vastuullisempaa kulutusta. Posti on sitoutunut kunnianhimoisiin tavoitteisiin kuljettaa fossiilivapaasti vuoteen 2030 mennessä ja olla nettonollassa vuoteen 2040 mennessä.

Matkalla kohti näitä tavoitteita Posti esitteli maaliskuussa 2024 tavarankuljetusliikenteessä Suomen ensimmäisenä dieselistä sähkökäyttöiseksi muutetun kuorma-auton.

Postilla on jo satoja erikokoisia sähköajoneuvoja pakettiautoista jakeluautoihin ja puoliperävaunuyhdistelmiin. Sähköiseksi muuntamisen odotetaan helpottavan keskiraskaiden ja raskaiden sähköajoneuvojen käyttöönottoa myös pienemmissä yrityksissä. Kuorma-auton muutuskustannukset ovat tällä hetkellä noin puolet uuden sähkökuorma-auton kustannuksista, ja ne voivat laskea entisestään, kun suunniteltu sarjatuotantovaihe pääsee alkamaan.

Hyötyjä on myös kiertotalouden näkökulmasta, kun jo kerran valmistetut, muutaman vuoden vanhat dieselkuorma-autot saavat uuden elämän sähkökuorma-autoina, ja uuden sähkökuorma-auton korin valmistusvaiheen päästöt jäävät käytännössä pois. Vanhat moottorit voidaan käyttää uudelleen myös muualla, joko sellaisenaan tai komponentteina.

Postin käyttämään vuosimallin 2016 jakeluautoon asennettiin 200 kW:n kestopagneettimoottori ja 150 kWh:n LFP-akku. Ajoneuvon arvioitu kulutus on kesällä 70 kWh/100 km ja talvella noin 110 kWh/100 km. Akku voidaan esilämmittää nestekierrolla. Tasavirtalatauksen enimmäiskapasiteetti on 150 kWh, mikä takaa tarvittaessa nopean latauksen. Lämpötilasta ja lämmityksen käytöstä riippuen toimintasäde on noin 150 km.

Kuorma-auto on osa VTT:n koordinoimaa sähkökäyttöisen raskaan liikenteen SIX HOVE -innovaatioklusteria, jonka tavoitteena on kiihdyttää raskaan kuljetuksen sähköistymistä. Maaliskuussa 2025 Postilla oli säännöllisessä käytössä kaksi muuntokuorma-autoa.



➔ Edistämme logistiikan puhdasta siirtymää ja tavoitteenamme on kuljettaa fossiilivapaasti vuoteen 2030 mennessä.



## Case

# Ihmisoikeuksien huolellisuusprosessi Postilla

Posti on sitoutunut kunnioittamaan kaikkia kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia. Posti toimii YK:n yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden (UN Guiding Principles) mukaisesti. Posti on suuri työnantaja Suomessa, ja meillä on toimintaa kuudessa maassa. Vastuullamme on varmistaa, että ihmisoikeuksia kunnioitetaan kaikessa omassa

toiminnassamme ja arvoketjussamme, ja että noudatamme sitoumuksiamme.

Ihmisoikeuksien vahvistaminen on olennainen osa Postin vastuullisuusohjelmaa. Vuonna 2024 otimme käyttöön ihmisoikeuksien huolellisuusprosessin (HRDD), joka on kuvattu ihmisoikeusperiaatteissamme.

## → Ihmisoikeuksien vahvistaminen on olennainen osa Postin vastuullisuusohjelmaa.

Aloitimme ihmisoikeuksien huolellisuusprosessin kehittämisen tunnistamalla ja arvioimalla toimintamme ja arvoketjumme ihmisoikeusvaikutuksia keväällä 2024. Vaikutusten arviointi tehtiin yhteistyössä sisäisten sidosryhmien, ulkoisten ihmisoikeusasiantuntijoiden ja erilaisten kirjallisten lähteiden, kuten kansalaisjärjestöjen raporttien, kanssa.

Arvioinnin mukaan Postin merkittävimmät ihmisoikeusvaikutukset liittyvät omien työntekijöiden ja arvoketjun työntekijöiden työturvallisuuteen, työntekijöiden työssä kohtaamaan häirintään ja väkivallan uhkaan, arvoketjun työntekijöiden työoloihin sekä omien työntekijöiden ja kuluttajien tietosuojaan.

Jotta voimme varmistaa vaikutusten arvioinnin säännöllisen päivittämisen ja kehittyvän liiketoiminta- ja toimintaympäristön huomioon ottamisen, olemme vuodesta 2025 alkaen integroineet arvioinnin yhtiön riskienhallintaprosessiin erillisenä vuosittain tarkistettavana osana.

Kehitämme parhaillaan toimintasuunnitelmaa, joka sisältää tunnistettujen vaikutusten ehkäisemiseksi ja lieventämiseksi tehtyjen toimenpiteiden seurannan. Toimenpiteet kehitetään yhdessä keskeisten sisäisten ja ulkoisten sidosryhmien sekä mahdollisuuksien mukaan asianosaisten ja/tai heidän laillisten edustajiensa kanssa. Toimintasuunnitelman toimenpiteet kohdistetaan vaikutuksiin, joissa haittavaikutusten riskin arvioitiin olevan suurin.

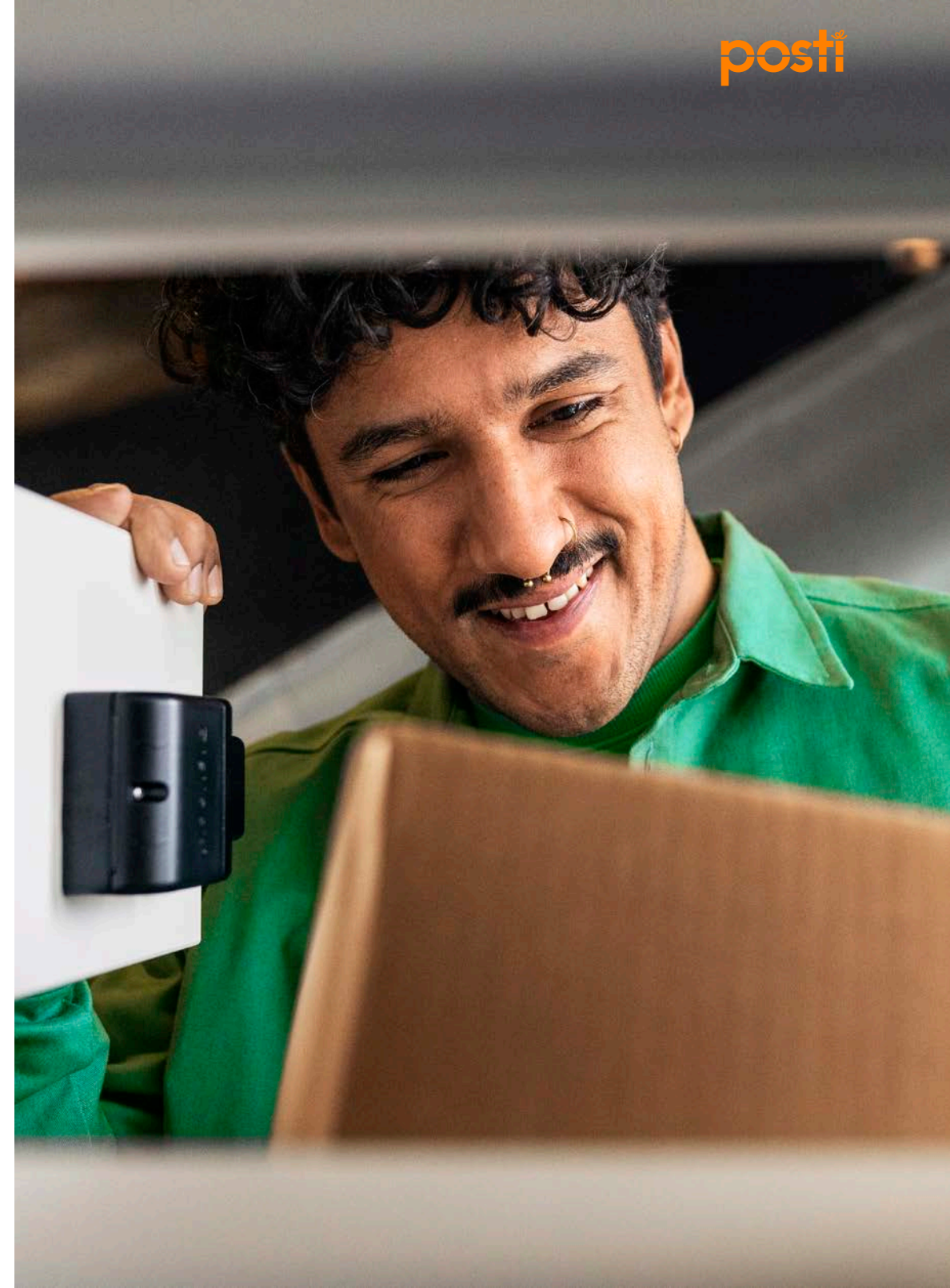
Raportoimme vuosittaisessa kestävyys selvityksessämme siitä, miten puutomme ihmisoikeusvaikutuksiimme. Viestintää sekä sisäisten että ulkoisten sidosryhmien ja asianomaisten ja heidän edustajiensa kanssa kehitetään edelleen vuonna 2025.

Olemme sitoutuneet ryhtymään asianmukaisiin toimiin korjataksamme asianmukaisin ja tehokkain toimenpitein mahdolliset haitalliset ihmisoikeusvaikutukset, joita olemme aiheuttaneet tai joihin olemme vaikuttaneet. Odotamme myös toimittajiemme korjaavan työntekijöille tai paikallisyhteisöille aiheutuneita vaikutuksia, joita toimittajamme ovat aiheuttaneet tai joihin toimittajamme ovat vaikuttaneet.

Postilla on käytössä anonyymi raportointikanava kahdeksalla eri kielellä sekä henkilöstölle että alihankkijoille mahdollisia huolenaiheita varten. Postin Compliance-osasto käsittelee kaikki ilmoitukset luottamuksellisesti.

# Kestävyys- selvitys

Yleiset tiedot .....	15
Ympäristöä koskevat tiedot.....	20
Yhteiskunnalliset tiedot.....	28
Hallintotapatiedot .....	40



# Yleiset tiedot

## Laatimisperusteet

Tässä kestävyyselvityksessä kerrotaan Postin vastuullisuusjohtamisesta ja -strategiasta. Lisätietoja hallinto- ja valvontaelinten yleisistä tehtävistä, kokoonpanosta, monimuotoisuudesta ja kokemuksesta sekä sisäisen valvonnan, sisäisen tarkastuksen ja riskienhallinnan prosesseista annetaan selvityksessä hallinto- ja ohjausjärjestelmästä.

Postin kestävyyselvitys on laadittu Global Reporting Initiativen (GRI) laatiman kestävä kehityksen raportointistandardin mukaisesti. Tässä raportissa Posti ottaa osittain käyttöön myös eurooppalaiset kestävyysraportointistandardit (European Sustainability Reporting Standards, ESRS) toista kertaa kehittääkseen vastuullisuusraportointiaan CRSD:n mukaiseksi tilikauden 2025 raportointiin mennessä. Tässä raportissa kestävyysraportointistandardien tiedonantovaatimukseen vastataan osittain.

Vastuullisuusraportti laaditaan vuosittain samalta ajanjaksolta kuin talousluvut (1.1.–31.12.). Postin vastuullisuusraportointi kattaa kaikki emoyhtiön ja tytäryhtiöiden toiminnot kaikissa toimintamaissa, ellei muusta ole erikseen

mainittu. Konsolidoinnin laajuus on sama kuin tilinpäätöksessä. Arvoketjun lukujen sisältyminen vastuullisuusraportteihin mainitaan raportin jokaisessa osiossa erikseen. Tarkemmat tiedot laatimisperusteista ja olosuhteista löytyvät raportointiperiaatteista tämän raportin lopusta.

## Hallinto

Postin hallintoelimiä ovat ylin päätöksentekijä yhtiökokous, asianmukaisesta hallinnosta ja toiminnan valvonnasta vastaava hallitus sekä toiminnan johtamisesta vastaava toimitusjohtaja.

## Hallitus ja hallituksen valiokunnat

Hallitus on konsernin ylin vastuullisuutta valvova elin, ja se hyväksyy suurimman osan konsernin toimintaa ohjaavista politiikoista. Jotkin linjaukset hyväksyy toimitusjohtaja tai talousjohtaja hallituksen toimeksiannosta. Vastuullista liiketoimintaa koskevat periaatteet on määritelty Postin eettisissä ohjeissa sekä henkilöstöön, hankintoihin, palkitsemiseen, rahanpesun torjuntaan, tietosuojaan, tietoturvaan, ympäristöjohtamiseen, laatuun, riskienhallintaan ja sisäiseen valvontaan liittyvissä politiikoissa, rahoituspolitiikassa sekä näiden politiikkojen

perusteella annetuissa tarkemmissa ohjeissa. Ohjeita ja politiikkoja seurataan säännöllisesti, ja ne päivitetään, jos toimintaympäristössä tapahtuu muutoksia, jotka edellyttävät toimia.

Hallitus hyväksyy myös Posti-konsernin strategiset vastuullisuustavoitteet, joiden toteutuksesta vastaa konsernin toimitusjohtaja. Tavoitteiden etenemisestä raportoidaan hallitukselle neljännesvuosittain. Hallitus ja hallituksen valiokunnat keskustelevat säännöllisesti konsernin toimivan johdon ja asiantuntijoiden esittelemistä vastuullisuuteen liittyvistä katsauksista. Katsaukset tarjoavat hallituksen jäsenille tietoa konsernin vastuullisuuteen liittyvistä olennaisista vaikutuksista, riskeistä ja mahdollisuuksista sekä konsernin etenemisestä vastuullisuudessa. Katsauksilla varmistetaan myös, että hallituksen ymmärrys ja osaaminen vastuullisuusasioissa on ajan tasalla. Hallitus ja sen valiokunnat saavat säännöllisesti koulutusta vastuullisuuteen liittyvistä kysymyksistä, trendeistä ja ratkaisuista.

Postin hallituksen valiokuntiin kuuluva tarkastus-, riski- ja vastuullisuusvaliokunta arvioi ja seuraa Postin vastuullisuusraportointia ja riskienhallintajärjestelmiä muiden tehtäviensä ohella. Postin toimielinten rooleista, vastuista,

osaamisesta ja kokoonpanosta kerrotaan tarkemmin tilinpäätöksen ja hallituksen toimintakertomuksen yhteydessä julkaistussa selvityksessä hallinto- ja ohjausjärjestelmästä.

Tilikaudella 2024 hallituksen ja sen valiokuntien kokouksissa käsitellyt vastuullisuusaiheet keskittyivät mm. seuraaviin aiheisiin:

- Vastuullisuusraportointi ja siihen liittyvän sääntelyn kehitys
- Konsernin vastuullisuusohjelman päivitykset
- Konsernin politiikkojen päivitykset
- Kasvihuonekaasupäästöjen kehitys
- Investoinnit vihreään kalustoon
- Vastuullisuusraportointi ja tuleva CSRD:n käyttöönotto
- Henkilöstön hyvinvointi ja kehittäminen
- Tietosuoja ja kyberturvallisuus
- Yhteenveto vaatimustenvastaisuuspoikkeamien tutkinnasta

## Toimitusjohtaja ja johtoryhmä

Toimitusjohtaja vastaa Postin strategisten vastuullisuustavoitteiden toteutuksesta koko konsernissa. Toimitusjohtaja tai hänen nimeämänsä edustaja raportoi hallitukselle myös olennaisista vastuullisuuteen liittyvistä

vaikutuksista, riskeistä ja mahdollisuuksista. Postin johtoryhmä avustaa toimitusjohtajaa konsernin operatiivisessa johtamisessa. Lisäksi se käsittelee ja valmistelee hallitukseen tulevia asioita.

Konsernin johtoryhmä keskustelee vastuullisuustavoitteista ja -aiheista säännöllisesti ja valvoo omalta osaltaan säännöllisesti kokouksissaan hyväksytyjen vastuullisuustoimenpiteiden toteutusta sekä vastuullisuuteen liittyviä vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia. Postin johtoryhmään on kuulunut vastuullisuudesta vastaava johtaja vuodesta 2021 lähtien.

Liiketoiminta-alueiden johtajat vastaavat liiketoiminta-aluekohtaisten vastuullisuustavoitteiden toteutuksesta, ja tavoitteiden toteutumista seurataan säännöllisesti liiketoimintojensa johtoryhmässä.

Tilikaudella 2024 Postin johtoryhmän kokouksissa käsitellyt katsaukset keskittyivät mm. seuraaviin aiheisiin:

- Konsernin vastuullisuusohjelman päivitykset
- Konsernin politiikkojen päivitykset
- Kasvihuonekaasupäästöjen kehitys
- Investoinnit vihreään kalustoon

- Vastuullisuusraportointi ja tuleva CSRD:n käyttöönotto
- Henkilöstön hyvinvointi ja kehittäminen
- Ihmisoikeusriskien arviointi ja periaatteet
- Työturvallisuus
- Työntekijöiden sitouttaminen
- Tietosuoja ja kyberturvallisuus
- Vastuullisuutta ja logistiikkaa koskevan sääntelyn kehittyminen

### Konsernin vastuullisuusfoorumi

Strategisten vastuullisuustavoitteiden toteutumista tarkastellaan neljännesvuosittain konsernin vastuullisuusfoorumissa, joka koostuu liiketoimintaryhmien ja konsernitoimintojen vastuullisuusasioista vastaavista johtajista ja asiantuntijoista. Ohjausryhmää johtaa Posti-konsernin johtoryhmän jäsen. Vastuullisuusfoorumi varmistaa, että vastuullisuustavoitteiden saavuttaminen etenee suunnitellusti ja tekee tarvittaessa korjaavia toimenpiteitä.

Postin vastuullisuusohjelman eri osa-alueiden käytännön toteutusta seurataan erilaisissa työryhmissä ja valiokunnissa, jotka on kuvattu vastuullisuuden hallintomallissa.

