

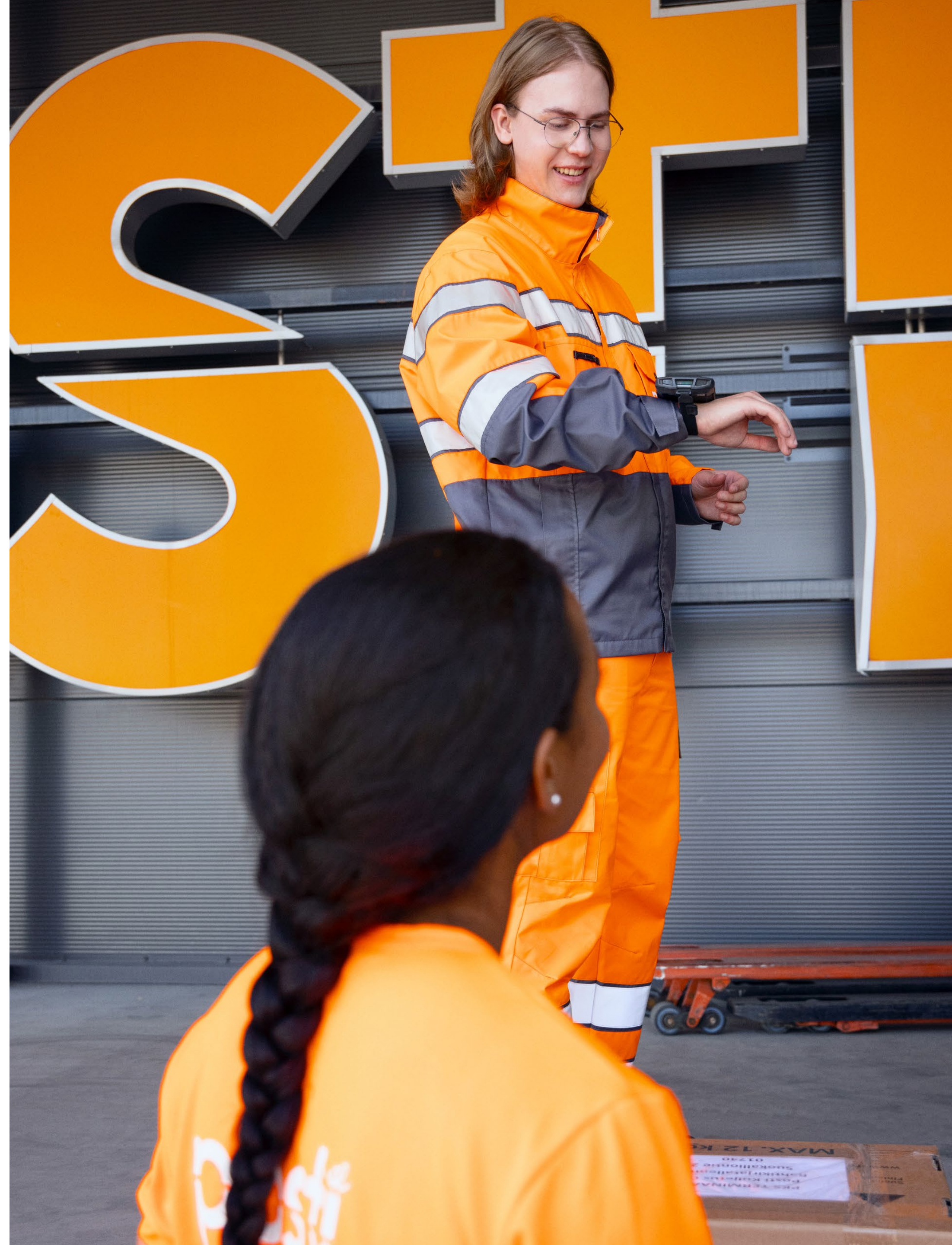


2021 Vastuullisuusraportti

www.posti.com/vastuullisuus

Sisällys

POSTIN SUUNTA	3	YMPÄRISTÖ	29
Toimitusjohtajan katsaus	4	Posti ja ympäristö	31
Posti lyhyesti	5	Kohti nollapäästöjä	32
Vuoden kohokohdat	6	Yhdessä kohti kestäväää tulevaisuutta	36
Postin strategia ja toimintaympäristö	7	Avainluvut	38
VASTUULLISUUS POSTISSA	11	VEROJALANJÄLKI	40
Vastuullisuuden johtaminen	12	Verojalanjälki 2021	42
Vastuullisuusohjelma ja -tavoitteet	14	Avainluvut	44
Sidosryhmäyhteistyö	16	RAPORTOINTIVIITEKEHYKSET	46
IHMISET	18	Raportointiperiaatteet	47
Posti ja ihmiset	20	GRI-indeksi	48
Merkityksellinen työ	21		
Arvojohtaminen	23		
Turvallisuus ja terveys	24		
Avainluvut	27		





Postin suunta

Toimitusjohtajan katsaus

2021 oli toinen peräkkäinen vuosi, jona koronapandemia vaikutti kaikkeen toimintaan niin meillä yhtiönä kuin koko yhteiskunnassa. Tärkeimmät prioriteettimme tänä haastavana aikana ovat olleet toisaalta työntekijöidemme, kumppaniemme ja asiakkaidemme terveydestä ja turvallisuudesta huolehtiminen ja toisaalta toimintamme jatkuvuuden varmistaminen, jotta lähetykset liikkuvat ja yhteiskunnan rattaat pyörivät. Postilaiset ovat osoittaneet kerta toisensa jälkeen uskomatonta venymiskykyä näissä hyvin haasteellisissa olosuhteissa, vaikka pitkittynyt tilanne on koetellut jokaisen jaksamista. Haluan optimistina uskoa, että menemme tästäkin tilanteesta eteenpäin yhtenä Postina.

Posti on jo lähes 400 vuotta täyttänyt sitä perustehtävää, jonka puolesta yhä tänäkin päivänä teemme työtä: toimitamme vastuullisesti sen millä on merkitystä – sinun ehdoillasi. Jotta voimme jatkaa tämän tehtävän toteuttamista seuraavatkin vuosisadat, meidän on kyettävä toimimaan päästöttömästi ja siten, että ihmisillä on hyvä olla.

Toteutimme viime vuoden aikana erittäin laajan Peakon-henkilöstökyselyn. Olen erityisen iloinen siitä aktiivisuudesta, jolla kollegamme antoivat avoimia palautteita. Saimme niitä noin

37 000 kappaletta. Eri tiimimme määrittelimme jo loppusyksyn aikana yli 1 200 eri kehittämistoimenpidettä, jotka nyt toteutetaan. Työ on kuitenkin vasta alussa – kerromme siitä tässä raportissa lisää.

Haluaisin nostaa esiin myös elokuussa hyväksytyt monivuotiset viestinvälitys- ja logistiikka-alan sekä Posti Palvelut Oy:n pakettijäljittelyä koskevat työehtosopimukset. Sopimukseen päästiin odotettua aikaisemmin.

Korona ei ole hidastanut vaan pikemminkin vauhdittanut postialan muutosta pakettimäärien kasvaessa ja postinjakelun vähetessä. Tässä muutoksessa meillä on vastuu erityisesti henkilöstöämme ja kumppaneitamme kohtaan. Postin on muututtava, mutta samaan aikaan matkan on oltava inhimillinen. Yhteisen suunnan löytäminen on merkittävä askel kohti hallittua ja vastuullista muutosta.

Kulkumme kohti fossiilivapaata logistiikkaa on hyvällä mallilla. Edistimme viime vuoden aikana erityisesti sähkön ja uusiutuvien polttoainien käyttöä. Yli 1 600 sähköistä kulkuvälinettä sekä Suomen suurin, 19 rekan, biokaasulaivue ovat konkreettisia esimerkkejä teoista, joiden avulla kuljemme kohti nollapäästötoimittamme. Vuosi sitten kerroimme omien



päästöjemme vähentyneen jopa 14 prosenttia edellisvuoteen verrattuna. Hyvä vauhti jatkuu ja pääsimme tänäkin vuonna kymmeneen prosenttiin.

Kerroimme vuoden 2021 alussa uudesta strategiastamme. Haastavista olosuhteista huolimatta strategian toteuttaminen on lähtenyt erinomaisesti käyntiin. Vuoden 2021 taloudellinen tulos on tästä yksi esimerkki.

Kasvumme ytimessä ovat paketti- ja logistiikkapalvelut koko arvoketjun osalta Suomessa, Ruotsissa ja Baltiassa. Keskityimme tähän ytimeen myös liiketoimintaportfolion kautta, kuten loppuvuodesta toteutunut Venäjän liiketoimintojen myynti ja alkuvuodesta 2022 kerrottu ruotsalaisen logistiikkayritys Veddesta-gruppenin osto osoittavat.

