

[www.posti.com/vastuullisuus](http://www.posti.com/vastuullisuus)

**posti**



**2020**

**Vastuullisuusraportti**



## SISÄLTÖ

<b>POSTIN SUUNTA</b>	<b>3</b>	<b>IHMISET</b>	<b>30</b>
Toimitusjohtajan katsaus	4	Posti ja ihmiset	32
Tarkoitus, arvot, visio	5	Osaamisen kehittäminen	33
Posti lyhyesti	6	Hyvinvoinnin edistäminen	35
Vuoden kohokohdat	7	Turvallinen työympäristö	37
Postin strategia	8	Avainluvut	39
<b>VASTUULLISUUS POSTISSA</b>	<b>11</b>	<b>VEROJALANJÄLKI</b>	<b>41</b>
Vastuullisuuden johtaminen	12	Verojalanjälki	43
Vastuullisuusohjelma ja tavoitteet	13	Avainluvut	46
Sidosryhmäyhteistyö	16	<b>GRI</b>	<b>48</b>
Koronan vaikutukset	18	Raportointiperiaatteet	49
<b>YMPÄRISTÖ</b>	<b>19</b>	GRI-indeksi	50
Nollapäästötavoitteemme	21		
Postin päästöt	22		
Kohti nollapäästöjä	25		
Kestävämpi kauppa	26		
Avainluvut	28		

# Postin suunta

**PÄIVITIMME OLEMASSAOLOMME tarkoituksen, arvomme ja konsernimme strategian – toisin sanoen sen, miksi olemme olemassa ja kuinka aiomme tuota tarkoitusta toteuttaa. Vastuullisuus on sekä tarkoituksemme että uuden strategiamme keskeisiä elementtejä.**

# Toimitusjohtajan katsaus

VIIME VUOSI OLI poikkeuksellinen. Meille postilaisille se oli myös monin tavoin käänntekevä. Koronapandemia haastoi työmme edellytyksiä, mutta onnistuimme vaativissa olosuhteissa huolehtimaan sekä toistemme että asiakkaidemme terveydestä ja turvallisuudesta ja pidimme yhteiskunnan rattaita pyörimässä hyvin poikkeuksellisissa olosuhteissa.

Teimme samaan aikaan työtä peruskysymysten äärellä: Miksi olemme Postina olemassa ja mihin suuntaan olemme kulkemassa? Kuinka voimme parhaiten palvella ihmisten muuttuvia tarpeita ja samaan aikaan olla mukana ratkaisemassa yhteistä ilmastokriisiä?

Vastauksena näihin kysymyksiin päivitimme olemassaolomme tarkoituksen, yhteiset arvomme sekä konsernimme strategian. Tulevaisuuden Posti on moderni jakelu- ja logistiikkayhtiö.

Meillä on vastuu erityisesti henkilöstömme ja kumppaneitamme kohtaan: maailman muuttuessa Postinkin on muututtava, mutta samaan aikaan matkan on oltava inhimillinen.

Päivitimme viime vuonna myös vastuullisuusohjelmamme. Edellinen pitkän aikavälin päästötavoittemme oli pienentää kokonaispäästöjämme Suomessa suhteessa liikevaihtoon 30 prosentilla vuoteen 2020 mennessä vuoden 2007 tasoon verrattuna. Tavoite ylittyi, sillä vähennys suhteessa liikevaihtoon oli 37 prosenttia. Nyt on aika nostaa reilusti rimaa.

Vastuullisuus on keskeisessä roolissa konsernistrategiassamme ja vastuulliset valinnat ovat osa päivittäistä työtämme. Ilmastoasioissa emme tyydy hyvään perustasoon vaan haluamme näyttää esimerkkiä. Emme ainoastaan osallistu talokoiisiin vaan haluamme rakentaa oman alamme edistyksellisimpiä ratkaisuja. Siksi toissavuoden lopussa asettamamme kunnianhimoisen tavoite painaa omat päästömme nolnaan vuoteen 2030 mennessä on yksi uudenkin strategiamme keskeisiä kulmakiviä.

Jotta kaikki tavoittemme olisivat varmuudella viimeisimmän ilmastotieteen mukaisia, sitouduimme viime vuonna tieteeseen pohjautuvaan, Science Based Targets initiative -ilmastoaloitteeseen.



Matkamme kohti tavoitetta eteni viime vuonna hyvin. Omat päästömme pienenevät 14 prosenttia.

Etenimme myös vastuullisuuden muilla osa-alueilla. Korona sai ihmiset lisäämään verkkokauppaostoksia ja tämä lisäsi toimittamamme pakettimäärät ennätystasolle. Onnistuimme kasvaneista volyymeistä huolimatta parantamaan työturvallisuutta ja esimerkiksi työtaturmien määrä laski 11 prosentilla. Muuttunut tilanne pakotti meidät innovoimaan uudenlaisia tapoja työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittämiseksi ja tulemme hyödyntämään näitä oppeja myös sen jälkeen, kun tilanne toivottavasti rauhoittuu.

2020-luvun alkuaskeleet ovat osoittaneet, että yhteiskunta tarvitsee vastuullista jakelu- ja logistiikkaosaamista, joka kykenee kilpailukykyisesti kantamaan vastuuta ympäristöstä, ihmisistä ja taloudesta. Lähetysten liikkuminen on aina ollut edellytys ja merkki vireästä yhteiskunnasta. Tiukan paikan tullen se on elinehto.

Viime vuosisatoina matkoja on ollut monia: erämaista kaupunkeihin, merten takaa tuvan pöydälle, taistelulinjojen yli ja rintamalta kotiin. Nykyisin käsittelemme kaikkea paperikoneen osista aina vertaiskaupan vaatteisiin. Toimitamme vastuullisesti sen millä on merkitystä – sinun ehdoillasi.

Olemme sitoutuneita rakentamaan vahvemman ja yhä vastuullisempia jakelu- ja logistiikkapalveluita tarjoavan yhtiön. Tämän eteen teemme pitkäjänteistä työtä yhdessä henkilöstömme kanssa. Käsisssäsi on tuorein vastuullisuusraporttimme. Kerromme siinä avoimesti sekä sen, mitä olemme kuluneen vuoden aikana saaneet aikaan, mutta myös sen, mihin olemme kulkemassa – vaikka perille pääsy veisikin vuosia.

Hyviä lukuhetkiä!

**TURKKA KUUSISTO, toimitusjohtaja**

## TARKOITUS

**Toimitamme  
vastuullisesti sen  
millä on merkitystä  
– sinun ehdoillasi.**

## VISIO

**Tulevaisuuden Posti  
on moderni ja yhä  
kannattavampi jakelu-  
ja logistiikkayhtiö.**

## ARVOMME

## Luotettava

Toimimme ja viestimme kumppanina ja työnantajana läpinäkyvästi. Pidämme lupauksemme ja kannamme vastuumme myös silloin, kun jotain odottamatonta tapahtuu.

## Arvostava

Huolehdimme ihmisistämme, maapallosta ja siitä että tekemisemme on merkityksellistä. Olemme ylpeitä meistä ja työstä, jota teemme. Arvostamme toisiamme, asiakkaitamme ja kumppaneitamme.

## Edistyksellinen

Kehitämme jatkuvasti osaamistamme ja liiketoimintaamme asiakkaidemme parhaaksi. Olemme uteliaita ja avoimia muutokselle. Emme jää paikoillemme, haluamme olla edelläkävijä.

# Posti lyhyesti

Liikevaihtomme  
**1 613,6**  
milj. eur

Oikaistu  
liiketuloksemme  
**66,1** milj. eur

6 liiketoiminta-  
ryhmää:  
  
postipalvelut,  
paketti ja  
verkkokauppa,  
rahtipalvelut,  
Transval, Aditro  
Logistics ja  
Itella Venäjä

Henkilöstömme  
**21 000**  
vuoden 2020 lopussa

Pakettien määrä  
**+27 %**  
Suomessa ja Baltiassa

Postilla on  
toimintaa  
8 maassa.  
Haemme uuden  
strategiamme  
myötä kasvua  
Suomesta,  
Ruotsista ja  
Baltiasta.

Käymme päivittäin noin  
**3 miljoonalla**  
ovella



# Vuoden kohokohdat



## Päästöt pienenevät

Edellinen, 2020 päättynyt, päästötavoitteemme ylittyi ja olemme hyvällä matkalla kohti uutta tavoitetta painaa päästöt nollaan vuoteen 2030 mennessä. Viime vuoden aikana omat päästömme vähenivät 14 prosenttia.

## Vastuullisuus ohjaa työtämme

Päivitimme vastuullisuusohjelmamme, ja se luotsaa meitä kohti entistä kunnianhimoisempaa vastuullisuustyötä. Vastuullisuus on myös merkittävässä roolissa uudessa, vastapäivitettyssä olemassaolon tarkoituksessamme sekä konsernimme strategiassa.

**-13 %**

kasvaneista kuljetusmääristä huolimatta tapaturmataajuus pieneni

**47,8 milj. eur**

maksoimme viime vuoden aikana veroja kaikissa toimintamaissamme



## Korona

Korona leimasi kulunutta vuotta, mutta se toi mukanaan myös paljon onnistumisia: huoltovarmuuden ylläpitäminen onnistui, osaamisen kehittäminen otti harppauksia eteenpäin ja sisäinen kommunikatio onnistui. Työturvallisuudessakin mentiin eteenpäin.



Posti nousi kansainvälisen EcoVadis-tutkimusyhtiön arvioissa platinatasolle sijoittumisessaan vastuullisuudessa. Platinataso on yhtiön korkein mahdollinen sijoittuminen. Aiempi sijoitus oli kultataso. Pisteillä 77/100 Posti sijoittuu EcoVadiksen arvioimien yritysten joukossa maailman parhaimman prosentin joukkoon toimialariippumattomassa vertailussa. Arvio myönnettiin helmikuussa 2021 menneen vuoden suoriutumisen perusteella.

EcoVadis on ostajille ja toimittajille suunnattu vastuullisen hankinnan verkosto, jossa on mukana 50 000 toimittajaa 190 eri toimialalta ja 150 eri maassa. Järjestelmässä toimittajat arvioidaan ja pisteytetään vuosittain kokonaisvaltaisen vastuullisuussuoriutumisen perusteella ympäristövastuun, sosiaalisen vastuun, liiketoiminnan eettisyyden sekä vastuullisen hankinnan osa-alueilla.



# Postin strategia

Päivitimme olemassaolomme tarkoituksen, arvomme ja konsernimme strategian – toisin sanoen sen, miksi olemme olemassa ja kuinka aiomme tuota tarkoitusta toteuttaa.

POSTI ON KOKO historiansa ajan toimittanut perille asioita, joilla on ihmisille merkitystä. Se, mitä on kuljetettu, on vuosien saatossa muuttunut, mutta vastuu perillemenosta on muuttumaton. 1600-luvulla soudimme saaristomeren halki. Nyt kuljemme pyörin, sähkörahtiskoottereilla ja rekoilla. Perille olemme toimittaneet ensin sulkakynien kirjailemia kirjeitä, sitten sähköitä, konekirjoitettuja ja digiprintattuja viestejä.

Viimeisen kymmenen vuoden aikana maailman kiihtyvä muutos oli kuitenkin tehdä tästä vaikeaa. Digitalisaatio ja ihmisten käyttäytymisen muutos ovat laskeneet jaettavan postin määrää: kirjeposti on reilun kymmenen vuoden aikana kutistunut 70 prosenttia. Murros ei liioin ole ohi: kirjepostin määrän arvioidaan seuraavan kolmen vuoden aikana puolittuvan nykyisestä.



Me toimitamme kirjepostia, sanomalehtiä ja muita paperilähetyksiä niin kauan kuin jaettavaa on. Kehitys on kuitenkin vääjäämätöntä ja meidän tulee huolehtia yhdessä siitä, että muutos hoidetaan hallitusti, vastuullisesti ja henkilöstöämme arvostaen.

Kirjepostin määrän laskiessa oli kyettävä synnyttämään uutta, korvaavaa liiketoimintaa. Lähdimme jo yli vuosikymmen sitten etsimään uutta jalansijaa maailmassa, joka digitalisoituu, kaupungistuu ja kamppailee ilmastonmuutosta vastaan yhä kiivaammin. Jälkikäteen osalle kokeiluista voi hymyillä, mutta osasta taas kasvoi kansainvälisesti uraauurtavia menestystarinoita kuten planeetan tihein pakettiautomaattiverkosto.

### Tulevaisuuden Posti on moderni jakelu- ja logistiikkayhtiö

Olemme nyt saapuneet käännekohtaan, jossa taas kerran suuntaamme osaamisemme palvelemaan ihmisiä ja yhteiskuntaa ajan tarpeiden mukaisesti. Viime vuonna paketti- ja verkkokauppaliiketoiminta ja logistiikkapalvelut kehittyivät tavalla, joka kirkasti tulevaisuutemme. Nyt ja jatkossa toimintamme ydin ovat paketit ja materiaalivirrat. Tulevaisuuden Posti on moderni jakelu- ja logistiikkayhtiö. Kasvumme ydin on pakettiliikenne ja sopimuslogistiikka Suomen, Ruotsin ja Baltian alueella koko arvoketjun mitalta.

Viime vuosina kuluttajien verkkokaupasta tutut nopeus, kitkattomuus ja kätevyys ovat ulottumassa myös yritysten väliseen logistiikkaan. Syntyy uusi, logistiikkapalvelut ja verkkokaupan yhteen nivova arvoketju.

Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että rahti ja lähetykset kulkevat kauttamme, ne varastoidaan, kootaan ja toimitetaan meidän toimestamme ja niiden liikkumista ohjataan järjestelmissämme. Ihmiset ja tekoäly palvelevat yhdessä vastaanottajien toiveita ja tarpeita.

Kun kuluttaja tilaa jotain verkkokaupasta, meidän työmme on alkanut jo kauan ennen tilausta. Postilaisten kädet ja järjestelmät ovat kuljettaneet tavaroita tuotantoon ja tuotannosta varastoon – optimoidusti, teollisen tason digitalisaatiota hyödyntäen, sekä eri rahtivirtoja ja varastoja yhdistäen.

Olemme lähettäneet, vastaanottaneet ja hyllyttäneet valmiit tuotteet myymälässä. Ja kun kuluttaja klikkaa ostoksen hyväksytyksi, olemme taas asialla aina kotiovelle saakka.

Kaikki tämä tapahtuu kannattavasti ja pian myös päästöttömästi – tavalla, joka palvelee nykyhetkeä ja rakentaa parempaa huomista.

## Työmme alkaa jo kauan ennen tilausta.



### Olemassaolomme tarkoitus ja arvomme

Kirkastettu olemassaolomme tarkoitus kiteyttää sekä satojen vuosien kokemuksesta kumpuavan ammattitilpeytemme että jatkuvan halumme pysyä aikaamme edellä: **Toimitamme vastuullisesti sen millä on merkitystä – sinun ehdoillasi.**

Haastamme sekä itsemme että koko toimialan tekemällä toimitukset ympäristön, yhteiskunnan ja talouden kannalta yhä vastuullisemmin ja luotettavammin. Haluamme tehdä asiakkaamme elämästä toimivampaa ja siksi kehitämme jatkuvasti joustavuutta, seurattavuutta ja kitkattomuutta.

Kysyimme kaikille postilaisille avoimella kyselyllä sitä, mikä saa meidät olemaan ylpeitä työstämme ja millaisena haluamme nähdä yhteisen yhtiömme tulevaisuudessa. Postin pitkä historia, tärkeä yhteiskunnallinen rooli ja työn merkitys sekä tulevaisuuteen katsova osaaminen ja työn kestävyys nousivat vahvoina tekijöinä esiin. Siksi uudistetut arvomme – **luotettava, arvostava ja edistyksellinen** – tarjoavat vahvan pohjan toteuttaa olemassaolomme tarkoitusta.

Uudistamme toimintaamme, jotta voimme joka päivä toimittaa sen millä on merkitystä sinulle, vastuullisesti ja sinun ehdoillasi.



### Asiakaskeskeisyys

Palvelukulttuurimme perustana on asiakkaan tuominen keskiöön sekä jatkuva liiketoiminnan kehittäminen läpi arvoketjun, yhdessä asiakkaidemme kanssa.



### Mutkattomuus

Kitkattomuus, laatu, nopeus ja seurattavuus sekä vastaanottajan valta päättää – siinä on resepti asiakaskokemuksellemme.



**Toimitamme vastuullisesti sen millä on merkitystä – sinun ehdoillasi**



**Varastointi**

**posti**



**Jakelu**



**Kuljetus**



**Lajittelu**

Parhaat osaajat

Kattava jakeluverkko

Arvomme: Luotettava Arvostava Edistyksellinen

Edelläkävijyys datassa ja teknologiassa



### Vastuullisuus

Panostamme vastuulliseen ja kestäväan liiketoimintaan. Yksi keskeisimmistä tavoitteista on päästöjemme painaminen nolnaan vuoteen 2030 mennessä.



### Toimialan edelläkävijyys

Innovoimme ja kehitämme jatkuvasti toimialaa muuttavia toimintatapoja yhdessä kumppaniemme kanssa.

# Vastuullisuus Postissa

**VASTUULLISUUTEMME PERUSTANA ON olemassaolomme tarkoitus sekä arvomme ja strategiamme. Toteutamme vastuullisuustyötämme kansainvälisten vastuullisuusaloitteiden ja sopimusten mukaisesti. Työtä ohjaa poikkiorganisatorinen ohjausryhmä.**

# Vastuullisuuden johtaminen

Postin vastuullisuustyön pohjana ovat kansainväliset vastuullisuusaloitteet ja sopimukset, kuten YK:n Global Compact ja YK:n kestävän kehityksen tavoitteet. Vastuullisuustyötämme johtaa poikkiorganisatorinen Sustainability & Compliance -ohjausryhmä.

POSTIN VASTUULLISUUDEN perustana ovat yhtiön strategia, arvot, sitoumukset sekä valtio-omistajan periaatepäätös valtionyhtiöiden esimerkillisestä asemasta yhteiskuntavastuun toteuttajina. Vastuullisuus on mukana yhtiön tarkoituksen ja olemassaolon määrittämisessä. Postin hiilidioksidipäästötavoite oli strateginen painopiste jo edellisessä strategiassa ja on sitä myös uudessa, vuonna 2021 voimaan astuvassa strategiassa. Lisäksi yhtiön johdon palkitseminen on sidottu ilmastotavoitteisiin.

Posti on sitoutunut YK:n Global Compact -aloitteen peruseriaatteisiin koskien työvoimaa, ympäristöä, korruption torjuntaa ja ihmisoikeuksia. Lisäksi Posti on sitoutunut huomioimaan ihmisoi-

keudet sekä omassa toiminnassaan että alihankintaketjussaan YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien periaatteiden mukaisesti. Vuonna 2020 sitouduimme ilmastotyössämme tieteeseen perustuvaan Science Based Targets initiative -ilmastoaloitteeseen. Lisäksi Posti on sitoutunut edistämään viittä kestävän kehityksen tavoitetta osana kansainvälisen postijärjestön IPC:n toimialayhteistyötä.

Postin arvot ja vastuullisuusperiaatteet konkretisoituvat vuonna 2020 päivitettyssä [Työntekijän toimintaohjeessa](#), joka määrittää oikeat toimintatavat eri tilanteissa. Edellytämme Postin alihankkijoiden ja toimittajien noudattavan samoja toimintatapoja ja periaatteita.



Edistää kaikkia koskevaa kestävää talouskasvua, täyttää ja tuottavaa työllisyyttä sekä säällisiä työpaikkoja

- Terveys ja turvallisuus
- Oppiminen ja kehittyminen



Rakentaa kestävää infrastruktuuria sekä edistää kestävää teollisuutta ja innovaatioita

- Resurssitehokkuus



Taata turvalliset ja kestävät kaupungit sekä asuinyhdyskunnat

- Ilmanlaatu
- Kiertotalous

Ne on kuvattu tarkemmin [Toimittajien menettelyohjeessa](#).

Vastuullisuus on Postissa integroitu yhtiön strategiaan, ja yhtiön hallitus on vahvistanut uuden vastuullisuusohjelman strategian yhteydessä. Hallitus ja Postin konsernin johtoryhmä seuraavat vastuullisuusohjelman etenemistä vuosittain.

Vastuullisuustoimintoa johdetaan poikkiorganisatorisessa, syksyllä 2020 perustetussa Sustainability & Compliance -ohjausryhmässä. Ryhmän tehtävänä on seurata vastuullisuusohjelman etenemistä sekä varmistaa, että vastuullisuus huomioidaan Postin strategiassa ja investointipäätöksissä. Ohjaus-



Varmistaa kulutus- ja tuotantotapojen kestävyys

- Vastuullinen hankinta



Toimia kiireellisesti ilmastonmuutosta ja sen vaikutuksia vastaan

- Ilmastonmuutoksen torjunta

IPC:n ympäristö- ja ilmastotyön edistymisestä voi lukea lisää [Posti- ja logistiikkatoimialan vuoden 2019 vastuullisuusraportista](#).

ryhmän vetäjä on Postin johtoryhmän jäsen, ja ryhmässä on henkilöstöjohdon ja liiketoimintojen edustus.