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

	2024		2023		Yhteensä
	Naisia	Naisia (%)	Miehiä	Miehiä (%)	
Hallintoneuvosto	5	42 %	7	58 %	12
Hallitus	6	60 %	4	40 %	10



Postin vastuullisuusfoorumin kokouksissa käsitellyt katsaukset keskittyivät tilikaudella 2024 muun muassa seuraaviin aiheisiin:

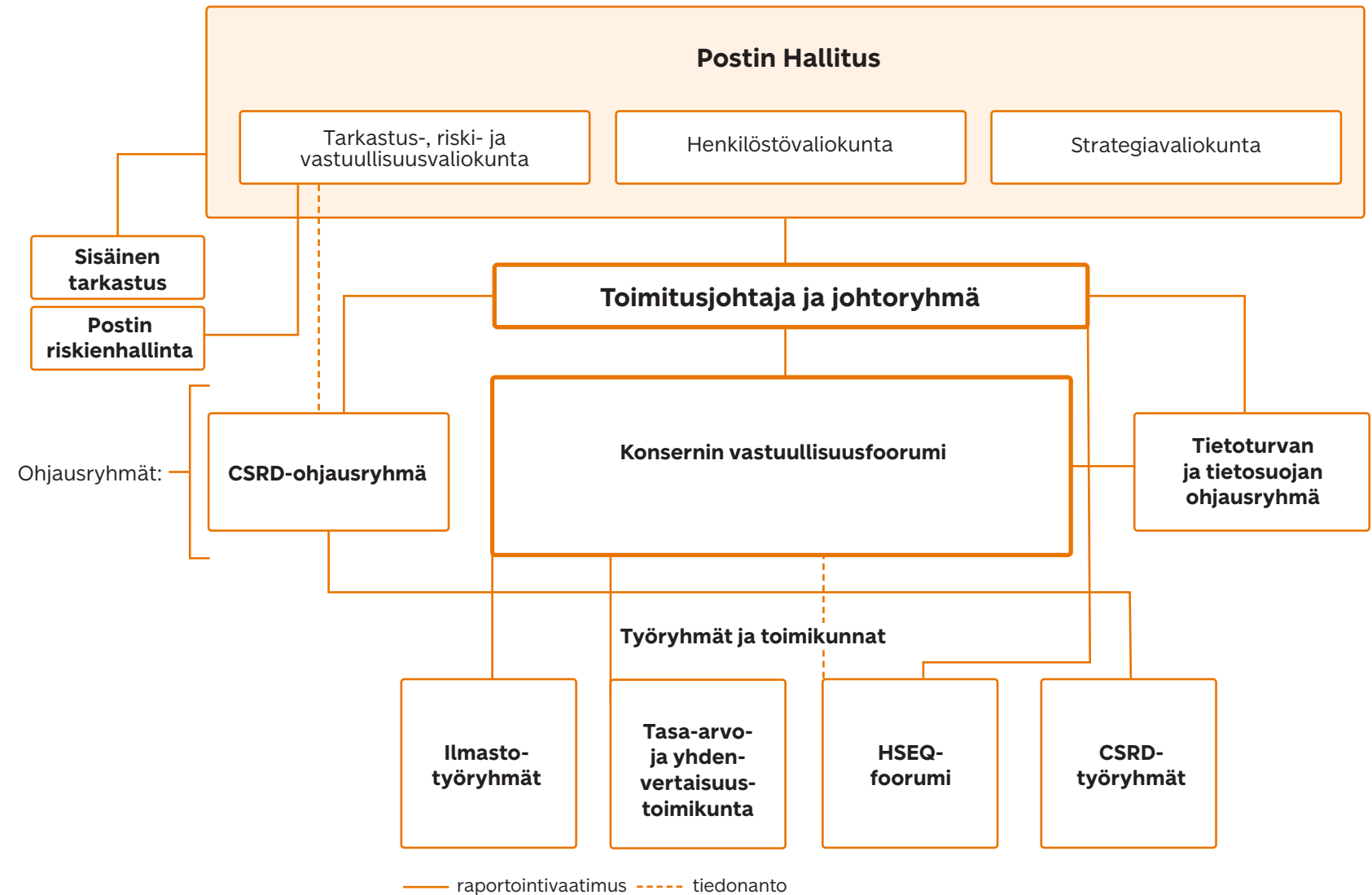
- Konsernin vastuullisuusohjelman päivitykset
- Konsernin politiikkojen päivitykset
- Kasvihuonekaasupäästöjen kehitys
- Investoinnit vihreään kalustoon
- Vastuullisuusraportointi ja tuleva CSRD:n käyttöönotto
- Henkilöstön hyvinvointi ja kehittäminen
- Ihmisoikeusriskien arviointi ja periaatteet
- Työturvallisuus
- Työntekijöiden sitouttaminen
- Vastuullisuutta ja logistiikkaa koskevan sääntelyn kehittyminen

### Vastuullisuus tulospalkkio-ohjelmissa

Postin palkitsemisperiaatteet sekä hallinto-, johtamis- ja valvontaelinten kokonaispalkitseminen on kuvattu tilinpäätöksen ja hallituksen toimintakertomuksen yhteydessä julkaistavassa palkitsemispolitiikassa ja palkitsemisraportissa.

Hallitus on vastuussa yhtiön johtamisesta ja toimintojen asianmukaisesta organisoinnista. Yhtiökokous hyväksyy hallituksen palkkiot vuosittain. Hallituksen jäsenet saavat kuukausipalkkion (tehtävän mukaan) ja lisäksi kokouspalkkiot. Hallituksen jäsenet eivät saa muita etuja Postilta.

## Vastuullisuuden hallintomalli



Hallitus päättää konsernin toimitusjohtajan ja Postin johtoryhmän jäsenten palkitsemisesta ja muista taloudellisista eduista sekä lyhyen ja pitkän aikavälin tulospalkkioiden periaatteista henkilöstövaliokunnan esityksen perusteella.

Vastuullisuus on Postille tärkeä strateginen painopistealue, joka on jo pitkään otettu huomioon yhtiön henkilöstön lyhyen ja pitkän aikavälin tulospalkkiojärjestelmissä. Työturvallisuus ja tapaturmataajuuden vähentäminen ovat osa lyhyen aikavälin tulospalkkio-ohjelmaa. Postin Science Based Targets -aloitteen vahvistamat scope 1 ja 2 -päästötavoitteet vuodelle 2030 ovat osa Postin johdon pitkän aikavälin tulospalkkio-ohjelmaa. Myös työntekijöiden sitoutuminen on osa pitkän aikavälin tulospalkkio-ohjelmaa, ja sitä mitataan kahdesti vuodessa Postin henkilöstökyselyssä.

## Vastuullisuusraportoinnin riskienhallinta ja sisäinen valvonta

Posti noudattaa konsernin riskienhallintaprosessia vastuullisuuteen liittyvien vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamiseksi sekä niiden olennaisuuden arvioimiseksi. Riskienhallintaprosessi noudattaa COSO Enterprise Risk Management

-menetelmää. Konsernin riskienhallintaprosessi ja sen vastuut on kuvattu tarkemmin selvityksessä hallinto- ja ohjausjärjestelmästä. Konsernin riskienhallinnan tulokset, mukaan luettuina vastuullisuuteen liittyvät riskit, esitetään kaksi kertaa vuodessa tarkastus-, riski- ja vastuullisuusvaliokunnalle. Hallitus tarkastelee konsernin keskeisiä riskejä, riskienhallintajärjestelmää sekä Postin riskinottohalua vähintään kerran vuodessa.

Konsernin riskienhallinta kattaa koko konsernin toiminnan ja on olennainen osa Postin strategiaa ja suunnitteluprosesseja sekä muita prosesseja. Riskien tunnistamista, analysointia ja johtamistoimenpiteiden suunnittelua tehdään jatkuvasti osana suunnitteluprosesseja ja päätöksentekoa. Konsernin riskejä arvioidaan todennäköisyyden ja vaikutuksen perusteella. Riskienhallinnan asianmukaisuuden ja jatkuvan kehittämisen varmistamiseksi tehdään säännöllisesti riskinarviointeja.

Sisäinen valvonta on osa Posti-konsernin hyvää hallintoa ja konsernin päivittäistä toimintaa. Päättökäyttö on tarjota kohtuullinen varmuus organisaation tavoitteiden saavuttamisesta toiminnan tehokkuuden, sisäisen ja ulkoisen raportoinnin luotettavuuden sekä sovellettavien lakien, määräysten ja sisäisten käytäntöjen vaatimustenmukaisuuden osalta. Posti-konsernin sisäinen valvontajärjestelmä perustuu COSO:n

sisäisen valvonnan viitekehykseen, ja se on kuvattu tarkemmin selvityksessä hallinto- ja ohjausjärjestelmästä.

## Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju

Posti on sitoutunut vastuullisuuteen ja eettisyyteen kaikilla toiminta-alueillaan. Postin vastuullisuus perustuu yhtiön strategiaan, arvoihin ja sitoumuksiin sekä valtion omistajapolitiikkaa koskevaan valtioneuvoston periaatepäätökseen, jossa todetaan, että valtionyhtiöiden odotetaan olevan vastuullisuuden eturintamassa, sillä vastuullisuus voi lisätä kilpailukykyä ja kasvattaa omistaja-arvoa. Vastuullisuus sisältyy myös yhtiön olemassa olemisen tarkoitukseen.

Postin strategiana on keskittyä jakelu- ja logistiikkaliiketoimintaan Suomessa, Ruotsissa ja Baltiassa. Visionamme on olla kansainvälinen jakelu- ja logistiikkayritys. Posti luo lisäarvoa asiakkaille kattamalla ja optimoimalla verkkokaupan logistiikan arvoketjun kuljetuksesta varastointiin ja lajittelusta jakeluun. Postin tuotannon arvoketju sisältää varastoinnin ja siihen liittyvän toiminnan, tavaroiden käsittelyn ja lähettämisen, postin, pakettien ja isompien lähetysten lajittelun ja kuljetuksen eri muodot. Tämä vaihtelee raskaista kuorma-

autopohjaisista runkoliikenteen kuljetuksista kevyempiin kuljetuksiin ja jakeluun ajoneuvoilla tai jalan. Postin vahvuus yhtiönä syntyy ainutlaatuisesta yhdistelmästä: henkilöstöstä, alansa parhaista asiantuntijoista, logistiikan ja teknologian edelläkävijyydestä sekä kattavasta jakeluverkostosta.

Strategiamme ydin perustuu asiakaskeskeiseen kaupalliseen erinomaisuuteen, brändimme jatkuvaan parantamiseen, vastuullisuuden suunnannäyttäjyyteen, alan johtavan toiminnan tehokkuuden kehittämiseen ja kasvun tavoittelemiseen. Vastuullisuus on sisällytetty konsernin hallituksen hyväksymään strategiaan sekä pitkän aikavälin liiketoiminta- ja investointisuunnitelmiin, riskien arviointeihin ja vuosittaisiin toimintasuunnitelmiin.

## Olennaisuuden arviointiprosessi

Posti toteutti ensimmäisen kaksois-olennaisuusarvioinnin olennaisista vastuullisuuteen liittyvistä vaikutuksistaan, riskeistään ja mahdollisuuksistaan syksyllä 2023. Arviointi vahvistetaan keväällä 2025. Posti ei raportoi yhtiön ensimmäisessä kaksois-olennaisuusarvioinnissa tunnistettuja olennaisia teemoja tässä raportissa kokonaan. Posti raportoi täysin keväällä 2025 vahvistettujen

kaksoisolennaisuusteemojen mukaisesti tilikaudesta 2025 alkaen. Käytetty prosessi, menetelmät ja oletukset kuvataan tarkemmin CSRD:n mukaisessa raportissa vuonna 2026. Tätä ennen yhtiö kehittää ESRS:n mukaisen raportoinnin valmiuksiaan.

Vuonna 2023 tehdyn Postin ensimmäisen kaksoisolennaisuusarvioinnin perusteella seuraavat ESRS-standardit luokiteltiin alustavasti Postille olennaisiksi:

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

Tässä raportissa Posti julkistaa vastuullisuusohjelmansa mukaiset ihmisä, ympäristöä ja yhteiskuntaa koskevat tiedot, jotka kuuluvat ESRS-standardien E1 Ilmastonmuutos, E5 Resurssien käyttö ja kiertotalous, S1 Oma työvoima, S2 Arvoketjun työntekijät, S4 Kuluttajat ja loppukäyttäjät sekä G1 Liiketoiminnan harjoittaminen piiriin.

Posti raportoi näistä teemoista vain viitaten ESRS-standardeihin, eikä tämä raportti vielä täytä kaikkia tiedonantovaatimuksia.

Olennaisten tiedonantovaatimusten ja muiden olennaisten teemojen raportointisisältöjen osalta Posti kehittää raportointivalmiuksiaan tilikaudesta 2025 alkaen. Kaksoisolennaisuusarviointi on yrityksille jatkuva prosessi, ja olennaisuusarvioita on päivitettävä aina, kun liiketoiminnassa tapahtuu merkittäviä muutoksia, ja säännöllisesti kahden tai kolmen vuoden välein. Posti tarkistaa ja tarvittaessa päivittää olennaisuusarviointinsa ennen ensimmäistä täysin ESRS-yhteensopivaa raportointia.

## Sidosryhmien vuorovaikutus

Posti pitää tiiviisti yhteyttä laajaan sidosryhmäjoukkoon vuoropuhelun ja yhteistyön kautta. Posti painottaa sitoutumista sidosryhmiin, kuten työntekijöihin, asiakkaisiin, toimittajiin ja kuluttajiin. Säännöllinen vuorovaikutus on meille tärkeää, sillä se auttaa meitä tunnistamaan eri sidosryhmien tarpeita ja vastaamaan sidosryhmiemme odotuksiin. Aktiivinen vuoropuhelu sidosryhmien kanssa on olennainen osa kestävästä liiketoimintaa ja osa Global Reporting Initiative -standardin raportointisisältöä. Tulevat CSRD-

säännökset ja ESRS-velvoitteet vaikuttavat myös raportointiimme vaikuttamisesta yhteiskuntaan ja sidosryhmiimme. Posti kuvaa sidosryhmäyhteistyötä sekä sidosryhmien kiinnostuksen kohteita ja näkemyksiä tarkemmin ensimmäisessä CSRD:n valtuuttamassa vastuullisuus selvityksessä, joka julkaistaan vuonna 2026 (tilikausi 2025).

# Ympäristöä koskevat tiedot

<b>Ilmastonmuutos (E1)</b> .....	<b>21</b>
Strategia.....	21
Vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet.....	24
Mittarit ja tavoitteet .....	24
<b>Resurssien käyttö ja kiertotalous (E5)</b> .....	<b>27</b>
Vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet.....	27
Mittarit ja tavoitteet .....	27



→ Olemme sitoutuneet tavoitteeseemme kuljettaa fossiilivapaasti vuoteen 2030 mennessä. Vuonna 2024 vähensimme omia päästöjämme 19 prosenttia.

# Ilmastonmuutos (E1)

## Strategia

Posti arvioi ilmastoon liittyvät riskit ja mahdollisuudet viitaten TCFD-työryhmän (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) viitekehykseen vuonna 2023. TCFD-arviointi auttaa organisaatioita ymmärtämään ilmastoon liittyviä riskejä, varautumaan niihin sekä hyödyntämään niille olennaisia ilmastoon liittyviä mahdollisuuksia. TCFD-arvioinnin laajuus käsitti Postin omat toiminnot konsernin nykyisillä markkinoilla Pohjoismaissa ja Baltiassa sekä konsernin arvoketjun.

Posti käytti apunaan ulkopuolista asiantuntijaa ilmatoriskien ja -mahdollisuuksien arviointiin TCFD-viitekehyksen mukaisesti. Sisäiset sidosryhmät osallistuivat arvioinnin eri vaiheisiin. Postin ilmastoon liittyvien riskien ja mahdollisuuksien tunnistamisessa käytettiin tausta-analyysia ja sidosryhmähaastatteluja. Tunnistetut ilmatoriskit ja -mahdollisuudet pisteytettiin niiden merkittävyyden mukaan. Tämän tuloksena 12 riskiä ja kolme mahdollisuutta valittiin merkittävimmiksi. Keskeiset riskit ja mahdollisuudet luokiteltiin

fyysisiksi riskeiksi ja siirtymävaiheen riskeiksi TCFD-viitekehyksen ja ulkopuolisen asiantuntijan avulla. Keskeiset riskit ja mahdollisuudet on esitetty taulukossa sivulla 22, mukaan lukien riskin tai mahdollisuuden oletettu aikahorisontti.

Skenaarioanalyysin avulla arvioitiin keskeisiä riskejä ja mahdollisuuksia eri aikaväleillä ja eri ilmastoskenaarioissa. Ilmastoskenaariot olivat seuraavat: järjestäytynyt siirtymä, jossa lämpötila nousee 1,5–2 °C, epäjärjestäytynyt siirtymä, jossa lämpötila nousee 1,5–3 °C, ja kuuma maailma, jossa lämpötila nousee 3–5 °C. Skenaarioanalyysissä Postin keskeiset sisäiset sidosryhmät arvioivat kutakin riskiä ja mahdollisuutta sekä niiden vaikutuksia Postiin valituilla aikaväleillä ja valituissa ilmastoskenaarioissa. Prosessin viimeiset vaiheet sisälsivät keskeisten riskien ja mahdollisuuksien arvioinnin, skenaarioanalyysin tulosten vertailun Postin strategiaan, liiketoimintamalliin, mittareihin ja tavoitteisiin ilmastonmuutoksen hillintätoimien tunnistamisen tukemiseksi ja Postin liiketoiminnan ilmastoresilienssin lisäämiseksi.

Resilienssianalyysin tulosten mukaan siirtymäriskien ja fyysisten riskien odotetaan olevan kohtuullisia järjestäytyneen siirtymän tapauksessa. Epäjärjestäytyneessä siirtymässä siirtymäriskit olisivat merkittävämpiä. Kuumen maailman skenaariossa odotettavissa on vakavia fyysisiä riskejä. Postin ilmastotavoitteet ovat Pariisin ilmastopimuksen mukaisia, ja Postilla on merkittävimmälle päästölähteelleen eli kuljetuskalustolle suunnitelma fossiilivapaiden kuljetusten saavuttamiseksi. Tämä auttaa Postia varautumaan siirtymäriskeihin, jotka voivat olla fyysisiä riskejä merkittävämpiä lyhyellä ja keskipitkällä aikavälillä. Ilmatoriskit ovat osa Postin riskienhallintaa, joten ne huomioidaan yhtiön strategiassa ja liiketoimintasuunnittelussa. Postin riskienhallinta perustuu hallituksen hyväksymään riskienhallintapolitiikkaan. Ilmastoon liittyvien mahdollisuuksien osalta Posti kehittää kiertotalousratkaisuja, jotka edistävät liiketoiminnan ilmastoresilienssiä.