Ennen kaikkea kasvun näkökulmasta tärkeintä on se, että kykenemme aiempaa paremmin ymmärtämään asiakkaidemme tarpeita ja kehittämään palveluitamme yhdessä asiakkaiden kanssa.

Haluan kiittää jokaista omaa ja kumppaniyrityksemme työntekijää sekä kaikkia asiakkaitamme kuluneesta vuodesta. Olemme sitoutuneet rakentamaan entistä vastuullisemman ja entistä paremmin asiakkaiden tarpeita palvelevan yhtiön. Tässä raportissa kerromme, mitä teimme tämän tavoitteen eteen kuluneen vuoden aikana ja myös siitä, missä meidän on vielä kehityttävä.

Hyviä lukuhetkiä!

TURKKA KUUSISTO, TOIMITUSJOHTAJA

Posti lyhyesti

Posti on yksi Suomen, Ruotsin ja Baltian johtavista jakelu- ja logistiikkayhtiöistä. Huolehdimme asiakkaidemme arjen ja kaupankäynnin sujuvuudesta tarjoamalla laajan valikoiman postin, logistiikan, rahdin ja verkkokaupan palveluja. Meillä on Suomen kattavin palveluverkosto ja käymme arkipäivisin noin kolmen miljoonan kotitalouden ja yrityksen luona.

Liikevaihtomme
1 595,0
milj. euroa

Henkilöstömme
21 000
vuoden 2021 lopussa

+11 %
pakettivolyymien
kasvu Suomessa
ja Baltiassa

Oikaistu
käyttökattomme
181,6
milj. euroa

Toimimme seitsemässä maassa viiden liiketoimintaryhmän kautta: Postipalvelut, Paketti- ja verkkokauppa, Rahti, Transval ja Aditro Logistics



Vuoden kohokohdat

Parhaan prosentin joukossa

Nousimme vuonna 2021 kansainvälisen EcoVadis-tutkimusyhtiön arvioissa platinatasolle vastuullisuudessa. Platinataso on korkein mahdollinen sijoitus.



SBTi:n hyväksyntä

Nollapäästötavoitteemme saivat Science Based Targets -ilmastoaloitteen hyväksynnän. Olemme globaalisti yksi kolmesta toimialamme yhtiöstä, joka on sitoutunut kaikkein tiukimpiin tavoitteisiin.

1 600

Sähköistyksemme etenee. Meillä on jo noin 1 600 erilaista sähköistä kulkuvälinettä. Sähköpakettiautoja on satakunta ja määrä tullaan tuplaamaan vuonna 2022. Ensimmäinen sähkökuorma-auto pääsi liikenteeseen syksyllä 2021.

-10 %

Päästömme jatkavat vähenemistään. Viime vuonna omat päästömme tippuivat kymmenellä prosentilla edellisvuoteen verrattuna.

-32 %

Konsernin tapaturmataajuus oli 23, parannusta edellisvuoteen 32 prosenttia. Konsernin tapaturmien määrä laski noin 26 prosenttia ja vakavien työtapaturmien määrä laski 18 prosenttia.

World sustainability Awards 2021

Lokakuussa 2021 Posti palkittiin voittajana kansainvälisen World Sustainability Awards 2021 -vastuullisuuskilpailun päästövähennyssarjassa.

SUSTAINABILITY LEADERS



Postin strategia ja toimintaympäristö

Alkuvuonna 2021 päivitetty strategiamme on muuttumaton. Kasvumme ytimessä ovat paketit ja logistiikkapalvelut Suomen, Ruotsin ja Baltian alueella. Postipalveluilla Suomessa on tärkeä tätä ydintä täydentävä ja tukeva rooli. Asiakaskokemuksen parantaminen on kaiken keskiössä, kun jatkamme Postin uudistamista.

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

Uudistetut arvomme – luotettava, arvostava ja edistyksellinen – tarjoavat vahvan pohjan toteuttaa olemassaolomme tarkoitusta.

Visionemme on olla moderni jakelu- ja logistiikkayhtiö kasvavalla kannattavuudella. Uskomme, että tarjoamalla yrityksille koko arvoketjun kattavaa palvelua, aina rahdista varastointiin, tilauksen käsittelystä keräilyyn ja kuljetukseen voimme olla asiakkaillemme entistä arvok-

kaampi kumppani ja tavaroiden tilaajat saavat nykyistä huomattavasti parempaa palvelua.

Vuoden 2021 aikana otimme monia konkreettisia askeleita strategiamme toteuttamisessa – esimerkkeinä uudistettu, reaaliaikaisesti seurattava pakettien kotiintoimitus, palvelupisteverkoston kasvu, paketti- ja logistiikkaliiketoiminnan liikevaihdon ja prosentuaalisen osuuden kasvu sekä liiketoimintaportfolion selkeyttäminen muun muassa Itella Venäjän liiketoimintojen myynnillä.

Kuluvana vuonna keskitymme erityisesti ihmisten hyvinvointiin, asiakaskokemuksen parantamiseen, kannattavaan kasvuun sekä toimintamme ympäristövaikutusten vähentämiseen.



TARKOITUKSEMME

Toimitamme vastuullisesti sen millä on merkitystä – sinun ehdoillasi.

”Teemme merkityksellistä työtä, asiakkaiden hyväksi.”

TIMO SUONINEN

postityöntekijä, Kuopio.

VISIOMME

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

”Tähän on panostettu kovasti ja mielestäni se näkyy asiakkaiden kiitoksina. Tulee myös kiitosta nopeista kuljetuksista ja muun muassa uusi karttalinkki kotiin jaettaville paketeille on suuri edistysaskel, joten mielestäni kehitys ja uudistukset kyllä näkyvät jo meidän päivittäisessä työssämme asiakasrajapinnassa.”

ANNE KOKKO

Customer Service Specialist, Rovaniemi.

Posti on lähes 400-vuotias yritys ja vastuullisuus on aina ollut osa dna:tamme. Tänäpäin se on keskeinen osa olemassaolomme tarkoitusta, strategiaamme ja arvojamme. Kerromme keväällä 2021 julkistetusta vastuullisuusohjelmastamme tarkemmin tämän raportin osiossa vastuullisuus Postissa.

Fokuksessa ihmiset

Meitä postilaisia on yli 21 000 ja alamme parhaina osaajina he ovat tärkein voimavaramme. Yksi strategiaamme painopisteistä on henkilöstömme osaamisen ja hyvinvoinnin kehittäminen.

Toteutimme syksyn 2021 aikana Peakon-henkilöstökyselyn ja keräsimme koko henkilöstöltämme palautetta. Kyselyn vastausprosentti oli 62 ja erityisen ilahduttavaa oli, että saimme lähes 37 000 avointa palautetta. Joulukuuhun mennessä eri yksiköt ja tiimit olivat tunnustaneet ja määritelleet yhteensä lähes 1 200 kehittämistoimenpidettä, joiden toteutumista seuraamme. Vuoden 2022 aikana kysely toteutetaan kolme kertaa teemoilla työntekijöiden sitoutuminen, johtaminen ja esihenkilötyö, sekä terveys ja hyvinvointi.

Kirjeiden määrän jatkaessa laskuaan, yksi tärkeimmistä tehtävistämme on muutoksen hallittu ja vastuullinen johtaminen. Postin jakamien kirjeiden määrä on vähentynyt 2000-luvulla nopean digitalisaatiokehityksen myötä peräti 67 prosenttia ja laskun odotetaan jatkuvan.

Aloitimme keväällä 2021 yhdessä työntekijöiden edustajien kanssa konserninlaajuisen

muutosyksikön rakentamisen. Muutosyksikön tärkeimpiä tehtäviä ovat lisätyön tarjoaminen halukkaille sekä kokoaikaisten työllisyysmahdollisuuksien löytäminen. Yksikön toiminta kattaa myös koulutus-, tuki-, työnkierto- ja uudelleensijoittumispalvelut. Ensimmäisessä vaiheessa keskiössä on ollut yhteistyön lisääminen eri liiketoimintojen välillä. Yleinen työvoimapula ja työvoiman kohtaanto-ongelmat haastavat meidät etsimään uudenlaisia ratkaisuja.