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

Posti on aktiivisesti mukana kansainvälisen postijärjestö IPC:n (International Postal Corporation) vastuullisuustyössä. Posti on IPC:n jäsenenä sitoutunut edistämään viittä YK:n kestävän kehityksen tavoitetta. Vuonna 2019 IPC:n jäsenet sopivat myös tarkemmat toimialakohdattaiset fokusalueet, joita ne lähtevät edistämään osana laajempaa toimialan vastuullisuusohjelmaa. IPC:n ympäristö- ja ilmastotyön edistymisestä voi lukea lisää Posti- ja logistiikkatoimialan [vuoden 2019 vastuullisuusraportista](#).



# Vastuullisuus- ohjelma ja -tavoitteet

Postille laadittiin raportointivuoden aikana uusi vastuullisuusohjelma vuosille 2021–2023. Ohjelman päivittäminen koettiin tarpeelliseksi, sillä edellisen ohjelman tavoitteet on pääosin saavutettu. Myös toimintaympäristön muutokset edellyttävät uudenlaista otetta vastuullisuustyöhön.

Raportoimme vuoden 2020 tulokset vanhan ohjelman mukaisesti ja luomme samalla siirtymää uuteen.

## **Vastuullisuus osaksi liiketoimintaa**

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


Vastuullisuusodotukset yrityksiä kohtaan kasvavat jatkuvasti, ja yritysten odotetaan osallistuvan aktiivisesti yhteiskunnallisten ja ympäristöongelmien ratkaisemiseen. Olemme tunnistaneeet toimintaympäristön muutokset ja sidosryhmiemme odotuk-

set ja kytkeneet vastuullisuuden entistä vahvemmin osaksi Postin strategiaa ja liiketoimintaa. Vastaamme vastuullisuusohjelmalla myös valtio-omistajan asettamiin tavoitteisiin.

Logistiikkayhtiönä ilmastonmuutoksen torjunta ja työ sekä oman toiminnan että yhteiskunnan hiilineutraaliuden edistämiseksi on Postin vastuullisuuden kovaa ydintä. Ilmastonmuutoksen torjuminen on myös yksi yhtiön strategisista tavoitteista.

Vuonna 2019 käynnistimme vastuullisuusohjelmamme päivittämisen ilmasto- ja ympäristöasioilla ja asetimme uuden, kunnianhimoisen ilmastotavoitteen olla nollapäästöinen vuoteen 2030 mennessä. Vuonna 2020 sitouduimme tieteen perustuvaan Science Based Targets initiative -ilmastoaloitteeseen ja vuoden 2021 aikana teemme päätöksen siitä, sidommeko ilmastotavoitteemme alle 1,5 asteen lämpenemisrajaan vai vielä sitäkin kunnianhimoisempaan net zero -tavoitteeseen.

Vuonna 2020 jatkuneessa päivityksessä määrittelimme roolimme asiakkaidemme ilmastotyön tukijana ja mahdollistajana. Autamme asiakkaitamme saavuttamaan kestävä kehityksen tavoitteensa ja edistämme kestävä kulutusta muun muassa tarjoamalla kestäviä verkkokaupparatkaisuja.

Toimitamme vastuullisesti sen millä on merkitystä – sinun ehdoillasi			
 <p><b>Voimme olla ylpeitä siitä keitä olemme ja mitä teemme</b></p>		 <p><b>Pyrimme päästöttömiin toimituksiin ja tuemme sekä yrityksiä että kuluttajia entistä kestävämmän elämäntavan ja liiketoiminnan saavuttamisessa</b></p>	
MERKITYKSELLINEN TYÖ	ARVOJOHTAMINEN	NOLLAPÄÄSTÖISYYS 2030	YHDESSÄ KOHTI KESTÄVÄÄ TULEVAISUUTTA
<p>Työn merkitys tarkoittaa eri ihmisille eri asioita, mutta se rakentuu aina yhteiselle merkitykselle ja yhteisille arvoille. Tavoitteemme on, että työntekijämme voivat kokea ylpeyttä tekemästään työstä.</p>	<p>Johtamisemme rakentuu yhteisille arvoille, johtamisperiaatteille sekä osallistavalle johtamiselle ja yrityskulttuurille. Tuemme ja koulutamme johtoa ja esihenkilöitä sekä kannustamme avoimeen ja aitoon vuorovaikutukseen.</p>	<p>Vähennämme omat päästömme nollaan vuoteen 2030 mennessä. Pienennämme hiilijalanjälkeämme investoimalla uuteen teknologiaan, puhtaaseen käyttövoimaan sekä tehokkuuden parantamiseen.</p>	<p>Haluamme auttaa asiakkaitamme saavuttamaan heidän omat vastuullisuustavoitteensa esimerkiksi aktiivisen vuorovaikutuksen, yhteiskehittämisen sekä päästöjen mittaamisen avulla. Edistämme kestävämpää kuluttamista jakaen tietoa ja hyviä esimerkkejä.</p>
<p><b>Perusta: työturvallisuus, hyvinvointi, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo, kestävä hankinta, eettinen liiketoiminta</b></p>			

Uuden vastuullisuusohjelman toinen kokonaisuus liittyy ihmisiin. Haluamme, että kaikki Postin työntekijät voivat olla ylpeitä postilaisuudestaan ja tekevästään työstä. Merkityksellinen työ ja arvoin pohjautuva johtaminen rakentavat myönteistä työntekijäkokemusta ja tukevat Postin henkilöstöä käynnissä olevassa muutosprosessissa.

Asetamme vastuullisuusohjelman painopisteille tavoitteet ja määrittelemme mittarit vuoden 2021 ensimmäisellä puoliskolla.

### Osallistava prosessi

Vastuullisuusohjelman laadintaan osallistettiin Postin sisäisiä ja ulkoisia sidosryhmiä laajasti ja monipuolisesti.

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

Osana prosessia ulkopuolinen asiantuntija fasilitoi johdolle ja vastuullisuuden avainhenkilöille ajankohtaisia vastuullisuuden trendejä ja viitekehyksiä käsittelevän koulutuksen. Postin yhteiskunnallisesta vaikuttavuudesta teettämämme

analyysi antoi materiaalia erityisesti vastuullisuusohjelmamme yhteiskuntaan ja asiakkaisiin liittyviä tavoitteita varten. Liiketoiminnot puolestaan työstivät Postille kestävä kehitystä tukevia liiketoiminnan malleja.

Vastuullisuusohjelmaa taustoitettiin laajalla verkkopohjaisella sidosryhmäkyselyllä ja sidosryhmien haastatteluilla. Kyselyyn vastasi 259 henkilöä, joista ¾

oli Postin omia työntekijöitä. Vastaajien mielestä työntekijöiden hyvinvointi sekä vastuullinen johtaminen ja muutoksen eteenpäin viemistä tukeva esimiestyö kuuluvat Postin vastuullisuustyön prioriteetteihin. Postin ympäristötyötä ja sen tuloksia kiiteltiin. Kehittämiskohteiksi nimettiin muun muassa henkilöstön tasa-arvoinen palkkaus ja palkitseminen sekä palvelujen laadun kehittäminen.

Prosessin eri vaiheet antoivat syötettä vastuullisuusohjelman painopisteiden määrittelyyn, mikä aloitettiin yhtiön johdoryhmän sekä vastuullisuus-, strategia-, viestintä- ja henkilöstöjohton työpajatyöskentelynä. Työtä jatkettiin ottamalla mukaan liiketoiminnan edustajat. Postin uusi vastuullisuuden ohjausryhmä viimeisteli ohjelman sen lopulliseen muotoonsa.

**Uudessa vastuullisuusohjelmassa sosiaalisen vastuun näkökohdat saavat entistä suuremman painoarvon. Vastuullisuus integroidaan myös entistä vahvemmin osaksi Postin liiketoimintaa.**

### Päättäneen vastuullisuusohjelman tavoitteet ja toteuma 2020

Yritysvastuun osa-alue	Mittari	Kuvaus	Tavoite 2020	Toteuma 2020
Kestävä liiketoiminta	Liiketulos (oikaistu), %*	Liiketulos prosentteina liikevaihdosta. Liiketulos on tuloslaskelman tulos, kun liikevaihdosta on vähennetty kaikki kulut ja poistot, mutta ei vielä rahoituseriä eikä veroja.	4 %	4,1 %
Vastuullinen palveluntarjoaja	Palvelupisteiden määrä	Postin tavoitteena on olla asiakkaiden ensisijainen valinta postin ja logistiikan palveluissa. Tavoitettavuus ja luotettavuus ovat Postin liiketoiminnan ytimessä. Palvelupisteiden määrä sisältää Postin omat ja yhteistyökumppaneiden ylläpitämät postit, pakettiautomaatit, noutopisteet ja yrityspisteet.	2 492	3 062**
Ympäristövastuu	Hiilidioksidipäästöt	Postin ympäristöohjelman keskeisenä tavoitteena on hiilidioksidipäästöjen alentaminen 30 % vuoteen 2020 mennessä (vertailukohtana vuosi 2007; päästöt laskettuna suhteessa liikevaihtoon).	-30,0 %	-37 %

\* Oikaistu = ilman kertaluonteisia eriä

\*\* Sisältää 115 joulun noutopistettä

Päättäneen vastuullisuusohjelman tavoitteet. Asetamme uuden vastuullisuusohjelman painopisteille tavoitteet ja määrittelemme mittarit vuoden 2021 ensimmäisellä puoliskolla.

# Vuoropuhelu sidosryhmien kanssa

POSTILAISET KÄYVÄT YLI kolmen miljoonan kodin ja yrityksen ovella joka päivä ja moni käyttää palveluitamme – siksi monilla on meistä myös mielipide. Tässä raportissa aiemmin kuvattu uusi strategiamme nostaa asiakkaan tarpeet työmme suunnittelussa aiempaakin suurempaan rooliin. Tästä syystä vuoropuhelu erilaisten sidosryhmien kanssa on tärkeää.

Sidosryhmien tunnistamista ja kohtuullisiin odotuksiin vastaamista edellyttään myös Global Reporting Initiative -standardin vastuullisuusraportoinnissa. Sidosryhmiin voi kuulua esimerkiksi työntekijät ja alihankkijat, toimittajat, paikallisyhteisöt, kansalaisjärjestöt tai erilaiset haavoittuvassa asemassa olevat ryhmät. Tietoa sidosryhmien tarpeista voidaan saada paitsi tapaamisten kautta myös epäsuorasti yhteiskunnallista keskustelua seuraten. Tärkeintä on, että yrityksen näkökulmasta oleelliset sidosryhmät ja heidän tarpeensa on tunnistettu.

Kävimme viime vuoden aikana keskustelua monenlaisten sidosryhmien kanssa. Vastuullisuusohjelman päivittämistyössä keskustelimme esimerkiksi ympäristöjärjestöjen ja omistajaohjauksen kanssa. Kartoitimme henkilöstön näkemyksiä laajalla kyselyllä, jonka keskeisiä tuloksia raportoimme edellisessä luvussa.

Esimerkkinä tapaamisista toimii ympäristöjärjestö WWF, jonka asiantuntijoita tapasimme syksyn aikana kolmeen otteeseen. Peilasimme muun muassa ympäristötavoitteitamme järjestön asiantuntemukseen ja saimme arvokasta palautetta esimerkiksi luonnon monimuotoisuuden tärkeydestä. Vaikka päästöjen vähentäminen on isossa roolissa omissa tavoitteissamme, voimme olla mukana pienentämässä ekologista jalanjälkeämme esimerkiksi kiertotalouden edistämisen kautta.



## Case: Ikea

Yritysassiakkaat ovat yksi vastuullisuustyön tärkeistä sidosryhmistä: yritysten arvoketjut – siis toiminta, jonka lopputuloksena käyttäjä saa tuotteen tai palvelun itselleen – kietoutuvat monilla tavoin yhteen. Kun yhä useamman yrityksen omat tavoitteet esimerkiksi päästöjen vähentämisen suhteen tiukkenevat, Postilla on niiden toteuttamisessa oma roolinsa niin rahdin kuin pakettien kuljettajana mutta myös esimerkiksi sisälögiikassa.

IKEAlla on omat, kunnianhimoiset vastuullisuustavoitteensa ja näiden tavoitteiden eteen tehdään jo nyt valtavasti konkreettisia tekoja tuotteiden kestävydestä ja jälleenmyytävyydestä led-valoihin ja kasvipohjaisiin herkkuihin. Yhtiön People & Planet Positive

-strategia nostaa yhdeksi kolmesta painopistealueesta kiertotalouden ja ilmastopositivisuuden. Yksi keino tavoitteiden saavuttamiseksi on pyrkimys tarjota päästöttömiä kotikuljetuksia kaikkialla.

Koska Postinkin tavoite on päästöttömien kuljetusten tarjoaminen, yhteistyön aloittaminen IKEAn kanssa oli luontevaa. IKEA ei olekaan ainoa esimerkki yrityksestä, joka vaatii omilta kumppaneiltaan paljon – pikemminkin he näyttävät suuntaa, mihin suuret toimijat ovat kulkemassa.

Parhaimmillaan yritysten tavoitteet kiritävät toisiaan: jos haluaa pärjätä markkinoilla, kannattaa vastuullisuudessa ottaa etunojaa.



## Sidosryhmien odotukset ja pääasialliset käytetyt kanavat

Asiakkaat	Henkilöstö	Omistaja, poliittiset päätöksentekijät ja viranomaiset	Alihankkija-kumppanit, toimiala, tutkimusyhteisö	Media, kansalaisjärjestöt
<p>Odotuksena luotettava ja laadukas palvelu järkevään hintaan. Tietoturvasta ja yksityisyyden suojasta huolehdittava. Sitoutuminen eettisiin periaatteisiin. Joustavuus ja vastaaminen tarpeisiin, digitaaliset ratkaisut. Ympäristöystävällisyys.</p> <p>Käymme asiakkaiden kanssa säännöllistä vuoropuhelua sekä tavaten että erilaisten kyselyiden ja asiakaspalautteen kautta. Kehitämme palveluitamme päästöttömään suuntaan. Kehitämme palveluitamme yhdessä asiakkaidemme kanssa co-creation -mallilla.</p>	<p>Odotuksena vastuullinen johtamis- ja esimiestyö, tasapuolinen kohtelu, reilu ja kilpailukykyinen palkitseminen, hyvinvoinnista huolehtiminen sekä vuorovaikutus ja hyvä tiedonkulku. Kyselysämme nousivat esille erityisesti hyvinvointi sekä vastuullinen johtaminen ja muutoksen vastuullinen eteenpäin vieminen, kehitystarpeina muun muassa palkkaus ja palkitseminen.</p> <p>Uudistetussa strategiassa muutoksen vastuullinen läpivienti on suuressa roolissa. Uudistetut arvot ja uudistettavat johtamisperiaatteet tähtäävät parempaan työntekijäkokemukseen. Työhyvinvointia, turvallisuutta ja koulutusta on vuoden aikana kehitetty eteenpäin.</p>	<p>Odotuksena luotettava ja laadukas palvelu järkevään hintaan, kasvava kannattavuus ja vakavaraisuus, hyvä hallintotapa ja läpinäkyvyys, työntekijöiden oikeudet, ympäristöystävällisyys.</p> <p>Käymme aktiivista vuoropuhelua omistajaohjauksen ja päätöksentekijöiden kanssa. Kehitämme uuden strategian myötä toimintaamme, jotta taloudelliset toimintaedellytykset kehittyisivät markkinoiden muutostilanteesta huolimatta. Edistämme osaltamme valtion hiilineutraalisuustavoitetta omien kunnianhimoisten päästötavoitteiden kautta.</p>	<p>Läpinäkyvät ja eettiset alihankintakriteerit sekä kumppanien tasavertainen kohtelu, uusien liiketoimintamallien ja teknologioiden tutkiminen ja pilotointi, aktiivinen rooli toimialajärjestöissä.</p> <p>Hankintaamme ohjaa eettinen ohjeisto. Olemme jäsenenä PostEuropissa, kansainvälisissä postijärjestössä UPU:ssa ja IPC:ssä, Paltassa ja Ficomissa. Liityimme vuodenvaihteessa 2020–2021 yritysten ympäristöverkoston Climate Leadership Coalitionin jäseneksi. Sitouduimme Science Based Targets -hankkeen tavoitteisiin.</p>	<p>Odotuksena nopea ja luotettava tiedonkulku, hyvä saatavuus ja nopea reagointi. Tiedon ja asiantuntemuksen vaihto ja oman toiminnan kehittäminen saadun tiedon avulla.</p> <p>Palvelemme mediaa Media-Deskin kautta – vastaamme vuosittain lähes tuhanteen kontaktipyyntöön pääsääntöisesti puolen tunnin sisällä. Viestintämme on jakautunut konsernin ja liiketoimintaryhmien kesken ja palvelee aktiivisesti tiedotuksen ja informoiden mediaa satoja kertoja vuodessa. Tapaamme eri kansalaisjärjestöjä säännöllisesti.</p>

# Korona: huolto- varmuus ja terveys- turvallisuus poikkeusvuonna

Postissa ei pienistä hätkähdetä, sillä pitkä historia ja erilaiset poikkeustilanteet ovat muovanneet Postin genetiikan sellaiseksi, mikä pitää yhtiön operatiot ja postilaiset toimintakykyisinä tilanteessa kuin tilanteessa, myös koronapandemiassa.

POSTISSA VUOSI 2020 alkoi pandemiasuunnitelman päivittämisellä. Selainen oli jo tehty aiemmin lintu- ja sikainfluenssaa varten. Tammi-helmikuun vaihteessa koronaseurantaryhmä aloitti kokoontumiset, ja helmikuun edetessä tuli selväksi, että koronavirus toisi Postille monenlaisia operatiivisia asioita ratkottavaksi.

Pandemian ensivaiheessa, kun keväällä 2020 kaikki oli yllättävää ja uutta, haasteina olivat viranomaisohjeistusten tulointa ja tilannekuvan luominen siitä,

miten virus vaikuttaa Postin toimintaan valtakunnallisesti. Uudenmaan sulku kevättalvella ei vaikeuttanut Postin toimintaa, sillä liikkuminen ja toimitusten hoitaminen asiakkaille oli turvattu. Posti huoltovarmuusyhtiönä on yksi niistä toimijoista, joka on turvaamassa välttämättömän kriittisen palvelun vakavissa häiriötilanteissa ja poikkeusoloissa.

Kriittistä pandemia-aikana on turvata niin 21 000 postilaisen kuin myös asiakkaiden terveysturvallisuus. Postilaiset käyvät päivän aikana kolmen miljoonan

yrittäjien tai kodin ovella. Postissa luotiin nopeasti uusia toimintamalleja ja muutoksia tuote- ja palveluehtoihin, joilla voitiin minimoida kohtaamiset tai tehdä täysin kontaktiton lähetyksen luovutus. Yhteistyössä yritysasiakkaidemme kanssa ohjeistimme muun muassa ruokakuljetukset ja muut toimitukset vanhainkoteihin ja palveluyksiköihin.

Postissa työterveyshuolto, työsuojelu ja luottamushenkilöt ovat tavanneet säännöllisesti ja muutokset toimintatapoihin on viety eteenpäin hyvässä yhteishengessä.

Jouheva ja läpinäkyvä sisäinen tiedonkulkua on poikkeustilanteissa ensiarvoista. Tämän varmistamiseksi muun muassa jokaviikkoiset esimiesklinikat järjestettiin neljään eri kellonaikaan, jotta kaikki pääsisivät uusimman tiedon äärelle. Postissa tehtiin kysely koronaviestinnästä. Postilaisten mukaan onnistuimme yhdessä erinomaisesti: 81 % piti koronaviestintää hyvänä tai erinomaisena.

Pieni osa postilaisista, noin 1 500 työntekijää, on tehnyt etätöitä. Heidän hyvinvointiinsa on panostettu järjestämällä henkiseen hyvinvointiin liittyviä valmennuksia, koulutuksia ja virtuaalisia kahvihetkiä.

Kevät oli kiireistä aikaa, kun palvelumuutosten lisäksi verkkokaupan paket-

tivolyyymi nousi pandemian kirittämänä räjähdysmäiseen kasvuun. Posti onnistui skaalamaan tuotantoaan pakettivolyymien mukaisesti ja huipennus koettiin joulusesonkina, jolloin toimitettiin yli 7,7 miljoonaa pakettia.

Verkkokaupan kasvaneet volyymit toivat haasteita työterveyteen ja -turvallisuuteen. Kasvanut pakettimäärä aiheutti tilanpuutetta, mikä vaikutti liikkumiseen ja etäisyyksien pitämiseen. Koska työkiertoa on jouduttu rajoittamaan työpaikoilla, ergonomiaan on kiinnitetty huomiota. Maskisuosituksen myötä myös mikrotaukojen tarve kasvoi.

Kaikkienensa Posti on selvinnyt koronapandemian haasteista tähän mennessä hyvin. Koronatartuntoja on vuoden 2020 aikana ollut hyvin maltillinen määrä suhteutettuna kokonaistyöntekijämäärään.