## TCFD-viitekehukseen pohjautuvat ilmatoriskit ja -mahdollisuudet

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

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

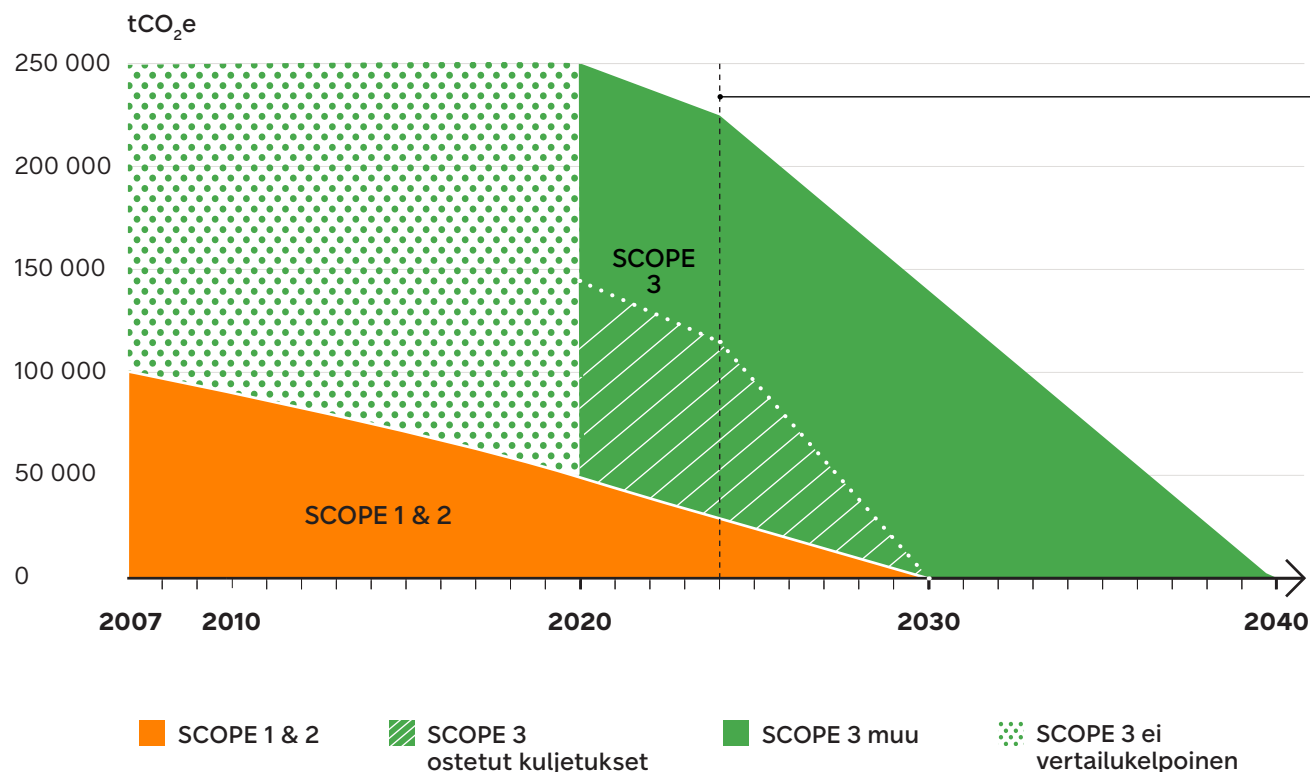
Postin ilmastotyö perustuu Postin strategiaan ja ilmastotieteeseen. Vuonna 2022 kansainvälinen Science Based Targets -ilmastoaloite hyväksyi Postin lyhyen aikavälin, pitkän aikavälin ja nettonollan ilmastotavoitteet. Postin markkina-alueilla Suomessa, Ruotsissa ja Baltiassa Posti oli globaalisti toimialansa ensimmäinen sekä yleisesti ensimmäisen 17 yrityksen joukossa, minkä nettonollatavoitteen Science Based Targets hyväksyi. Postin nettonollatavoitevuosi on 2040, joten Postin ilmastotavoitteet vastaavat hyvin Pariisin sopimuksen tavoitetta ilmaston lämpenemisen rajoittamisesta 1,5 °C:seen.

Postin siirtymäsuunnitelma vuoden 2040 nettonollapäästöihin on parhaillaan valmisteilla. Ensimmäisessä vaiheessa Posti on rakentanut tiekartan, jota noudattamalla Postin maantiekuljetukset ja kiinteistöenergia ovat fossiilittomia vuoteen 2030 mennessä, kuten sivun 23 kuvasta näkyy. Posti julkaisi vuonna 2022 siirtymäsuunnitelman fossiilivapaaseen toimintaan vuoteen 2030 mennessä oman kalustonsa osalta. Tiekartta fossiilittomiin kuljetuksiin sisältää suunnitelman ottaa vuosittain käyttöön uusia sähkö- ja biokaasuajoneuvoja ja pilotoida vetyajoneuvoja ennen vuotta 2030. Tiekarttaa toteutetaan vuosittaisilla ajoneuvoinvestoinneilla.

Vuonna 2024 Posti jatkoi järjestelmällistä työtä kohti fossiilittomia maantiekuljetuksia. Verkkokauppa- ja jakelu liiketoiminnan sopimusliikennöitsijöiden päästöt Suomessa ovat lähes kolme neljäsosaa Posti-konsernin ostettujen maantiekuljetusten kokonaispäästöistä. Vuonna 2024 otimme konkreettisia askelia kohti vuoden 2030 tavoitettamme yhdessä Suomen sopimusliikennöitsijöidemme sekä ajoneuvo- ja käyttövoimatoimittajien kanssa. Tämä tarkoittaa esimerkiksi Postin vuoden 2030 fossiilittomuustavoitteen sisällyttämistä sopimuksiin. Järjestimme sopimusliikennöitsijöille myös koulutuksia vuoden 2030 tavoitteen saavuttamisesta käytännössä.

Suunnittelemme reitit sähkö- tai biokaasu-ajoneuvoilla ajettaviksi niillä alueilla, joilla lataus- ja tankkausinfrastruktuuri on jo olemassa, tai sitä on tulossa lähitulevaisuudessa. Kuljetuskalustoon tehtävien investointien taloudellinen toteuttamiskelpoisuus otetaan huomioon keskeisenä lähtökohtana suunnitelmissa, ja Posti tukee myös sopimusliikennöitsijöitään sopivien ajoneuvojen löytämisessä. Sisällytämme sopimukseen vaatimuksen käyttää sähkö- tai biokaasuajoneuvoja, jos tämä on operatiivisesti ja taloudellisesti mahdollista. Lähivuosien aikana keskitymme samojen suunnitelmien edistämiseen Postin muissa toimintamaissa.

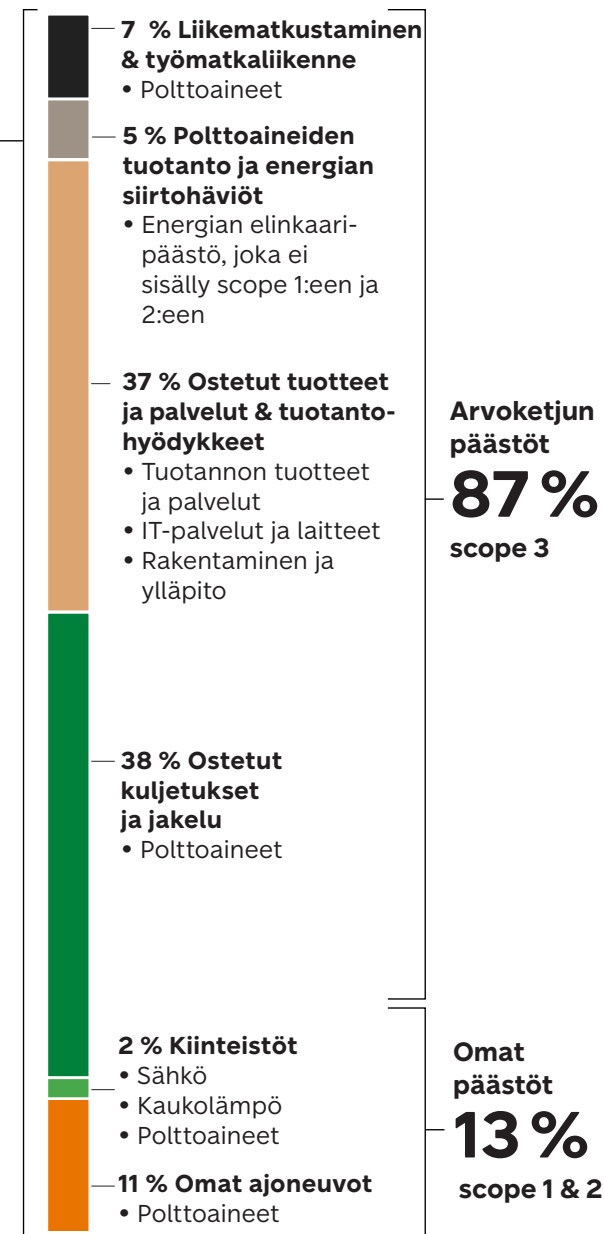
## Tiekartta nettonollaan



**Keinoja**

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

## Posti-konsernin kokonaispäästöt 224 441 tonnia CO<sub>2</sub>e



## Vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet

Postin päivitetty ympäristöpolitiikka tuli voimaan 1.11.2024. Postin ympäristöjohtamisen tarkoituksena on varmistaa, että kunnioitamme ja noudatamme ympäristölainsäädäntöä ja sovellettavia standardeja, parannamme ympäristöjärjestelmää, minimoimme negatiiviset ympäristövaikutukset ja edistämme positiivisia vaikutuksia sekä ekotehokkuutta kaikessa toiminnassamme. Poliitiikka sitoo kaikkia postilaisia. Posti on ympäristöpolitiikassaan sitoutunut ilmastonmuutoksen hillintään ja ilmastonmuutokseen sopeutumiseen, energiatehokkuuteen ja fossiilittomaan energiaan.

Postin ympäristöjohtamisen perustana on ympäristöjohtamisen standardi ISO 14001. Sertifioidut ympäristöjohtamisen järjestelmät kattoivat vuoden 2024 lopussa 97 prosenttia konsernin henkilöstöstä.

Posti otti ydinvoiman osaksi energiapalettiaan vuonna 2023. Päätöksen mukaan Suomessa, joka on liiketoimintavolyymiltaan suurin toimintamaamme, ostetun sähkön tulee olla täysin fossiilitonta, ja vähintään puolet siitä on oltava uusiutuvaa. Ydinvoima hyväksyttiin kustannussyistä ja varmistamaan sähkön riittävyys myös tulevina vuosina, kun

kuljettaminen sähköistyä kiihtyvällä tahdilla. Ruotsissa ja Norjassa ostamme ainoastaan uusiutuvaa sähköä. Baltian maissa osa ostettavasta sähköstä on uusiutumaton.

Vuoden 2024 aikana etenimme investoinneissamme kuljetuskaluston tiekarttojen mukaisesti. Vuoden 2024 lopussa meillä ja sopimusliikennöitsijöillämme oli käytössä yhteensä 500 (340) sähköpakettiautoa, 23 (11) sähkökuorma-autoa, 70 (45) kaasukäyttöistä raskasta kuorma-autoa, 39 (12) kaasukäyttöistä kuorma- tai pakettiautoa sekä yli 2 000 kevyttä sähkökulkuneuvoa skoottereista sähkökärryihin. Yksi Postin sähkökuorma-autoista on puoliperävaunuyhdistelmä, ja yksi jakeluauto muutettiin dieselkäyttöisestä sähkökäyttöiseksi.

Kaikki omiin ja kumppaneidemme sähköajoneuvoihin ladattu sähkö Suomessa on alkuperätakuilla varmistettua fossiilitonta energiaa, ja kaikki kaasuautojen polttoaine on biokaasua. Posti ostaa alkuperätakuut myös sille osalle myymiään kuljetuksia, jonka energiaa ei ole ladattu Postin omilla latauspisteillä. Me ja sopimusliikennöitsijämme käytämme vuosittain huomattavan määrän uusiutuvaa dieseliä. Lisäsimme omissa ajoneuvoissamme uusiutuvien polttoaineiden käyttöä lähes 20 prosenttia ja sopimusliikennöitsijöiden kuljetuksissa noin kymmenkertaisesti vuonna 2024 edellisvuoteen verrattuna.

Vuoden aikana omilla autoillamme ajettiin yli 90 miljoonaa kilometriä ja sopimusliikennöitsijöiden sekä muiden kumppanien kalustolla ajettiin arviolta 120 miljoonaa kilometriä. Tämä vastaa yhteensä 5 250 kierrosta maapallon ympäri. Vähiten päästöjä synnyttää silti ajamaton kilometri. Siksi kehitämme jatkuvasti reittioptimointia ja ajotapaa sekä täyttöasteita ja pakkaamista. Tyhjä tila joko kuljetettavien pakettien välissä tai pakettien sisällä tekevät autosta epätehokkaasti pakatun ja aiheuttavat turhaa ajoa.

## Mittarit ja tavoitteet

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

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

- Pitkän aikavälin tavoitteet: 90 prosentin päästövähennys scope 1, 2 ja 3 -päästöjen osalta vuoteen 2040 mennessä verrattuna vuoteen 2020.

Postilla on tavoitteena myös täysin fossiilittomat tiekuljetukset niin omien ajoneuvojen kuin ostettujen kuljetusten osalta sekä fossiiliton energia kaikissa kiinteistöissä vuoteen 2030 mennessä. Lisäksi vuoden 2024 tavoitteena oli omien päästöjen (scope 1 ja 2) vähentäminen kymmenellä prosentilla edellisestä vuodesta.

Postin kasvihuonekaasupäästöt scope 1, 2 ja 3 kasvoivat 4,6 prosenttia vuodesta 2023 ja vähenivät 10,5 prosenttia vuodesta 2020 (taulukko sivulla 26). Omat päästöt (scope 1 ja 2) ovat vähentyneet 19,2 prosenttia verrattuna edelliseen vuoteen ja 45,0 prosenttia verrattuna perusvuoteen 2020. Omien päästöjen vähennys on saavutettu tehostamalla toimintaa, lisäämällä uusiutuvien polttoaineiden ja sähköajoneuvojen käyttöä sekä kasvattamalla fossiilittoman energian osuutta Postin kiinteistöissä.

Arvoketjun (scope 3) päästöt puolestaan kasvoivat 9,3 prosenttia vuodesta 2023 ja vähenivät 1,3 prosenttia vuodesta 2020. Päästöt ostetuista kuljetuspalveluista, joka on suurin scope 3 -päästölähtemme, kasvoivat 8 prosenttia johtuen alihankintakuljetusten suuremmasta osuudesta ja datan laadun



parannuksista. Tämä korostaa toimittajien, yhteistyökumppaneiden ja asiakkaiden kanssa tehtävän yhteistyön vahvistamisen tärkeyttä päästövähennyshankkeiden nopeuttamiseksi. Kunnianhimoisen nettonollatavoittemme saavuttaminen vuoteen 2040 mennessä edellyttää jatkuvia investointeja innovatiivisiin ratkaisuihin ja syvempää sitoutumista koko arvoketjussa.

Toiseksi suurimmassa päästöluokassa, ostetuissa tuotteissa ja palveluissa, päästöt kasvoivat 3 prosenttia. Kolmanneksi suurin päästöluokka, tuotantohyödykkeet, kasvoi 84 prosenttia Suomessa ja Virossa toteutettujen suurten rakennushankkeiden vuoksi. On tärkeää huomata, että nämä arviot perustuvat kustannusperäisiin päästökertoimiin, ja niitä on pidettävä ohjeellisina. Olemme sitoutuneet parantamaan jatkuvasti scope 3 -tietojen laatua vuonna 2025 ja sen jälkeen tukeaksemme tarkempaa päästöjen hallintaa ja kohdennettuja vähennystoimia.

Posti ei ole vuoden 2022 jälkeen rahoittanut päästöhvityksillä kasvihuonekaasupäästöjen poistoja tai kasvihuonekaasupäästöjen hillintähankkeita. Posti ei käytä sisäistä hiilen hinnoittelua.

Postin energiankulutus väheni 7,1 prosenttia vuonna 2024 edellisvuodesta (taulukko sivulla 25). Kasvatimme kiinteistöissämme fossiilittoman energian osuutta vuonna 2024. Vuonna 2024 fossiilittoman energian osuus kiinteistöjen energiankulutuksesta oli 76,4 (71,8) prosenttia kaikki toimintamaamme huomioiden. Kuluttamastamme sähköstä fossiilitonta oli kaikkiaan 99,3 (99,2) prosenttia (Suomessa 100 prosenttia) ja kaukolämmöstä 48,7 (44,3) prosenttia. Posti tuottaa aurinkoenergiaa ja maalämpöä osassa kiinteistöjään. Aurinkoenergian tuotantomäärä raportoitiin ensimmäistä kertaa vuodelta 2024.

Posti on Suomessa mukana vapaaehtoisessa kiinteistöjen energiatehokkuussopimuksessa, jonka mukaisesti Postin tavoitteena on vähentää merkittävien Suomessa sijaitsevien kiinteistöjensä energiankulutusta 7,5 prosenttia vuoden 2015 tasosta vuoteen 2025 mennessä. Vuoden 2024 loppuun mennessä Postin kiinteistöjen energiankulutus oli jo vähentynyt 18 prosenttia, joten tavoite on jo saavutettu yli kaksinkertaisesti.

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

Megawattituntia (MWh)	2024	2023	2022
<b>Oma energiankulutus</b>			
<b>Uusiutuva</b>	<b>123 431</b>	<b>114 719</b>	<b>134 154</b>
Liikennepolttoaineet	49 491	41 614	32 771
Kiinteistöjen polttoaineet	1 660	0	0
Ostettu sähkö	40 985	45 605	76 552
Kaukolämpö	29 184	27 500	24 831
Itse tuotettu aurinkovoima	2 111	NA	NA
<b>Ydinvoima (sähkö)</b>	<b>35 188</b>	<b>32 150</b>	<b>0</b>
<b>Uusiutumaton</b>	<b>142 464</b>	<b>177 359</b>	<b>194 592</b>
Liikennepolttoaineet	108 824	136 072	152 240
Kiinteistöjen polttoaineet	2 285	6 061	6 707
Sähkö	589	621	1 847
Kaukolämpö	30 766	34 606	33 797
<b>Yhteensä</b>	<b>301 083</b>	<b>324 228</b>	<b>328 746</b>
<b>Uusiutuvan energian osuus</b>	<b>41,0 %</b>	<b>35,4 %</b>	<b>40,8 %</b>
<b>Ostettujen kuljetusten energiankulutus (Suomi)</b>			
Liikennepolttoaineet ja lataussähkö, uusiutuvat	14 395	1 557	1 191
Liikennepolttoaineet, uusiutumattomat	240 555	228 809	261 891
<b>Yhteensä</b>	<b>254 949</b>	<b>230 366</b>	<b>263 082</b>

Kesäkuussa 2024 ostettu Cargo Support Holding C.S.H. AB Ruotsissa ei sisälly 2024 lukuihin.