Fokuksessa ympäristö

Olemme tehneet kunnianhimoista ilmastotyötä jo pitkään. Erittäin tärkeä askel tässä työssä on nollapäästötavoitteillemme saatu Science Based Targets -ilmastoaloitteen hyväksyntä. Tämä tarkoittaa, että tavoitteemme ovat tieteelliseen tutkimukseen perustuvia ja niiden avulla Posti edistää Pariisin ilmastopöytäkirjan tavoitetta rajoittaa ilmaston lämpeneminen 1,5°C -asteeseen.

Posti oli hyväksynnän tapahtuessa globaalisti yksi kolmesta toimialansa yhtiöstä, joiden tavoitteet ovat linjassa SBTi:n kaikkein kunnianhimoisimman 1,5°C-päästövähennystason kanssa, ja jotka ovat sitoutuneet nollapäästötavoitteeseen.

Saimme lokakuussa tärkeän tunnustuksen tekemästämme työstä, kun Posti voitti Carbon Reduction -kategorian arvostetussa World Sustainability Awards -kilpailussa. Saimme palkinnon konkreettisista päästövähennyksistämme.

Finalisteja kiitettiin visionäärisestä johtajuudesta, vahvoista arvolinjauksista sekä selkeistä

strategisista aloitteista, joita tarvitaan nolla-päästötavoitteiden saavuttamiseksi. Posti oli ainoa finaaliin päässyt suomalainen yhtiö.

Vastuullisuus on Postilla osa tarkoitusta, arvoja ja strategiaa painopisteitä, ja sen edistymistä seurataan johtamisen kaikilla tasoilla.

Fokuksessa kannattava ja vastuullinen kasvu

Luodaksemme parempia asiakaskokemuksia, meidän pitää asettaa asiakas kaiken keskiöön, ja työskennellä yhdessä tarjotaksemme palveluja, jotka varmistavat sujuvan ja nopean toiminnan läpi arvoketjun.

Meidän on ymmärrettävä, mitä asiakkaamme tarvitsevat ja kyettävä pitämään lupauksitamme kiinni. Haluamme kasvaa ja kehittyä yhdessä asiakkaidemme kanssa ja luoda yhteistä visiota siitä, mihin kaupan toimiala on maailmalla menossa.

Hyvä konkreettinen esimerkki tästä on nopeat, yhdessä asiakkaan kanssa toteutetut pilotit. Syksyllä 2021 Telia, Posti ja Transval pilotoivat seuraavan päivän toimituksia iltayhdeksään mennessä tehdyille tilauksille. Illalla tehdyt tilaukset keräillään varastolta kuljetukseen samana iltana ja toimitetaan tietyille postinumeroalueille seuraavana päivänä. Pilotin tavoite on parantaa Telian asiakkaiden verkkokauppakokemusta, luoda kilpailuetua ja lisätä kauppaa.

Teknologian vahva hyödyntäminen on keskeisessä roolissa strategiamme toteuttamisessa.

Tarkoituksessamme luvataan, että toimitamme vastuullisesti sen millä on merkitystä, sinun ehdoillasi. Logistiikkatoimialan näkökulmasta tämä on erittäin vahva lupaus: annamme päätösvallan asiakkaalle. Tämän lupauksen lunastamisessa erityisesti datan hyödyntäminen on kriittisen tärkeää. Esimerkiksi, miten voimme johtaa koko arvoketjua datan avulla, jotta voimme toteuttaa lupauksen käytännössä? Tätä tulemme erityisesti kehittämään kuluvan vuoden 2022 aikana.

Muuttuva toimintaympäristö

Toimintaympäristömme on ollut rajussa murroksessa jo pitkään ja muutosten odotetaan jatkuvan myös vuonna 2022. Pakettivolyymien kasvu on normalisoitumassa pandemiaa edeltävälle tasolle, koronatilanteen jatkuminen on aiheuttanut epävarmuutta muun muassa sairauslomien muodossa ja sääntely-ympäristössä on tapahtumassa muutoksia uudistettavan postilain myötä.

Postilla paketti-, verkkokauppa-, ja logistiikkatoimintojen osuus liikevaihdosta oli vuonna 2021 jo 62 prosenttia. Kirjeiden määrä on edelleen laskussa.

Myös sääntely-ympäristössä on tapahtumassa muutoksia. Liikenne- ja viestintäministeriössä valmistellaan hallituksen esitystä postilain muuttamisesta sekä uuden jakelutuen käyttöön ottamisesta sanomalehtien jakelulle haja-asutusalueilla. Posti allekirjoittaa ministeriön näkemyksen jakelupäivien harventamisesta. Tämä muutos on perusteltu ja kiireellinen.

LUOTETTAVA

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

”Pyrimme 100-prosenttiseen laatuun ja käymme virheemme läpi päivittäin. Ohjeistamme ja opastamme kuljettajia päivittäin parempaan laatuun.”

JOUNI MAKKONEN,
esimies, Helsinki.

ARVOSTAVA

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

”Meille on kunnia-asia hoitaa lähetykset eteenpäin, jotta asiakkaat voivat luottaa antamaamme lupaukseen lähetyksen perillemenosta.”

MARKKU ALKKIOMÄKI
postityöntekijä, erityispalvelut, Tampere.



EDISTYKSELLINEN

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

”Otamme rohkeasti askeleita uusien tekniikoiden hyödyntämiseksi, emme pelkää epäonnistumista.”

VILPPU TUKIAINEN

kuljetuspäällikkö, Pirkanmaa ja Satakunta.

Yleispalvelun jakelupäivien keventäminen kolmeen päivään ja sanomalehtijakelun tukeminen valtionavustuksella ovat välttämättömiä toimia jakelun turvaamiseksi asiakkaille lähivuosina paperipostin vähentyessä voimakkaasti. Nykyisellä laskuvauhdilla kirjemäärän arvioidaan jopa puolittuvan nykyisestä tasostaan seuraavan kolmen vuoden aikana.

Yleispalvelua on uudistettava, jotta sitä kyetään ylläpitämään myös jatkossa ilman valtion tukea. Viisipäiväiselle jakelulle ei ole enää kannattavuusedellytyksiä. Postin odotetaan toimivan markkinaehtoisesti vapaasti kilpailluilla markkinoilla ja yhtä tehokkaasti kuin yksityiset yhtiöt. Myös kilpailuneutraaliteetti edellyttää, että Postin sääntelytaakkaa kevennetään.

Uudistus on myönteinen postinsaajien ja lehtien tilaajien kannalta. Nykyisessä postilaissa säädetty yleispalvelukirjeen kulkunopeus säilyy nykyisellään ja lehtien jakelutuella on määrä turvata viisipäiväinen lehtijakelu ja moniääninen tiedonvälitys harvaan asutuilla alueilla. Vuoden 2022 aikana jatkamme Postin uudistamista strategiamme viitoittamalla tiellä, suuntamme on kirkas. Kuluvana vuonna keskitymme erityisesti ihmisten hyvinvointiin, asiakaskokemuksen parantamiseen, kannattavaan kasvuun sekä toimintamme ympäristövaikutusten vähentämiseen.



Vastuullisuus Postissa

Vastuullisuutemme perustana on olemassaolomme tarkoitus sekä arvomme ja strategiamme – unohtamatta pitkää historiaamme. 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 Forum -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 ja fossiilivapaat kuljetukset vuoteen 2030 mennessä ovat keskeinen osa yhtiön strategiaa. Yhtiön johdon pal-kitseminen on sidottu ilmastotavoitteisiin.

Posti on sitoutunut YK:n Global Compact -aloitteen peruseriaatteisiin koskien työvoimaa, ympäristöä, korruption torjuntaa ja ihmisoikeuksia. Lisäksi Posti on sitoutunut huomioimaan ihmisoikeudet sekä omassa toiminnassaan että alihankintaketjuissaan YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien peri-

aatteiden mukaisesti. Vuonna 2021 Science Based Targets initiative -ilmastoaloite hyväksyi Postin päästövähennystavoitteen, mikä tarkoittaa sitä, että tavoite on tieteelliseen tutkimukseen perustuva ja sen avulla Posti edistää Pariisin ilmastopimuksen tavoitetta rajoittaa ilmaston lämpeneminen 1,5 °C asteeseen. Business Ambition for 1,5° -aloitteen kautta Posti on myös sitoutunut asettamaan pitkän aikavälin nollapäästötavoitteen koko arvoketjulle.