Postilaiset ovat noudattaneet koronaan liittyviä ohjeita hyvin ja paikalliset tautiryppäät on saatu nopeasti hallintaan. Loppuvuoden vilkkaimman sesongin aikaan kasvomaskit otettiin laajasti käyttöön varotoimenpiteenä. Kokonaisuudessaan sairauslomien määrä on vähentynyt edelliseen vuoteen verrattuna. Työterveyshuolto ja aluehallintovirasto ovat tarkastaneet Postin koronatoimia. Heiltä saatu palaute kertoo, että Postissa on onnistuttu esimerkillisesti. Kiitos tästä kuuluu kaikille postilaisille.

# Ympäristö

**OLEMME OLLEET JO pitkään 100-prosenttisesti hiilineutraali, mutta se ei meille riitä: kunnianhimoinen tavoitteemme on painaa omat päästömme täyteen nollaan 2030 mennessä. Sen lisäksi haluamme käyttää osaamistamme yhdessä kumppaniemme kautta esimerkiksi kestävämmän verkkokaupan edistämiseksi.**

# Päästöt pienemmiksi

Tavoitteemme painaa omat päästömme nolnaan etenee. Edellinen pitkän aikavälin päästötavoitteemme täyttyi. Viime vuoden aikana omat päästömme pienenevät noin 14 prosenttia edellisvuoden tasoon verrattuna.



## UUSIUTUVAA DIESELIÄ

Ryhdyimme käyttämään uusiutuvaa dieseliä kuljetuskalustossamme. Tämä vähentää 3,8 miljoonaa kiloa hiilidioksidipäästöjä joka vuosi.



## SBTi

Sitouduimme vuoden 2020 aikana tieteseen pohjautuvaan, Science Based Targets initiative -ilmastoaloitteeseen, jotta kaikki tavoitteemme olisivat varmuudella viimeisimmän ilmastotieteen mukaisia.



## KIERTOTALOUS

Mitä helpommaksi käytetyn tuotteen kauppa tehdään, sitä useammin uusi tuote jää valmistamatta. Olemme viime vuoden aikana lähteneet kehittämään lisää kiertotaloutta tukevia palveluita ja tuore tutkimuksemme antaa vahvistusta sille, että trendi on kasvussa.

**4 milj.**

ajoinme uusiutuvilla polttoaineilla noin neljä miljoonaa kilometriä vuonna 2020

**39 %**

tavoitamme postinjakelussa jo 39 prosenttia kaikista kotitalouksista sähköllä: sähköpyörillä, sähköskoottereilla, sähköisillä jakelukärryillä sekä tietenkin sähköautoilla

**8,6 milj.**

uusi 10 rekan LBG-kalustomme vähentää hiilidioksidipäästöjä 1 620 tonnia vuodessa – mikä vastaa 8,6 miljoonaa henkilöautolla ajettua kilometriä

# Nollapäästö- tavoitteemme

Olemme asettaneet itsellemme kunnianhimoisen tavoitteen – saada painettua omat päästömme täyteen nollaan.

YMPÄRISTÖN ETEEN tehtävä työmme on jatkumoa pitkälle perinteelle. Käytämme sähköä jakelussa laajasti eri tavoin sähköisistä jakelukärryistä sähköpakettiautoihin. Sähköautokokeilut alkoivat jo 1980-luvun alussa Helsingin keskustassa. Vuonna 1991 sähköautoja oli Suomessa rekisterissä 43 kappaletta, Mootori-lehden mukaan ”ilmeisesti suurin osa Postin käytössä”. ”Päivän posti puhtaasti sähköllä”, luki sympaattisen Elcat Cityvan -sähköauton kyljessä. Ensimmäinen vihreä ohjelmamme starttasi vuonna 1999. Postinjakelumme oli ensimmäisenä postina maailmassa hiilineutraalia vuonna 2011.

Edellinen pitkän aikavälin päästötavoitteemme oli pienentää kokonaispäästöjämme Suomessa suhteessa liikevaihtoon 30 prosentilla vuoteen 2020 mennessä vuoden 2007 tasoon verrattuna. Tavoite ylittyi, sillä vähennys suhteessa liikevaihtoon oli 37 prosenttia. Absoluuttisesti päästöt vähenivät 34

prosenttia vuoteen 2007 verrattuna vähennyksen ollessa 71 000 tonnia.

Riittävän hyvä ei meille kuitenkaan riitä. Ilmastokriisi on ratkaistava, ja haluamme määrittää suunnannäyttäjänä uudelleen koko logistiikkatoimialan ympäristövastuun – emme vain osallistu talkoisiin, vaan olemme eturintamassa jakamassa lapioita.

Siksi olemme asettaneet itsellemme uuden, erittäin kunnianhimoisen, tavoitteen: painaa omat todelliset päästömme nollaan vuoteen 2030 mennessä.

Tulemme kuluvan vuoden 2021 aikana asettamaan tavoitteen myös arvoketjumme päästöille. Toimimme alalla, jossa alihankkijoiden – pääosin esimerkiksi kuljetusyrittäjien – osuus kaikista päästöistä on merkittävä. Avaamme päästöjemme muodostumista tarkemmin raportin tässä osiossa.



## Edellinen päästötavoite ylittyi.

Olemme sitoutuneet tieteeseen pohjautuvaan, Science Based Targets initiative -ilmastoaloitteeseen, jotta kaikki tavoitteemme olisivat varmuudella viimeisimmän ilmastotieteen mukaisia.

SBTi:n eri sitoumuksista kunnianhimoisimpaan – Business Ambition for 1,5° – hyväksytään organisaatiot, joiden päästövähennystavoitteet auttavat pitämään ilmaston lämpenemisen alle 1,5 asteessa.

Tulemme kuluvan vuoden aikana tekemään päätöksen siitä, sitoudummeko vielä määrittelemättömään, kunnianhimoisempaan SBTi:n tavoitteeseen Net Zero eli nettonolla. Siinä nollapäästöavoite koskee myös arvoketjun päästöjä siten, että jäännöspäästöt, joita ei yksinkertaisesti kyetä eliminoimaan, poistetaan fyysisesti ilmakehästä esimerkiksi hiilinielujen avulla.

Haluamme käyttää osaamistamme ja resurssejamme yhdessä kaikkien muiden toimijoiden kanssa ja olla mahdollistamassa kestävämpien vaihtoehtojen tarjoamista kuluttajille – loppujen lopuksi meistä jokainen tekee viimeiset päätökset omilla kulutustottumuksillaan.

Teemme esimerkiksi työtä verkkokaupan parissa työskentelevien yritysten kanssa kestävämmän verkkokaupan edistämiseksi. Haluamme myös edistää vertaisverkkokaupan kasvua, koska jokainen toisen elämän saava tuote on pois uuden tuotteen valmistamisesta.

# Postin päästöt

Logistiikkayrityksenä tehtävämme on kuljettaa asioita. Siksi toimintamme myös tuottaa runsaasti päästöjä. Näistä päästöistä pyrimme eroon.

OLEMME OLEMASSA, jotta vastaanottajalle merkitykselliset asiat kulkevat sinne missä niitä tarvitaan, oli kyse sitten verkkokaupan paketista tai yrityksen sisällä kulkevista massiivisista koneista. Tämä kaikki tuottaa suuren määrän päästöjä. Kuljemme pelkästään Suomessa jokaisena jakelupäivänä matkan, joka vastaisi kuutta kertaa maapallon ympäri.

Kaikkiaan päästömme vuonna 2020 olivat noin 293 000 tonnia hiilidioksidiekvivalentiksi (CO<sub>2</sub>e) muutettuna. GHG-protokollan eli kasvihuonekaasuprotokollan mukaisesti jaamme ne kolmeen laajuusalaan eli scopeen.

Scope 1 -päästöt ovat sellaisia, joihin voimme suoraan omalla toiminnallamme vaikuttaa – esimerkiksi omien ajoneuvojen päästöt. Scope 2 -päästöt ovat oman toiminnan epäsuoria päästöjä ja niihin kuuluvat esimerkiksi muualta tapahtuva sähkön ja lämmön tuotanto. Scope 3 -päästöt ovat epäsuoria

ja ne jakautuvat 15 eri kategoriaan. Teimme viime vuoden aikana olennaisuusarvioinnin, jonka perusteella valitsimme olennaiset scope 3 -kategoriat raportoitavaksi.

Omat päästöt – joita siis koskee asettamamme nollapäästötavoite vuoteen 2030 mennessä – jakautuvat kuljettamisen ja toimitilojen kesken siten, että ensin mainittu vie kaksi kolmasosaa postista. Kaikkiaan omien päästöjen osuus kaikista päästöistä on 24 prosenttia.

Vuonna 2020 omat päästömme olivat ajoneuvojen osalta 48 173 hiilidioksidiekvivalenttonnia, noin 13 prosenttia edellisvuotta vähemmän. Kiinteistöjen osalta luku on 23 594, sähkön 7 612 ja lämmityksen 15 982. Kaikkiaan omat päästömme (scope 1 & 2) olivat vuonna 2020 71 767 tonnia, mikä tarkoittaa noin 14 prosenttia pienempiä päästöjä kuin edellisvuonna (83 600 tonnia). Laskemme päästölukuihin mukaan kaikki toimintamaamme.



Loput 76 prosenttia kaikista päästöistä syntyy osana arvoketjua. Tästä noin puolet on alihankkijoiden toimesta tehtävää kuljettamisen ja jakelun päästöä. Yli kolmannes (37 %) syntyy tuotteiden ja palvelujen hankinnasta, ICT-palveluista ja laitteista sekä muista työvoimaan liittyvistä palveluista. Kahdeksan prosenttia syntyy polttoaineista muussa kuin käytöväihteessä – siis esimerkiksi niiden valmistamisessa – ja kahdeksan prosenttia työ- ja liikematkoista.

Esimerkiksi hankintojen sekä työmatkojen päästöt on arvioitu laskennallisesti käyttämällä vakiintuneita kertoimia. Esimerkiksi se, millä tavoin korona-aikana lisääntynyt etätöiden määrä on vaikuttanut työmatkapäästöihin, ei näissä luvuissa näy. Postin noin 21 000 työntekijästä puolisentoista tuhatta on tehnyt pääosan vuodesta 2020 etätöitä.

Koska kuljettaminen ja kiinteistöt aiheuttavat ylivoimaisen enemmistön päästöis-

tä, on luonnollista, että myös päästöjen vähentämisessä huomio keskittyy niihin. Vuoden aikana Postin omalla kalustolla ajettiin kaikkinsa noin 102 miljoonaa kilometriä ja alihankkijoiden toimesta noin 119 miljoonaa kilometriä.

Kuljettamisessa kaksi keskeistä päästöihin vaikuttavaa tekijää ovat ajoneuvot ja niiden käyttövoima. Molemmissa on tehty merkittäviä investointeja vuoden 2020 aikana. Alihankkijoihin pyritään vaikuttamaan yhteistyön kautta. Yksi keskeinen haaste on pienten kuljetusyritysten investointikyvykkyyden rajallisuus: uuden, vähäpäästöisemmän kaluston hankkiminen ei välttämättä onnistu pienimmiltä yrityksiltä ilman tukia tai muunlaista apua.

Käyttämällä fossiilisen sijaan uusiutuvaa käyttövoimaa niissä ajoneuvoissa, joissa se on mahdollista, voidaan päästöjä vähentää nopeasti. Juuri näin tapahtui, kun vaihdoimme verkkokauppatoimittuksissa käyttämiimme pakettiautoihin uusiutuvan dieselin. Tämä pienensi niiden käytönaikaista hiilijalanjälkeä jopa 90 % ja jätämme tuottamatta noin 3,8 miljoonan hiilidioksidikilon päästöt joka vuosi. Se vastaa lähes 1 300 henkilöauton poistamista liikenteestä. Oma kalustomme kattaa pakettijakelusta noin 40 prosenttia.

Diesel-pakettiautoissa voidaan käyttää uusiutuvaa dieseliä sellaisenaan, mutta

esimerkiksi raskaassa liikenteessä investointi uuteen kalustoon on parempi ratkaisu. Syksyllä hankimme ensimmäiset 10 nesteytetyllä biokaasulla kulkevaa LBG-rekka-autoa (Liquefied Biogas). Kymmenen rekan LBG-kalusto vähentää hiilidioksidipäästöjä 1 620 tonnia vuodessa, mikä tarkoittaa lähes 8,6 miljoonan kilometrin ajoa henkilöautolla. Matka vastaa 215 kierrosta maapallon ympäri. LBG-rekkoja on tarkoitus hankkia lisää tulevana vuosina. Omat rajoituksensa käytölle tuo kuitenkin se, ettei tankkausverkosto ole vielä maanlaajuinen.

Kaikkiaan uusiutuvien polttoaineiden osuus on noussut viime vuoden aikana lähes nolasta melkein 10 prosenttiin, ja osuuden odotetaan nousevan, sillä monet viimevuotisista päätöksistä ehtivät vaikuttaa vasta vuoden loppupuoliskolla.

Sähköä olemme käyttäneet laajasti pitkään; postinjakelussa jo 39 prosenttia kaikista kotitalouksista saavutetaan sähköllä: sähköpyörillä, sähköskoottereilla, sähköisillä jakelukärryillä sekä tietenkin sähköautoilla. Sähköskoottereilla ajettiin vuoden 2020 aikana lähes 850 000 kilometriä.

Pakettijakeluun hankittiin kaksi uutta isoa eCrafter-sähköpakettiautoa ja kahdeksan pienempää Jumpy-pakettiautoa loppuvuodesta 2020, ja niiden hankintaa on tarkoitus lisätä merkittävästi. Toistai-



## Puhtaasti nesteytetyllä biokaasulla

Rekka-autot vastaavat noin kolmanneksesta kaikista Suomen tieliikenteen päästöistä.

Tällä hetkellä järkevin, nopein ja merkittävin keino raskaan liikenteen päästöjen vähentämiseksi on biokaasun käyttäminen polttoaineena. Nesteytetty biokaasu vähentää polttoaineen elinkaaren aikaisia päästöjä jopa 90 prosenttia.

Postin ensimmäiset nesteytetyllä biokaasulla kulkevat LBG-rekka-autot vastaanotettiin Vantaan rahtiterminaalissa syksyn aikana. Nesteytetty biokaasu on Suomessa vielä harvinainen, ja kymmenen auton LBG-rekkakalusto on nyt Suomen suurin yhdellä toimijalla käytössä oleva nesteytetyn biokaasun kalusto.

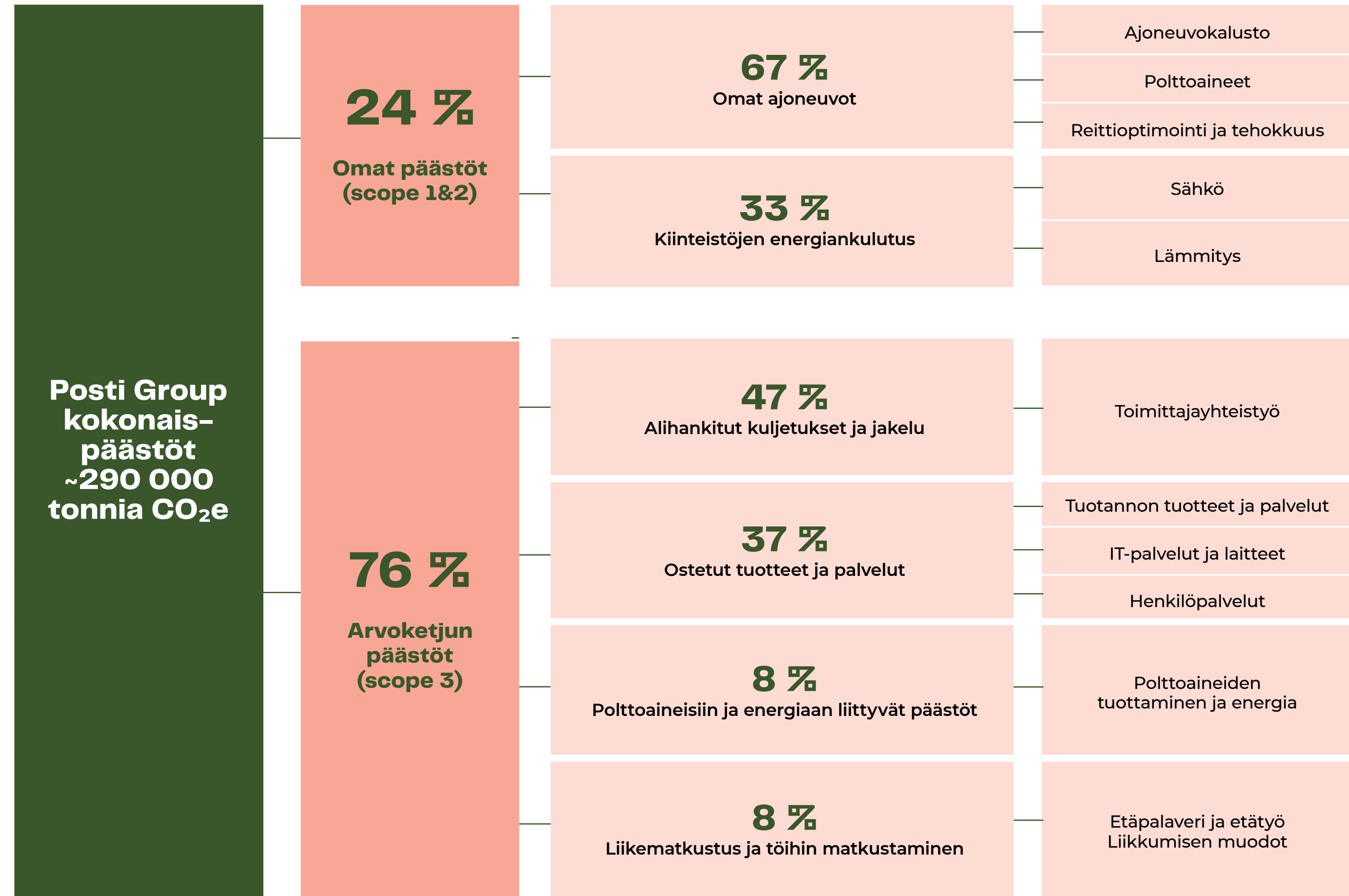
seksi pullonkaulana on kuitenkin ollut saatavuus ja kokonaiskustannukset, kun mukaan lasketaan esimerkiksi latausinfraan rakentaminen.

Vähiten päästöjä synnyttää silti ajamaton kilometri. Siksi kehitämme jatkuvasti sekä reittioptimointia, ajotapaa että pakkaamista – myös ilman kuljettaminen synnyttää turhia päästöjä.

Kiinteistömme varastoista jakelukeskukseen ja palvelupisteisiin – kaikkiaan 480 yksikköä – kuluttivat viime vuoden aikana kaikissa toimintamaissa sähköä 94,5 gigawattitunnin ja lämpöä 59 gigawattitunnin edestä. Vuonna 2020 Suomen kiinteistöjemme energiankulutus oli vähentynyt sähkön osalta 25 prosenttia ja lämmön osalta 33 prosenttia verrattuna vuoteen 2010.

Kaikki Suomessa kuluttamamme sähkö on uusiutuvaa ja myös Ruotsissa Aditro Logisticsin toimitiloissa siirryimme marraskuusta 2020 lähtien käyttämään uusiutuvaa sähköä. Tuotamme sitä aurinkovoimalla jonkin verran myös itse, mutta laajemmasta oman sähkön- tai lämmöntuotannon käyttämisestä teemme selvitystä. Osa kiinteistöistä on sellaisia, joissa toimimme vuokralaisina emmekä voi suoraan vaikuttaa tilojen energiankäyttöön.

## Postin päästöt 2020





# Kuinka kuljemme kohti nollapäästöjä

Tavoite omien päästöjen nollaamisesta vuoteen 2030 mennessä on kunnianhimoinen, mutta uskomme, että tavoite on saavutettavissa. Koska, kuten edellisessä luvussa kuvataan, suurin osa päästöistä syntyy kuljettamisesta, myös keinovalikossa näiden päästöjen pienentämisellä on iso rooli.

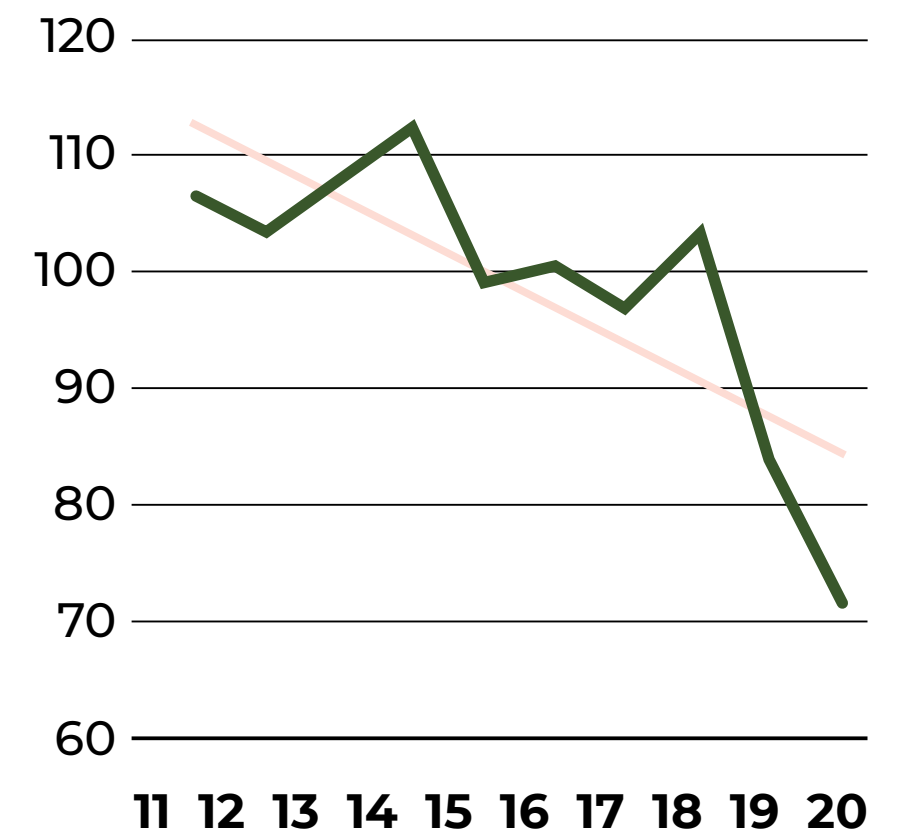
Kalustomuutokset ja muutokset käyttövoimassa tuovat suurimman vivun. Jos kaikki  $\geq 26$  tn rekka-autot siirtyisivät käyttämään nesteytettyä biokaasua (LBG) ja kaikki  $\leq 3,5$  tn pakettiautot vaihdettaisiin sähköisiksi, katoaisi omista päästöistämme puolet. Käytännössä näin suurta muutosta ei voi tehdä nopeasti – esimerkiksi kaluston saatavuuden ja tankkausinfran vuoksi.