## Kasvihuonekaasupäästöt (scope 1, 2 ja 3), GRI 305-1, 305-2, 305-3

Tonnina CO <sub>2</sub> e	2024	2023	Perusvuosi 2020
<b>Scope 1 - Suorat päästöt</b>			
<b>Suomi</b>			
Kuljetukset	23 470	29 160	41 663
Kiinteistöjen polttoaineet	179	857	1 871
Kiinteistöjen kylmäainevuodot	106	123	28
<b>Muut toimintamaat**</b>			
Kuljetukset	548	639	0
Kiinteistöjen polttoaineet	291	382	175
<b>Scope 1 - Suorat päästöt yhteensä</b>	<b>24 595</b>	<b>31 160</b>	<b>43 738</b>
<b>Scope 2 - Epäsuorat päästöt</b>			
<b>Suomi</b>			
Ostettu sähkö (markkinaperusteinen)	0	0	168
Ostettu sähkö (sijaintiperusteinen)	3 165	5 819	6 947
Ostettu kaukolämpö (markkinaperusteinen)	3 420	3 666	6 870
Ostettu kaukolämpö (sijaintiperusteinen)	6 267	6 196	6 870
<b>Muut toimintamaat**</b>			
Ostettu sähkö (markkinaperusteinen)	370	391	1 363
Ostettu sähkö (sijaintiperusteinen)	855	1 245	1 170
Ostettu kaukolämpö (markkinaperusteinen)	424	444	225
Ostettu kaukolämpö (sijaintiperusteinen)	648	655	225
<b>Scope 2 - Epäsuorat päästöt yhteensä (markkinaperusteinen)</b>	<b>4 214</b>	<b>4 502</b>	<b>8 627</b>
<b>Scope 2 - Epäsuorat päästöt yhteensä (sijaintiperusteinen)</b>	<b>10 935</b>	<b>13 915</b>	<b>15 212</b>

Tonnina CO <sub>2</sub> e	2024	2023	Perusvuosi 2020
<b>Scope 3 - Muut epäsuorat päästöt</b>			
<b>Suomi</b>			
Ostetut tuotteet ja palvelut (kategoria 1)	54 089	52 145	58 038
Tuotantohyödykkeet (kategoria 2)	22 333	13 375	14 642
Polttoaineiden tuotanto ja energian siirtohäviöt (kategoria 3)	10 905	12 013	11 965
Ostetut kuljetukset ja jakelu (kategoria 4)	69 306	65 672	74 660
Liikematkustaminen (kategoria 6)	1 250	1 178	391
Työmatkaliikenne (kategoria 7)	11 730	13 962	15 771
Muut scope 3 -kategoriat*	-	-	-
<b>Muut toimintamaat**</b>			
Ostetut tuotteet ja palvelut (kategoria 1)	3 590	3 764	2 815
Tuotantohyödykkeet (kategoria 2)	4 114	1 007	1 566
Polttoaineiden tuotanto ja energian siirtohäviöt (kategoria 3)	394	424	262
Ostetut kuljetukset ja jakelu (kategoria 4)	16 103	13 491	17 516
Liikematkustaminen (kategoria 6)	205	191	84
Työmatkaliikenne (kategoria 7)	1 615	1 695	592
Muut scope 3 -kategoriat*	-	-	-
<b>Scope 3 - Muut epäsuorat päästöt yhteensä</b>	<b>195 632</b>	<b>178 918</b>	<b>198 302</b>
<b>Konserni (scope 1, 2 ja 3) yhteensä</b>	<b>224 441</b>	<b>214 581</b>	<b>250 667</b>
<b>Suomi (scope 1, 2 ja 3) yhteensä</b>	<b>196 788</b>	<b>192 152</b>	<b>226 068</b>
<b>Muut toimintamaat (scope 1, 2 ja 3) yhteensä</b>	<b>27 653</b>	<b>22 428</b>	<b>24 599</b>

Biogeeniset päästöt scope 1: 15 577 (14 544) tCO<sub>2</sub>; scope 3: 12 890 (10 283) tCO<sub>2</sub>.

\* Muut scope 3 -kategoriat eivät liity konserniin tai päästöt eivät ole olennaisia. Selitys näistä kategorioista on sivulla 48.

\*\* Vuoden 2020 lukuihin ei sisällytetty Venäjää, koska näitä päästöjä ei ole sisällytetty Postin päästöjen lähtötasoon. Posti luopui toiminnoista Venäjällä vuonna 2021.

Osa taulukon historiatiedoista sisältää korjauksia laskennan tarkentumisen vuoksi.

Kesäkuussa 2024 ostettu Cargo Support Holding C.S.H. AB Ruotsissa ei sisälly 2024 lukuihin.

# Resurssien käyttö ja kiertotalous (E5)

## Vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet

Postin uudistetussa ympäristöpolitiikassa määritellään kestävä resurssien käytön ja kiertotalouden periaatteet, joita sovelletaan Postin kaikkeen toimintaan ja liiketoimintaan soveltuvien lakien ja määräysten mukaisesti.

Ympäristöpolitiikan kestävä resurssien käytön ja kiertotalouden periaatteiden mukaisesti Posti lisää resurssitehokkuutta toiminnassaan ja toimipaikoissaan materiaali-tehokkuustoimenpiteillä. Pyrimme minimoimaan jätteen määrän vastuullisilla pakkauksilla, materiaalien ja vedenkulutuksen vähentämällä, korkealla kierrätysasteella ja jätehuoltoratkaisuilla. Pyrimme kierrättämään materiaalit ja tuotteet niin, että niiden elinkaari on mahdollisimman pitkä. Lopuksi etsimme aktiivisesti ratkaisuja tukemaan asiakkaidemme ja yhteiskunnan siirtymää kohti kiertotaloutta esimerkiksi tarjoamalla logistiikka- ja varastointipalveluja käytetyille tuotteille.

Vuonna 2024 rakensimme ja pilotoimme jätteiden kierrätyskonseptia Postipalveluliiketoimintayksikössämme Suomessa. Pilotin tulosten pohjalta konsepti

skaalataan tulevaisuudessa myös muihin liiketoimintayksiköihin ja -maihin.

Tämän lisäksi teimme yhteistyötä jätehuollon yhteistyökumppanimme kanssa parantaaksemme jätetietojen luotettavuutta useimmissa Suomen kiinteistöissä jätehuollon parantamiseksi. Luotettava jätetieto antaa tietoa jätteen syntytaivoista ja lähteistä, mikä auttaa päämäärässämme minimoida jätteen määrä ja tilata jätenoudot ajallaan.

Työkalujen, kalusteiden ja kevyiden kulkuneuvojen kiertotalous on Postilla arkipäivää. Postilla on myös jo usean vuoden ajan toiminut oma kierrätyskeskus, jossa työvälineitä, kalusteita ja kevytkulkuneuvoja varastoidaan sekä kierrätetään tulevia tarpeita varten. Konkreettinen kiertotalousteko, jossa innovaatio täyttää fossiilittoman kuljetuksen käytännön tarpeet, on yhteistyömme VTT:n kanssa dieselkuorma-auton muuntamisessa sähkökuorma-autoksi.

## Mittarit ja tavoitteet

Posti on sitoutunut vähentämään jätettä ja lisäämään jätteiden kierrätysastetta toiminnassaan. Vuonna 2024 merkittävimmät

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

Jätteet, tonnia*	2024	2023	2022**
<b>Ei-vaarallinen jäte</b>	<b>14 339</b>	<b>15 319</b>	<b>19 689</b>
Kierrätys ja uudelleenkäyttö	9 132	10 682	12 275
Muu hyödyntäminen	4 346	3 925	5 828
Poltto jätevoimalassa	830	716	1 439
Loppukäsittely	31	26	148
<b>Vaarallinen jäte</b>	<b>425</b>	<b>485</b>	<b>438</b>
Kierrätys ja uudelleenkäyttö	295	398	404
Muu hyödyntäminen	48	31	
Loppukäsittely	81	57	34
<b>Yhteensä</b>	<b>14 764</b>	<b>15 804</b>	<b>20 127</b>
Hyötykäyttöaste %	99 %	99 %	99 %
Kierrätysaste %	64 %	70 %	63 %

\*Jätehuoltosopimuksen piiriin kuuluvat kohteet. Suomen kohteissa, joissa jätehuolto kuuluu vuokraan, jäävät raportoinnin ulkopuolelle. Luvuissa Suomi ja Aditro Logistics Ruotsi (pl. kesäkuussa 2024 ostettu Cargo Support Holding C.S.H. AB).

\*\* Vuoden 2022 datassa saattaa olla puutteita.

Postin toiminnassa syntyneet jätejakeet olivat kierrätyspaperi, energiajäte, kartonki, puujäte sekä sähkö- ja elektroniikkalajatejäte.

# Yhteiskunnalliset tiedot

<b>Oma työvoima (S1)</b> .....	<b>29</b>
Strategia.....	29
Vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet.....	29
Mittarit ja tavoitteet .....	31
<b>Arvoketjun työntekijät (S2)</b> .....	<b>37</b>
Strategia.....	37
Vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet.....	37
Mittarit ja tavoitteet .....	37
<b>Kuluttajat ja loppukäyttäjät (S4)</b> .....	<b>39</b>
Strategia.....	39
Vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet.....	39
Mittarit ja tavoitteet .....	39



➔ Yhdenvertainen ja mukaan ottava kulttuuri edistää terveellistä työympäristöä, jossa ihmiset voivat saavuttaa täyden potentiaalinsa.

# Oma työvoima (S1)

## Strategia

Postilaiset toteuttavat strategiaamme, ja sitoutunut sekä osaava henkilöstö on menestyksemme kulmakiviä.

Työllistimme vuoden 2024 lopussa yhteensä 14 764 henkilöä Suomessa, Ruotsissa, Virossa, Latviassa, Liettuassa ja Norjassa.

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

Postin omaan työvoimaan liittyvät olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet on tunnistettu osana kaksoisolennaisuusarviointia. Olennaisuusarviointi on kuvattu lyhyesti sivulla 19. Postin olennaisia vaikutuksia omaan työvoimaan ovat muun muassa terveydestä ja turvallisuudesta huolehtiminen, hyvä johtaminen, yhdenvertainen ja mukaan ottava kulttuuri sekä osaamisen kehittäminen. Nämä kaikki vaikuttavat työntekijäkokemukseen. Olennainen myönteinen vaikutus on myös Postin asema Suomessa monen nuoren ja

maahanmuuttajan ensimmäisenä työpaikkana ja työmahdollisuuksien tarjoajana.

Postin omaan työvoimaan liittyvät riskit ja mahdollisuudet integroitiin Postin riskienhallintapolitiikassa kuvattuun yleiseen riskiprosessiin vuonna 2024.

## Vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet

Omaan työvoimaamme liittyvää vastuullisuustyötä ohjaavat hallituksen hyväksymä [työntekijän toimintaohje](#) ja henkilöstöpolitiikka (People policy) sekä konsernin johtoryhmän hyväksymä vastuullisuusohjelma ja ihmisoikeusperiaatteet. Näitä politiikkoja ja periaatteita sovelletaan Postin työntekijöihin kaikissa toimintamaissa.

Postin henkilöstöön liittyvät prosessit ja käytännöt on kuvattu Postin henkilöstöpolitiikassa. Henkilöstöpolitiikka kuvaa tiiviisti Postin käytännöt johtamiseen ja esihenkilötyöhön, yhdenvertaisuuteen, rekrytointiin, osaamisen kehittämiseen, palkitsemiseen, henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin, työturvallisuuteen sekä työyhteisöön ja ilmapiiriin liittyen.

Henkilöstöpolitiikka koskee koko omaa työvoimaa Posti-konsernin organisaatiossa ja liiketoiminnoissa, mutta sen yleisiä periaatteita sovelletaan soveltuvin osin myös ulkoiseen työvoimaan. Poliitiikan on hyväksynyt yhtiön hallitus, ja sen omistaa konsernin henkilöstöstä, viestinnästä ja vastuullisuudesta vastaava johtaja.

Henkilöstöpolitiikka on saatavilla sekä Postin intranetissä että yhtiön [verkkosivuilla](#).

Posti on sitoutunut kunnioittamaan kaikkia kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia, jotka on määritelty kansainvälisessä ihmis-oikeusasiakirjassa sekä Kansainvälisen työjärjestön (ILO) julistuksessa määriteltyjä työelämän perusperiaatteita ja -oikeuksia. Posti on sitoutunut toimimaan YK:n yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden (UN Guiding Principles) ja OECD:n monikansallisten yritysten toimintaohjeiden mukaisesti. Nämä sitoumukset näkyvät toiminta-ohjeissamme, henkilöstöpolitiikassamme ja ihmisoikeusperiaatteissamme.

Ihmisoikeusperiaatteissamme todetaan, että kunnioitamme työntekijöidemme oikeutta järjestäytyä, liittyä tai olla liittymättä yhdistyksiin ja ammattijärjestöihin sekä neuvotella

kollektiivisesti yhtiön kanssa. Rohkaisemme työntekijöitämme vuoropuheluun yrityksen johdon kanssa ja kehotamme työntekijöitä ilmoittamaan mahdollisista epäkohdista esimerkiksi SpeakUp-kanavamme kautta. Emme käytä lapsi- ja pakkotyövoimaa, emmekä tee yhteistyötä tällaista työvoimaa käyttävien toimittajien tai alihankkijoiden kanssa. Lisäksi Posti on sitoutunut kunnioittamaan ja edistämään työntekijöidensä terveyttä ja turvallisuutta, ehkäisemään syrjintää ja noudattamaan työaikalainsäädäntöä ILO:n periaatteiden mukaisesti. Ihmisoikeusperiaatteet ovat saatavilla sekä Postin intranetissä että yhtiön [verkkosivuilla](#).

Postin ihmisoikeusperiaatteissa kuvataan ihmisoikeuksien huolellisuusprosessimme, mukaan lukien valitusmekanismit ja korjaavat toimenpiteet. Jos Postin omassa toiminnassa havaitaan haitallisia ihmisoikeusvaikutuksia, käynnistämme tutkinnan. Pyrimme ehkäisemään laajempia vaikutuksia ja tarvittaessa korjaamaan jo aiheutuneet vahingot. Lisäksi tarkastelemme käytäntöjämme uusiutumisen ehkäisemiseksi.

Postin henkilöstöpolitiikassa määritellään työturvallisuuteen liittyvät toiminta-periaatteemme. Henkilöstöpolitiikassa määritellään tavoitteemme tarjota turvallinen

työpaikka kaikille työntekijöillemme ja yhteistyökumppaneillemme. Tämä saavutetaan noudattamalla työturvallisuuden johtamisjärjestelmän vaatimuksia, työntekijöiden koulutuksella sekä noudattamalla työturvallisuuteen liittyviä lakeja ja määräyksiä. Postin työturvallisuusjohtamisen järjestelmä on ISO 45001 -standardin vaatimusten mukainen.

Tämän lisäksi Postilla on säännöllisesti päivitettävä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelma, jossa kuvataan käytännön toimenpiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden lisäämiseksi Postilla. Nykyinen ohjelma on voimassa 2024–2026. Toimintaohjeidemme ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelmamme mukaan kaikkia on kohdeltava tasa-arvoisesti taustasta, uskonnosta, sukupuolesta, poliittisesta mieltä, iästä, kansallisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta, siviilisäädystä tai vammaisuudesta riippumatta. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjelma on kaikkien työntekijöiden saatavilla Postin intranetissä.

Epäasialliseen kohteluun ja häirintään puuttumisesta Postilla on oma intranetissä kaikkien saatavissa oleva ohjeistus. Ohjeistuksessa on määritelty toimintatavat havaittuun epäasialliseen kohteluun ja häirintään puuttumiseen.

Myös vuonna 2023 julkaistut Postin monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja mukaan ottamisen tavoitteet edistävät syrjinnän ehkäisemistä.

Postin kaikille pakollisessa Työntekijän toimintaohje -koulutuksessa on osio yhdenvertaisesta kohtelusta ja syrjimättömyydestä. Posti käynnisti vuoden 2024 alussa myös monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta ja mukaan ottamista koskevat koulutukset esihenkilöille ja valmistelee vastaavaa koulutusta koko henkilöstölle.

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

Mittaamme työntekijäkokemusta ja -sitoutumista henkilöstökysely Peakonin avulla. Kyselyn kautta saamme ajantasaista tietoa henkilöstön kokemuksista ja näkemyksistä toiminnan jatkuvan kehittämisen tueksi. Kysely kattaa konsernin koko henkilöstön, kaikissa maissa ja

yhtiöissä. Henkilöstökyselystä nostetaan myös konkreettisia kehitystoimenpiteitä.

Postilla on käytössä kolmannen osapuolen hallinnoima, sisäiseen ja ulkoiseen käyttöön tarkoitettu nimetön ilmoituskanava SpeakUp. Tarkempia tietoja on luvussa Hallintotapatiedot.

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

Työturvallisuuspoikkeamat raportoidaan Falcony-järjestelmään.

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

## Mittarit ja tavoitteet

Postin vastuullisuusohjelmassa on määritelty sosiaaliseen kestävyteen liittyviä mittareita. Posti seuraa henkilöstökyselyssä mitattavaa sitoutumisindeksiä, johtamisindeksiä, tapaturmataajuutta (LTA0) ja sairauspoissaoloprosenttia. Lisäksi Posti on asettanut kolme tavoitetta monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja mukaan ottamisen lisäämiseksi.

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

Henkilöstökyselyn vastausprosentti oli vuoden 2024 jälkimmäisessä kyselyssä 74 (78) prosenttia, ja avoimia vastauksia saatiin 37 201 (42 000). Vastaukset analysoitiin, ja niistä nostettiin konkreettisia kehitystoimenpiteitä vuodelle 2024.