Postin arvot ja vastuullisuusperiaatteet konkretisoituvat vuonna 2021 päivitettyssä [Työntekijän toimintaohjeessa](#), joka määrittää oikeat toimintatavat eri tilanteissa. Edellytämme Postin alihankkijoiden ja toimittajien noudattavan samoja toimintatapoja ja periaatteita. Ne on



Edistää kaikkia koskevaa kestävää talouskasvua, täyttä ja tuottavaa työllisyyttä sekä sääällisiä työpaikkoja

- Terveys ja turvallisuus
- Oppiminen ja kehittyminen



Rakentaa kestävää infrastruktuuria sekä edistää kestävä teollisuutta ja innovaatioita

- Resurssitehokkuus



Taata turvalliset ja kestävät kaupungit sekä asuinyhdyskunnat

- Ilmanlaatu
- Kiertotalous



Varmistaa kulutus- ja tuotantotapojen kestävyys

- Vastuullinen hankinta



Toimia kiireellisesti ilmastomuutosta ja sen vaikutuksia vastaan

- Ilmastomuutoksen torjunta

IPC:n ympäristö- ja ilmastotyön edistymisestä voi lukea lisää [Posti- ja logistiikkatoimialan vuoden 2020 vastuullisuusraportista](#).

kuvattu tarkemmin [Toimittajien menettelyohjeessa](#), joka myös päivitettiin vuonna 2021.

Vastuullisuus on Postissa integroitu yhtiön strategiaan, ja yhtiön hallitus vahvisti vastuullisuusohjelman vuoden 2020 strategiapäivityksen yhteydessä. Hallitus ja Postin konsernin johtoryhmä seuraavat vastuullisuusohjelman etenemistä vuosittain. Postin johtoryhmään nimitettiin vuonna 2021 vastuullisuudesta vastaava henkilö.

Vastuullisuustoimintoa johdetaan syksyllä 2020 perustetussa ja kesällä 2021 päivitettyssä Sustainability Forum -ohjausryhmässä, jossa on edustajia useista Postin organisaatioista. Ryhmän tehtävänä on seurata vastuullisuusohjelman etenemistä sekä varmistaa, että vastuullisuus

huomioidaan Postin strategiassa ja investointipäätöksissä. Ohjausryhmän vetäjä on Postin johtoryhmän jäsen, ja ryhmässä on henkilöstöjohdon ja liiketoimintojen edustus.

Vuonna 2021 Postissa tehtiin vastuullisuusriskiarviointi vastuullisuustyön kehittämiseksi. Riskiarviointi tehtiin yhdessä ulkopuolisen kumppanin kanssa laajasti Postin asiantuntijoita osallistaen. Riskejä arviointiin ESG-kehikon, ympäristö-, sosiaalisen vastuun ja hyvän hallinnon teemojen, kautta. ESG-kehikon lisäksi tunnistettuja riskejä arviointiin suhteessa YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskeviin ohjaaviin periaatteisiin huomioiden näin myös toteutuneiden riskien korjattavuus/ei korjattavuus esimerkiksi taloudellisin keinoin. Riskilöydökset liittyivät muun muassa seuraaviin aihepiireihin:

luonnon monimuotoisuus, kiertotalous, henkilöstön moninaisuus ja osallisuus, ihmisoikeudet, alihankinta ja toimitusketju. Riskilöydösten osalta käynnistettiin korjaavia toimenpiteitä syksyn 2021 aikana ja työ jatkuu vuonna 2022.

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

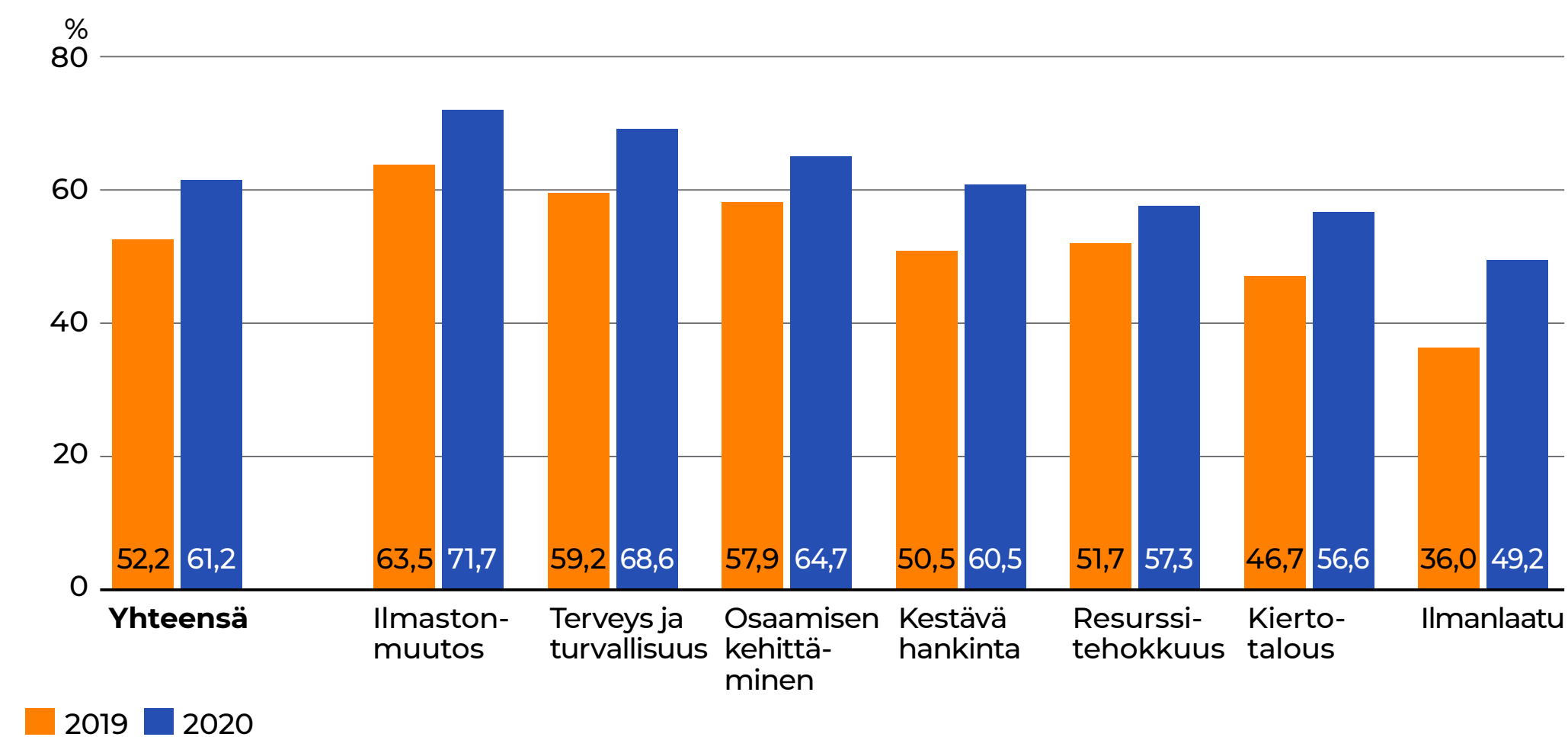
Posti on aktiivisesti mukana kansainvälisen postijärjestö IPC:n (International Post Corporation) vastuullisuustyössä. Posti on IPC:n jäsenenä ja osana kansainvälistä toimialayhteistyötä sitoutunut edistämään viittä YK:n kestävän kehityksen tavoitetta vuoteen 2030 mennessä. Vuonna 2019 IPC:n jäsenet sopivat tarkemmat toimialakohtaiset fokusalueet, joita ne lähtevät edistämään osana laajempaa toimialan vastuullisuusohjelmaa. IPC:n vastuullisuustyön edistymisestä voi lukea lisää Posti- ja logistiikkatoimialan vuoden 2020 vastuullisuusraportista, johon Posti yhdessä 19 muun IPC:n jäsenen kanssa on raportoinut edistymisestään suhteessa tunnistettuihin painopistealueisiin ja tavoitteisiin. Postin raportoimat tulokset vuodelta 2020 paranivat kaikilla seitsemällä painopistealueella verrattuna vertailuvuoteen 2019. Postissa sähköautojen osuus autokannasta, uusiutuvan energian käyttö kiinteistöissä ja jätteiden kierrätys- ja uudelleenkäyttöaste täyttävät jo nyt IPC:n vastuullisuusohjelman suoritusmittarien 2030 tavoitetasot.

EU-taksonomia

Yritysvastuun saralla merkittävä ajankohtainen teema on Euroopan unionin kestävän rahoituksen sääntely eli EU-taksonomia. Posti on tun-

nistanut, että EU-taksonomia on sille relevantti Euroopan komission yritysten kestävyysraportoinnin sääntelyehdotuksen (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) kautta. Posti on vuonna 2021 tehnyt alustavan selvityksen liittyen EU-taksonomiaan ja todennut, että osa yhtiön toiminnoista kuuluu asetuksen määrittelemiin toimialoihin, joissa on ympäristön kannalta kestäviä rahoitus- ja investointikohteita. Posti jatkaa taloudellisten toimintojensa arviointia suhteessa taksonomiasääntelyyn ja seuraa kestävyysraportointiin vaikuttavan sääntelykentän kehittymistä.