Alihankkijoiden päästöjen vähentämiseen pyritään epäsuorin keinoin tuen ja yhteistyön avulla. Lisäksi, vaikka kaikki käyttämämme sähköenergia onkin jo uusiutuvaa, selvitämme oman sähkön- ja lämmöntuotannon tai hankkimisen mahdollisuuksia.

Päästöt nollaan					Jätteet nollaan		
Reitti-optimointi	Kalusto / kuljetustavat	Käyttövoima	Uusiutuvan energian käyttö ja tuottaminen	Alihankkijoiden sitouttaminen	Jätteet ja kierrätys	Uusiutuva pakkaaminen	Kiertotalouden edistäminen
Reitti-optimointi	Sähkö-pakettiautot	Uusiutuva Diesel	Uusiutuva sähkö	Alihankkijoita koskevat ilmasto-tavoitteet	Jättemäärän vähentäminen	Kestävät pakkaus-materiaalit	Paluulogiikan mahdollisuudet
Täyttöaste	Nesteytetty biokaasu (LBG) rekka-autoissa	Uusiutuva kaasu	Uusiutuva lämmitys toimipaikoissa	Alihankkijoiden ympäristötyön tukeminen	Kierrätysasteen nosto	Yhteistyö asiakkaiden kanssa	Uudet liiketoimintamallit
Digitalisaation hyödyntäminen	Vetyajoneuvot	Uusiutuva sähkö	Oma tuuli-voimatuotanto	Yhteistyön tekeminen	Uudelleen-käyttöasteen nosto		
Taloudellinen ajotapa	Raideliikenne	Vety	Oma aurinkovoimatuotanto	Standardoitu raportointi			
Jakelu-tehokkuus		Power to X	Maalämpö				

50 % omista päästöistämme

**Postin omat päästöt 2011-2020**  
tuhatta



■ tonnia CO<sub>2</sub>e  
■ trendi

Oheinen kuva listaa pääasialliset käytössä, suunnitelmissa tai selvityksen alla olevat keinot päästöjen vähentämiseksi.



# Kestävemmän kaupan puolesta- puhujana

Siinä missä voimme pienentää omaa hiilijalanjälkeämme vain rajallisesti, toisin sanoen nolnaan saakka, voimme epäsuorasti tukea positiivista vaikutusta ympäristöön ilman kattoa. Olemme merkittävän kokoinen kuljetus- ja logistiikka-alan toimija ja esimerkillämme on vaikutusta.

KUN TARKASTEELLAAN esimerkiksi kauppaa ja erityisesti verkkokauppaa kokonaisuutena, huomataan, että päästöt syntyvät monesta lähteestä: tuotteen raaka-aineesta ja valmistamisesta, logistiikasta ja kaupasta, käyttämisestä sekä kierrätyksestä tai hävittämisestä.

Kaksi vuotta sitten Gaia Consultingilla teettämämme [selvitys](#) kertoo, että esimerkiksi T-paidan elinkaaren aikaisista päästöistä (2 kg hiilidioksidiekvivalenttia) 83 prosenttia syntyy valmistuksessa, neljä prosenttia jakelu- ja myyntivaiheessa, 10 prosenttia kuljetuksessa kaupasta tai verkkokaupan varastosta kotiin ja

kolme prosenttia käytössä (käytännössä huoltamisessa).

Vaikutamme omilla toimillamme niihin tämän ketjun vaiheisiin, joihin pystymme – käytännössä siis kuljetusten aiheuttamien päästöjen nollaamiseen. Tämän lisäksi olemme asettaneet itsellemme tavoitteen tuottaa tietoa sekä vaikuttaa esimerkkien kautta myös kaupan ketjun muiden vaiheiden päästöjen vähentämiseen. Tätä työtä teemme yhdessä kumppanien kuten kaupan toimijoiden kanssa.

Järjestimme keväällä 2020 kestävämmän vaateteollisuuden teemoja käsittelevän tilaisuuden yhdessä Marimekon, Reiman, Tori.fi:n, Suomen ympäristökeskuksen sekä Aalto-yliopiston tutkijoiden kanssa. Tilaisuudessa nostettiin esiin muun muassa tunnettujen suomalaisten brändien esimerkkejä kestävästä vaateollisuuden ratkaisusta sekä uusinta tutkimustietoa kestävästä kuluttamisesta haasteista.

Syksyllä teetimme yhdessä Kaupan liiton kanssa [tutkimuksen](#), jossa selvitettiin kuluttajien vastuullisuusasenteita verkkokaupassa. Tutkimuksessa selvisi, että digimaailman ja verkko-ostamisen edelläkävijät ovat alkaneet kiinnostua erilaisista vastuullisuusteemoista. Myös hinta

ensisijaisena tekijänä ostopäätöksissä on koronavuoden aikana alkanut horjua.

Tutkimuksessa nousivat kasvavina trendeinä esimerkiksi huomion kiinnittäminen tuotteiden elinkaareen sekä vertaiskaupan kasvu käytetyillä ja kierrätettävillä tuotteilla. Useat merkittävät kaupan alan toimijat ovat jo alkaneet kokeilla käytettyjen tuotteidensa valikoimaa uusien rinnalla.

Tutkimustuloksista on eniten hyötyä silloin, kun niiden opit saadaan myös hyötykäyttöön. Olemme tukeneet vertaiskauppaa jo aiemmin vuonna 2019 lanseeratun Toripaketti-tuotteen avulla: mitä helpommaksi käytetyn tuotteen kauppa tehdään, sitä useammin uusi tuote jää valmistamatta.

Olemme viime vuoden aikana kehittäneet lisää kiertotaloutta tukevia palveluita. Esimerkiksi erilaisten tuote palveluna -tyyppisten liiketoimintamallien osalta pystymme tuomaan vuokratut tai lainatut tuotteet noudettavaksi lähelle kuluttajaa. Pyrimme myös jatkuvasti kehittämään omia paluulogistiikan kyvykkyyksiämme ja tuomaan vaihtoehtoja sujuvaan palauttamiseen, oli kyse sitten vuokrauspalveluista, verkkokaupan takaisinosto-ohjelmista tai kuljetuksesta kierrätykseen.

Kun liiketoimintamallit muuttuvat tavaroitten käyttöajan pitenemisen suuntaan, monet palvelut, kuten erilaiset huoltopalvelut muuttuvat haluttavammaksi. Postin tytäryhtiö Transval tuottaa [korjaus- ja kierrätyspalveluita](#) myös itse.

Vaikka Posti ei olekaan merkittävä pakkausvalmistaja ja pakkauksen rooli tuotteen elinkaaren aikaisissa päästöissä on pieni, haluamme silti näyttää esimerkkiä myös kestävämmän pakkaamisen suhteen. Uudet pahvipakkauksemme kestävät jopa kolme käyttökertaa, minkä jälkeen ne voidaan kierrättää normaalisti.

Verkkokauppa ja kivijalkakaupassa asiointi eivät ole enää pitkään aikaan olleet toistensa vastakohtia, vaan näiden yhdistämisestä on tullut arkipäivää. Uudenlainen kuluttajien palvelupiste ja verkkokauppiainen tila Box by Posti Helsingin Keskuskadulla täytti viime vuoden lopulla vuoden.

Box on alusta, joka mahdollistaa uudenlaisen ajattelun niin verkkokaupassa kuin vastuullisessa kuluttamisessa. Se tunnetaan sovituskopeista, joissa verkosta tilattua vaatetta voi sovittaa ilman, että välillä olisi lähdettävä kotiin. Britannian yleisradioyhtiö BBC:n Radio 4:n [jutussa](#) Boxia kuvattiinkin vastuulliseksi esimerkiksi vähittäiskaupan tulevaisuudesta.



## Miksi haluamme puhua tästä?

Yritysten vastuullisuus sisältää kaiken sen, mitä voimme omin toimin tehdä asioiden parantamiseksi – esimerkiksi päästöjen vähentämiseksi. Ilmastokriisin ratkaiseminen ei kuitenkaan ole yksittäisiä tekoja vaan yhteistyötä niin yritysten, asiakkaiden kuin eri yhteiskunnallisten toimijoiden kesken. Toimiva yhteistyö perustuu vuoropuheluun ja luottamukseen. Hyvänä esimerkkinä tästä toimii yhteistyömme Nesteen kanssa. Aiheesta voi lukea lisää [täältä](#).

**NOOMI JÄGERHORN**

Vastuullisuusjohtaja, Posti Group Oyj

### 302 1-2: Konsernin oma ja ulkopuolinen energiankulutus

Terajoulea (TJ)

	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014
<b>SUORA ENERGIANKULUTUS</b>							
<b>Uusiutuva</b>							
Biokaasu	5	1	1	2	2	1	4
Uusiutuva Diesel	30						
<b>Uusiutumaton – kiinteistöt ja omat ajoneuvot</b>							
Maakaasu	98	115	194	139	157	158	267
Polttoöljy	9	1	0	0	0	0	1
Muut lämmityspolttoaineet	0,2		2				
Liikennepolttoaineet	681	872	714	786	766	730	778
<b>EPÄSUORA ENERGIANKULUTUS</b>							
<b>Uusiutuva</b>							
Sähkönkulutus, Suomi	259	266	104	292	306	313	337
<b>Uusiutumaton</b>							
Sähkönkulutus, muut maat	81	86	126	167	187	204	207
Sähkönkulutus, Suomi	0	6	178				
Lämmönkulutus	213	205	196	244	271	278	324
Liikennepolttoaineet – alihankinta, Suomi	890	1 019	949	1 121	804	805	913

### 306-2: Jätteet jätelajeittain ja käsittelytavan mukaisesti, Suomi

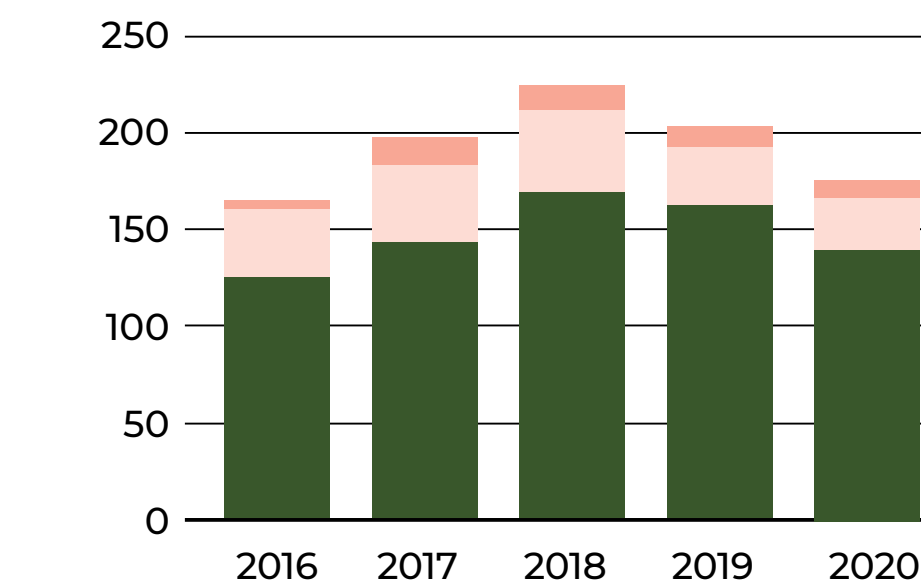
Jätehuoltosopimuksen piiriin kuuluvat kiinteistöt, tonnia\*

	2020	2019	2018	2017	2016
<b>Kierrätys ja uudelleenkäyttö</b>					
Kierrätys ja uudelleenkäyttö	10 117	9 827	9 133	8 272	8 308
Muu hyödyntäminen	4 924	4 640	4 529	4 180	3 779
Poltto jätevoimalassa	620	516	494	484	489
Loppukäsittely	183	123	55	65	82
<b>Vaarallinen jäte</b>	<b>445</b>	<b>457</b>		<b>1 043</b>	<b>537</b>
Kierrätys ja uudelleenkäyttö	309	401	355	943	462
Loppukäsittely	136	56	107	100	74
<b>Yhteensä</b>	<b>15 843</b>	<b>15 106</b>	<b>14 674</b>	<b>14 044</b>	<b>13 194</b>
Hyötykäyttöaste, %	99 %	99 %	99 %	99 %	99 %
Kierrätysaste %	64 %	65 %	67 %		

\* Raportoinnin ulkopuolelle jäävät kohteet, joissa jätehuolto kuuluu vuokraan.

### Hiilidioksidipäästöt

1 000 tonnia

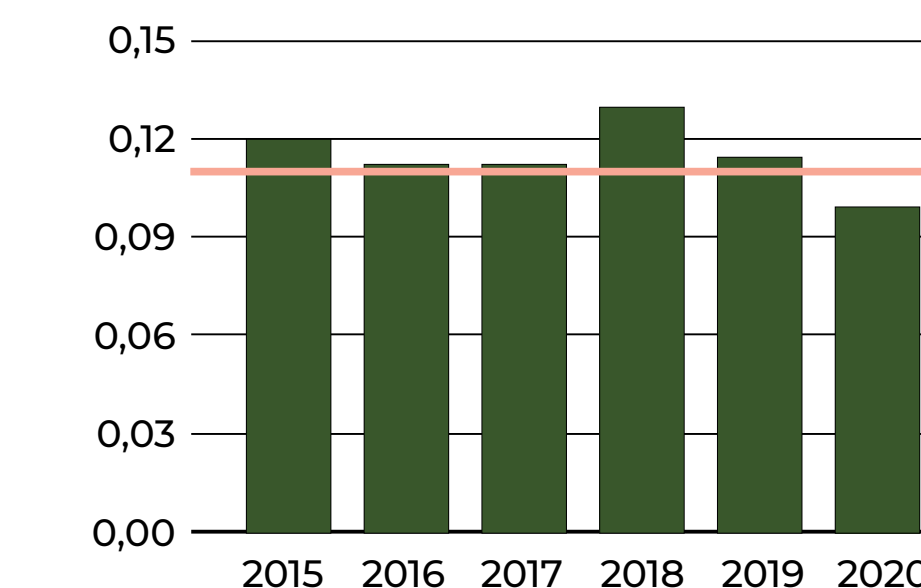


■ Suomi ■ Venäjä ■ Muut maat

\* Vuoden 2020 luku sisältää Aditro Logisticsin eikä ole siksi täysin vertailukelpoinen vuoteen 2019.

### Hiilidioksidipäästöt suhteessa liikevaihtoon Suomessa

kg/euro



■ Tavoitetaso -30 % vuoteen 2020 mennessä (vertailuvuosi 2007)

Suomen absoluuttiset hiilidioksidipäästöt ovat vähentyneet yli 71 000 hiilidioksidiekvivalenttonnia (-34 %) vuodesta 2007 vuoteen 2020.

### 305 1-3: Konsernin kasvihuonekaasupäästöt (Scope 1,2 ja 3)

Tonnia CO<sub>2</sub>e

	2020 <sup>1</sup>	2020 vertailu- kelpoinen***	2019
<b>Scope 1 - Suorat päästöt</b>			
<b>Suomi</b>			
Kuljetukset**	47 006	47 006	53 010
Lämmön omatuotanto	1 272	1 272	1 407
<b>Muut toimintamaat</b>			
Kuljetukset**	1 167	1 167	2 057
Lämmön omatuotanto	4 289	4 289	5 205
<b>Scope 1 - Suorat päästöt yhteensä</b>	<b>53 734</b>	<b>53 734</b>	<b>61 679</b>
<b>Scope 2 - Epäsuorat päästöt</b>			
<b>Suomi</b>			
Ostettu sähkö (hankintaperusteinen)	0	0	491
Ostettu sähkö (sijaintiperusteinen)	11 928	11 928	11 938
Ostettu kaukolämpö (sijaintiperusteinen)	7 908	7 908	9 711
<b>Muut toimintamaat</b>			
Ostettu sähkö (sijaintiperusteinen)	7 612	7 612	9 901
Ostettu kaukolämpö (sijaintiperusteinen)	2 519	2 519	1 816
<b>Scope 2 - Epäsuorat päästöt yhteensä (hankintaperusteinen)</b>	<b>18 039</b>	<b>18 039</b>	<b>21 919</b>
<b>Scope 2 - Epäsuorat päästöt yhteensä (sijaintiperusteinen)*</b>	<b>29 967</b>	<b>29 967</b>	<b>33 366</b>

	2020 <sup>1</sup>	2020 vertailu- kelpoinen***	2019
<b>Scope 3 - Muut epäsuorat päästöt</b>			
<b>Suomi</b>			
Kuljetukset ja jakelu**	83 163		
Polttoaineiden tuotanto ja energian siirtohäviöt	14 149		
Ostetut tuotteet ja palvelut	81 313		
Liikematkat**	799		
Töihin matkustaminen	15 773		
Scope 3 päästöt vertailukelpoinen 2019		83 963	96 769
<b>Muut toimintamaat</b>			
Kuljetukset ja jakelu**	20 436		
Polttoaineiden tuotanto ja energian siirtohäviöt	4 265		
Liikematkat**	188		
Töihin matkustaminen	1 561		
Scope 3 päästöt vertailukelpoinen 2019		20 624	23 931
<b>Scope 3 - Muut epäsuorat yhteensä</b>	<b>221 650</b>	<b>104 587</b>	<b>120 700</b>
<b>Suomi (Scope 1, 2 ja 3) yhteensä</b>	<b>251 383</b>	<b>140 149</b>	<b>161 388</b>
<b>Muut toimintamaat (Scope 1, 2 ja 3) yhteensä</b>	<b>42 040</b>	<b>36 211</b>	<b>42 910</b>
<b>Posti Konserni (scope 1, 2 ja 3) yhteensä</b>	<b>293 422</b>	<b>176 360</b>	<b>204 298</b>

<sup>1</sup> Päivitimme 2020 scope 3 -laskentakategoriat ja mukaan laskennan piiriin tulivat polttoaineiden tuotanto ja energian siirtohäviöt, ostetut tuotteet ja palvelut Suomessa sekä työhön matkustaminen. Taulukossa on esitetty päästöluvut sekä uuden laskennan mukaan että vertailukelpoisena viime vuoden laskutapaan nähden.

\* GHG Protocol -standardin mukaisesti Suomen sähkönkulutukselle on raportoitu sijaintiperusteinen päästöluku. Yhteenlasketuissa päästöluvuissa käytetään hankintaperusteista lukua.

\*\* Biogeeniset päästöt Scope 1: 2 944 (2 050) tonnia, CO<sub>2</sub>e; Scope 3: 2 989 (3 413) tonnia, CO<sub>2</sub>e.

\*\*\* Vuoden 2020 omien päästöjen (scope 1-2) osalta on huomioitu Aditro Logisticsin yritysosto, jonka vaikutus oli 186 tonnia CO<sub>2</sub>e.

# Ihmiset

**OLEMME YKSI SUOMEN suurimmista yritystyönantajista.** Työyhteisönä Posti on tasa-arvoinen, yhdenvertainen, kansainvälinen, monimuotoinen ja erilaisia ihmisiä arvostava. Tavoitteenamme on tarjota merkityksellistä työtä hyvinvoinnista huolehtien.

# Korona kiritti

Korona on vaikuttanut monella tavalla osaamisen kehittämiseen, työturvallisuuteen sekä ennakoivaan hyvinvointiin. Kasvaneet toimitusmäärät ovat vaatineet erityistä fokusta työturvallisuusasioihin lajittelukeskuksissa ja kuljetustuotannossa. Etätyön myötä etähyvinvointiin on tuotu uusia työkaluja.



## PARANTUNUT TYÖTURVALLISUUS

Raportoitujen poissaoloon johtaneiden työtapaturmien määrä laski koko konsernissa 16 % edellisestä vuodesta. Tapaturmataajuus LTAI oli koko konsernin osalta 34. Tapaturmataajuus Suomessa parani noin 16 % edellisestä vuodesta ollen 37 (mukaan lukien Transval).