Postin työntekijöiden ja muiden työntekijöiden ominaisuuksia on kuvattu taulukoissa sivuilla 31–33. Lukumäärät ilmoitetaan henkilöstömääränä vuoden lopussa. Tunnistettuja trendejä ovat oman työvoiman lievä kasvu

## Henkilöstö maittain 31.12., GRI 2-7

	2024	2023	2022
Suomi	12 925	14 937	17 642
Ruotsi	1 140	1 252	1 502
Viro	380	413	425
Liettua	173	202	216
Latvia	128	144	134
Norja	18	24	27
Puola*		52	50
<b>Yhteensä</b>	<b>14 764</b>	<b>17 024</b>	<b>19 996</b>

\* Posti ilmoitti 30.1.2024 yhteistyöstä CGI:n kanssa. Tämän myötä Postin Puolan työntekijät siirtyivät CGI:n palvelukseen.

## Työsuhteiden sukupuolijakauma 31.12., GRI 2-7

	2024			2023		
	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naiset	Miehet	Yhteensä
Kokoaikaisia	2 807	6 624	9 431	3 029	7 141	10 170
Osa-aikaisia	937	1 678	2 615	1 178	1 614	2 792
<b>Yhteensä</b>	<b>3 744</b>	<b>8 302</b>	<b>12 046</b>	<b>4 207</b>	<b>8 755</b>	<b>12 962</b>
Pysyviä	3 397	7 690	11 087	3 741	7 943	11 684
Määräaikaisia	328	631	959	460	818	1 278
<b>Yhteensä</b>	<b>3 725</b>	<b>8 321</b>	<b>12 046</b>	<b>4 201</b>	<b>8 761</b>	<b>12 962</b>
Nollatuntisopimuksella	639	2 079	2 718	922	3 140	4 062
<b>Yhteensä</b>	<b>4 383</b>	<b>10 381</b>	<b>14 764</b>	<b>5 129</b>	<b>11 895</b>	<b>17 024</b>

kesä- ja joulukausina kausityöntekijöiden vuoksi sekä työntekijöiden määrän lievä ja tasainen väheneminen. Postin työntekijöistä 70 prosenttia on miehiä ja 30 prosenttia naisia.

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

Pysyvät työsuhteet	Pysyvät työsuhteet	Alkaneet pysyvät työsuhteet	Päätyneet pysyvät työsuhteet	Pysyvät työsuhteet (%)	Alkaneet pysyvät työsuhteet (%)	Päätyneet pysyvät työsuhteet (%)
Naiset	4 275	344	826	29,9 %	23,8 %	26,7 %
Miehet	10 021	1 101	2 268	70,1 %	76,2 %	73,3 %
<b>Yhteensä</b>	<b>14 296</b>	<b>1 445</b>	<b>3 094</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>
Alle 30-vuotiaat	2 392	753	1 145	16,7 %	52,1 %	37,0 %
30–50-vuotiaat	6 548	589	1 208	45,8 %	40,8 %	39,0 %
50 vuotta vanhemmat	5 356	103	741	37,5 %	7,1 %	23,9 %
<b>Yhteensä</b>	<b>14 296</b>	<b>1 445</b>	<b>3 094</b>	<b>100 %</b>	<b>100%</b>	<b>100 %</b>

Lähtö- ja tulovaihtuvuus, Pysyvät työsuhteet	Lähtövaihtuvuus (%)	Tulovaihtuvuus (%)	Lähtövaihtuvuus ja tulovaihtuvuus, Pysyvät työsuhteet	Päätyneet pysyvät työsuhteet	Alkaneet pysyvät työsuhteet	Lähtö- vaihtuvuus (%)	Tulo- vaihtuvuus (%)
Naiset	19,3 %	8,0 %	Suomi	2 599	1 088	20,2 %	8,5 %
Miehet	22,6 %	11,0 %	Ruotsi	222	142	29,5 %	18,9 %
<b>Yhteensä</b>	<b>21,6 %</b>	<b>10,1 %</b>	Viro	94	76	24,0 %	19,4 %
Alle 30-vuotiaat	47,9 %	31,5 %	Latvia	63	52	53,4 %	44,1 %
30–50-vuotiaat	18,4 %	9,0 %	Liettua	116	87	64,8 %	48,6 %
50 vuotta vanhemmat	13,8 %	1,9 %	<b>Yhteensä</b>	<b>3 094</b>	<b>1 445</b>	<b>21,6 %</b>	<b>10,1 %</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>21,6 %</b>	<b>10,1 %</b>					

Henkilöstömäärältään pienet alueet (<50 työntekijää) ei mukana laskennassa.

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

Pysyvät työsuhteet on laskettu pysyvien työntekijöiden raportointivuoden keskiarvona.

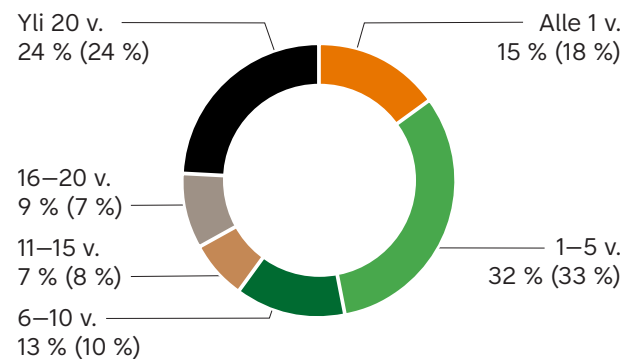


## Työsuhteiden maantieteellinen jakauma 31.12., GRI 2-7, 2-8

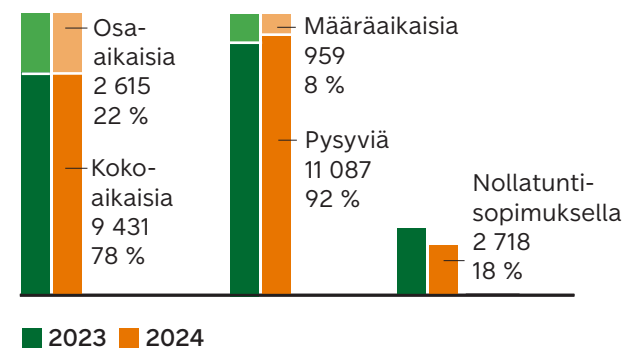
	31.12.2024					31.12.2023				
	Suomi	Ruotsi	Baltia	Muut alueet	Yhteensä	Suomi	Ruotsi	Baltia	Muut alueet	Yhteensä
Kokoaikaisia	8 048	735	636	12	9 431	8 579	820	707	64	10 170
Osa-aikaisia	2 496	70	45	4	2 615	2 707	21	52	12	2 792
<b>Yhteensä</b>	<b>10 544</b>	<b>805</b>	<b>681</b>	<b>16</b>	<b>12 046</b>	<b>11 286</b>	<b>841</b>	<b>759</b>	<b>76</b>	<b>12 962</b>
Pysyviä	9 841	575	656	15	11 087	10 299	632	693	60	11 684
Määräaikaisia	703	230	25	1	959	987	209	66	16	1 278
<b>Yhteensä</b>	<b>10 544</b>	<b>805</b>	<b>681</b>	<b>16</b>	<b>12 046</b>	<b>11 286</b>	<b>841</b>	<b>759</b>	<b>76</b>	<b>12 962</b>
Nollatuntisopimuksella	2381	335		2	2 718	3 651	411	0	0	4 062
<b>Yhteensä</b>	<b>12 925</b>	<b>1 140</b>	<b>681</b>	<b>18</b>	<b>14 764</b>	<b>14 937</b>	<b>1 252</b>	<b>759</b>	<b>76</b>	<b>17 024</b>
Muut kuin suorassa työsuhteessa olevat*					2 192					7 928

\* Määritelmää on muutettu vastaamaan CSRD-asetusta, ja se on nyt suppeampi kuin aiemmin. Postin omassa työvoimassa ei-työntekijöitä ovat henkilöt, joilla on yrityksen kanssa työvoiman toimitussopimus ("itsenäiset ammatinharjoittajat") tai pääasiallisesti työllistämistoimintaa harjoittavien yritysten (NACE-koodi N78) toimittamat henkilöt.

## Konsernin henkilöstön työuran pituus



## Konsernin henkilöstön työsuhteiden jakauma 31.12.2024



Posti-konsernissa noudatetaan useaa työehtosopimusta. Viisi suurinta työehtosopimusta, jotka kattavat noin 72 (77) prosenttia työntekijöistä, ovat Viestinvälitys- ja logistiikka-ala (PAU), Jakelua koskeva työehtosopimus (Teollisuusliitto), Kaupan työehtosopimus (PAM), Kuorma-autoala (AKT) ja Bemanning savtalet (LO). Työehtosopimusten kattavuus kaikissa maissa löytyy taulukosta Työehtosopimusten kattavuus.

Posti on asettanut kolme monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja mukaan ottamisen mittaria:

- Monimuotoisuuden lisääminen. Sekä naisten että miesten osuus ylimmästä johdosta (kaksi organisaatiotasoa toimitusjohtajasta alaspäin) on vähintään 40 prosenttia vuoden 2026 loppuun mennessä. Koko konsernin osalta naisten osuus johdosta oli vuoden 2024 lopussa 38 (43) prosenttia (ks. taulukko Naisten ja miesten määrä yhtiön johdossa 31.12.).
- Mukaan ottamisen kokemisen lisääminen. Henkilöstökysely Peakonin kysymyksessä reilusta ja yhdenvertaisesta kohtelusta tulostavoitteena on vähintään 8,0 vuoden 2026 loppuun mennessä. Syyskuun 2024 tulos oli 7,6 (7,4).
- Koulutuksen ja tietoisuuden lisääminen. Kaikki työntekijät ovat osallistuneet koulutukseen monimuotoisuudesta, yhdenvertaisuudesta

## Työehtosopimusten kattavuus, GRI 2-30

Kattavuusaste	2024		2023	
	Työehtosopimus-neuvottelujen kattavuus* Työsuhteiset työntekijät - ETA-alue	Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu* Edustus työpaikoilla - ETA-alue	Työehtosopimus-neuvottelujen kattavuus* Työsuhteiset työntekijät - ETA-alue	Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu* Edustus työpaikoilla - ETA-alue
0–19 %	Viro, Latvia, Liettua	Viro, Latvia, Liettua	Viro, Latvia, Liettua	Viro, Latvia, Liettua
20–39 %				
40–59 %				
60–79 %				
80–100 %	Suomi, Ruotsi	Suomi, Ruotsi	Suomi, Ruotsi	Suomi, Ruotsi

\* Norjassa < 50 työntekijää, ei raportoida.

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

	2024					Tavoite 2026
	Naisia	Naisia (%)	Miehiä	Miehiä (%)	Yhteensä	
Konsernin johtoryhmä	2	22 %	7	78 %	9	
Konsernin, konsernitoimintojen ja liiketoimintaryhmien johtoryhmät	25	38 %	40	62 %	65	Vähintään 40 % naisia ja miehiä

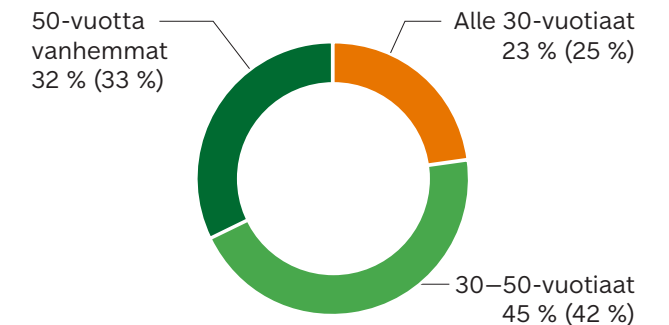
  

	2023					Tavoite 2026
	Naisia	Naisia (%)	Miehiä	Miehiä (%)	Yhteensä	
Konsernin johtoryhmä	2	22 %	7	78 %	9	
Konsernin, konsernitoimintojen ja liiketoimintaryhmien johtoryhmät	40	43 %	54	57 %	94	Vähintään 40 % naisia ja miehiä

ja mukaan ottamisesta. Esihenkilöiden osallistumisen tavoite oli täysi 100 prosenttia vuoden 2024 loppuun mennessä. Esihenkilöistä 68 prosenttia suoritti koulutuksen vuonna 2024. Muiden työntekijöiden tavoite on 90 prosenttia vuoden 2025 loppuun mennessä.

Henkilöstön koulutus lisättiin Postin toimintaohjekoulutukseen vuoden 2024 lopussa ja osallistumisprosentti raportoidaan vuoden 2025 raportissa.

## Henkilöstön ikärakenne, GRI 405-1



Kaikille Posti-konsernin työntekijöille maksetaan vähintään kunkin toimintamaan lainsäädännössä tai työehtosopimuksissa määriteltyä vähimmäispalkka.

Kaikki Posti-konsernin työntekijät ovat sosiaaliturvan piirissä, mikäli ansionmenetys johtuu merkittävästä elämän tapahtumasta, kuten työsuhteen päättymisestä, sairaudesta, synnytyksestä tai eläköitymisestä. Nämä toimenpiteet määritellään kunkin maan sosiaaliturvajärjestelmässä ja voimassa olevissa työehtosopimuksissa.

Suoritusarviointien ja kehityskeskustelujen kohderyhmää laajennettiin vuonna 2024. Pilottiryhmään kuului lähes 500 tuotannon työntekijää. Vuonna 2025 kohderyhmää laajennetaan edelleen noin 2 000 tuotannon työntekijään.

Tapaturmataajuus (LTA0) laski 39:stä 37:ään, mikä tarkoittaa, että onnistuimme vuonna 2024 vähentämään tapaturmien määrää 109:llä edellisvuoteen verrattuna.

Vuonna 2024 jatkoimme aktiivista ennaltaehkäisevää turvallisuustyötä. Postille tärkeitä yleisiä työturvallisuustoimenpiteitä ovat turvallisuushavainnot, turvallisuuskävelyt, henkilökohtaiset turvallisuuskeskustelut ja

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

	2024	2023*	2022*
<b>Keskimääräiset koulutustunnit per henkilö vuodessa 1.1.–31.12., Suomi</b>	<b>4,1</b>	<b>2,8</b>	<b>2,3</b>
Työntekijät	2,6	2,1	1,6
Toimihenkilöt	14,0	6,8	6,4
Johto ja ylemmät toimihenkilöt	9,5	5,7	5,3
Naiset	2,8	2,3	1,8
Miehet	5,0	2,9	2,5
<b>Säännöllisten suoritusarviointien ja kehityskeskustelujen piirissä olevaa henkilöstöä 31.12. (%), Konserni**</b>			
Työntekijät***	16,8 %	1,8 %	1,4 %
Toimihenkilöt	69,5 %	82,7 %	73,7 %
Johto ja ylemmät toimihenkilöt	100,0 %	77,4 %	75,2 %
Naiset	38,1 %	18,4 %	15,8 %
Miehet	27,8 %	12,3 %	10,9 %
<b>Yhteensä</b>	<b>30,7 %</b>	<b>14,0 %</b>	<b>12,4 %</b>

\* 2022 ja 2023 data vain Suomesta.

\*\* Vuoden 2024 luvut arvioitu, suoritusarviointi prosessi raportointihetkellä vielä meneillään. 2023 luvut päivitetty.

\*\*\* Luku sisältää yksilölliset suoritusarviointit ja kehityskeskustelut. Tuotannollisissa tehtävissä toimivien henkilöiden kanssa käydään läpi vuoden saavutukset ja tulevan vuoden tavoitteet ryhmittäin kerran vuodessa. Tavoite- ja kehityskeskustelujen kohderyhmää laajennetaan tuotannon työntekijöihin. Tätä pilotoitiin vuonna 2024. Lisäksi käydään henkilökohtainen keskustelu liittyen henkilökohtaiseen kehittymiseen ja työhyvinvointiin.

säännölliset turvallisuuspalaverit toimipaikkojen henkilöstölle.

Jokaisella Postissa työskentelevällä on oikeus pitää perhevapaata. Perhevapaalla olleiden työntekijöiden prosenttiosuus löytyy taulukosta sivulta 36.

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

1.1.–31.12.	2024	2023	2022
Työterveys- ja turvallisuusjohtamisjärjestelmien kattavuus (ISO 45001) 31.12. (%)	95	95	92
Työterveys- ja turvallisuusjohtamisjärjestelmien ulkoiset auditoinnit 1.1.–31.12.	57	69	45
Sairauspoissaolot 1.1.–31.12. (%)*	5.4	5.6	5.9
Ammattitaudit 1.1.–31.12.**	1	0	0
Poissaoloon johtaneet työtapaturmat (kpl) 1.1.–31.12.	595	645	615
Työtapaturmista johtuvat kuolemantapaukset 1.1.–31.12.	0	1	1
Tapaturmataajuus LTA1 1.1.–31.12.***	27	27	23
Tapaturmataajuus LTA0 1.1.–31.12.****	37	39	56

\* Vuoden 2023 tiedot on korjattu joidenkin työtuntien kaksoisraportoinnin takia Suomessa vuoden 2023 raportoinnissa.

\*\* Data vain Suomesta.

\*\*\* LTA1 laskettu miljoonaa työtuntia kohden.

\*\*\*\* LTA0 on laskettu miljoonaa työtuntia kohden.

Kesäkuussa 2024 ostettu Cargo Support Holding C.S.H. AB Ruotsissa ei sisälly 2024 lukuihin.

## Perhevapaat 1.1.–31.12., GRI 401-3

	2024				2023			
	Suomi	Ruotsi	Baltia	Muut maat	Suomi	Ruotsi	Baltia	Muut maat
<b>Perhevapaalla olleiden lukumäärä</b>	483	37	33	1	331	34	25	17
Naiset	161	26	30	0	159	23	25	9
Miehet	322	11	3	1	172	11	0	8
<b>Perhevapaalta palanneiden lukumäärä*</b>	397	17	18	1	251	25	7	
Naiset	113	10	17	0	95	15	7	0
Miehet	284	7	1	1	156	10	0	0
Perhevapaalta 2023 palanneet ja työsuhhteessa 12 kk palaamisen jälkeen*	221	14	7	1	340	16	8	

\* Luku muiden maiden osalta ei saatavilla vuodelta 2023.

## Palkkaero, GRI 405-2

Palkkaero	2024
Naisten ja miesten kokonaispalkkojen suhde*	-1 %

\* Laskettu kaikkien nais- ja miespuolesten työsuhhteisten työntekijöiden keskimääräisten bruttotuntipalkkojen erotuksesta.