Kansainvälisten postiyrietysten suoriutumisen IPC:n vastuullisuuden osa-alueissa



Vastuullisuusohjelma ja -tavoitteet

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

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

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

Logistiikkayhtiönä ilmastonmuutoksen torjunta ja työ sekä oman toiminnan että yhteiskunnan hiilineutraaliuden edistämiseksi ovat 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 tieteeseen perustuvaan Science Based Targets initiative -ilmastoaloitteeseen ja vuoden 2021 aikana saimme 1,5 °C asteen mukaiselle ilmastotavoitteellemme SBTi-aloitteen hyväksynnän.



Vuonna 2020 jatkuneessa päivityksessä määrittelimme roolimme asiakkaidemme ilmastotyön tukijana ja mahdollistajana. Autamme asiakkaitamme saavuttamaan heidän kestävä kehityksen tavoitteensa ja edistämme kestävä kulutusta muun muassa tarjoamalla kestäviä verkkokaupparatkaisuja. Kerromme tästä työstämme lisää luvussa Kohti kestävä tulevaisuutta.

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

Vastuullisuusohjelman laadintaan osallistettiin Postin sisäisiä ja ulkoisia sidosryhmiä laajasti ja monipuolisesti. Olennaisuusmäärittelyn periaatteiden mukaisesti sidosryhmien tarpeita kartoitettiin kyselyllä sekä tiettyjen sidosryhmien tarkemmilla haastatteluilla. Ohjelman laatimisesta kerroimme tarkemmin vuoden 2020 vastuullisuusraportissa.

Postin liiketoiminnan vaikutuksia ympäristöön, yhteiskuntaan ja ihmisiin puolestaan kartoitettiin Upright Projectin nettovaikutusanalyysillä ja Postin asiantuntijoiden sekä johdon vaikutusarvioinnilla.

Vuoden 2021 aikana asetimme vastuullisuusohjelman painopisteille tavoitteet ja määrittelimme avainmittarit edistymisen varmistamiseksi.

Postin vastuullisuusohjelma

	Ihmiset		Ympäristö	
Painopiste	Merkityksellinen työ	Arvojohtaminen	Nollapäästöisyys 2030	Yhdessä kohti kestävä tulevaisuutta
Tavoite	Olemme ylpeitä siitä, keitä olemme ja mitä teemme yhdessä.	Johdamme yhteisten johtamisperiaatteiden, arvojen ja tarkoituksen kautta.	Vähennämme omat päästömme nollaan ja kuljetamme fossiilivapaasti vuoteen 2030 mennessä.	Posti nähdään alan vihreänä edelläkävijänä.
Avainmittarit	Työntekijöiden sitoutumisindeksin parantaminen. Tulos 2021: 6,4/10.	Esihenkilöiden johtajuusindeksin parantaminen. Tulos 2021: 6,9/10.	Kokonaispäästöjen puolitus 2030 mennessä: omat päästöt nollaan ja fossiilivapaat kuljetukset myös alihankinnan osalta. Tulos 2021: omat päästöt -10 %.	Postin palveluiden hiilikädenjälki. Vuoden 2021 tulos: 24 000 t CO ₂ verkkokauppa ja kuluttajien väliset pakettitoimitukset.
Vastuullisuuden perusta	Työturvallisuus, hyvinvointi, monimuotoisuus ja yhdenvertaisuus, kestävä hankinta, eettinen liiketoiminta			

Sidosryhmäyhteistyö

Olemme kiteyttäneet vastuullisuustyömme merkityksen sanomalla, että voimme olla relevantti yritys myös seuraavat 400 vuotta vain, jos huolehdimme siitä, että ihmiset voivat hyvin eikä toimintamme tuota päästöjä. Jotta ymmärrämme ihmisiä, meidän on käytävä aktiivista vuoropuhelua kaikkien meille tärkeiden sidosryhmien kanssa.

Sidosryhmien tunnistamista ja kohtuullisiin odotuksiin vastaamista edellytetään myös Global Reporting Initiative -standardin vastuullisuusraportoinnissa. Tietoa sidosryhmien tarpeista voidaan saada paitsi tapaamisten kautta myös epäsuorasti yhteiskunnallista keskustelua seuraamalla. Tärkeintä on, että yrityksen näkökulmasta oleelliset sidosryhmät ja heidän tarpeensa on tunnistettu.

Henkilöasiakkaiden odotuksena on luotettava, joustava, laadukas ja digitaalisuutta hyödyntävä palvelu järkevään hintaan. Tietoturvasta ja yksityisyyden suojasta on huolehdittava. Yritysasiakkaiden tarpeena taas on yhteinen kehittäminen ja liiketoiminnan kasvattaminen sekä yhteisen asiakkaan, henkilöasiakkaan, kokemuksen parantaminen. Henkilöstölle tärkeää on vastuullinen johtamis- ja esihenkilötyö, tasa-kohtainen kohtelu, reilu ja kilpailukykyinen palkitseminen, hyvinvoinnista huolehtiminen sekä vuorovaikutus ja hyvä tiedonkulku.

Omistajan ja päätöksentekijöiden näkökulmasta odotuksena on luotettava ja laadukas palvelu järkevään hintaan, kasvava kannattavuus ja vakavaraisuus, hyvä hallintotapa ja läpinäkyvyys, työntekijöiden oikeudet sekä ympäristöystävällisyys.

Alihankkijoille ja kumppaneille tärkeää ovat läpinäkyvät ja eettiset alihankintakriteerit sekä kumppanien tasavertainen kohtelu, uusien liiketoimintamallien ja teknologioiden tutkiminen ja pilotointi sekä aktiivinen rooli toimialajärjestöissä. Kansalaisjärjestöjen ja median näkökulmasta nopea ja luotettava tiedonkulku, hyvä saatavuus ja nopea reagointi ovat avainasemassa. Tiedon ja asiantuntemuksen vaihto ja oman toiminnan kehittäminen saadun tiedon avulla on tärkeää.

Kun päivitimme vuosina 2020–2021 vastuullisuusohjelmaamme, kävimme laajan keskustelun eri sidosryhmien tarpeista suunnittelutyön tueksi. Vuonna 2021 jatkoimme tätä dialogia.



Case: Syrjäytymisvaarassa olevien nuorten työllistäminen

Postin tytäryhtiö Transval lähti keväällä 2021 ensimmäisenä yrityksenä mukaan palkkaamaan vaikeassa tilanteessa olevia nuoria työnhakijoita Diakonnissalaitos Vamoksen ja Työeläkeyhtiö Varman käynnistämän Nuoret työelämään -yhteistyöohjelman kautta.

Minna (nimi on muutettu työntekijän toiveesta) on yksi yhteistyöohjelman kautta Transvalille palkattu työntekijä. Hän hyllyttää neljänä päivänä viikossa elintarvikkeita pääkaupunkiseudulla olevassa myymälässä.

Minnan elämä oli onnistumisia niin koulussa kuin kilpaurheilussa ennen kuin hän sairastui lukioiässä vaikeasti. Ensin katosivat ystävät, toipumisen jälkeen ote koulumaailmaan lipesi. Omasta perheestä ei löytynyt resurssia ja kykyä tukea elämän vaikeissa hetkissä.

“Olen kiitollinen siitä, että olen saanut mahdollisuuden. Työpaikka on tuonut toivoa ja ajatukseni siitä, etten kuitenkaan saa töitä on väistynyt. Tuntuu siltä, että elämäni on nousut toivottomuudesta”, Minna kertoo. “Olen niin huojentunut ja samalla innostunut. Olen saanut työkavereita ja opin uusia asioita. Työkavereiden tuoma yhteisöllisyys tuntuu hyvältä ja päivät tuntuvat merkityksellisiltä.”

Kesäkuussa Varman järjestämässä tilaisuudessa viesti oli selkeä: Nuorten työllistäminen on yhteiskuntavastuullinen teko. “Kannustamme Suomessa toimivia logistiikkayhtiöitä ottamaan osaa. Ei tarvitse tarjota satoja työpaikkoja, yksikin on merkityksellinen. Rakennetaan yhdessä siltoja työnantajien ja nuorten välille”, Transval viestitti. Voit lukea lisää [täältä](#).