## TYÖHYVINVOINTIA ENNAKOIMALLA

Parasta terveyden ja työkyvyn edistämistä on usein hyvinvoinnin ennakoiva tukeminen. Koronavuosi on kiihdyttänyt hyvinvoinnin tukemisen kehittämistä ja saatuja oppeja hyödynnetään myös pandemiatilanteen jälkeen.



## JATKUVAA OPPIMISTA

Visiomme mukaisen tulevaisuuden Postin rakentaminen edellyttää, että henkilöstömme ja heidän osaamisensa on oman alansa huippua. Siksi järjestämme jatkuvasti runsaasti koulutuksia, esimerkiksi digitaitoja ja asiakaspalveluosaamista yhdistävän PUDI- ja asiakaspalvelupassikoulutuksen 550 kuljettajalle ja ajojärjestelijälle.

80

Monimuotoisuus on meille rikkaus: pelkästään Suomessa työntekijämme edustavat yli 80:aa eri kansalaisuutta.

18 %

Tapaturmien vakavuusasteet ovat laskeneet. Kaiken kaikkiaan poissaolopäivien määrä laski 18 % edellisestä vuodesta.

4 000

Koronaan liittyviä turvavartteja kirjattiin järjestelmäämme lähes 4 000 kappaletta.

# Mielekkästä työtä hyvinvointia kehittäen

Olemme yksi Suomen suurimmista yritystyönantajista. Työyhteisönä Posti on tasa-arvoinen, yhdenvertainen, kansainvälinen, monimuotoinen ja erilaisia ihmisiä arvostava. Tavoitteenamme on tarjota merkityksellistä työtä hyvinvoinnista huolehtien.

KUTEN TÄMÄN RAPORTIN uutta strategiaamme esittelevässä luvussa kuvaamme, viimeisen vuosikymmenen murros on ollut raju ja haastanut Postia monella tapaa. Erityisesti digitalisaatio on muuttanut niin liiketoimintamme kuin työn tekemisen tapojamme. Tämä muutos ei suinkaan ole vielä ohi. Haluamme jatkossakin huolehtia työntekijöistämme, maapallostamme ja siitä, että tekemisemme on merkityksellistä. Teemme näiden asioiden eteen joka päivä konkreettisia tekoja.

Sekä edellisessä vastuullisuusohjelmassamme että nyt käyttöön otettavassa

uudessa ohjelmassa yksi keskeinen painopistealue on vastuumme omasta henkilöstöstämme – kaikista 21 000 postilaisesta – sekä kumppaneistamme.

Olemme yksi Suomen suurimmista yritystyönantajista. Tarjoamme myös vuosittain sesonkityötä tuhansille kesä- ja joulutyöntekijöille. Monimuotoisuus on meille rikkaus: pelkästään Suomessa työntekijämme edustavat yli 80:aa eri kansalaisuutta. Olemme ylpeitä hienosta, monimuotoisesta työyhteisöstä ja tekijöistä sekä työstä, jota yhdessä teemme.



Uusi kirkastettu tarkoituksemme on: ”Toimitamme vastuullisesti sen, millä on merkitystä – sinun ehdoillasi.”

Sen lisäksi, että haluamme palvella asiakkaitamme toimittamalla ja kuljettamalla sen, mikä heille on merkityksellistä, haluamme, että myös postilaiset kokevat oman työnsä merkityksellisenä. Meistä jokainen haluaa tehdä työtä, jonka kokee merkitykselliseksi. Kun työllä on selkeä tarkoitus, siitä tulee mielekkästä ja motivoivaa tekijälleen. Olemmekin iloisia siitä, että sekä vakituiset työntekijämme että kausityöntekijämme koke-

vat tekemiemme kyselyjen perusteella työnsä merkityksellisenä.

Tarkoituksen kirkastamisen yhteydessä olemme uudistaneet myös arvomme. Haluamme olla luotettava, arvostava ja edistyksellinen työnantaja ja kumppani. Näitä arvoja ei ole tuotu ulkoapäin, vaan niitä on työstetty omaa henkilökuntaa vahvasti osallistaen. Esimerkiksi sisäiseen kyselyymme osallistui yli 1 000 vastaajaa.

Johtamista työnään tekevät henkilöt ovat avainasemassa siinä, että kaikki tekemisemme on linjassa merkityksen ja arvojemme kanssa. Hyvä johtaminen on lähtökohtaisesti merkityksen johtamista. Johtamistyötä tekevien henkilöiden tulee myös itse kokea työnsä merkitykselliseksi sekä välittää työyhteisölle asiakkaiden ja muiden sidosryhmien merkitykseen liittyviä odotuksia. Tätä kautta esihenkilöt voivat kasvattaa myös koko työyhteisön kokemusta käsillä olevan tehtävän merkityksellisyydestä.

Merkityksellistä työtä on myös pystyttävä tekemään turvallisesti ja siten, että voimme hyvin. Kuvaamme tässä osiossa, mitä olemme kuluneen vuoden aikana tehneet osaamisen kehittämisen, henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin lisäämisen sekä työturvallisuuden suhteen.





# Monipuolista osaamisen kehittämistä

Kykymme palvella asiakkaitamme on edellyttänyt aina ammattitaitoa. Tätä osaamista olemme vaalineet ja kehittäneet vuosisatojen ajan. Huomisen edelläkävijyys edellyttää meiltä sitä, ettemme jää paikoillemme, vaan olemme avoimia muutokselle ja kehitämme osaamistamme jatkuvasti.

OSAAMISTARPEET MUUTTUVAT jatkuvasti ja tästä syystä oppimisen ja kehittymisen on oltava jatkuvaa. Jatkuva oppiminen ei kuitenkaan ole sama asia kuin vuoden aikana suoritettujen koulutuspäivien. Suurin osa työelämässä oppimisesta ja kehittymisestä tapahtuu päivittäin arjessa tekemällä monipuolisia työtehtäviä, tarttumalla uusiin haasteisiin ja ratkaisemalla ongelmia.

Toteutimme edeltävän vuoden aikana osaamisen kehittämisen kokonaisuutta kolmen periaatteen mukaisesti:

**1)** Jokainen on vastuussa omasta osaamisestaan ja sen kehittamisestä. Innostus ja halu kehittää itseään lähtee henkilöstä itsestään, työnantaja ja esihenkilö tarjoavat puitteet ja mahdollisuudet kehittymiselle.

**2)** Suurin osa oppimisesta tapahtuu työssä ja muodolliset koulutukset ovat vain pieni osa osaamisen kehittämisen kokonaisuutta.

**3)** Osaamisen kehittämisen aktiviteettien suunnittelu ja järjestäminen ei ole yksittäisen ”koulutusorganisaation” vastuulla. Postin omat osaajat osallistuvat aktiivisesti niin koulutusten suunnitteluun kuin toteuttamiseenkin.

### **Digi- ja teknologiataidot ovat työelämän perustaitoja**

Yksi keskeisistä muutosvoimista osaamisen kehittämisessä on edelleen digitaalisuus. Se muuttaa liiketoimintaa ja asiakkaiden käyttäytymistä, mutta myös prosesseja ja työn tekemistä. Sellaisten työtehtävien määrä, jotka eivät vaadi lainkaan digitaalisia taitoja, vähenee nopeasti. Useimmissa tehtävissä tarvitaan minimissään erilaisten sovellusten käytön hallintaa.

Siksi tuimme vuoden 2020 aikana henkilöstön teknologia- ja digitaitojen kehittämistä monipuolisesti digitaalisten työvälineiden käyttämisestä tekoäly-asiiantuntijuuden syventämiseen.

Panostimme myös asiakasymmärryksen, asiakaskokemuksen ja asiakaspalveluosaamisen kehittämiseen laaja-alaisesti. Valtaosa postilaisista kohtaa asiakkaita

päivittäin, eikä ole samantekevää, millainen asiakaskokemus kohtaamisissa syntyy.

Yksi digitaitoja ja asiakaspalveluosamista yhdistävä kehittämistoimenpide oli syksyllä 2020 toteutettu PUDi (Pick Up and Delivery -mobiililaite) ja asiakaspalvelupassikoulutus, jonka suoritti 550 Postin kuljettajaa ja ajojärjestelijää. Koulutus oli osa mittavaa hanketta, jossa digitalisoidaan kuljettamisen prosesseja ja modernisoidaan paketti- ja verkkokaupan kuljettajien työvälineet.

### **Panostamme johtamisen ja esihenkilötyön kehittämiseen**

Käynnissä oleva murros ja muutosvauhti edellyttää myös uudenlaista johtajuutta ja esihenkilötyötä. Siksi yksi viime vuoden painopistealueistamme oli johtamisen ja esihenkilötyön kehittäminen. Tarjoamme esihenkilöille säännöllisesti koulutusta työsuhteen elinkaaren eri vaiheisiin, mutta myös johtamisosaamisen kehittämiseen. Jo useamman vuoden ajan olemme tarjonneet kaikille Postin esihenkilöille valmentavan johtamisen koulutusta. Lisäksi käynnistämme joka vuosi Postille räätälöidyn johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto -koulutuskokonaisuuden. Vuonna 2020 lanseerasimme myös uusille esihenkilöille suunnatun Posti Leader -koulutusohjelman.



”  
**Kehittymisen on oltava jatkuvaa.**

Koronatilanteen myötä jouduimme ottamaan digiloikan: siirsimme kaikki mahdolliset kasvokkaiset koulutustilaisuudet verkkoon. Samalla lisäsimme digitaalisten verkkokurssien tarjontaan. Postilla on käytössä digitaalinen oppimisalusta Spark, johon on pääsy jokaisella Postin työntekijällä sekä alihankkijoidemme henkilöstöllä. Hyödynnämme digitaalisia oppimiskursseja tehokkaasti myös uusien työntekijöidemme perehdytyksessä.

Oppilaitosten ja opiskelijoiden kanssa tehtävä yhteistyö on meille tärkeää ja antoisaa; innovaatiot ja oivallukset syntyvät rajapinnoilla erilaisten osaajien kohdatessa. Jatkoimme yliopistojen ja oppilaitosten kanssa yhteistyötä laaja-alaisesti: vierailimme virtuaaliluennoilla, teimme projektiyhteistyötä ja tarjosimme case-tehtäviä kursseilla ratkottavaksi. Lisäksi tarjosimme tuhansia kesä- ja kausityöpaikkoja sekä erilaisia harjoittelupaikkoja. Vuonna 2020 toteutimme – käytännössä täysin virtuaalisesti – Unbox your potential -traineeohjelman korkeakouluopiskelijoille.

Visiomme mukaisen tulevaisuuden Postin, modernin jakelu- ja logistiikkayhtiön rakentaminen edellyttää, että henkilöstömme ja heidän osaamisensa ovat oman alansa huippua. Tähän olemme vahvasti sitoutuneita.

# Hyvinvoinnin edistäminen ja muutoksessa tukeminen

Parasta terveyden ja työkyvyn edistämistä on usein hyvinvoinnin ennakoiva tukeminen. Koronavuosi on kiihdyttänyt hyvinvoinnin tukemisen kehittämistä ja saatuja oppeja hyödynnetään myös pandemiatilanteen jälkeen.

KORONATILANNE ON TUONUT vahvan leimansa työhyvinvoinnin edistämiseen vuonna 2020. Erityisesti kehitystä on tapahtunut digitaalisissa palveluissa kuten siinä, miten henkilöstömme on siirtynyt käyttämään työterveyden sähköisiä asiointikanavia ja etäpalveluita. Kasvu on näiden suhteen ollut huomattava, ja pyrimme myös jatkamaan kehitystä.

Fyysiset työterveyskäynnit vähenivät merkittävästi. Lisäsimme viime vuonna henkilöstöllemme tarjolla olevia matalan kynnyksen työterveyden ja hyvinvoinnin palveluita. Turvallisuuteen ja hyvinvointiin liittyvää sisäistä viestintää on lisätty huomattavasti. Ne työntekijät, joiden työn luonne on sen mahdollistanut, siirtyivät etätyöhön. Poikkeukselli-



sena vuonna jatkoimme pitkäjänteistä työtämme postilaisten työkyvyn tukemiseksi meneillään olevassa Postin muutoksessa.

### **Työhyvinvoinnin merkityksen muutos koronavirustilanteessa**

Hyvinvoinnin merkitys on muuttunut koronavirustilanteessa. Resilienssin tarve eli yksilön ja työyhteisön kyky ylläpitää toimintakykyä muutoksessa on korostunut. Tätä olemme tukeneet panostamalla viestintään tarjolla olevista hyvinvoinnin palveluista sekä ennaltaehkäisevistä toimenpiteistä koronavirustartunnalta suojautumiseksi. Lähetimme esimerkiksi kaikille postilaisille kolme Hyvinvointia postilaisille -julkaisua suoraan kotiin.

Olemme ottaneet käyttöön myös uusia palveluita esimerkiksi työpäivän aikaisen palautumisen lisäämiseksi tai mahdollisimman helpon keskusteluvun saamiseksi mielen hyvinvoinnin tueksi. Säännölliset Etänä läsnä -tuotot jonkin ajankohtaisen hyvinvoinnin teeman äärellä ovat olleet iso panostus postilaisten jaksamisen tueksi koronavirustilanteessa.

Haluamme edistää henkilöstömme hyvinvointia kokonaisvaltaisesti ja niinpä

lisäsimme tarjoamaamme liikunta- ja kulttuurietujen kokonaisuuteen myös työmatkaedun vuoden 2020 alusta alkaen. Samalla tuemme vähäpäästöistä työmatkaliikkumista.

### **Mitä sulle kuuluu, ihan oikeesti – onnistuneita kohtaamisia työhyvinvointikeskustelussa**

Organisaatiossamme on kehitetty lean-osaamista. Sen tarjoamalla työkaluilla ja menetelmillä kehitimme myös esimiehen ja työntekijän välistä työhyvinvointikeskusteluprosessia. Halusimme kehittämissprojektissa löytää erityisesti keinoja, joiden avulla esimies voisi keskustella työhyvinvointikeskustelussa helpommin vaikeistakin asioista.

Kehitimme työkaluja eri tarpeisiin kuten keskustelun käymiseen, työhyvinvointikeskustelun kirjausten tekemiseen ja toimenpiteistä sopimiseen. Lisäksi olemme panostaneet ohjeistusten mahdollisimman helppoon löytämiseen. Vuonna 2020 koulutimme esimiehiämme onnistuneeseen kohtaamiseen työhyvinvointikeskustelussa yhdessä työterveyspsykologin kanssa. Olemme myös nostaneet esille työhyvinvointikeskustelun merkitystä Mitä sulle kuuluu, ihan oikeesti -kampanjateemalla.



## **Katjan työura jatkuu sopivassa työssä**

Selkävaivat estivät 47-vuotiaan Katjan 25-vuotisen työuran jatkamisen Postilla, vaikka työhönpanuuta postikeskukseen yritettiin aktiivisen kuntoutuksen, hoitotoimien sekä työkokeilun avulla. Työeläkeyhtiö tarjosi Katjalle henkilökohtaisen työuravalmentajan sekä taloudellisen tuen urasuunnitelman toteuttamiseen. Näiden tuella hän löysi työkokeilupaikan toimistotehtävistä. Joulukuussa 2020 Katja työllistyi vakituiseen työsuhteeseen työkokeilupaiikkaansa ja hänen työuransa jatkuu uudessa, terveydelle sopivassa työssä.

### **Työkyvyn tuki muutoksessa**

Muutokset työssä haastavat työkyvyn monella tavalla, erityisesti sellaisten työntekijöiden kohdalla, joilla on jo aiempia ongelmia työkyvyn suhteen. Esimiehiä on tuettu tunnistamaan ongelmia varhain, ja ratkaisuja pyritään löytämään yhteistyössä työterveyden kanssa aiempaa moniammatillisemmin ja kohdentaen tukitoimia tarveperusteisesti ja oikea-aikaisesti. Hyvien toimintamallien hioutuminen on pitkäjänteistä ja edelleen jatkuvaa yhteistyötä.

Tukitoimet käynnistyvät aina Postin työkyvyn varmistamisen mallin mukaisesti työpaikan tukitoimin ja työpaikan vaihtoehdot kartoittaen. Moniammatillista tukea on vahvistettu tilanteissa, joissa tukitoimista huolimatta työuran jatkaminen Postilla pitkällä tähtäimellä ei ole mahdollista. Tällöin ratkaisuja kartoitetaan tilannekohtaisesti vielä yhteistyössä Postin työkykyasiantuntijan, työterveyden sosiaalialan asiantuntijan, työeläkeyhtiön ja työvalmentajien kanssa. Uudelle uralle lähteminen on aina iso ratkaisu. Onnistuneen ratkaisun takana on työntekijän oma vahva tahtotila, riittävä kannustus ja tuki suunnitteluvaiheesta alkaen sekä ammattilaisten tietotaito parhaan ratkaisun löytymiseksi.

# Turvallinen työympäristö

Työturvallisuus kehittyi vuoden 2020 aikana. Otimme turvallisuuden hallinnassa ja seurannassa käyttöön uusia, digitaalisia työkaluja. Toisaalta korona pakotti miettimään toimintaamme niin vapaa-ajalla kuin töissäkin. Vuosi oli turvallisuuden kehityksen näkökulmasta positiivinen.

HETI ALKUVUODESTA 2020 aloitimme uusien, mobiilien raportointityökalujemme, Incyn ja Auditsin käyttöönoton. Mobiili työkalu toi meille uusia toimintatapoja ja mahdollisti aivan uudella tavalla henkilöstön osallistumisen työturvallisuuden kehittämiseen. Jokainen työntekijä pystyy omalla puhelimellaan, työnantajan laitteella tai työpuhelimella tekemään turvallisuushavaintoja ja muun muassa työvälitarkastuksia, kuten skootterin tai ajoneuvon, liikkeellelähtötarkastuksia.

Turvallisuushavaintojen lisäksi Postin ennakoivaan työturvallisuustyöhön kuuluu työpaikalla esimiesten toimesta tehtävät turvallisuuskierrokset eli turvallisuuskävelyt sekä työpaikalla henkilöstön

kanssa pidettävät turvallisuusaiheiset kokoukset eli turvavartit. Myös näiden osalta raportointi suoraviivaistui. Nyt esimies voi hoitaa turvallisuuskävelyiden ja -varttien raportoinnin tai havaintojen jatkokäsittelyn puhelimella tai tabletilla. Työkalun vastaanotto oli loistava ja se näkyy kaikessa ennakoivassa työturvallisuustyössämme. Havaintomäärät moninkertaistuivat ja samoin myös turvallisuusvarttien ja -tuokioiden määrä kasvoi.

Muun muassa näiden asioiden ansioista raportoitujen poissaoloon johtaneiden työtapaturmien määrä laski Suomessa 17 % edellisestä vuodesta. Työmatkaturmien määrä laski 6 %. Postilaisten arjessa toimistojemme henkilöstöä koskeva, lähes koko vuoden kestänyt, etä-



työsuositus ei merkittävästi näy tilastoissa, koska valtaosa henkilöstöstämme on työskennellyt koko vuoden lähityössä. Posti-konsernin etätöyläisten määrä on noin puolisoista tuhatta.

Työtaturmien määrän laskun lisäksi pystyimme myös lyhentämään tapaturmista johtuneita sairauspoissaoloja. Esimerkiksi yli 30 päivän poissaoloon johtaneita tapaturmia sattui lähes puolet vähemmän kuin edellisellä vuonna. Työturvallisuusriskienhallinnan toimenpiteet ovat selvästi olleet oikeita. Tapaturmien vakavuusasteet ovat laskeneet. Kaiken kaikkiaan poissaolopäivien määrä laski 18 % edellisestä vuodesta. Huiminta kehitys on ollut varhaisjakelussa, missä tapaturmataajuus on tyypillisesti ollut korkealla. Myös Transval ja rahtiliiketoiminta ovat onnistuneet turvallisuudessa hyvin.

Tapaturmataajuus miljoonaa tehtyä työtuntia kohden oli Postissa Suomessa, mukaan lukien Transval, 37. Se parani noin 16 % edellisestä vuodesta. Koko konsernin taajuus oli 34, mikä parani 13 % edellisestä vuodesta. Uutena yhtiönä mukana luvussa on myös Aditro Logistics.

Työturvallisuuteen liittyvät, työntekijöille suunnatut koulutukset, jouduttiin poikkeustilanteen takia keskeyttämään keväällä, eikä niitä saatu kunnolla vauhtiin

loppuvuodestakaan. Ehdimme kuitenkin järjestää maaliskuuhun mennessä toistakymmentä suunnattua työturvallisuuskorttikoulutusta rahti- ja paketti-liiketoiminnan kuljettajille. Alkuvuodesta pidimme avoimia verkkokoulutuksia liittyen raportointityökaluumme ja loppuvuodesta koulutimme lähes 500 esimiestä ja ryhmävastaavaa sekä työsuojeluvaltuutettua riskienarviointiin Teamsiä hyödyntäen. Lisäksi järjestimme työsuojeluvaltuutetuille omia koulutuksia verkkototeutuksina ja laadimme myös uusia eLearning-koulutuskokonaisuuksia muun muassa tieliikennelain uudistuksesta ja kuorman sidonnasta.