# Arvoketjun työntekijät (S2)

## Strategia

Postin arvoketjun työvoimaan liittyvät olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet on tunnistettu kaksoisolennaisuusprosessin kautta. Olennaisuusarviointi on kuvattu sivulla 19.

Logistiikkapalveluja tarjoavana logistiikka-yrityksenä arvoketjun merkittävien työntekijäryhmä ovat alihankkijoiden kuljettajat. Arvoketjun työntekijöiden ja erityisesti alihankkijoiden kuljettajien terveyttä ja turvallisuutta pidetään alustavasti olennaisena.

## Vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet

Arvoketjun työntekijöihimme liittyvää vastuullisuutta ohjaavat Posti-konsernin toimitusjohtajan hyväksymä hankintapolitiikka sekä Posti-konsernin johtoryhmän hyväksymä vastuullisuusohjelma ja ihmisoikeusperiaatteet.

Posti on sitoutunut kunnioittamaan kaikkia kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia, jotka on määritelty Kansainvälisessä ihmis-oikeuskirjassa sekä Kansainvälisen työjärjestön (ILO) julistuksessa määriteltyjä työelämän perusperiaatteita ja -oikeuksia.

Posti on sitoutunut toimimaan YK:n yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden (UN Guiding Principles) ja OECD:n monikansallisten yritysten toimintaohjeiden mukaisesti toimintaohjeissamme ja ihmisoikeusperiaatteissamme.

Ihmisoikeusperiaatteissamme todetaan, että odotamme toimittajiemme ja yhteistyökumppaneidemme kunnioittavan näitä perusihmisoikeuksia.

Käymme vuoropuhelua ihmisoikeuksista toimittajiemme kanssa hankintaprosessin yhteydessä. Lisäksi luotamme organisaatioiden ja viranomaisten raportteihin ihmisoikeusriskeistä arvoketjun loppupäässä.

Ihmisoikeusperiaatteissamme kuvataan ihmisoikeuksien huolellisuusprosessimme, mukaan lukien valitusmekanismit ja oikeussuojakeinot. Jos Postin tavaroiden tai palveluiden arvoketjussa havaitaan ihmisoikeusongelmia, käynnistämme asianmukaisen tutkinnan. Sovimme korjaavista toimenpiteistä kyseisen yhteistyökumppanin kanssa ja hyödynnämme vaikutusvaltaamme varmistaaksemme niiden toteutumisen

ja riittävyyden, vaikka emme olisikaan myötävaikuttaneet vaikutuksiin.

Emme käytä lapsi- ja pakkotyövoimaa, emmekä tee yhteistyötä tällaista työvoimaa käyttävien toimittajien tai alihankkijoiden kanssa.

Lisäksi Posti-konsernin toimitusjohtajan hyväksymä [toimittajien menettelyohje](#) ja turvallisuusjohtamisjärjestelmämme antavat tarkemmat ohjeet toimittajillemme. Kaikkien toimittajien on sitouduttava Postin toimittajien menettelyohjeeseen, jossa asetetaan vaatimuksia toimittajille esimerkiksi ihmisoikeuksista ja työntekijöiden oikeuksista sekä terveydestä ja turvallisuudesta. Turvallisuusjohtamisjärjestelmä kattaa alihankkijoiden kuljettajat.

Postilla on käytössä kahdeksalla eri kielellä anonyymi raportointikanava alihankkijoille. Postin Compliance-toiminto käsittelee kaikki ilmoitukset luottamuksellisesti. Tarkempia tietoja on luvussa Hallintotapatiedot.

Varmistamme hankinnan vastuullisuuden monin tavoin. Täytämme tilaajavastuulain velvoitteet toimittajiemme Vastuu Group -jäsenyyden kautta Suomessa. Seuraamme ja hallitsemme toimitusketjumme riskejä riskinarviointityökalulla. Kumppanuuksiamme kehitetään Postin arvojen

pohjalta, ja koulutamme toimittajiamme sosiaalisen ja ympäristövastuullisuuden teemoihin. Olemme esimerkiksi tuoneet Postin digitaaliset koulutukset toimittajiemme työntekijöiden saataville, jotta he voivat osallistua samaan koulutukseen kuin Postin työntekijät. Koulutuksia ovat esimerkiksi toimintaohjeita, tietosuojaa ja turvallisuutta koskevat koulutukset. Posti edellyttää yhteistyökumppaneiltaan työehtosopimusten noudattamista, eikä Postin tietoon ole tullut tähän liittyviä ongelmia, joihin olisi syytä puuttua.

## Mittarit ja tavoitteet

Olemme asettaneet tavoitteeksi, että toimittajien menettelyohjeen sitoutumisaste on 100 prosenttia vuoden 2026 loppuun mennessä. Vuoden 2024 lopussa toimittajien menettelyohjeen oli portaalissa allekirjoittanut 93,5 (92,75) prosenttia suomalaisista toimittajista ja 90,1 (87,85) prosenttia kaikista toimittajista Suomessa, Ruotsissa ja Baltiassa.

Toimittajien itsearviointikyselyjä ei lähetetty vuonna 2024 hankintaportaalien vaihdon vuoksi. Vuosina 2022 ja 2023 itsearviointikysely lähetettiin 890 toimittajalle, ja vastauksia

saatiin 119 yritykseltä vuosina 2022 ja 2023. Vastausprosentti oli 13,4 prosenttia.

Toimittaja-auditointeja, mukaan lukien ympäristö- ja sosiaaliset arvioinnit, ei tehty vuonna 2024 (8 vuonna 2023). Vuonna 2024 keskityimme auditointien sijaan toimittajien valintaan, riskien valvontaan ja yhteistyöhön yhteistyökumppaneiden kanssa sekä hankintatyökalun vaihtoon ja käyttöönottoon. Työ jatkuu vuoden 2025 alkupuoliskolla.

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

Posti osti vuonna 2024 suomalaisilta yrityksiltä palveluita ja tuotteita 563 miljoonalla eurolla (673 miljoonaa vuonna 2023). Vuonna 2024 93,9\* (2021 94,7\*) prosenttia kaikista Postin hankinnoista Suomessa ostettiin kotimaisilta toimittajilta.

\* Laskettu Suomen toteutuneista ostoista.

# Kuluttajat ja loppukäyttäjät (S4)

## Strategia

Postin kuluttajiin ja loppukäyttajiin liittyvät olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet on tunnistettu kaksoisolennaisuusprosessin kautta. Olennaisuusarviointi on kuvattu sivulla 19.

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

Posti kohtaa kuluttajia esimerkiksi jakelun, palvelupisteverkoston, pakettiautomaattien ja OmaPosti-sovelluksen kautta. Postilla on Suomessa koko maan kattava jakeluverkko. Riittävästä tietosuojasta ja kyberturvallisuudesta huolehtimisella on myönteinen vaikutus kuluttajiin kaikissa Postin toimintamaissa.

## Vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet

Postin hallituksen hyväksymässä toimintaohjeessa määritellään tietoturvan ja tietosuojan periaatteet.

Posti-konsernin johtoryhmän hyväksymissä Postin ihmisoikeusperiaatteissa määrittelemme sitoutumisemme kaikkien kansainvälisesti tunnistettujen ihmisoikeuksien kunnioittamiseen ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen ja kansainvälisen työjärjestön (ILO) määrittämien työntekijöiden perusoikeuksien mukaisesti.

Määrittelemme myös sitoutumisemme toimimaan YK:n yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden (UN Guiding Principles) ja OECD:n monikansallisten yritysten toimintaohjeiden mukaisesti. Sitoumus koskee myös asiakkaitamme ja loppukäyttäjiämme.

Hallituksen hyväksymässä Postin tietosuoja-politiikassa kuvataan tietosuojan periaatteet, prosessit, roolit ja vastuut, joiden tavoitteena on ehkäistä yksityisyyteen liittyviä haittavaikutuksia ja riskejä kuluttajien henkilötietojen käsittelyn yhteydessä, mikä koskee myös kuluttajia ja loppukäyttäjiä.

Postin hallituksen hyväksymällä tietoturva-politiikalla pyritään vähentämään tieto- ja kyberriskejä.

Ihmisoikeusperiaatteissamme kuvataan ihmisoikeuksia koskeva huolellisuusprosessimme, joka sisältää valitusmekanismit ja oikeussuojakeinot.

Jos Postin omassa toiminnassa havaitaan haitallisia ihmisoikeusvaikutuksia, käynnistämme tutkinnan. Pyrimme ehkäisemään laajempia vaikutuksia ja tarvittaessa korjaamaan jo aiheutuneet vahingot. Lisäksi tarkastelemme käytäntöjämme uusiutumisen ehkäisemiseksi.

Epäillyistä väärinkäytöksistä ilmoittaminen on kuvattu toimintaohjeessamme. Verkkosivuillamme kahdeksalla eri kielellä olevan anonyymien ilmoituskanavan lisäksi tietosuojaloukkauksista ja muista yksityisyyteen liittyvistä huolenaiheista voi ilmoittaa Postin asiakaspalveluun tai Postin tietosuojavastaavalle. Asiakkaat voivat ilmoittaa muista huolenaiheista asiakaspalvelukanavien kautta.

Postilla on käytössä pakolliset tietosuoja- ja kyberturvallisuuskoulutukset, joiden avulla voidaan ehkäistä tietosuojan ja tietoturvaan liittyviä riskejä, mukaan lukien asiakkaan tietoja koskevia tietosuojarikkomuksia. Lisäksi asiantuntijatehtävissä toimiville henkilöstöryhmille on järjestetty syventävää tietosuojakoulutusta.

## Mittarit ja tavoitteet

Tietosuojan perusteiden verkkokurssit ovat pakollisia kaikille postilaisille. Tietosuojan perusteiden verkkokurssin on vuosina 2023 ja 2024 käynyt 64,2 prosenttia Postin työntekijöistä (pois lukien Aditro Logistics). Lisäksi 439 työntekijää koulutettiin aiheeseen syventävästi vuonna 2024 (noin 230 vuonna 2023).

Vuonna 2024 henkilötietojen tarkastuspyyntöjä tuli 555 kappaletta, ja keskimääräinen vastausaika niihin oli alle 6 päivää.

Tietosuojaviranomaisen käsittelyssä oli vuonna 2024 kolme uutta yksityisyydensuojaan liittyvää kantelua, josta Postilta pyydettiin selvitystä. Postin tietosuojaviranomaiselle ilmoittamia asiakkaiden tietosuojaan liittyviä tapauksia oli 28.

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

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

# Hallintotap tiedot

Liiketoiminnan harjoittaminen (G1) .....	41
Vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet .....	41
Mittarit ja tavoitteet .....	41
Verojalanjälki.....	43



→ Kulttuurimme korostaa eettistä käyttäytymistä, lakien ja määräysten noudattamista sekä vastuullista liiketoimintatapaa.



# Liiketoiminnan harjoittaminen (G1)

Postin hallintomalli on kuvattu tässä raportissa sivuilla 15–16.

## Vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet

Posti on sitoutunut kestävyteen ja eettiseen liiketoimintaan kaikilla toimialueillaan.

Yrityskulttuurimme korostaa eettistä käyttäytymistä, lakien ja määräysten noudattamista sekä vastuullista liiketoimintatapaa.

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

Postilla aiemmin voimassa ollut HSEQ-politiikka on korvattu erillisillä politiikoilla seuraavasti: Henkilöstöpolitiikalla 1.3.2023, Laatupolitiikalla 1.5.2023 ja Ympäristöpolitiikalla 1.11.2024.

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

Posti haluaa rohkaista henkilöstöä ja sidosryhmien edustajia nostamaan esiin epäkohtia ja puutteita. Tämän helpottamiseksi käytössä on kolmannen osapuolen hallinnoima SpeakUp-ilmoituskanava. Sen avulla voi luottamuksellisesti ilmoittaa epäilyistä väärinkäytöksistä tai muista ongelmista. Ilmoituksen voi tehdä nimettömänä ilmoituskanavan kautta kaikesta, mikä rikkoo lakia tai ei vastaa Postin arvoja tai toimintaperiaatteita. Liiketoiminnan harjoittaminen (G1) Henkilöstön ja sidosryhmien ilmoituskanava ovat saatavilla kahdeksalla kielellä. Ilmoituksen tekijä voi halutessaan ilmoittaa yhteystietonsa SpeakUp-kanavassa.

Posti on sitoutunut suojelemaan kaikkien ilmoituksen tekijöiden oikeuksia ja yksityisyyttä. Ilmoitukset käsitellään luottamuksellisesti Postin vakiintuneiden prosessien mukaisesti, eikä ilmoituksesta koidu haitallisia seurauksia ilmoituksen tekijälle. Ilmoitusprosessi ja ohjeet väärinkäytösten tai

muiden ongelmien ilmoittamiseen on kuvattu erillisissä Postin työntekijöille suunnatuissa ohjeissa. Ilmoitetut tapaukset tutkitaan nopeasti, riippumattomasti ja objektiivisesti. Chief Compliance Officer raportoi ilmoituskanavaan tulleet tapaukset tarkastus-, riski- ja vastuullisuusvaliokunnalle, ja Postin hallitus saa niistä myös tiedon.

## Mittarit ja tavoitteet

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

Työntekijän toimintaohjeen koulutus on pakollinen kaikille työntekijöille. Koulutusta päivitettiin vuonna 2024, joten vuoden 2024 suorittamisluvut eivät ole saatavilla (vuonna 2023 koulutuksen suorittaneita oli 66 prosenttia pois lukien Aditro Logistics). Aiheesta järjestetään myös syventävää koulutusta keskeisille kohderyhmille, kuten johdolle sekä myynti- ja hankintayksiköille.

SpeakUp-ilmoituskanavan kautta tai sähköposti-ilmoituksella vastaanotettiin 52 (47) ilmoitusta epäilyistä väärinkäytöksistä vuonna 2024. Ilmoituksia tuli sekä työntekijöiltä että toimittajilta.

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

Postin lobbaustoimintaa käsitellään säännöllisesti yhtiön hallituksessa ja Postin johtoryhmässä. Postin lobbaustoiminnan pääaiheet liittyvät yhtiön strategian mukaisesti postisääntelyn uudistamiseen, viestinnän digitalisaatioon, fossiilittoman logistiikan edistämiseen sekä verkkokaupan vauhdittamiseen. Posti ei tee suoria tai välillisiä lahjoituksia poliittisiin puolueisiin tai tarkoituksiin liittyville tahoille. Posti on rekisteröitynyt EU:n avoimuusrekisteriin (tunnistenumero 231418115347-05) sekä Suomen

avoimuusrekisteriin (diaarinumero POS-24-165-R). Posti on usean järjestön, muun muassa Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Suomen Kuljetus ja Logistiikka SKAL:n, jäsen. Kaikki jäsenyydet on listattu avoimuusrekistereihin. Kuluvalle raportointijaksolla Postin hallinto-, johto- ja valvontaelimiin ei ole nimitetty jäseniä, jotka ovat nimitystä edeltäneiden kahden vuoden aikana olleet vastaavassa asemassa julkishallinnossa (ml. sääntelyviranomaiset).

## Verojalanjälki

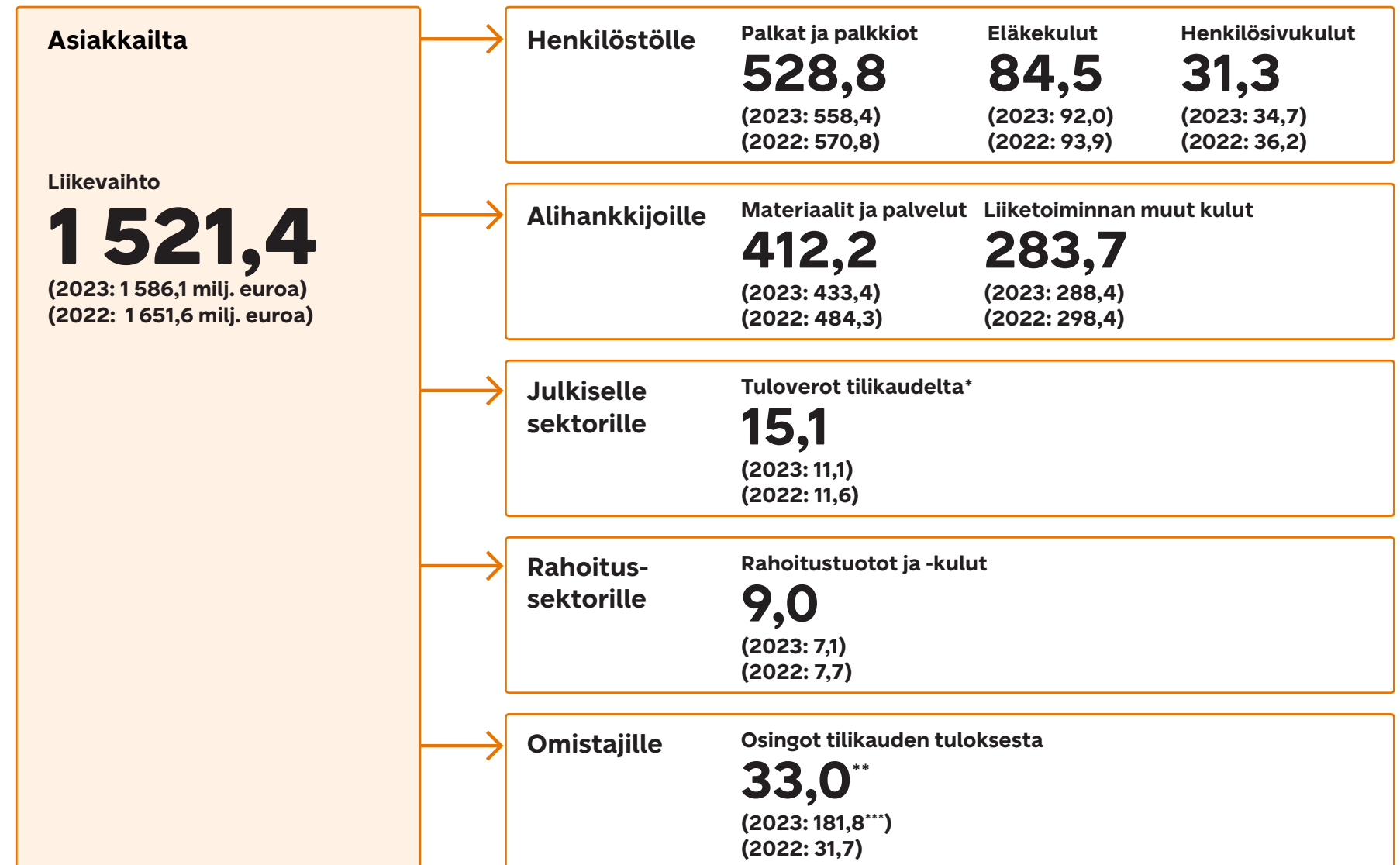
Posti noudattaa verojalanjäljen raportoinnissa valtioneuvoston kanslian omistajaohjausosaston 7.6.2022 valtion enemmistöomisteisille yhtiöille antamaa ohjeistusta koskien maakohtaista verojen raportointia. Tässä raportissa esitetyt tiedot on raportoitu IFRS-tilinpäätösperiaatteiden mukaisesti.