Esimerkkejä vuoden 2021 sidosryhmä-yhteistyöstä

Omistaja, poliittiset päätöksentekijät ja viranomaiset

Tapasimme eri eduskuntaryhmät laajalla joukolla postilaisia. Annoimme asiantuntemustamme useiden kymmenien lakialoitteiden käsittelyssä. Omistajan kanssa kävimme keskusteluja säännöllisesti sekä eri tapaamisissa että yhtiökokouksen, hallituksen sekä valiokuntien kautta.

Media, kansalaisjärjestöt

Olimme mukana Finnwatchin laajassa päästökompensointiselvityksessä ja olimme asiantuntijana mukana järjestön aihetta käsittelevässä podcastissa. Palvelimme mediaa muun muassa vastaamalla lähes tuhanteen kontaktipyyntöön pääsääntöisesti puolen tunnin sisällä.

Henkilöstö

Arvostava suhtautuminen ja työn merkitykselliseksi kokeminen ovat jokaiselle työntekijälle ensiarvoisen tärkeitä. Otimme käyttöön Peakon-työkalun, jotta ymmärtäisimme paremmin työntekijöidemme tarpeita ja käynnistimme yhdessä henkilöstön edustajien kanssa uuden Muutosyksikön – kerromme näistä tarkemmin luvussa Merkityksellinen työ. Saimme ammattiliitto PAU:n kanssa aikaan molempia osapuolia tyydyttävän, pitkäaikaisen sopimuksen kuukausia etuajassa. Jatkoimme myös työntekijöiden ja työnantajan yhteisen tasa-arvokomitean työtä.

Alihankkijakumppanit, toimiala, tutkimusyhteisö

Viime vuonna myös alihankkijakumppanimme tulivat päästötaivoitteemme piiriin ja jatkoimme yhteistyön kehittämistä heidän kanssaan, samoin kun toimialaa eteenpäin vievää yhteistyötä kumppaniemme, kuten Nesteen kanssa. Volvon kanssa pilotoimme uuden sähkökuorma-auton käyttöä jake-lutehtävissä. Osallistuimme tiiviisti Keskuskauppakamarin työhön eri seminaareissa, kuten Suuri liikennepäivä, ja olimme mukana Paltan palvelualueen hiilikädenjälkiselvityksessä. Jatkoimme työtämme muun muassa kansainvälisten toimialajärjestöjemme IPC:n, PostEuropen sekä suomalaisen Climate Leadership Coalitionin kanssa. Tärkeässä roolissa oli myös oppilaitosyhteistyö esimerkiksi Aalto-yliopiston, Haa-ga-Helian sekä Tampereen ja Jyväskylän yliopistojen kanssa.

Asiakkaat

Meillä ja yritysasiakkaillamme, kuten verkkokaupoilla, on yhteinen asiakas: ihminen, vastaanottaja, käyttäjä. On tärkeää, että voimme kehittää yhdessä ja ketterästi yritysasiakkaamme liiketoimintaa ja parantaa vastaanottajan kokemusta. Olemme entistä tiiviimmin jatkuvassa yhteydessä asiakkaidemme kanssa, jotta ymmärrämme heidän tarpeitaan. Teimme myös erittäin laajan tutkimuksen ymmärtääksemme asiakkaidemme tarpeita paremmin. Sisäinen X Labs -innovaatiotoimintamme edistää yhteisöllistä kehittämistä yhteistyökumppaniryitysten ja sidosryhmien kanssa.





Ihmiset

Yksikään lähetys ei kulje ilman ihmistä ja jokaisen vastaanottaa ihminen. Tavoitteemme on, että jokainen meistä voisi olla ylpeä siitä, kuka on, ja millaista työtä tekee yhdessä kollegoiden kanssa. Johdamme Postia yhteisten johtamisperiaatteiden, arvojen ja merkityksemme kautta.

Arvostava ja turvallinen

Uuden vastuullisuusohjelmamme keskiössä on luoda arvostava ja turvallinen työyhteisö, jossa työntekijämme voivat kokea ylpeyttä postilaisuudestaan ja tekemästään työstään.

Entistä ennakoivampaa

Painopisteemme on siirtynyt työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamisessa entistä varhaisempaan ja ennaltaehkäisevämpään vaiheeseen. Ennakoivan työn tuloksena esimerkiksi työkyvyttömyyseläköitymisten määrä vähentyi merkittävästi.



37 000 avointa vastausta

Peakon-työkalu käyttöön – ensimmäisellä kierroksella noin 37 000 avointa vastausta ja tulosten perusteella yli 1 200 kehitystoimenpidettä. Työkalulla tehtävä kysely toistetaan vuonna 2022 kolmesti.

23

Koko konsernin tapaturmataajuus oli 23, parannusta edellisvuoteen 32 prosenttia. Konsernin tapaturmien määrä laski noin 26 prosenttia ja vakavien työtapaturmien määrä 18 prosenttia. Tapaturmataajuus miljoonaa tehtyä työtuntia kohden oli Suomessa 26, parannusta edellisvuoteen 30 prosenttia.



Posti ja ihmiset

Postin uudistuminen ja tulevaisuus rakentuu ihmisistä. Haluamme luoda arvostavan ja turvallisen työyhteisön, jossa työntekijämme voivat kokea ylpeyttä postilaisuudestaan ja tekemästään työstään.

Posti on yksi Suomen, Ruotsin ja Baltian johtavista jakelu- ja logistiikkayhtiöistä ja palvelimme asiakkaitamme 21 000 ammattilaisen voimin. Tarjoamme myös vuosittain sesonkityötä tuhansille kesä- ja joulutyöntekijöille. Ihmiset, merkityksellinen työ ja arvopohjainen johtaminen ovat vastuullisuusohjelmamme kulmakiviä. Osana sosiaalisen vastuun agendaamme varmistamme myös, että arvoketjussamme kunnioitetaan kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia.

Merkityksellinen työ

Työn merkitys tarkoittaa eri ihmisille eri asioita, mutta se rakentuu aina yhteiselle tarkoitukselle ja yhteisille arvoille. Hyvä ja arvostava työntekijäkokemus on meille ensiarvoisen tärkeää ja sidoksissa strategiaamme ja vastuullisuusohjelmaamme. Tavoittemme on, että työntekijämme ovat sitoutuneita ja voivat kokea ylpeyttä tekemästään työstä. Mittaamme säännöllisesti kehitystämme työntekijöiden sitoutumisindeksillä ja vuonna 2021 tuloksemme oli 6,4

asteikolla 1–10. Olemme sitoutuneet edistämään työn merkityksellisyyttä ja sitoutumisindeksin parantaminen on nostettu osaksi konsernin johdon kannustinohjelmaa vuodesta 2022 alkaen.

Arvojohtaminen

Johtamisemme rakentuu yhteisille arvoille, johtamisperiaatteille sekä osallistavalle johtamiselle ja yrityskulttuurille. Tuemme ja koulutamme johtoa ja esihenkilöitä, sekä kannustamme avoimeen ja aitoon vuorovaikutukseen. Arvoihin pohjautuvan johtamisen toteutumista mittaamme säännöllisesti johtajuusindeksillä ja vuonna 2021 tuloksemme oli 6,9 asteikolla 1–10. Tavoitteenamme on johdonmukainen johtaminen ja esihenkilötyö, joka osoittaa arvostusta ihmisiä, kumppaneita, asiakkaita ja maapalloa kohtaan.

Kehitämme jatkuvasti konsernitasoista vastuullisuusystyötä ja toteutimme vuonna 2021 vastuullisuusriskiarvioinnin. Arvioinnin merkit-



Sitoutumisindeksin parantaminen on nostettu osaksi johdon kannustinohjelmaa.

tävimmät sosiaalisen vastuun riskit liittyivät henkilöstön saatavuuteen, hyvinvointiin ja turvallisuuteen. Arvioinnin tuloksia hyödynnetään Postin sosiaalisen vastuun työn tukemisessa ja kehityksessä.

Vuoden 2022 aikana jatkamme työtämme merkityksellisen työn ja arvojohtamisen edistämiseksi, käymme aktiivista vuoropuhelua henkilöstömme kanssa, seuraamme kehitystämme ja keskustelemme vastuullisuusohjelman mittareiden tavoiteasetannasta.

Henkilöstökokemuksen ja -sitoutumisen mittaaminen

Vuonna 2021 otimme käyttöön uuden konsernin henkilöstökokemusta ja -sitoutumista mittaavan työkalun Peakonin. Työkalu tarjoaa

entistä kokonaisvaltaisemman ymmärryksen henkilöstön jaksamisesta, työntekijäkokemuksesta ja sitoutumisen tasosta. Ensimmäinen henkilöstökysely uudella työkalulla toteutettiin syksyllä 2021. Kyselyn vastausprosentti oli 62 prosenttia ja saimme lähes 37 000 kehitysehdotusta. Kyselyn kautta tunnistimme liiketoiminta- ja tiimitasolla yhteisiksi vahvuuksiksi työyhteisön ja työkalureiden tuen sekä työhön liittyvien odotusten selkeyden. Kehittämisaikoina ovat muun muassa jatkuvan vuoropuhelun ja viestinnän vahvistaminen. Vuoden 2022 aikana kysely tullaan toteuttamaan kolme kertaa mahdollistaen säännöllisen ja vertailukelpoisen kehityksen ja toimenpiteiden seurannan.