Vuoden aikana järjestimme muutamia kampanjoita ja palkitsimme onnistumisista. Syksyllä aktivoimme havaintojen tekemiseen Postipalveluiden havainnointikampanjalla ja varhaisjakelun puolella toteutimme kesäkampanjan, missä haasteena oli työskennellä kesä tapaturmista.

Korona ja siihen liittyvät työterveys- ja turvallisuuslinjaukset vaikuttivat toimintaamme suuresti vuoden aikana. Merkittäviä muutoksia vanhaan on ollut se, että kielsimme kaikki ulkopuolisten vierailut tuotannon tiloihin maaliskuussa. Työturvallisuuden näkökulmasta tämä tarkoitti, että asiantuntijoiden toteuttamat auditoinnit, tarkastukset ja muut

käynnit lopuivat. Tapaturmien tutkimuksessa siirryttiin Teams-ympäristöön ja turvallisuuskävelyt ja -vartit toteutettiin vain työpaikan sisäisenä toimintana. Koronaan liittyviä turvavartteja on kirjattu järjestelmäämme lähes 4 000 kappaletta. Keväällä toteutimme uusilla menetelmillä koronaan liittyviä riskienarvioita ja muutamia koronaturvallisuuskävelyitä yhdessä työterveyshuollon kanssa. Keväällä toimimme käsidesit työpaikoille ja loppuvuodesta otimme käyttöön asteittain myös maskit. Työpaikoilla tehtiin varautumissuunnitelmia, porrastettiin ja hajautettiin tekemistä ja asennettiin pleksejä ja merkattiin turva-alueita. Toimenpiteiden ja henkilöstömme oikean asenteen ansioista olemme Postissa käytännössä välttyneet työperäisiltä tartunnoilta.

Loppuvuodesta 2020 organisaatiouudistuksen myötä työturvallisuuden asiantuntijaorganisaatio vaihtui keskitetystä hajautettuun malliin. Uudistuksen ansiosta työsuojelupäälliköt ja muut asiantuntijat pääsevät entistä paremmin mukaan liiketoiminta-alueiden tuotannon arkeen. Samalla uudistimme työturvallisuuden hallintamallia perustamalla konsernitasoisen ohjausryhmän työturvallisuuden kehittämiseksi. Sitouduimme myös yhteisesti kunnianhimoiseen tapaturmataajuuden parannustavoitteeseen seuraavan kolmen vuoden ajalle.



## Verkkokaupan kasvupiikki – miten selvittiin

Aktiivinen johtaminen, tapaturmien ja vaaratilanteiden tutkinta, nopeat toimenpiteet sekä hyvä viestintä ovat tuottaneet toivottua tulosta. Paketti-liiketoiminnassa nähtiin heti alkuvuodesta poikkeustilanteen myötä merkittävä volyymin nousu. Pandemiatilanteen lisäksi tämä on vaatinut erityistä fokusta työturvallisuusasioihin lajittelukeskuksissa ja kuljetustuotannossa. Ergonomia, siisteyden ja järjestyksen ylläpito sekä turhan kiireen ja ylikuormittumisen hallinta ovat olleet ajankohtaisia teemoja koko vuoden erityisesti näissä toiminnoissa.

**MARJO REHN**

Työturvallisuusjohtaja, Posti Group Oyj

### Henkilöstö maittain 31.12.2020

	2020	2019	2018	2017
Suomi	17 666	18 307	15 676	16 595
Venäjä	1 007	1 355	1 873	2 493
Puola	64	65	108	128
Ruotsi	1 438	87	142	147
Viro	446	424	408	337
Norja	0	22	36	38
Tanska	0	0	0	0
Latvia	126	110	95	81
Liettua	162	98	93	92
Saksa	0	0	89	100
Muut (USA)	0	0	2	3
	<b>20 909</b>	<b>20 468</b>	<b>18 522</b>	<b>20 014</b>

### Lähtövaihtuvuus Suomi

Pysyvät työsuhteet, Suomi (pl. Transval ja Kotipalvelut)	
<b>Naiset</b>	<b>33 %</b>
Alle 25-vuotiaita	4 %
25–34-vuotiaita	14 %
35–44-vuotiaita	24 %
45–54-vuotiaita	27 %
55-vuotiaat tai vanhemmat	31 %
<b>Miehet</b>	<b>67 %</b>
Alle 25-vuotiaita	5 %
25–34-vuotiaita	19 %
35–44-vuotiaita	22 %
45–54-vuotiaita	26 %
55-vuotiaat tai vanhemmat	29 %

Kokonaislähtövaihtuvuus 16,5 %, ilman kausityöntekijöitä, Suomi (pl. Transval ja Kotipalvelut)

Kokonaislähtövaihtuvuus 22,0 %, konserni

### Lähtövaihtuvuus, Suomi (pl. Transval ja Kotipalvelut)

<b>Naiset</b>	<b>15,5 %</b>
Alle 25-vuotiaat	62,0 %
25–34-vuotiaat	19,6 %
35–44-vuotiaat	12,3 %
45–54-vuotiaat	9,5 %
55-vuotiaat tai vanhemmat	15,9 %
<b>Miehet</b>	<b>16,9 %</b>
Alle 25-vuotiaat	68,9 %
25–34-vuotiaat	27,6 %
35–44-vuotiaat	13,0 %
45–54-vuotiaat	6,8 %
55-vuotiaat tai vanhemmat	13,8 %

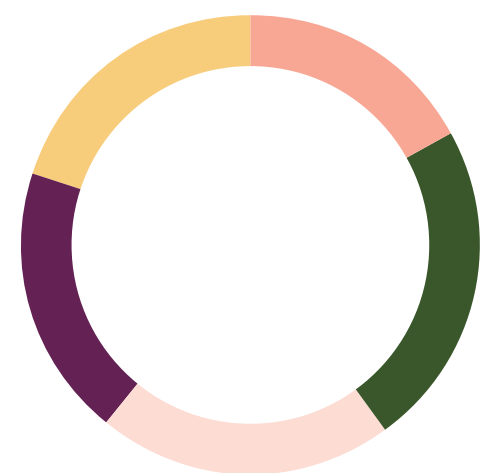
### Sairauspoissaolot, tapaturmat ja eläköityminen, Suomi

	2020*	2019	2018	2017	2016
Sairauspoissaolot (%)	5,6**	6,3	5,8	5,9	6,6
Poissaoloon johtaneet työtapaturmat (kpl)	862	1 047	899	1 145	982
Tapaturmataajuus LTAI	37	44	43	46	43
Työkyvyttömyyseläkkeet (kpl)	100	87	63	55	77
Osa-aikaiset työkyvyttömyyseläkkeet (kpl)	70	72	82	55	80
Työkyvyttömyyseläkkeet yhteensä (kpl)	170	159	145	110	157
Keskimääräinen työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisikä	58	58,8	57,6	55,4	56,2
Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä	62,8	62,6	62,1	61,3	61,4
Eläkkeelle siirtyneet	205	308	271	269	281

\* Poislukien kotipalvelut

\*\* Poislukien Transval

### Henkilöstön ikärakenne



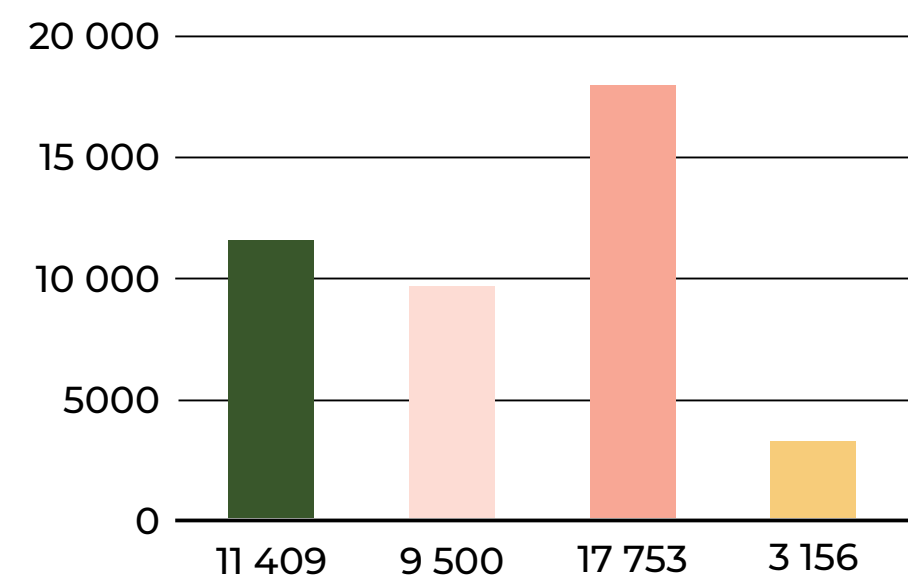
- alle 25-vuotiaita (17 %)
- 25–34-vuotiaita (23 %)
- 35–44-vuotiaita (21 %)
- 45–54-vuotiaita (19 %)
- 55-vuotiaita tai vanhempia (20 %)

### Henkilöstön työuran pituus



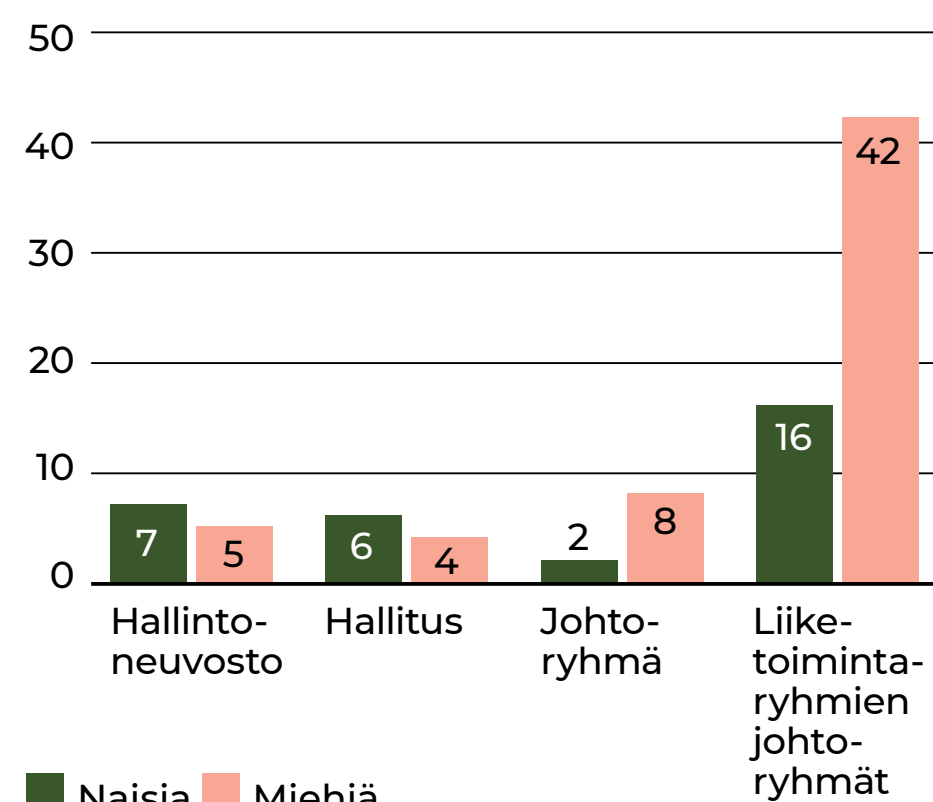
- Alle 1 v (21 %)
- 1–5 v (32 %)
- 6–10 v (10 %)
- 11–15 v (10 %)
- 16–20 v (5 %)
- yli 20 v (22 %)

### Henkilöstön työsuhteiden jakauma 31.12.2020



- Kokoaikaisia
- Osa-aikaisia
- Pysyviä
- Määräaikaisia

### Naisten ja miesten määrä yhtiön johdossa



- Naisia
- Miehiä

### Työehtosopimusten jakauma

Ahtausala	0,23 %
AKT Huolinta-alan varastotermiinaali	1,47 %
AKT Kaupan automiehet	0,02 %
AKT Kuorma-Autoala	6,46 %
AKT Terminaalitoimintaa koskeva	0,26 %
Auto- ja konekauppa	0,54 %
Autoliikennealojen Toimihenkilöt Erto	1,65 %
Elintarviketeollisuus	0,28 %
Huolinta-alan toimihenkilöt	0,69 %
Informaatiologiikka-ala	1,04 %
Informaatiologiikka-ala ylemmät	0,55 %
Kaupan ala	16,88 %
Kemian perusteollisuus	0,01 %
Kiinteistöhoitoala	0,01 %
Kumiteollisuus	0,04 %
Medialiiton ja Teollisuusliiton sekä Viestintäalan toimihenkilöt Grafinet ry:n välinen toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus	0,87 %
Medialiiton ja Teollisuusliiton välinen jakelua koskeva työehtosopimus	13,63 %
Muovi- ja kemian tuoteteollisuus	0,06 %
Puusepänteollisuus	2,60 %
Talonrakennusala	0,01 %
Teknologiaeteollisuus	0,58 %
Työehtosopimusten ulkopuoliset	0,45 %
Vartiointiala	0,34 %
Vartiointiala KV-Turva Paikallinen	0,45 %
Viestinvälitys- ja logistiikka-ala	47,17 %
Viestinvälitys- ja logistiikka-ala ylemmät	3,42 %
Yleinen työehtosopimus- ja vuosilomalaki	0,24 %
Ylemmät Toimihenkilöt Team	0,06 %



# Verojalanjälki

**NOUDATAMME VEROJALANJÄLJEN** raportoinnissa valtion omistajaohjauksen valtion enemmistöomisteisille yhtiöille antamaa ohjeistusta koskien maakohtaista verojen raportointia.

# Verostrategiamme

Kaikki yhtiöt konsernissamme ovat sitoutuneet toimimaan vastuullisesti ja täyttämään kaikki kussakin maassa voimassa olevassa lainsäädännössä asetetut velvoitteet ja vaatimukset. Konserniimme kuuluvat yhtiöt maksavat veronsa niihin maihin, missä niillä on tosiasiallista liiketoimintaa. Kaikki verot maksetaan ajallaan ilman viivytyksiä.



## MAKSAMAMME VEROT

Vuonna 2020 maksoimme veroja yhteensä 47,8 milj. euroa. Suomessa veroja maksettiin 31,7 milj. euroa, Venäjällä 3,7 milj. euroa, Skandinaviassa 8,6 milj. euroa ja muissa maissa 3,7 milj. euroa.

## VEROASEMAMME

Konsernin efektiivinen verokanta vuonna 2020 oli 34,7 % (2019: 14,8 %). Verokannan määrään vaikuttivat olennaisesti aikaisempina tilikausina hyväksytyt ulkomaiset verotustappiot, joista maksumme verot Suomeen hallinto-oikeuden päätösten mukaisesti.

## VERORIITOJA RATKAISTU

Postilla on ollut tilikauden aikana vireillä useita veroriitoja Suomessa, joista merkittävimpiin saatiin loppuvuodesta hallinto-oikeuden ratkaisut. Päätökset liittyvät Posti Group Oyj:hin sulautuneiden ulkomaisten tytäryhtiöiden tappioiden käytettävyyteen Suomessa sekä norjalaisen kiinteistöyhtiön luovutustappion vähennyskelpoisuuteen.

**11,7**  
milj. eur

maksamiemme ympäristöverojen yhteissumma

**103,5**  
milj. eur

tilittamiemme palkkaverojen yhteissumma

**20,6**  
milj. eur

maksamiemme työnantajamaksujen yhteissumma



# Postin verojalanjälki

## Verojalanjälki 2020

Posti noudattaa verojalanjäljen raportoinnissa valtion omistaja-ohjauksen 1.10.2014 valtion enemmistöomisteisille yhtiöille antamaa ohjeistusta koskien maakohtaista verojen raportointia.

## Verostrategia

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

Konsernin verostrategian mukaisesti verotus on aina seurausta liiketoiminnasta, jolloin myös veroratkaisujen on perustuttava liiketoiminnan tarpeisiin. Posti ei harjoita verosuunnittelua, jonka tarkoituksena olisi keinotekoisesti vähentää konsernin verotettavaa tuloa. Konserni toimii veroasioissa lainsäädännön ja oikeuskäytännön puitteissa suunnitellessaan yhtiöiden verotettavaa tuloa. Tämänkaltaisia asioita 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 veroasioiden hallinnasta ja seurannasta konsernitasoisesti. Verotukseen liittyvät päätökset tehdään konsernitasoisesti. Periaatteelliset merkittävät linjaukset tuodaan emoyhtiön hallitukseen päätettäväksi. Konsernin talous- ja rahoitusjohtaja raportoi verotukseen liittyvistä asioista säännöllisesti konsernin tarkastusvaliokunnalle. Veroasioiden hallinnan keskeisin tehtävä on varmistaa, että kaikki konsernin yhtiöt noudattavat verolainsäädännön määräyksiä kaikissa toimintamaissa. Veroriskien hallinta on osa konsernin riskienhallintaprosessia.

### Veroraportoinnissa noudatetut periaatteet

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

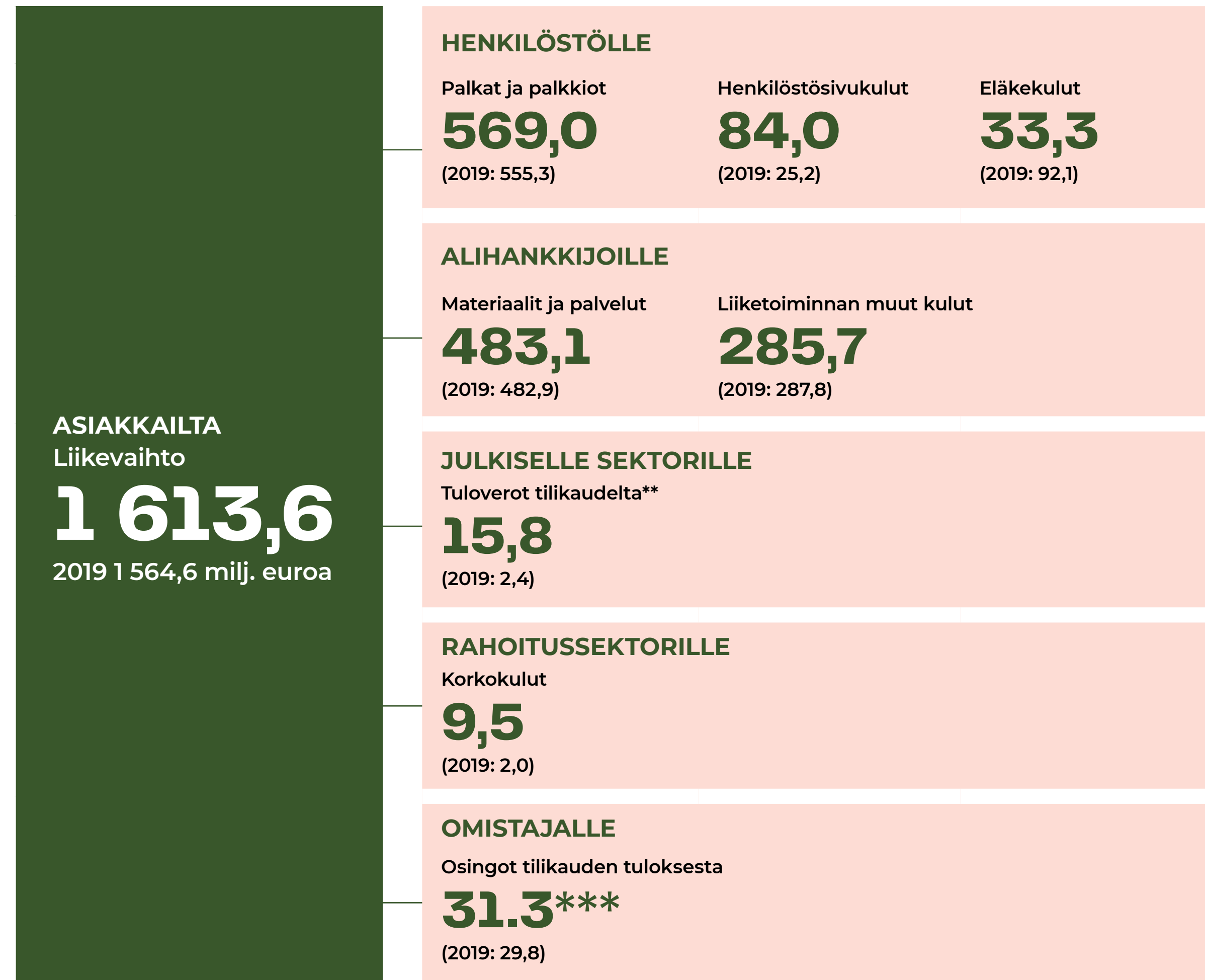
Tässä raportissa esitettävät tiedot perustuvat konsernin laskentajärjestelmistä kerättyihin tietoihin. Veroilla tarkoitetaan julkisyhteisöille maksettuja veroja tai veronluonteisia maksuja, olivatpa ne sitten

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.

Yhtiö on rajannut veroraportoinnin koskemaan vain olennaisia maita, minkä perusteella tiedot esitetään maakohtaisesti Suomen ja Venäjän osalta. Konsernin liikevaihdosta noin 84 % tulee näistä maista. Nämä maat ovat strategian mukaisesti yhtiön päämarkkina-alueet. Muut toimintamaat on ryhmitelty Skandinavian ja Muiden maiden alle. Posti käyttää vastaavaa maantieteellistä jakaumaa myös konsernitalinpäätöksessään.