### Verostrategia

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

Konsernin verostrategian mukaisesti verotus on aina seurausta liiketoiminnasta, jolloin myös veroratkaisujen on perustuttava liiketoiminnan tarpeisiin. Posti ei harjoita verosuunnittelua, jonka tarkoituksena olisi keinotekoisesti vähentää konsernin verotettavaa tuloa.

## Taloudelliset vaikutukset konsernin tuloslaskelman 2024 mukaan (milj. euroa)



\* Lisätietoja kohdasta Verojalanjälki.

\*\* Hallituksen ehdotus yhtiökokoukselle.

\*\*\* Osinko 31,8 miljoonaa euroa ja 20.12.2024 päätetty lisäosinko 150,0 miljoonaa euroa.

Konserni toimii veroasioissa lainsäädännön ja oikeuskäytännön puitteissa suunnitellessaan yhtiöiden verotettavaa tulosta. Käytössä olevia keinoja voivat olla esimerkiksi tytäryhtiön 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 hallituksen tarkastus-, riski- ja vastuullisuusvaliokunnalle. Veroasioiden hallinnan keskeisin tehtävä on varmistaa, että kaikki konsernin yhtiöt noudattavat verolainsäädännön määräyksiä kaikissa toimintamaissa. Veroriskien hallinta on osa konsernin riskienhallintaprosessia.

Kaikkien verotukseen liittyvien vaatimusten täyttämiseksi järjestetään säännöllistä verotusta koskevaa koulutusta ja tarvittaessa laaditaan kirjallisia ohjeita. Veroraportoinnissa on tietyt keskeiset kontrollitoimenpiteet, joilla varmistetaan ilmoitettujen tietojen oikeellisuus ja virheettömyys.

## Veroraportoinnissa noudatetut periaatteet

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

Verojalanjälkenä esitettävät tiedot perustuvat konsernin laskentajärjestelmistä kerättyihin tietoihin. Veroilla tarkoitetaan julkisyhteisöille maksettuja veroja tai veronluonteisia maksuja, olivatpa ne sitten yhtiön itsensä maksamia tai tilittämiä veroja. Verojen luonne ja määrät vaihtelevat maittain merkittävästi. Maksettavilla veroilla tarkoitetaan konserniyhtiöiden maksamia veroja, jotka pääsääntöisesti kirjataan yhtiön tilinpäätöksessä kuluiksi. Tilitetyillä veroilla tarkoitetaan yhtiöiden keräämiä veroja tai maksuja, jotka tilitetään veronsaajille usein muiden kuin yhtiön itsensä puolesta. Tiedot

annetaan maksuperusteisesti eli kyse on raportointikaudella tehdyistä maksuista veronsaajille.

Raportoinnin ulkopuolelle on jätetty sellaiset maat, joissa Postilla ei ole operatiivista toimintaa, vaikka konsernilla olisikin kyseisessä maassa yhtiö. Näissä maissa, kuten Saksassa, Postin yhtiöt maksavat rajoitetusti tai ei lainkaan tuloveroja. Verojalanjäljessä annetaan tiedot konsolidoimattomina yhtiön sijaintimaan mukaisesti. Konsernilla oli vuonna 2024 toimintaa kuudessa maassa. Postilla ei ole toimintaa tai yhtiöitä sellaisissa veroparatiiseiksi luokitelluissa maissa, joissa yhteisön tuloverokanta on merkittävästi Suomen yhteisöverokantaa alhaisempi. Tarkemmat tiedot raportointiin sisällytetyistä yhtiöistä selviävät Posti-konsernin taloudellisesta katsauksesta tai vuositilinpäätöksestä.

## Konsernin veroasema

Konsernin efektiivinen verokanta oli 25,7 (-79,0) prosenttia. Efektiiviseen verokantaan lasketaan suoriteperusteiset tuloverot ja laskennallisten verojen muutokset. Efektiivisen verokannan muutokseen vaikuttivat erityisesti Ruotsissa kertyneet tappiot, joista ei kirjattu laskennallista verosaamista. Vertailukaudella efektiiviseen verokantaan vaikuttivat Ruotsin

liiketoiminnoista tehdyt alaskirjaukset, jotka eivät ole tuloverotuksessa vähennyskelpoisia menoja.

Posti käytti vertailukauden aikana täysi-määräisesti kertyneet verotustappiot venäläisten kiinteistöyhtiöiden myynnistä. Tämän takia Suomessa vuoden 2024 aikana maksetut tuloverot 15,7 miljoonaa euroa normalisoituivat edelliseen kauteen verrattuna. Konsernin suoriteperusteiset tuloverot tilikaudella ilman laskennallisten verojen muutosta olivat 14,7 miljoonaa euroa.

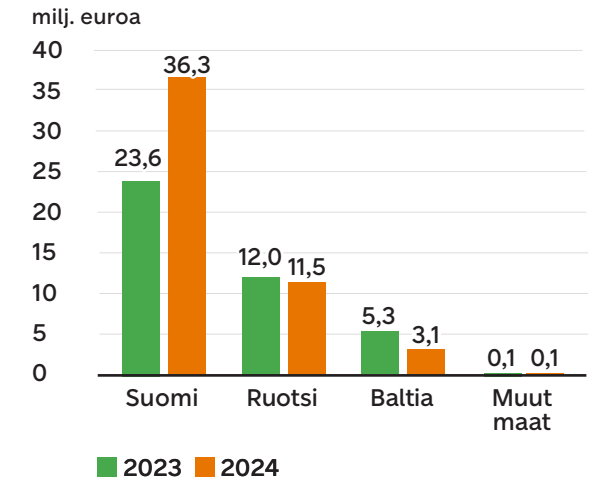
Posti-konsernilla ei ole vireillä Suomessa eikä muissa toimintamaissa veroriitoja.

Kansainvälisiä konserneja koskeva minimituloverojärjestelmä Pilari 2 astui voimaan Suomessa vuoden 2024 alussa. Säädökset koskevat Posti-konsernia kaikissa sen toimintamaissa. Siirtymävaiheen suojasatamasääntöjen vuoksi uudella sääntelyllä ei ollut vaikutuksia Postin tuloveroasemaan vuoden 2024 aikana.

## Konsernin verojalanjälki

2024, milj. euroa	Suomi	Ruotsi	Viro	Liettua	Latvia	Norja	Puola
Liikevaihto ja liiketoiminnan muut tuotot ulkoisilta tahoilta	1 396,3	101,1	21,8	8,9	5,7	3,2	0,0
Liikevaihto ja liiketoiminnan muut tuotot konserniyhtiöiltä	864,0	8,9	14,3	8,8	6,2	0,1	0,6
Tulos ennen veroja	63,6	-14,3	1,2	-2,6	-1,0	-0,2	0,0
Maksettavat verot	36,3	11,5	2,1	0,2	0,8	0,1	0,0
Tilitettävät verot	225,6	17,6	3,0	0,9	0,1	1,4	0,0
Saadut julkiset tuet	8,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Aineelliset varat ilman rahavaroja	444,5	94,8	20,0	4,4	2,4	0,6	0,0
Osakepääoma ja rahastot tilikauden lopussa	499,0	0,0	0,2	7,5	5,8	0,0	13,7
Kertyneet voittovarot tilikauden lopussa	348,8	-0,2	24,2	-4,8	-3,4	0,9	-12,5
Henkilöstömäärä tilikauden lopussa (kokoaikaiset henkilötyövuodet)	11 085	877	374	166	127	16	0
2023, milj. euroa	Suomi	Ruotsi	Viro	Liettua	Latvia	Norja	Puola
Liikevaihto ja liiketoiminnan muut tuotot ulkoisilta tahoilta	1 448,1	106,0	22,7	11,1	4,9	3,2	0,0
Liikevaihto ja liiketoiminnan muut tuotot konserniyhtiöiltä	854,2	8,0	13,5	8,8	7,0	0,1	2,5
Tulos ennen veroja	6,1	-11,7	1,1	-2,6	-0,3	0,0	0,2
Maksettavat verot	23,6	12,0	3,3	1,2	0,8	0,1	0,0
Tilitettävät verot	246,5	18,5	2,1	0,0	0,1	0,5	0,2
Saadut julkiset tuet	2,3	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Aineelliset varat ilman rahavaroja	398,8	115,9	12,4	4,5	0,1	1,4	0,0
Osakepääoma ja rahastot tilikauden lopussa	547,7	0,0	0,2	7,5	3,5	0,0	13,5
Kertyneet voittovarot tilikauden lopussa	256,4	-0,7	23,0	-6,5	-2,3	1,2	-9,1
Henkilöstömäärä tilikauden lopussa (kokoaikaiset henkilötyövuodet)	11 989	942	399	191	144	17	52

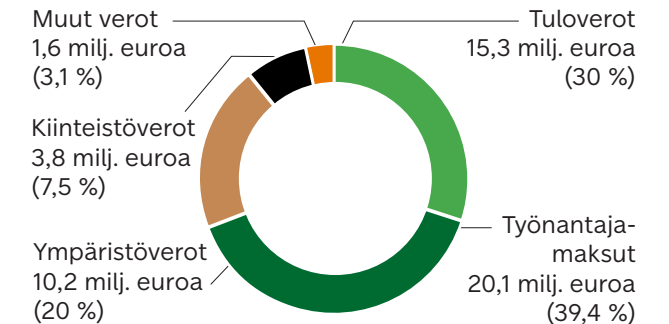
## Maksettavat verot maantieteellisten alueiden mukaan 51,0 milj. euroa



## Maksettavat verot verolajeittain

2024, milj. euroa	Yhteensä	Suomi	Ruotsi	Viro	Liettua	Latvia	Norja	Puola
Tuloverot	15,3	15,7	-0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Työnantajamaksut	20,1	5,7	11,3	2,1	0,1	0,8	0,1	0,0
Ympäristöverot	10,2	9,6	0,5	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
Kiinteistöverot	3,8	3,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Muut verot	1,6	1,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Maksettavat verot yhteensä</b>	<b>51,0</b>	<b>36,3</b>	<b>11,5</b>	<b>2,1</b>	<b>0,2</b>	<b>0,8</b>	<b>0,1</b>	<b>0,0</b>
2023, milj. euroa	Yhteensä	Suomi	Ruotsi	Viro	Liettua	Latvia	Norja	Puola
Tuloverot	0,6	0,4	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Työnantajamaksut	24,2	7,5	11,4	3,3	1,1	0,8	0,1	0,0
Ympäristöverot	12,1	11,5	0,4	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
Kiinteistöverot	2,5	2,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Muut verot	1,7	1,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Maksettavat verot yhteensä</b>	<b>41,0</b>	<b>23,6</b>	<b>12,0</b>	<b>3,3</b>	<b>1,2</b>	<b>0,8</b>	<b>0,1</b>	<b>0,0</b>

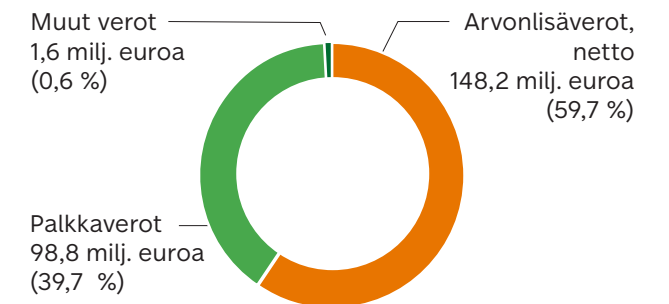
## Maksettavat verot verolajeittain, yhteensä 51 milj. euroa (%-osuus)



## Tilitettävät verot verolajeittain

2024, milj. euroa	Yhteensä	Suomi	Ruotsi	Viro	Liettua	Latvia	Norja	Puola
Arvonlisäverot, netto	148,2	140,2	9,1	-0,4	-1,0	-0,9	1,2	0,0
Palkkaverot	98,8	85,3	8,5	3,3	0,9	0,6	0,2	0,0
Muut verot	1,6	0,1	0,0	0,1	1,0	0,4	0,0	0,0
<b>Tilitettävät verot yhteensä</b>	<b>248,6</b>	<b>225,6</b>	<b>17,6</b>	<b>3,0</b>	<b>0,9</b>	<b>0,1</b>	<b>1,4</b>	<b>0,0</b>
2023, milj. euroa	Yhteensä	Suomi	Ruotsi	Viro	Liettua	Latvia	Norja	Puola
Arvonlisäverot, netto	167,5	159,2	9,5	0,3	-1,0	-0,8	0,3	-0,1
Palkkaverot	100,6	87,2	9,1	1,8	1,0	0,9	0,2	0,3
Muut verot	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Tilitettävät verot yhteensä</b>	<b>268,1</b>	<b>246,5</b>	<b>18,5</b>	<b>2,1</b>	<b>0,0</b>	<b>0,1</b>	<b>0,5</b>	<b>0,2</b>

## Tilitettävät verot verolajeittain, yhteensä 248,6 milj. euroa (%-osuus)



# Raportointi- periaatteet

Raportointiperiaatteet .....	48
Päästöjen raportointi .....	48
Muutokset raportoinnissa.....	48
Sisältöindeksi (GRI & ESRS) .....	51



# Raportointiperiaatteet

Postin vastuullisuusraportti on laadittu Global Reporting Initiative:n (GRI) laatimaa kestävän kehityksen raportointistandardia soveltaen. Aihekohtaiset standardit on raportoitu Postille olennaisista taloudellisen, sosiaalisen, hallinnollisen ja ympäristövastuun osa-alueista. GRI:n raportointisäällöt löytyvät kootusti GRI-sisältötaulukosta. Postilla on velvollisuus raportoida kestävyystietoaan CSRD:n ja Euroopan kestävyysraportointistandardien mukaisesti tilikaudesta 2025 alkaen. Kehittääkseen kestävyysraportointiaan CSRD-yhteensopivaksi Posti on käyttänyt tässä raportissa toista kertaa eurooppalaisia kestävyysraportointistandardeja (ESRS). ESRS-standardien E1, E5, S1, S2, S4 ja G1 tiedonantovaatimukseen on vastattu osittain tässä raportissa. ESRS-standardien raportointisäällöt löytyvät kootusti ESRS-sisältötaulukosta.

Posti varmentaa vastuullisuustietojaan joka toinen vuosi. Postin vuoden 2024 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 valittujen henkilöstön sekä turvallisuuden ja hyvinvoinnin mittarien (GRI 2-7, 401-1, 403-8, 403-9, 403-10 ja 405-1) osalta. Tiedot on varmennettu Posti-konsernin ja rajoitetun

varmennuksen tasolla ja ISAE 3000 (revised) ja ISAE 3410 -standardien mukaan.

Vastuullisuusraportti laaditaan vuosittain samalta ajanjaksolta kuin talousluvut (1.1.–31.12.). Vuoden 2024 tiedot sisältävä vastuullisuusraportti julkaistaan erillisenä raporttina tilinpäätöksen yhteydessä. Vastuullisuusraportin laadinnasta vastaa Postin vastuullisuus ja yhteiskuntasuhteet -yksikkö yhdessä viestintäyksikön kanssa. Raportin laadintaan osallistuu useita eri Postin yksiköitä, muun muassa henkilöstöhallinto, hankinta ja talous. Konsernin johtoryhmän valitut henkilöt osallistuvat raportointiprosessin seurantaan ja raportin tiedot toimitetaan Postin johtoryhmälle kommentoitavaksi ennen julkaisua. Raportti saatetaan tiedoksi Postin tarkastus-, riski- ja vastuullisuusvaliokunnalle ennen julkaisua.

Postin vastuullisuusraportointi kattaa kaikki emoyhtiön ja tytäryhtiöiden toiminnot kaikissa toimintamaissa, ellei siitä ole erikseen asiayhteydessä mainittu. Taloudellisen vastuun tiedot ja tunnusluvut ovat konsernitilinpäätöksestä. Posti raportoi taloudestaan IFRS-tilinpäätösstandardin mukaisesti.

## Päästöjen raportointi

Kasvihuonekaasupäästöjen laskennassa on noudatettu Maailman kestävän kehityksen yritysneuvoston (World Business Council for Sustainable Developmentin, WBCSD) sekä Maailman luonnonvarojen tutkimussäätiön (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 ovat luettavissa [taulukosta](#).

Päästöraportoinnista on rajattu ulos seuraavat scope 3 -kategoriat, koska ne eivät ole relevantteja tai päästöt sisältyvät toisaalle päästölaskennassa: 5) jätteet (alle 0,3 prosenttia Postin kokonaispäästöstä vuonna 2019 tehdyn tarkastelun perusteella), 8) itselle vuokrattu omaisuus (sisällytetty vuokrakiinteistöjen energia scope 1:een ja 2:een), 12) myytyjen tuotteiden käsittely käyttöiän lopussa (Posti myy pakkausmateriaaleja, kirjekuoria ja postimerkkejä, mutta näiden loppukäsittelyn päästö on kategorian 5 omia jätteitä pienempi),

13) ulosvuokrattu omaisuus (Postin kiinteistöissä on muutamia ulkopuolisia vuokralaisia, mutta näiden energiankulutus on sisällytetty scope 1:een ja 2:een).

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

## Muutokset raportoinnissa

Eurooppalaiseen kestävyysraportointistandardeihin valmistautumiseksi Postin vastuullisuusraportin rakennetta on uudistettu hieman. Raportti on laadittu samoja viitekehyksiä ja menetelmiä käyttäen kuin edellisvuonna vertailukelpoisuuden varmistamiseksi.

Palkkaeroa ja kokonaispalkitsemista koskevat sosiaalisen raportoinnin mittarit on lisätty ESRS-viitekehityksen vuoksi. Lisäksi Suomea koskevat tiedot on korvattu koko konsernia koskevilla tiedolla kaikissa tietopisteissä, joissa aiemmin raportoimme tiedot vain Suomen osalta.



# Riippumattoman varmentajan varmennusraportti

**Käännös englanninkielisestä tekstistä  
(Alkuperäinen)**

## 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.-31.12.2024 Posti Group Oyj:n Vastuullisuusraportissa 2024 (jäljempänä Tietyt vastuullisuustiedot).