Merkityksellinen työ

Sen lisäksi, että haluamme palvella asiakkaitamme toimittamalla sen, mikä heille on merkityksellistä, haluamme että myös postilaiset kokevat oman työnsä merkityksellisenä.

Osaamisen kehittäminen

Visiomme mukaisen tulevaisuuden Postin, modernin jakelu- ja logistiikkayhtiön rakentaminen edellyttää, että henkilöstön osaaminen on alamme huippua. Osaamisen kehittäminen on myös yksi tärkeimmistä työtyytyväisyyteen ja työntekijäkokemukseen vaikuttavista tekijöistä. Posti tukee ja mahdollistaa monipuolisen oppimisen ja jatkuvan kehittymisen. Käytössämme on muun muassa digitaalinen oppimisolusta, johon on pääsy jokaisella postilaisella sekä ali-hankkijoidemme henkilöstöllä. Raportoimme tarkemmin toteutuneista koulutusmääristä osana GRI-indeksiämme.

Suurin osa työelämässä oppimisesta tapahtuu kuitenkin päivittäin arjessa tekemällä monipuolisia työtehtäviä ja tarttumalla uusiin haasteisiin. Siitä syystä toteutamme osaamisen kehittämisen kokonaisuutta kolmen pääperiaatteen mukaisesti:

1) Jokainen on vastuussa omasta osaamisestaan ja sen kehittämisestä. Innostus ja halu kehittää itseään lähtee henkilöstä itsestään, työnantaja

ja esihenkilö tarjoavat puitteet ja mahdollisuudet kehittymiselle.

2) Suurin osa oppimisesta tapahtuu työssä. Muodolliset koulutukset ovat vain pieni osa osaamisen kehittämisen kokonaisuutta.

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

Digi- ja teknologiataitojen sekä asiakaskokemuksen kehittäminen

Digitalisaatio ulottuu kaikkeen Postin tekemiseen vaikuttaen liiketoimintaan ja asiakkaiden käyttäytymiseen sekä prosesseihin ja työn tekemiseen. Siksi yksi osaamisen kehittämisen keskeisistä painopistealueista on henkilöstön digi- ja teknologiataitojen kehitys. Vuonna 2021 postilaiset osallistuivat Big Data ja Essentials of Data & Analytics -verkkokursseille. Lisäksi järjestimme säännöllisesti Data Café -tilaisuuksia,



joissa pureuduttiin tiedolla johtamiseen. Verkkokurssien ja tilaisuuksien kautta tavoitimme satoja postilaisia.

Panostamme myös asiakasymmärryksen, asiakaskokemuksen ja asiakaspalveluosaimisen kehittämiseen laaja-alaisesti. Asiakaspalvelu- ja digitaitoja edistimme keväällä 2021 jatkuneilla PUD- (Pick Up and Delivery -mobiililaitte) sekä asiakaspalvelukoulutuksilla, johon osallistui yli 1 000 Postin ja kumppaniemme kuljettajaa ja ajojärjestelijää.

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

Muutosyksikkö palvelemaan postilaisia

Toimialan murroksessa tuotannollinen työ vähenee toisaalla ja kasvaa toisaalla. Vuonna 2021 perustimme Muutosyksikön, jonka tehtävänä on lisätä aktiivista työn tarjoamista konsernin sisällä. Sisäisellä muutospalvelulla etsitään pitkäjänteistä ratkaisua tuleville vuosille sekä erilaisten työn tekemisen mallien hyödyntämistä työkokonaisuuksien yhteensovittamisessa. Muutosyksikön palveluita kehitetään yhteistyössä työnantajan, työntekijöiden ja työntekijöiden edustajien kanssa. Tavoitteena on rakentaa henkilöstön työpolkuja ja lisätä aktiivista työn tarjoamista konsernin sisällä. Toiminta kattaa myös koulutus-, tuki-, työnkierto- ja uudelleensijoittamispalvelut.

Muutosyksikön palveluita kehitetään yhdessä työntekijöiden kanssa.

Monimuotoinen ja yhdenvertainen työyhteisö

Työyhteisönä Posti on tasa-arvoinen, yhdenvertainen ja erilaisia ihmisiä arvostava. Historiamme aikana olemme pitkäjänteisesti edistäneet tasa-arvoisemman ja yhdenvertaisemman työyhteisön ja yhteiskunnan rakentumista. Vuonna 1864 olimme Suomessa ensimmäinen valtion laitos, joka palkkasi naisia töihin. 1980-luvulla ensimmäiset monimuotoisuusvaliokuntamme olivat toiminnassa ja vuonna 2012 olimme mukana käynnistämässä Suomen monimuotoisuusverkostoa.

Työyhteisömme monimuotoisuus on meille rikkaus: pelkästään Suomessa työyhteisömme koostuu eri taustaisista, ikäisistä ja työuran eri vaiheissa olevista osaajista, ja yhdessä edustamme yli 80 eri kansalaisuutta.

Toteutamme vuoden 2022 aikana kartoituksen, jossa tunnistamme yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden tämänhetkisen tilan ja päätämme kehitystoimista monimuotoisemman ja yhdenvertaisemman Postin rakentamiseksi. Tulemme myös laajentamaan henkilöstön tietoisuutta ja osaamista



monimuotoisuudesta, inklusiivisuudesta ja yhdenvertaisuudesta.

Onnistuminen arjessa

Suoraan asiakkailta saatu positiivinen palaute auttaa arjen keskellä. Uudessa kotiinkuljetuk-

sen toimintamallissamme paketin vastaanottaja saa tarkan ajan ja reaaliaikaisen karttaseuranan toimitukselleen. Palaute on ollut erinomaista, loppuvuodesta 4,8/5. Asiakkaitamme on erityisesti ilahduttanut kuljettajiemme ystävällisyys ja ammattimainen asenne.

Arvojohtaminen

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

Johtamista työnään tekevät henkilöt ovat Postissa avainasemassa siinä, että kaikki tekemisemme on linjassa merkityksen ja arvojemme kanssa. Hyvä johtaminen on lähtökohtaisesti merkityksen johtamista. 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.

Vuonna 2021 julkaisimme uudet koko konsernia ja johtamista ohjaavat johtamisperiaatteet, joita Postin johto ja esihenkilöt ovat sitoutuneet noudattamaan jokapäiväisessä työssään. Periaatteet määrittelevät johdon ja esihenkilöiden yhteisen ja johdonmukaisen tavan toimia ja johtaa käynnissä olevan muutosprosessin aikana. Uskomme, että niiden mukaan toimimalla meillä on edellytykset onnistua rakentamaan

Postista kannattavasti ja vastuullisesti kasvava moderni jakelu- ja logistiikkayhtiö.

Kuten edellä on kuvattu, käytämme arvojohtamisen kehittymisen mittarina Peakon-työkalun johtajuusindeksiä. Vuoden 2021 syksyllä mitattu tulos oli 6,9 asteikolla 1–10. Peakon-kyselyn perusteella eri yksiköt ja tiimit ovat tunnistaneeet ja määritelleet yhteensä lähes 1 200 kehittämistoimenpidettä. Näiden pohjalta laaditut toimenpidesuunnitelmat tullaan toteuttamaan vuoden 2022 aikana. Kuluvana vuonna kysely toteutetaan kolme kertaa, joista yksi erityisteema on johtaminen ja esihenkilötyö.

Jo ennen Peakon-tuloksen saamista aloitimme vuoden 2021 aikana uudistettujen ja kaikille yhteisten arvojen sekä johtamisperiaatteiden jalkauttamisen liiketoiminnassamme. Arvot ja johtamisperiaatteet ovat olleet säännöllisesti Postin johdon esityslistalla ja niiden ympärillä on



Eri yksiköt ovat määritelleet lähes 1 200 kehittämistoimenpidettä.

järjestetty työpajoja. Lisäksi Postin esihenkilöille on tarjottu tukea ja ohjeistusta arvojen jalkauttamiseksi työyhteisöön, ja esihenkilöt ovat aktiivisesti ja avoimesti keskustelleet arvoista ja niiden toteuttamisesta henkilöstön kanssa. Esimerkiksi paketti- ja verkkokauppaliiketoimintaryhmän tuotannossa järjestettiin sekä keväällä että syksyllä virtuaaliesihenkilöpäivät, joissa käytiin läpi ja keskusteltiin Postin johtamisperiaatteista ja arvoista. Tapahtumiin osallistui yhteensä noin 550 liiketoimintaryhmän esihenkilöä.