Muiden maiden kuin Suomen ja Venäjän osalta tiedot esitetään maaryhmäkohtaisesti, koska raportoitavat tiedot eivät ole olennaisia ja toisaalta niiden esittäminen maittain voisi vaarantaa luottamuksellisten tietojen julkitulon, kuten esimerkiksi asiakastietojen tai hinnoittelun osalta. Konsernin näkökulmasta raportoitavien tietojen määrä ei ole olennainen, kun yksittäisen maan osalta maksettavien verojen määrä on enintään viisi miljoonaa euroa.

## Taloudelliset vaikutukset tuloslaskelman mukaan 2020



\* Vuoden 2018 luvut on oikaistu esittämään jatkuvia toimintoja, koska OpusCapita Solutions Oy myytiin vuoden 2019 ensimmäisellä vuosineljänneksellä ja esitetään lopetettuna toimintona.

\*\* Lisätietoja kohdasta Verojalanjälki

\*\*\* Hallituksen ehdotus yhtiökokoukselle

Konsernilla on toimintaa kahdeksassa maassa. Näiden lisäksi Postilla on yhtiöitä maissa, joissa konserni ei harjoita enää liiketoimintaa. Olennaisuusrajaa arvioitaessa on epäolennaisuuden rajana pidetty yhden miljoonan euron liikevaihtoa kunkin yksittäisen tytäryhtiön osalta. Tämänkaltaiset yhtiöt on jätetty raportoinnin ulkopuolelle, koska yhtiöiden maksamien verojen määrä on vähäinen suhteessa konsernin antamiin tietoihin. Kyseisenkaltaiset yhtiöt sijaitsevat muiden maiden ryhmässä. Postilla ei ole toimintaa tai yhtiöitä veroparatiiseiksi luokitelluissa maissa, joissa yhteisön tuloverokanta on merkittävästi Suomen yhteisöverokantaa alhaisempi. Alla esitetyt tiedot perustuvat erillisyyhtiöiden tilinpäätöksiin eikä tietoja ole konsolidoitu.

### Konsernin veroasema 2020

Konsernin efektiivinen verokanta vuonna 2020 oli 34,7 % (2019: 14,8 %). Efektiiviseen verokantaan lasketaan suoriteperusteiset tuloverot ja laskennallisten verojen muutokset. Verokannan määrään vaikuttivat olennaisesti aikaisempina tilikausina hyväksytyt ulkomaiset verotustappiot, jotka Posti joutuu maksamaan takaisin Suomen Verohallinnolle jäljempänä kuvatun hallinto-oikeuden päätöksen mukaisesti. Aikaisempiin tilikausiin kohdistuneiden verojen määrä on kokonaisuudessaan 8,8 milj. euroa. Efektiivisen verokannan määrä ilman aikaisempien tilikausien veroja oli 15,3 %. Konsernin suo-

riteperusteiset tuloverot tilikaudella ilman laskennallisten verojen muutosta olivat 16,4 milj. euroa.

Posti-konsernilla on ollut tilikauden aikana vireillä joitakin veroriitoja Suomessa, joista merkittävimpiin saatiin loppuvuodesta hallinto-oikeuden ratkaisut. Päätökset liittyvät vuosina 2014 ja 2015 Posti Group Oyj:hin sulautuneiden ulkomaisien tytäryhtiöiden tappioiden käytettävyyteen Suomessa sekä norjalaisen kiinteistöyhtiön luovutustappion vähennyskelpoisuuteen. Hallinto-oikeus hyväksyi veronsaajien edustajan valituksen koskien Verohallinnon aikaisemmin hyväksymien tanskalaisen tytäryhtiön verotappioiden käytettävyyttä Suomessa. Hallinto-oikeuden ratkaisun mukaan Posti ei ole näyttänyt kaikilta osin toteen, että mikään kolmas osapuoli ei olisi voinut hyödyntää tappioita, jonka takia tappiot eivät täytä lopullisen tappion käsitettä. Ratkaisu perustuu pitkälti toukokuussa 2020 annettuun korkeimman hallinto-oikeuden ennakkopäätökseen, jonka perusteella Posti varautui negatiiviseen päätökseen. Päätöksen mukaisesti Posti joutuu palauttamaan aikaisemmin hyväksytyt verotappiot 36,2 milj. euroa takaisin Verohallinnolle korkoineen. Postin valitukset sekä tanskalaisen että saksalaisen tytäryhtiön tappioiden osalta hylättiin. Ratkaisujen perusteella Posti on kirjannut tilinpäätökseen aikaisempien tilikausien veroihin yhteismäärältään



7,8 miljoonan euron velan liittyen aikaisemmin hyväksytyjen verotappioiden palauttamiseen.

Joulukuussa 2020 Posti sai hallinto-oikeuden päätöksen, jonka mukaan Postin valitus norjalaisen kiinteistöyhtiön luovutustappion vähennyskelpoisuudesta hylättiin. Asiassa on kyse vuonna 2015 tapahtuneesta kiinteistöyhtiön luovutuksesta, josta Postille kertyi noin 12 miljoonan euron luovutustappio. Päätöksen mukaan kiinteistöyhtiön osakkeiden luovutus ei ollut vähennyskelpoinen meno Posti Group Oyj:lle, koska osittaisjakautumisella muodostettu kiinteistöyhtiö ei täyttänyt liiketoimintakokonaisuuden vaatimusta.

Posti ei ole hakenut korkeimmalta hallinto-oikeudelta muutoksenhakulupaa edellä kerrotuista hallinto-oikeuden ratkaisuksista, jonka takia ratkaisut jäävät lainvoimaisiksi. Postin arvion mukaan todennäköisyydet päätösten muuttumiselle muutoksenhaun yhteydessä ovat varsin matalia.

Muut vireillä olevat riidat liittyvät Postin yhtiöihin vuonna 2016 tehtyyn verotarkastukseen, jossa Postin yhtiöiltä evättiin tiettyjen arvonlisäverojen vähennysoikeudet. Näiden riitojen kokonaismäärä on noin 0,2 milj. euroa ja niiden käsittely on kesken hallinto-oikeudessa tilinpäätöshetkellä. Posti-konsernilla ei ole muissa toimintamaissa vireillä olevia veroriitoja.

### Konsernin verojalanjälki

	2020 milj. euroa	2019 milj. euroa
<b>Suomi</b>		
Liikevaihto	1 288,8	1 296,3
Tulos ennen veroja	29	8,7
Henkilöstön määrä	13 384	13 224
Maksettavat verot yhteensä	19,8	26,7
Tilitetyt verot yhteensä	228,4	229,2
Saadut julkiset tuet	0	0
<b>Venäjä</b>		
Liikevaihto	57,9	103
Tulos ennen veroja	10,1	4,8
Henkilöstön määrä	989	2 188
Maksettavat verot yhteensä	3,7	6,6
Tilitetyt verot yhteensä	7,2	9
Saadut julkiset tuet	0	0
<b>Skandinavia</b>		
Liikevaihto	164,9	105,9
Tulos ennen veroja	-1,2	2,5
Henkilöstön määrä	1 516	176
Maksettavat verot yhteensä	8,3	3,4
Tilitetyt verot yhteensä	16,6	8,8
Saadut julkiset tuet	0,5	0
<b>Muut maat</b>		
Liikevaihto	102	105,1
Tulos ennen veroja	4,2	1,8
Henkilöstön määrä	932	801
Maksettavat verot yhteensä	3,7	3,2
Tilitetyt verot yhteensä	4,7	6,6
Saadut julkiset tuet	0	0

### Konsernin maksettavat verot verolajeittain ja maaryhmittäin

Maksettavat verot 2020, tuhatta euroa	Yhteensä	Suomi	Venäjä	Skandinavia	Muut maat
Tuloverot	<b>11 799</b>	10 851	423	517	8
Kiinteistöverot	<b>2 116</b>	1 306	581	221	8
Työnantajamaksut	<b>20 622</b>	6 338	2 709	7 900	3 675
Ympäristöverot	<b>11 745</b>	11 697	0	0	48
Muut verot	<b>1 508</b>	1 507	0	0	1

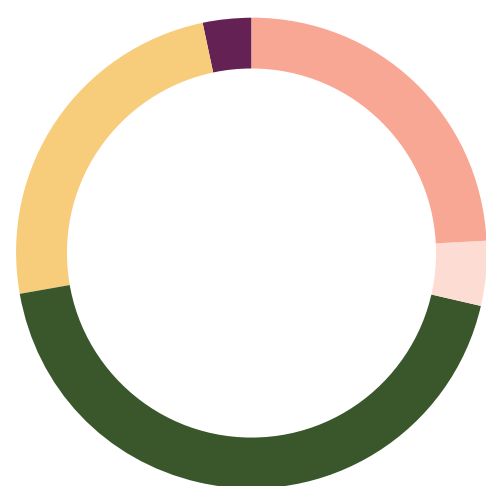
Maksettavat verot 2019, tuhatta euroa	Yhteensä	Suomi	Venäjä	Skandinavia	Muut maat
Tuloverot	<b>6 515</b>	5 998	489	8	20
Kiinteistöverot	<b>2 246</b>	1 384	862	0	0
Työnantajamaksut	<b>16 131</b>	4 380	5 208	3 389	3 154
Ympäristöverot	<b>13 204</b>	13 169	0	0	35
Muut verot	<b>1 812</b>	1 810	0	0	2

### Konsernin tilittämät verot verolajeittain ja maaryhmittäin

Tilitetyt verot 2020, tuhatta euroa	Yhteensä	Suomi	Venäjä	Skandinavia	Muut maat
Arvonlisäverot	<b>152 743</b>	139 590	5 400	7 158	595
Palkkaverot	<b>103 540</b>	88 750	1 545	9 434	3 811
Muut verot	<b>565</b>	59	231	0	275

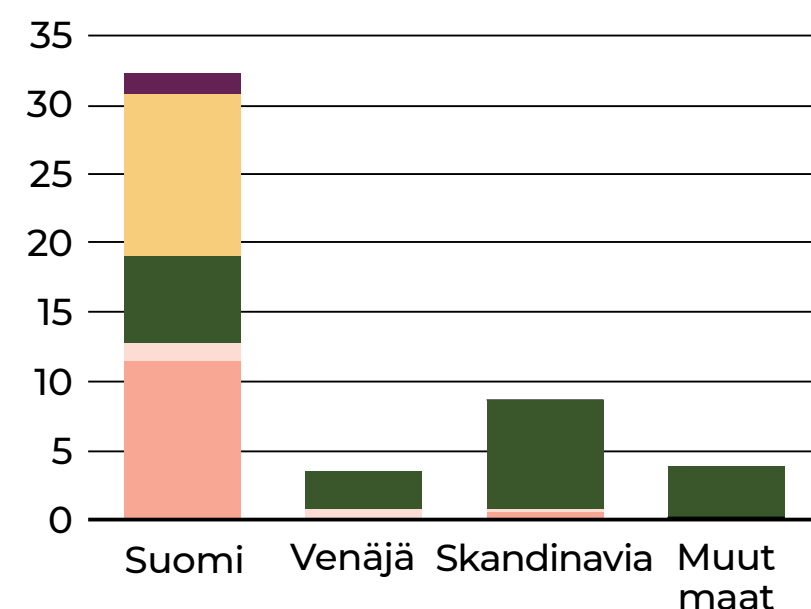
Tilitetyt verot 2019, tuhatta euroa	Yhteensä	Suomi	Venäjä	Skandinavia	Muut maat
Arvonlisäverot	<b>143 037</b>	130 860	6 118	4 995	1 064
Palkkaverot	<b>109 721</b>	98 356	2 653	3 759	4 953
Muut verot	<b>867</b>	30	259	0	578

**Maksettavat verot verolajeittain,**  
yhteensä 47,6 milj. euroa



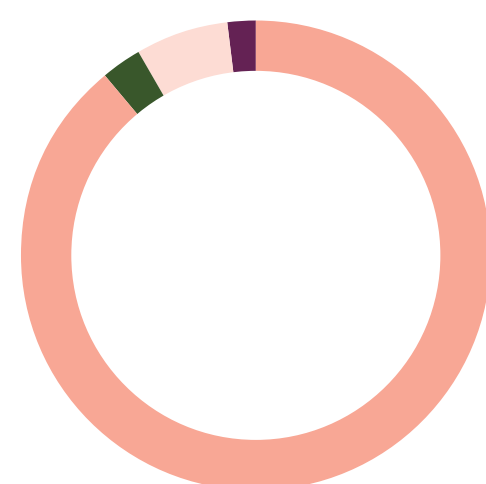
- Tuloverot 11,6 milj. euroa
- Kiinteistöverot 2,1 milj. euroa
- Työnantajamaksut 20,6 milj. euroa
- Ympäristöverot 11,7 milj. euroa
- Muut verot 1,5 milj. euroa

**Maksettavat verot verolajeittain maantieteellisten alueiden mukaan,**  
milj. 47,6 euroa



- Tuloverot
- Kiinteistöverot
- Työnantajamaksut
- Ympäristöverot
- Muut verot

**Konsernin tilittämät verot maantieteellisten alueiden mukaan,**  
yhteensä 256,9 milj. euroa\*



- Suomi 228,4 milj. euroa
- Venäjä 7,2 milj. euroa
- Skandinavia 16,6 milj. euroa
- Muut maat 4,7 milj. euroa

\* Josta arvonlisäverot 152,7 milj. euroa, palkkaverot 103,5 milj. euroa ja muut verot 0,6 milj. euroa.

**Taloudelliset vaikutukset tuloslaskelman mukaan**

milj. euroa	2020	2019	2018*	2017
<b>Asiakkailta</b>				
Liikevaihto	1 613,6	1 564,6	1 610,3	1 647,0
<b>Henkilöstölle</b>				
Palkat ja palkkiot	569,0	555,3	552,1	564,3
Henkilöstösivukulut	84,0	25,2	30,1	38,5
Eläkekulut	33,3	92,1	92,9	93,8
<b>Alihankkijoille</b>				
Materiaalit ja palvelut	483,1	482,9	514,0	508,0
Liiketoiminnan muut kulut	285,7	287,8	331,3	374,1
<b>Julkiselle sektorille</b>				
Tuloverot tilikaudelta**	15,8	2,4	5,2	7,5
<b>Rahoitussektorille</b>				
Korkokulut	9,5	2,0	1,7	5,8
<b>Omistajalle</b>				
Osingot tilikauden tuloksesta	31,3***	29,8	28,4	40,0

\* Vuoden 2018 luvut on oikaistu esittämään jatkuvia toimintoja, koska OpusCapita Solutions Oy myytiin vuoden 2019 ensimmäisellä vuosineljänneksellä ja esitetään lopetettuna toimintona.

\*\* Lisätietoja kohdasta Verojalanjälki

\*\*\* Hallituksen ehdotus yhtiökokoukselle

# GRI



# Raportointiperiaatteet

VASTUULLISUUSRAPORTTI perustuu Global Reporting Initiativen (GRI) raportointiohjeistukseen ja se on laadittu GRI-standardien mukaisesti, noudattaen Core-vaihtoehtoa. Aihekohtaiset standardit on raportoitu Postille olennaisten taloudellisen, sosiaalisen ja ympäristövastuun osa-alueiden osalta. Raportin sisällön vertailu on esitetty kootusti GRI-sisältötaulukossa.

Kolmas osapuoli varmentaa raportoitamme luvut joka toinen vuosi, viimeksi vuonna 2019.

## Raportoinnin rajaus

Postin vastuullisuusnäkökohdat, ympäristö- ja henkilöstötunnusluvut raportoidaan vuosittain samalta ajanjaksolta kuin talousluvut (1.1.–31.12.). Raportointi kattaa kaikki emoyhtiön ja tytäryhtiöiden toiminnot kaikissa toimintamaissa, ellei siitä ole erikseen asiayhteydessä mainittu. Tunnuslukujen kattavuus on raportoitu tunnuslukujen yhteydessä. Taloudellisen vastuun tiedot ja tunnusluvut ovat konsernitilinpäätöksestä. Posti raportoi taloudestaan IFRS-tilinpäätöstandardin mukaisesti.

## Ympäristö- ja päästötietojen raportointi

Ympäristövastuun tunnusluvut kattavat konsernin ympäristövaikutuksiltaan merkittävimmät toiminnot kaikissa toimintamaissa. Ympäristölaskennassa on noudatettu World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) Greenhouse Gas (GHG) protocol -standardia, the Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting -standardia sekä GHG Inventory Standard for the Postal Sector -protokollaa, joka sisältää edellisestä johdetut yksityiskohtaisemat ohjeet toimialalle.

Raportoitamme GHG protocol -standardin mukaiset kasvihuonekaasupäästöt (scope 1, 2 & 3) on kuvattu raportin luvussa Postin päästöt.

Laskenta kattaa kaikki seitsemän GHG protocol -standardissa määriteltyä kasvihuonekaasua: hiilidioksidi (CO<sub>2</sub>), metaani (CH<sub>4</sub>), typpioksidi (N<sub>2</sub>O), fluorihiiilivedyt (HFC), perfluorihiiilivedyt (PCF), rikkiheksafluoridi (SF<sub>6</sub>) ja typpitrifluoridi (NF<sub>3</sub>).

Päästölaskennassa käytettyjen päästökertoimien lähteet löytyvät [taulukosta](#).

## Yhteystiedot

Vastuullisuusjohtaja  
Noomi Jägerhorn,  
noomi.jagerhorn@posti.com

Projektijohtaja  
Jatta Kosonen,  
jatta.kosonen@posti.com

Vastuullisuusviestintäpäällikkö  
Timo Nurmi, timo.nurmi@posti.com

## GRI-indeksi

Tunnus	GRI Standardit 2020	Sijainti
<b>ORGANISAATION KUVAUS</b>		
<b>YLEINEN SISÄLTÖ</b>		
102-1	Raportoivan organisaation nimi	Posti Group Oyj
102-2	Toimialat, brändit, tuotteet ja palvelut	<a href="#">Hallituksen toimintakertomus 2020</a>
102-3	Organisaation pääkonttorin sijainti	Posti Groupin pääkonttori sijaitsee Helsingissä.
102-4	Toimintamaat	Posti Groupilla on toimintaa 8 maassa: Suomi, Venäjä, Ruotsi, Norja, Viro, Latvia, Liettua ja Puola.
102-5	Organisaation omistusrakenne ja yhtiömuoto	<a href="#">Osakepääoma ja omistus</a>
102-6	Markkina-alueet, toimialat	<a href="#">Posti lyhyesti</a>
102-7	Raportoivan organisaation koko	Posti Groupin henkilöstömäärä vuoden 2020 lopussa oli noin 21 000.
102-8	Tietoa palkansaajista ja muista työntekijöistä	<a href="#">Henkilöstövastuun tunnusluvut</a>
102-9	Toimitusketju	<a href="#">Postin strategia</a>
102-10	Merkittävät muutokset organisaatiossa ja toimitusketjussa	<a href="#">Hallituksen toimintakertomus 2020</a>
102-11	Varovaisuusperiaatteen soveltaminen	Varovaisuuden periaate on huomioitu lakisääteisten vaatimusten mukaisesti.
102-12	Organisaation hyväksymät tai edistämät ulkopuolisten toimijoiden periaatteet tai aloitteet	<a href="#">Vastuullisuus Postissa</a>
102-13	Jäsenyydet järjestöissä ja edunvalvontaorganisaatioissa	Posti käy aktiivisesti vuoropuhelua toimialasta ja kestäväen kehityksen painopistealueista yhteistyökumppaniensa ja verkostojensa kanssa. Näitä ovat muun muassa kansainväliset postialan järjestöt PostEurop, UPU (Universal Postal Union) ja IPC (International Post Corporation), Palvelualojen työnantajat Palta, FIBS yritysverkosto, Suomen Monimuotoisuusverkosto sekä Global Compact -yritysverkosto. Posti on edellä mainittujen järjestöjen ja verkostojen jäsen. Lisäksi Posti liittyi vuodenvaihteessa 2020–2021 yritysten ympäristöverkosto CLC:n jäseneksi.
<b>STRATEGIA</b>		
102-14	Toimitusjohtajan katsaus	<a href="#">Toimitusjohtajan katsaus</a>
102-15	Keskeiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet	<a href="#">Selvitys ei-taloudellisista tiedoista, Hallituksen toimintakertomus 2020</a>
<b>EETTISET TOIMINTAPERIAATTEET</b>		
102-16	Arvot ja liiketoimintaperiaatteet	<a href="#">Vastuullisuus Postissa</a>
102-17	Epäiltyjen väärinkäytösten ilmoittaminen	<a href="#">Vastuullisuuden johtaminen ja raportointi</a> – sisältää linkit eettisiin ohjeisiin ja nimettömään palautelomakkeeseen.