## Tietyt vastuullisuustiedot

Rajoitetun varmuuden antavan toimeksiannon kohteena olivat seuraavat GRI Standards of the Global Reporting Initiative -standardien mukaiset tunnusluvut, jotka on identifioitu yhtiön Vastuullisuusraportilla 2024 esitetystä GRI-indeksissä:

- Yleiset tiedot
  - 2-7 Henkilöstö
- Energia
  - 302-1 Organisaation oma energian kulutus
  - 302-2 Organisaation ulkopuolinen energian kulutus

- Kasvihuonekaasupäästöt
  - 305-1 1 Suorat kasvihuonekaasupäästöt (Scope 1)
  - 305-2 E Energian epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (Scope 2)
  - 305-3 Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (Scope 3)
- Työllistäminen
  - 401-1 Uuden henkilöstön palkkaaminen ja henkilöstön vaihtuvuus
- Työterveys ja -turvallisuus
  - 403-8 Työterveys ja työturvallisuusjohtamisjärjestelmän piiriin kuuluvat työntekijät
  - 403-9 Työhön liittyvät tapaturmat
  - 403-10 Työperäiset sairaudet
- Työterveys ja -turvallisuus
  - 405-1 Hallintoelinten ja henkilöstöryhmien monimuotoisuus

## Johdon vastuu

Posti Group Oyj:n johto vastaa Tiettyjen vastuullisuustietojen laatimisesta raportointikriteeristön eli Posti Group Oyj:n Vastuullisuusraportissa 2024 kuvattujen raportointiohjeiden ja GRI Standards of the Global Reporting Initiative -standardien 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 ja laadunhallinta

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

PricewaterhouseCoopers Oy soveltaa kansainvälistä laadunhallintastandardia ISQM1, jonka mukaan tilintarkastusyhteisön on suunniteltava, otettava käyttöön ja pidettävä toiminnassa laadunhallintajärjestelmä, mukaan lukien eettisten vaatimusten, ammatillisten standardien sekä sovellettavien säädöksiin ja määräyksiin perustuvien vaatimusten noudattamista koskevat toimintaperiaatteet ja menettelytavat.

## 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 varmennustoimeksiannon standardin (ISAE) 3000 (uudistettu) ”Muut varmennustoimeksiannot kuin mennyttä aikaa koskevan taloudellisen informaation tilintarkastus tai yleisluonteinen tarkastus” ja (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. Varmennustoimeksiannon kuuluu toimenpiteitä evidenssin hankkimiseksi

Tiettyihin vastuullisuustietoihin sisältyvistä luvuista ja niissä esitettävistä muista tiedoista. Toimenpiteiden valinta perustuu varmentajan harkintaan ja arvioihin riskeistä, että Tiettyissä vastuullisuustiedoissa on olennainen virheellisyys.

Olemme toteuttaneet muun muassa seuraavat toimenpiteet:

- Haastatelleet yhtiön johtoa;
- Haastatelleet Tiettyjen vastuullisuustietojen sisältämien tietojen keruusta ja raportoinnista vastaavia henkilöitä konsernitasolla, Suomessa, Ruotsissa, Latviassa ja Virossa;
- Arvioineet yhtiön raportointiohjeiden ja menettelytapojen soveltamista;
- Testanneet Tiettyjen vastuullisuustietojen oikeellisuutta ja täydellisyyttä alkuperäisistä dokumenteista ja järjestelmistä otospohjaisesti;
- Testanneet Tiettyjen vastuullisuustietojen 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.–31.12.2024 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 esittämästämme johtopäätöksestä vain Posti Group Oyj:lle, emme kolmansille osapuolille.

Helsingissä 13.3.2025

### **PricewaterhouseCoopers Oy**

#### **Mikael Niskala**

Partner

Yritysvastuun raportointi- ja varmennuspalvelut

#### **Mikko Nieminen**

Partner, KHT

# GRI-indeksi

Posti Group Oyj on raportoinut GRI-standardeja soveltaen raportointikaudelta 1.1.–31.12.2024.  
GRI 1: Foundation 2021.

GRI-standardi	Raportointisisältö	Sijainti raportissa
<b>GRI 2: Yleinen raportointisisältö 2021</b>		
	2-1 Organisaation tiedot	<a href="#">Taloudellinen katsaus 2024: Konserniyritykset, Konsernitilinpäätöksen liitetiedot (Konsernin perustiedot)</a>
	2-2 Organisaation vastuullisuusraportointiin sisältyvät yksiköt	<a href="#">s. 48</a>
	2-3 Raportointijakso, -taajuus ja yhteystiedot	<a href="#">s. 48</a>
	2-4 Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa	<a href="#">s. 49</a>
	2-5 Ulkoinen varmennus	<a href="#">s. 48</a>
	2-6 Toiminnot, arvoketju ja muut liikesuhteet	<a href="#">s. 18–19</a>
	2-7 Työntekijät	<a href="#">s. 31–33</a>
	2-8 Työntekijät, jotka eivät ole henkilöstöä	<a href="#">s. 33</a>
	2-9 Organisaation hallintorakenne ja kokoonpano	<a href="#">s. 15–17</a> <a href="#">Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä 2024</a>
	2-10 Hallituksen valinta	<a href="#">Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä 2024</a>
	2-11 Hallituksen puheenjohtaja	<a href="#">Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä 2024</a>
	2-12 Hallituksen rooli vaikutusten hallinnan valvonnassa	<a href="#">Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä 2024</a>
	2-13 Vastuun delegointi vaikutusten hallinnasta	<a href="#">Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä 2024</a>
	2-14 Hallituksen rooli vastuullisuusraportoinnissa	<a href="#">Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä 2024</a>

GRI-standardi	Raportointisisältö	Sijainti raportissa
	2-15 Eturistiriidat	<a href="#">Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä 2024</a> <a href="#">Taloudellinen katsaus 2024: Lähipiiritapahtumat</a>
	2-16 Kriittisistä huolenaiheista viestiminen	<a href="#">s. 41–42</a>
	2-17 Hallituksen kollektiivinen tieto	<a href="#">s. 15–16</a>
	2-18 Hallituksen suorituskyvyn arviointi	<a href="#">Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä 2024</a>
	2-19 Palkitsemiskäytännöt	<a href="#">Palkitsemisraportti 2024</a>
	2-20 Palkitsemisen määrittelyprosessi	<a href="#">Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä 2024</a>
	2-21 Vuosittainen kokonaispalkitsemisen suhde	<a href="#">Palkitsemisraportti 2024</a>
	2-22 Lausunto kestävän kehityksen strategiasta	<a href="#">s. 4</a>
	2-23 Sitoumukset politiikkoihin	<a href="#">s. 8–10</a>
	2-24 Poliittikasitoumusten jalkautus	<a href="#">s. 15–17</a>
	2-25 Prosessit negatiivisten vaikutusten korjaamiseksi	<a href="#">s. 41</a>
	2-26 Mekanismit neuvojen kysymiseen ja huolenaiheden esille tuontiin	<a href="#">s. 41</a>
	2-27 Lakien ja määräysten noudattaminen	<a href="#">s. 41</a>
	2-28 Sidosryhmätoiminta	<a href="#">s. 41</a>
	2-29 Lähestymistapa sidosryhmien osallistamiseen	<a href="#">s. 19</a>
	2-30 Työehtosopimukset	<a href="#">s. 34</a>

GRI-standardi	Raportointisisältö	Sijainti raportissa
<b>Olennaiset aiheet</b>		
GRI 3: Olennaiset aiheet 2021		
	3-1 Olennaisten aiheiden määrittelyprosessi	<a href="#">s. 19</a>
	3-2 Olennaisten aiheiden luettelo	<a href="#">s. 19, 50–54</a>
	3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	<a href="#">s. 15–17</a>
<b>Taloudelliset vaikutukset</b>		
GRI 201: Taloudelliset tulokset 2016		
	201-1 Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen	<a href="#">s. 43</a>
	201-2 Ilmastonmuutoksen taloudelliset seuraamukset ja muut riskit ja mahdollisuudet organisaation toiminnalle	<a href="#">s. 21–24</a>
	201-3 Eläketurvan kattavuus	<a href="#">Taloudellinen katsaus 2024: Työsuhde-etuuksista aiheutuvat kulut, Eläkevelvoitteet</a>
	201-4 Valtiolta saadut avustukset	<a href="#">Taloudellinen katsaus 2024: Liiketoiminnan muut tuotot</a>
<b>Välilliset taloudelliset vaikutukset</b>		
GRI 203: Välilliset taloudelliset vaikutukset 2016		
	203-1 Infrastruktuuri-investointien ja yleishyödyllisten palvelujen tuen kehitys ja vaikutukset	<a href="#">Taloudellinen katsaus 2024: Aineelliset hyödykkeet, Hallituksen toimintakertomus: Tutkimus- ja kehittämis toiminta</a>
	203-2 Merkittävät epäsuorat taloudelliset vaikutukset	<a href="#">Taloudellinen katsaus 2024: Hallituksen toimintakertomus: Markkina- ja toimintaympäristö</a>
<b>Hankintakäytännöt</b>		
GRI 204: Hankintakäytännöt 2016		
	204-1 Ostot paikallisilta toimittajilta	<a href="#">s. 38</a>
<b>Korruptionvastaisuus</b>		
GRI 205: Korruptionvastaisuus 2016		
	205-1 Liiketoiminnot, joiden korruptioon liittyvät riskit on arvioitu	<a href="#">s. 41</a>
	205-2 Korruption vastaisiin politiikkoihin ja menettelytapoihin liittyvä viestintä ja koulutus	<a href="#">s. 41</a>
	205-3 Vahvistetut lahjontatapaukset ja niihin liittyvät toimenpiteet	<a href="#">s. 41</a>

GRI-standardi	Raportointisisältö	Sijainti raportissa
<b>Kilpailun rajoittaminen</b>		
GRI 206: Kilpailun rajoittaminen 2016		
	206-1 Kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin ja monopoliaseman väärinkäyttöön liittyvät oikeustoimet	<a href="#">s. 39</a>
<b>Verot</b>		
GRI 207: Verot 2019		
	207-1 Verostrategia	<a href="#">s. 43–44</a>
	207-2 Verojen hallinto, valvonta ja riskienhallinta	<a href="#">s. 43–44</a>
	207-3 Sidosryhmien osallistaminen ja veroihin liittyvien huolenaiheiden hallinta	<a href="#">s. 43–44</a>
	207-4 Maakohtainen veroraportointi	<a href="#">s. 45–46</a>
<b>Energia</b>		
GRI 302: Energia 2016		
	302-1 Organisaation oma energiankulutus	<a href="#">s. 25</a>
	302-2 Organisaation ulkopuolinen energiankulutus	<a href="#">s. 25</a>
<b>Päästöt</b>		
GRI 305: Päästöt 2016		
	305-1 Suorat kasvihuonekaasupäästöt (scope 1)	<a href="#">s. 26</a>
	305-2 Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (scope 2)	<a href="#">s. 26</a>
	305-3 Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (scope 3)	<a href="#">s. 26</a>
<b>Jätteet</b>		
GRI 306: Jätteet 2020		
	306-1 Jätteen syntyminen ja jätteen merkittävät vaikutukset	<a href="#">s. 27</a>
	306-2 Jätteen merkittävien vaikutusten hallinta	<a href="#">s. 27</a>
	306-3 Syntyneet jätteet	<a href="#">s. 27</a>
	306-4 Jätteet, joita ei ole hävitetty	<a href="#">s. 27</a>
	306-5 Hävitetyt jätteet	<a href="#">s. 27</a>
<b>Toimittajien ympäristöarviointi</b>		
GRI 308: Toimittajien ympäristöarviointi 2016		
	308-1 Osuus uusista toimittajista, jotka on arvioitu ympäristökriteerien mukaisesti	<a href="#">s. 37–38</a>
	308-2 Negatiiviset ympäristövaikutukset toimitusketjussa ja toteutetut toimenpiteet	<a href="#">s. 37–38</a>

GRI-standardi	Raportointisisältö	Sijainti raportissa
<b>Työsuhteet</b>		
GRI 401: Työsuhteet 2016		
	401-1 Uuden palkatun henkilöstön määrä ja vaihtuvuus	<a href="#">s. 32</a>
	401-2 Kokoaikaisen henkilöstön henkilöstöetuudet, joita ei tarjota määräaikaiselle tai osa-aikaiselle henkilöstölle	<a href="http://www.posti.com">www.posti.com</a>
	401-3 Perhevapaa	<a href="#">s. 36</a>
<b>Henkilöstön ja johdon väliset suhteet</b>		
GRI 402: Henkilöstön ja johdon väliset suhteet 2016		
	402-1 Muutostilanteissa noudatettava vähimmäisilmoitusaika	<a href="#">s. 30</a>
<b>Työterveys ja -turvallisuus</b>		
GRI 403: Työterveys ja -turvallisuus 2018		
	403-1 Työterveys- ja turvallisuusjohtamisjärjestelmät	<a href="#">s. 29–30</a>
	403-2 Riskien tunnistaminen, arviointi ja tapausten tutkinta	<a href="#">s. 29–30</a>
	403-3 Työterveyspalvelut	<a href="#">s. 29–30</a>
	403-4 Työntekijöiden osallistuminen työterveyden ja -turvallisuuden johtamiseen ja kehittämiseen	<a href="#">s. 29, 35</a>
	403-5 Työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvät koulutukset	<a href="#">s. 30, 35</a>
	403-6 Työntekijöiden terveyden edistäminen	<a href="#">s. 35</a>
	403-7 Liiketoimintaan suoraan liittyvien työterveys- ja turvallisuusvaikutusten ehkäiseminen	<a href="#">s. 35</a>
	403-8 Työterveys- ja turvallisuusjohtamisjärjestelmien kattavuus	<a href="#">s. 36</a>
	403-9 Työtapatuimat	<a href="#">s. 36</a> (403-9 a. i., iii., e ja g raportoitu)
	403-10 Työperäiset sairaudet	<a href="#">s. 36</a> (403-10 a. ii. raportoitu)
<b>Koulutus ja osaamisen kehittäminen</b>		
GRI 404: Koulutus ja osaamisen kehittäminen 2016		
	404-1 Keskimääräiset koulutustunnit vuodessa henkilöä kohden	<a href="#">s. 35</a>
	404-2 Osaamisen kehittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen liittyvät ohjelmat	<a href="#">s. 11</a>
	404-3 Kehityskeskustelut ja suoritusten arvioinnit	<a href="#">s. 35</a>

GRI-standardi	Raportointisisältö	Sijainti raportissa
<b>Monimuotoisuus ja yhdenvertaiset mahdollisuudet</b>		
GRI 405: Monimuotoisuus ja yhdenvertaiset mahdollisuudet 2016		
	405-1 Hallinnon ja henkilöstön monimuotoisuus	<a href="#">s. 16, 34</a> (405-1 a. i., iii., b. i., ii. ja iii. raportoitu)
	405-2 Naisten ja miesten peruspalkkojen sekä palkitsemisen suhde	<a href="#">s. 36</a>
<b>Syrjinnän ehkäisy</b>		
GRI 406: Syrjinnän ehkäisy 2016		
	406-1 Syrjintätapaukset ja korjaavat toimenpiteet	<a href="#">s. 30, 41</a>
<b>Yhdistymisen vapaus ja työehtosopimukset</b>		
GRI 407: Yhdistymisen vapaus ja työehtosopimukset 2016		
	407-1 Toiminnot ja tavarantoimittajat, joiden osalta järjestäytymisvapaus ja kollektiivinen neuvottelu-oikeus voivat olla uhattuna	<a href="#">s. 34</a>
<b>Toimittajien sosiaalinen arviointi</b>		
GRI 414: Toimittajien sosiaalinen arviointi 2016		
	414-1 Uudet toimittajat, jotka on arvioitu sosiaaliseen vastuuseen liittyvien kriteerien mukaisesti	<a href="#">s. 37–38</a>
	414-2 Negatiiviset sosiaalisen vastuun vaikutukset toimitusketjussa ja toteutetut toimenpiteet	<a href="#">s. 38</a>
<b>Poliittinen vaikuttaminen</b>		
GRI 415: Poliittinen vaikuttaminen 2016		
	415-1 Poliittinen tuki	<a href="#">s. 41</a>
<b>Markkinointiviestintä ja tuoteinformaatio</b>		
GRI 417: Markkinointiviestintä ja tuoteinformaatio 2016		
	417-3 Markkinointiviestintään liittyvien lakien, säännösten ja vapaaehtoisten periaatteiden rikkomukset	<a href="#">s. 39</a>
<b>Asiakkaiden yksityisyydensuoja</b>		
GRI 418: Asiakkaiden yksityisyydensuoja 2016		
	418-1 Asiakkaiden yksityisyydensuojan rikkomiseen ja asiakastietojen hävittämiseen liittyvät valitukset	<a href="#">s. 41</a>

# ESRS-indeksi

Osio	ESRS-standardi	Raportointisisältö	Sijainti raportissa
Yleiset tiedot	ESRS 2	Laatimisperusteet	<a href="#">s. 15</a>
		Hallinto	<a href="#">s. 15</a>
		Strategia	<a href="#">s. 19</a>
Ilmastonmuutos	ESRS E1	Strategia	<a href="#">s. 21</a>
		Vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet	<a href="#">s. 24</a>
		Mittarit ja tavoitteet	<a href="#">s. 24</a>
Kiertotalous	ESRS E5	Toimintaperiaatteet	<a href="#">s. 27</a>
		Mittarit ja tavoitteet	<a href="#">s. 27</a>
		Strategia	<a href="#">s. 29</a>
Oma työvoima	ESRS S1	Vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet	<a href="#">s. 29</a>
		Mittarit ja tavoitteet	<a href="#">s. 31</a>
		Strategia	<a href="#">s. 37</a>
Arvoketjun työntekijät	ESRS S2	Vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet	<a href="#">s. 37</a>
		Mittarit ja tavoitteet	<a href="#">s. 37</a>
		Strategia	<a href="#">s. 39</a>
Kuluttajat ja loppukäyttäjät	ESRS S4	Vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet	<a href="#">s. 39</a>
		Mittarit ja tavoitteet	<a href="#">s. 39</a>
		Strategia	<a href="#">s. 41</a>
Liiketoiminnan harjoittaminen	ESRS G1	Vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet	<a href="#">s. 41</a>
		Mittarit ja tavoitteet	<a href="#">s. 41</a>

posti

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