Tunnus	GRI Standardit 2020	Sijainti
	<b>HALLINTOTAPA</b>	
102-18	Hallintorakenne	<a href="#">Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä</a>
102-19	Vastuunjako	<a href="#">Vastuullisuuden johtaminen</a>
102-20	Vastuuhenkilöt	<a href="#">Vastuullisuuden johtaminen</a>
102-21	Sidosryhmien kuuleminen	<a href="#">Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä</a>
102-22	Hallituksen kokoonpano	<a href="#">Hallituksen kokoonpano</a>
102-23	Hallituksen puheenjohtaja	Postin hallituksen puheenjohtaja ei ole yhtiön toimivan johdon jäsen. Lisätietoa hallituksesta ja sen valiokunnista: <a href="https://www.posti.com/hallinnointi/hallinnointi/hallitus-ja-sen-valiokunnat/">https://www.posti.com/hallinnointi/hallinnointi/hallitus-ja-sen-valiokunnat/</a>
102-24	Hallituksen valinta	<a href="#">Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä</a>
102-25	Eturistiriitojen välttäminen	<a href="#">Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä</a>
102-26	Hallituksen rooli organisaation tarkoituksen, arvojen ja strategian määrittelyssä	<a href="#">Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä</a>
102-28	Hallituksen suorituksen arviointi	<a href="#">Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä</a>
102-29	Hallituksen rooli vaikutusten ja riskien tunnistamisessa ja hallinnassa	<a href="#">Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä</a>
102-30	Riskienhallinnan tehokkuuden arviointi	<a href="#">Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä</a>
102-31	Riskiarviointien frekvenssi	<a href="#">Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä</a>
102-32	Yritysvastuuraportin hyväksyntä	<a href="#">Vastuullisuus Postissa</a>
102-33	Epäkohtien kommunikointi	<a href="#">Vastuullisuuden johtaminen ja raportointi</a> – sisältää linkit eettisiin ohjeisiin ja nimettömään palautelomakkeeseen.
102-35	Hallituksen ja ylimmän johdon palkitseminen	<a href="#">Palkka- ja palkkioselvitys</a>
102-36	Palkitsemisen määrittelyprosessi	<a href="#">Palkka- ja palkkioselvitys</a>

Tunnus	GRI Standardit 2020	Sijainti
<b>SIDOSRYHMÄT</b>		
102-40	Luettelo organisaation sidosryhmistä	Postille läheisimpiä sidosryhmiä ovat asiakkaat, henkilöstö, henkilöstö- ja työnantajajärjestöt, omistaja, poliittiset päätöksentekijät, viranomaiset, kumppaniyritykset, etujärjestöt, ympäristöjärjestöt, postialan järjestöt sekä media.
102-41	Kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten piiriin kuuluva henkilöstö	Suomessa (pl. Kotipalvelut) 99,55 % henkilöstöstä on työehtosopimusten piirissä.
102-42	Sidosryhmien määrittely- ja valintaperusteet	Postille on tärkeää olla aktiivisessa vuorovaikutuksessa sidosryhmiensä kanssa. Posti pitää yhteyttä sidosryhmiinsä <b>avoimen viestinnän ja vuoropuhelun keinoin</b> .
102-43	Sidosryhmätoiminnan periaatteet	Sidosryhmäsuhteita hoidetaan luottamuksellisesti, rehellisesti ja tasapuolisesti.
102-44	Sidosryhmien esille nostamat tärkeimmät asiat ja huolenaiheet	<b>Vuoropuhelu sidosryhmien kanssa</b>
<b>RAPORTOINTITAPA</b>		
102-45	Tilinpäätökseen sisältyvät yhtiöt	<b>Hallituksen toimintakertomus 2020, Konserniyhtymät</b>
102-46	Raportin sisällön määrittely	<b>Raportointiperiaatteet</b>
102-47	Olennot näkökohdat	<b>Vastuullisuusohjelma ja tavoitteet</b>
102-48	Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa	<b>Raportointiperiaatteet</b>
102-49	Merkittävät muutokset raportin laajuudessa ja näkökohtien laskentarajoissa	<b>Raportointiperiaatteet</b>
102-50	Raportointijakso	1.–31.12.2020
102-51	Edellisen raportin päiväys	17.3.2020
102-52	Raportin julkaisutiheys	Vuosittain
102-53	Yhteystiedot, josta kysyä raporttiin liittyviä lisätietoja	<b>Raportointiperiaatteet</b>
102-54	GRI-standardien mukainen raportoinnin kattavuus	Tämä raportti on laadittu vuoden 2020 GRI Standardien mukaisesti: core-vaihtoehto.
102-55	GRI-sisältötaulukko	<b>GRI Indeksi</b>
102-56	Raportoinnin varmennus	Raportti varmennetaan joka toinen vuosi, viimeksi vuonna 2019.
<b>JOHTAMISTAPA / JOHTAMISMALLI</b>		
103-1	Olennot näkökohtia koskevat laskentarajat	<b>Raportointiperiaatteet</b>
103-2	Johtamismallin osatekijät	<b>Vastuullisuuden johtaminen</b>
103-3	Johtamismallin arviointi	Vuonna 2020 Posti muutti toimintamalliaan ja organisaatorakenteitaan. Sen seurauksena Posti perusti neljä liiketoimintarajat ylittävää ohjausryhmää, joiden tehtävänä on varmistaa koko konsernin laajuinen kehitys seuraavilla osa-alueilla: 1. Kyberturvallisuus ja tietosuoja, 2. Zero Carbon 2030, 3. Vastuullisuus ja vaatimustenmukaisuus sekä 4. Turvallisuus. Näitä koskevat käytännöt ja toimintamallit on koottu yhteen organisaatiomuutoksessa, mikä mahdollistaa kyseisten osa-alueiden kokonaisvaltaisen hallintomallin. Lue lisää luvusta <b>Vastuullisuuden johtaminen</b> .

Tunnus	GRI Standardit 2020	Sijainti
<b>TALOUDELLISET VAIKUTUKSET</b>		
<b>TALOUDELLISET TULOKSET</b>		
201-1	Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen	<a href="#">Verojalanjälki</a>
201-3	Eläketurvan kattavuus	<a href="#">Eläkevelvoitteet, Tilinpäätös 2020</a>
201-4	Valtiolta saadut avustukset	<a href="#">Julkiset avustukset, Tilinpäätös 2020</a>
<b>VÄLILLISET TALOUDELLISET VAIKUTUKSET</b>		
203-1	Infrastruktuuri-investointien ja yleishyödyllisten palvelujen tuen kehitys ja vaikutukset	<a href="#">Tilinpäätös 2019</a>
203-2	Merkittävät epäsuorat taloudelliset vaikutukset ja niiden laajuus	<a href="#">Verojalanjälki</a>
<b>HANKINTAKÄYTÄNNÖT</b>		
204-1	Ostot paikallisilta toimittajilta	Posti osti vuonna 2020 suomalaisilta yrityksiltä palveluita ja tuotteita 607 miljoonalla eurolla. Vuonna 2020 noin 94 prosenttia kaikista Postin hankinnoista Suomessa ostettiin kotimaisilta toimittajilta. Luvut eivät sisällä Transvalia.
<b>KORRUPTIONVASTAISUUS</b>		
205-1	Liiketoiminnot, joiden korruptioon liittyvät riskit on arvioitu	Korruptioriskien arviointi on osa konsernin riskien arviointimenettelyä, joka kattaa kaikki liiketoimintayksiköt ja toimintamaat.
205-2	Korruption vastaisiin politiikkoihin ja menettelytapoihin liittyvä viestintä ja koulutus	Postilla on käytössä työntekijöilleen suunnattu Työntekijän toimintaohje sekä toimittajille suunnattu Supplier Code of Conduct. Ohjeet ottavat kantaa mm. korruption vastaiseen toimintaan. Työntekijän toimintaohjeen koulutus on pakollinen kaikille työntekijöille. Koulutuksen suorittaneita oli 31.12.2020 mennessä 80 %.
205-3	Vahvistetut lahjontatapaukset ja niihin liittyvät toimenpiteet	Raportointikaudella ei ollut vahvistettuja korruptiotapauksia.
<b>KILPAILUN RAJOITTAMINEN</b>		
206-1	Kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin ja monopoliaseman väärinkäyttöön liittyvät oikeustoimet	<a href="#">Verojalanjälki</a>
<b>VEROT</b>		
207-1	Verostrategia	<a href="#">Verojalanjälki</a>
207-2	Verojen hallinto, valvonta ja riskienhallinta	<a href="#">Verojalanjälki</a>
207-3	Sidosryhmien osallistaminen ja veroihin liittyvien huolenaiheiden hallinta	<a href="#">Verojalanjälki</a>
207-4	Maakohtainen veroraportointi	<a href="#">Verojalanjälki</a>

Tunnus	GRI Standardit 2020	Sijainti
<b>YMPÄRISTÖVAIKUTUKSET</b>		
<b>ENERGIA</b>		
302-1	Organisaation oma energiankulutus	<a href="#">Ympäristövastuun avaintunnusluvut</a>
302-2	Organisaation ulkopuolinen energiankulutus	<a href="#">Ympäristövastuun avaintunnusluvut</a>
302-4	Energiankulutuksen vähentäminen	<a href="#">Postin päästöt</a>
302-5	Vähennykset tuotteiden ja palveluiden energian tarpeessa	<a href="#">Postin päästöt</a>
<b>PÄÄSTÖT</b>		
305-1	Suorat kasvihuonekaasupäästöt (scope 1)	<a href="#">Ympäristövastuun avaintunnusluvut, Raportointiperiaatteet</a>
305-2	Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (scope 2)	<a href="#">Ympäristövastuun avaintunnusluvut, Raportointiperiaatteet</a>
305-3	Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (scope 3)	<a href="#">Ympäristövastuun avaintunnusluvut, Raportointiperiaatteet</a>
305-5	Kasvihuonekaasupäästöjen vähentäminen	<a href="#">Postin päästöt</a>
<b>JÄTTEET</b>		
306-3	Tuotetun jätteen määrä jätelajeittain	<a href="#">Ympäristövastuun avaintunnusluvut</a>
306-4	Muualle kuin hävitettäväksi toimitetut jätteet	<a href="#">Ympäristövastuun avaintunnusluvut</a>
306-5	Hävitettäväksi toimitetut jätteet	<a href="#">Ympäristövastuun avaintunnusluvut</a>
<b>YMPÄRISTÖLAINSÄÄDÄNNÖN NOUDATTAMINEN</b>		
307-1	Ympäristölainsäädännön ja -säännösten rikkominen	Ei sakkoja tai sanktioita raportointikaudella.
<b>TOIMITTAJIEN YMPÄRISTÖARVIOINNIT</b>		
308-1	Osuus uusista toimittajista, jotka on arvioitu ympäristökriteerien mukaisesti	Postilla on käytössä kaikille toimittajille pakollinen hankintaportaali, johon rekisteröityminen on edellytys sille, että pääsee Postin toimittajaksi. Rekisteröitymisen yhteydessä toimittaja sitoutuu Postin Toimittajien menettelyohjeisiin ja ilmoittaa pyydetyt tiedot laatu- ja ympäristöjärjestelmistään.
308-2	Negatiiviset ympäristövaikutukset toimitusketjussa ja toteutetut toimenpiteet	Vuonna 2020 yhtiö teki 20 vastuullisuusauditointia kotimaisille kumppaniryityksille. Lisäksi nykyisille sopimustoimittajille järjestettiin verkossa itsearviointikysely, jossa Posti hankki lisätietoa mm. toimittajien vastuullisuudesta.

Tunnus	GRI Standardit 2020	Sijainti
<b>SOSIAALISET VAIKUTUKSET</b>		
<b>TYÖSUHTEET</b>		
401-1	Uuden palkatun henkilöstön määrä ja vaihtuvuus	<b>Henkilöstövastuun tunnusluvut</b>
401-2	Kokoaikaisen henkilöstön henkilöstöetuudet, joita ei tarjota määräaikaiselle tai osa-aikaiselle henkilöstölle	<b>Posti työpaikkana</b>
<b>HENKILÖSTÖN JA JOHDON VÄLISET SUHTEET</b>		
402-1	Muutostilanteissa noudatettava vähimmäisilmoitusaika	Vähimmäisilmoitusaika on 14 vrk–6 kk riippuen työsuhteen kestosta ja se sisältyy suurimpaan osaan konsernissa sovellettavia työehtosopimuksia.
<b>TYÖTERVEYS JA -TURVALLISUUS</b>		
403-1	Työterveys- ja turvallisuusjohtamisjärjestelmät ja niiden kattavuus	Postilla on käytössä sertifioidut OHSAS 18001- ja ISO 45001 -turvallisuusjohtamisjärjestelmät, jotka kattoivat noin 70 % konsernin henkilöstöstä vuoden 2020 lopussa.
403-2	Riskien tunnistaminen, arviointi ja tapausten tutkinta	Tapaturmataajuus: Suomi (Posti+Transval) LTAIr12 = 37, Group LTAIr12 = 34. Poissaoloon johtaneet tapaturmat Posti = 711 kpl. Tapaturmissa menetetyt työpäivät Posti: 9 965 pv. Kuolemantapaukset = 0. Ammattitaudit = 0. Poissaoloon johtaneet tapaturmat Transval = 151 kpl
403-3	Työterveyspalvelut, joiden avulla ennaltaehkäistään riskejä	Työterveysuollon työpaikkaselvitykset 11 kappaletta
403-4	Työntekijöiden osallistuminen työterveyden ja -turvallisuuden johtamiseen ja kehittämiseen	Työsuojelutoimikunnan kokoukset alueittain kerran kvartaalissa, Työsuojelun Suomi -tasoinen toimikunta 2 kokousta 2020. Työpaikoilla toteutettiin: työpaikan turvallisuuskävelyt 3 098 kpl, turvavartit 15 660 kpl, turvallisuushavainnot 34 855 kpl
403-5	Työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvät koulutukset	1) Riskienarviointikoulutus (2h) 446 osallistujaa. 2) Työsuojeluvaltuutettujen koulutukset 4*1,5h (kohderyhmässä 51 valtuutettua ja ts päällikköä). Teemat: häirintä ja epäasiallinen käytös työpaikalla, Työturvallisuuden raportointi sekä oma jaksaminen ja positiivinen vaikuttaminen työpaikalla. 3) Työturvallisuuskorttikoulutukset 4) VAK (vaarallisten aineiden kuljetus) liittyvät koulutukset.
403-6	Terveyden edistämiseen liittyvät palvelut ja ohjelmat	<b>Hyvinvoinnin edistäminen ja muutoksessa tukeminen</b>
403-7	Työterveys- ja työturvallisuushaittojen ehkäisy läpi arvoketjun	Työpaikan riskienarviointi, työturvallisuuskoulutukset, viestintä (kattaa Postin oman henkilöstön sekä tietyin osin kumppanit)
403-8	Työterveys- ja turvallisuusjohtamisjärjestelmien kattavuus ja auditoinnit	Postilla on käytössä sertifioidut OHSAS 18001- ja ISO 45001 -turvallisuusjohtamisjärjestelmät, jotka kattoivat noin 70 % konsernin henkilöstöstä vuoden 2020 lopussa. Ulkoiset Auditoinnit: Posti = 34 Transval = 7
403-9	Työtapaturmat ja kuolemantapaukset	Poissaoloon johtaneet työtapaturmat Posti = 711 Transval = 151. Yhteensä poissaoloon johtaneet tapaturmat Suomi = 862. Kaikki raportoidut tapaturmat Suomi= 1 547, Kaikki raportoidut poissaoloon johtaneet tapaturmat Posti Group = 877
403-10	Työperäiset sairaudet ja kuolemantapaukset	Kuolemantapaukset = 0, työperäiset sairaudet = 0
<b>KOULUTUS</b>		
404-1	Keskimääräiset koulutustunnit vuodessa henkilöä kohden	Raportoitavat, keskimääräiset, koulutustunnit työntekijää kohden Suomessa olivat 2,4 h. Luvussa ovat mukana vähintään yhden koulutuspäivän (6 h) kestoiset raportoidut koulutukset.
404-2	Osaamisen kehittämiseen ja muutokseen liittyvät ohjelmat	<b>Osaamisen kehittäminen</b>
404-3	Säännöllisten suoritusarviointien ja kehityskeskustelujen piirissä olevan henkilöstön osuus	Tuotannollisissa tehtävissä toimivien henkilöiden kanssa käydään läpi vuoden saavutukset ja tulevan vuoden tavoitteet ryhmittäin kerran vuodessa. Lisäksi käydään henkilökohtainen keskustelu liittyen henkilökohtaiseen kehittymiseen ja työhyvinvointiin. Säännöllisten suoritusarviointien piirissä olevan henkilöstön osuus on noin 2 200 henkilöä.
<b>MONIMUOTOISUUS JA YHDENVERTAISET MAHDOLLISUUDET</b>		
405-1	Hallinnon ja henkilöstön monimuotoisuus	98 eri kansallisuutta, Suomi 100 eri kansallisuutta, konserni Johtoryhmissä Postilla on naisia 26 % ja miehiä 74 % <b>Henkilöstövastuun tunnusluvut</b>
405-2	Naisten ja miesten peruspalkkojen sekä palkitsemisen suhde	Naisten osuus oli 36 % ja miesten 64 %, Suomi Naisten osuus oli 36 % ja miesten 64 %, konserni Naisten ja miesten peruspalkkojen suhde oli 97 %, Suomi Naisten ja miesten peruspalkkojen suhde oli 94 %, konserni

Tunnus	GRI Standardit 2020	Sijainti
<b>SYRJINNÄN EHKÄISY</b>		
406-1	Syrjintätapaukset ja korjaavat toimenpiteet	Ei tiedossa olevia tapauksia.
<b>IHMISOIKEUSARVIOINNIT</b>		
412-1	Toiminnot, joissa on toteutettu ihmisoikeusarviointi	Olemme sitoutuneet YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskeviin ohjaaviin periaatteisiin. Osana periaatteiden implementointia meidän tulee jatkaa työtä ihmisoikeusperiaatteiden toteuttamisen ja seurannan edistämiseksi.
412-2	Henkilöstön ihmisoikeuskoulutus	Vuonna 2020 valtioneuvoston kanslian tutkimus- ja selvitystoiminnan alaisessa hankkeessa selvitettiin suomalaisyritysten ihmisoikeusvastuun toteutumista suhteessa YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevissa ohjaavissa periaatteissa yrityksille asetettuihin odotuksiin. SIHTI-hankkeen tulokset julkaistiin 18.1.2021, ja Posti sai arvosanan 28,8/100, kun koko ryhmän keskiarvo oli 27/100. Työntekijän toimintaohjeen koulutus on pakollinen kaikille työntekijöille. Koulutuksen suorittaneita oli 31.12.2020 mennessä 80 %.
<b>TOIMITTAJIEN SOSIAALINEN ARVIOINTI</b>		
414-1	Toimittajat, jotka on arvioitu sosiaaliseen vastuuseen liittyvien kriteerien mukaisesti	Postilla on käytössä kaikille toimittajille pakollinen hankintaportaali, johon rekisteröityminen on edellytys sille, että pääsee Postin toimittajaksi. Rekisteröitymisen yhteydessä toimittaja sitoutuu Postin Toimittajien menettelyohjeisiin ja ilmoittaa pyydetyt tiedot laatu- ja ympäristöjärjestelmistään. Vuonna 2020 yhtiö teki 20 vastuullisuusauditointia kotimaisille kumppaniyrityksille. Lisäksi nykyisille sopimustoimittajille järjestettiin verkossa itsearviointikysely, jossa Posti hankki lisätietoa mm. toimittajien vastuullisuudesta.
<b>JULKINEN PÄÄTÖKSENTEKO</b>		
415-1	Poliittiset tuet	Posti Group ei tue poliittisia tahoja.
<b>ASIAKKAIDEN TERVEYS JA TURVALLISUUS</b>		
416-2	Tuotteiden ja palveluiden terveys- ja turvallisuusvaatimusten rikkomukset	Ei merkittäviä määräysten ja periaatteiden rikkomuksia raportointikaudella.
<b>MARKKINOINTIViestintä JA TUOTEINFORMAATIO</b>		
417-3	Markkinointiviestintään liittyvien lakien, säännösten ja vapaaehtoisten periaatteiden rikkomukset	Ei merkittäviä määräysten ja periaatteiden rikkomuksia raportointikaudella.
<b>ASIAKKAIDEN YKSITYISYDENSUOJA</b>		
418-1	Asiakkaiden yksityisyydensuojan rikkomiseen ja asiakastietojen häviämiseen liittyvät valitukset	Tietosuojaviranomaisen käsittelyssä oli vuonna 2020 yksityisyydensuojaan liittyviä valituksia yhteensä 15, joista Postilta pyydettiin selvitystä. Postin tietosuojaviranomaisille ilmoittamia asiakkaiden yksityisyydensuojaan liittyviä tapauksia oli 13.
<b>MÄÄRÄYSTENMUKAISUUS</b>		
419-1	Lakien ja säädösten rikkomukset sosiaalisten ja taloudellisten tekijöiden osalta	Posti sai muuttoilmoitusten yhteydessä tapahtuvan henkilötietojen käsittelyn läpinäkyvyyden puutteista apulaistietosuojavaltuutetun huomautuksen ja seuraamuskollegion määräämän hallinnollisen seuraamusmaksun. Tietosuojavaltuutettu myös määräsi Postin muuttamaan tiettyjä pakettipalveluihin liittyviä käytäntöjään vuoden 2021 loppuun mennessä.



[www.posti.com/vastuullisuus](http://www.posti.com/vastuullisuus)

posti