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

tavoitteena on tarjota varmuutta esihenkilötyöhön ja johtamiseen.

Arvojen mukainen toiminta lisättiin kaikkien STI-palkitsemisjärjestelmän piirissä olevien työntekijöiden tavoitteisiin. Tämä tarkoittaa sitä, että vuoden lopussa työntekijä arvioi itse onnistumisensa suhteessa tavoitteisiin, minkä jälkeen esihenkilö tekee oman arvionsa. Tavoitteiden toteutuminen käydään keskustellen läpi alkuvuoden kehityskeskusteluissa.

Raportointivuoden aikana lanseerasimme myös Postin arvopelin, joka mahdollisti henkilöstöllemme innostavan ja pelillisen tavan syventyä uudistettuihin arvoihimme ja toimintatapoihimme.

Turvallisuus ja terveys

Turvallisen ja terveellisen työympäristön tarjoaminen postilaisille on henkilöstövastuumme keskeinen tavoite. Tähän päästään yhtäältä kehittämällä jatkuvasti työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin johtamista sekä toisaalta kattavalla riskienhallinnalla. Henkilöstön sairauspoissaolojen hyvä hallinta ja työtapaturmien tehokas ja laajapohjainen ehkäiseminen ovat erittäin tärkeitä paitsi henkilöstön hyvinvoinnin ja tuottavuuden, myös konsernin kannattavuuden kannalta.

Työhyvinvointi

Postissa olemme siirtäneet painopistettä työhyvinvoinnin ja -kyvyn johtamisessa entistä varhaisempaan ja ennaltaehkäisevämpään vaiheeseen. Haemme aktiivisesti ratkaisuja työkykyriskissä olevien työntekijöidemme työuran jatkamiseksi tiiviissä yhteistyössä kumppaneidemme kanssa sekä tuemme esihenkilöitä työkykyasiantuntijoidemme avulla.

Koronatilanne työhyvinvoinnin agendalla

Henkilöstön, kumppaneiden ja asiakkaiden terveyden ja turvallisuuden varmistaminen on ollut kantava periaattemme korona-aikana. Se on korostanut entisestään matalan kynnyksen hyvinvoinnin tuen ja joustavien työterveyden asiointikanavien tarvetta.

Olemme panostaneet koronatilanteen hallintaan ja tartuntojen ehkäisyyn. Tilannetta on

seurattu tiiviisti ja suojaavista toimenpiteistä on päätetty viranomaisohjeistuksen, riskiarviointien ja työterveyden asiantuntemuksen pohjalta. Toteutimme Postissa myös poikkeustilannekyselyn, ja tulosten perusteella olemme onnistuneet hyvin viestinnässä ja toimenpiteissä henkilöstömme suojaamiseksi. Lisäksi toteutimme asiantuntijaroolissa oleville postilaisille suunnatun työpaikkaselvityksen, jossa painotimme etätönnäkökulmaa. Tulosten pohjalta lisäsimme asiantuntijatyön huokoisuutta ja otimme käyttöön lyhennetyt Teams-palaverit.

Tuimme postilaisten liikkumista tarjoamalla yhteisiä etäliikuntatunteja ja edistimme työpäivän aikaista palautumista taukoliikuntasovelluksen avulla. Panostimme myös matalan kynnyksen hyvinvointipalvelujen esille nostamiseen monikanavaisella viestinnällä ja varmistimme keskusteluavun saatavuuden.



Fiksattu työ tukee työkykyä aikaisessa vaiheessa

Yksi iso tavoitteemme on ollut saada Postin Fiksatus työn eli tilapäisten työjärjestelyiden käyttö uudelle tasolle. Muutosta on edistetty Postin työturvallisuuden ja työterveyden välisenä yhteistyönä. Fiksatussa työssä huomio on työkyvyttömyyden sijaan olemassa olevassa työkyvyssä: mitä työntekijän on mahdollista työkykynsä ehdoilla tehdä ja miten työ voi joutua sairauspoissaolon sijaan. Fiksatus työstä on hyötyjä niin työntekijälle kuin työyhteisölle. Tavoitteena on ennen kaikkea tukea työkykyä aikaisessa vaiheessa, mahdollistaa työssä jatkaminen ja näin edistää toipumista. Ohimenevät tuki- ja liikuntaelinvaivat ja lievät tapaturmat ovat Postissa tyypillisiä tilanteita, joissa Fiksattu työ eli työn muokkaaminen on hyvä ratkaisu.

Vuonna 2021 toteutimme 16 koulutusta esihenkilöille Fiksatus työn käytöstä ja pidimme tavoitteita esillä työterveydessä. Toteutuneiden Fiksatus työn päivien määrässä tapahtui merkittävä kehitys, mutta meillä on edelleen iso potentiaali hyödyntää työn muokkaamista työkyvyn tukemisen keinona.

Pitkäjänteisen yhteistyön tuloksena työkyvyttömyyseläköitymisten määrä vähentyi merkittävästi

Postilla on tehty pitkäjänteistä työkykyjohtamistyötä yhteistyössä työterveyden ja eläkevakuuttajan kanssa. Tekemistä on kohdennettu eniten tukea tarvitseville ja tietoisuutta työkyvyttömyyden synnystä, työkyvyttömyyden ehkäisyyn vaikuttavista teki-

Tekemistä on kohdennettu eniten tukea tarvitseville.

jöistä ja työkykyjohtamisen työkaluista on lisätty järjestelmällisesti.

Vuonna 2021 työkyvyttömyyseläkkeiden, kuntoutustuella ja pitkällä sairauspoissaololla olleiden postilaisten määrä väheni merkittävästi, lukumäärien ollessa jo toista vuotta laskusuuntaisia. Myös osatyökyvyttömyyseläkkeiden suhteellinen osuus myönnetyistä työkyvyttömyyseläkkeistä lisääntyi. Edeltävään vuoteen verrattuna työkyvyttömyyseläkkeelle päätyi 40 työntekijää vähemmän ja työkyvyttömyyseläkkeistä aiheutunut eläkemeno lähes puolittui.

Suuntaamme työkykyjohtamisen painopistettä määrätietoisesti varhaisempaan ja ennaltaehkäisevämpään vaiheeseen. Merkkejä oikeasta suunnasta ovat huomion kiinnittäminen varhaiseen välittämiseen ja tunnistamiseen sekä työntekijän ja esihenkilön lisääntyvään keskusteluun työkyvystä ja työskentelyn mahdollisuudesta työkyvyn muuttuessa. Muutoksesta kertovat myös Fiksatus työn lisääntyminen, sairauspoissaolo esihenkilön luvalla -käytännön vahvistaminen ja huomion kiinnittyminen varhaisen tuen mallin keskusteluiden laatuun ja määrään. Näiden toimintamallien vahvistaminen jatkuu Postissa myös tulevana vuonna.



Työturvallisuus

Posti on sitoutunut työturvallisuuden jatkuvan parantamiseen ja tavoitteemme on tapaturmaton työpaikka. Systemaattisella työllä, riskien hallinnalla ja panostamalla ennakoiivien toimenpiteisiin kehitämme yhteistyössä työyh-

teisömme työturvallisuutta. Pitkäjänteisen työn tuloksena työturvallisuus Postissa kehittyi edelleen positiiviseen suuntaan. Käytössämme on sertifioitu ISO 45001 -turvallisuusjohtamisjärjestelmä, joka vuonna 2021 kattoi noin 80 prosenttia konsernin henkilöstöstä.

Postin yhtiöissä on käytössä työturvallisuuteen liittyvät kehitysohjelmat, jotka on toteutettu liiketoiminnan erityispiirteet huomioiden. Ohjelmissa on määritelty toimenpiteet työturvallisuuden kehittämiseksi ja liiketoimintaryhmien johto seuraa tuloksia säännöllisesti. Työturvallisuusjohtaminen on säännöllisesti Postin kokousten asialistalla johtoryhmistä lähtien. Lisäksi tapaturmataajuus on asetettu johdon ja esihenkilöiden tulospalkkiomittariksi. Vuonna 2021 päivitimme sekä konsernin työturvallisuusjohtamisen toimintaohjeen että työsuojelun toimintaohjelman.

Muuttuva toimintaympäristö, kuten esimerkiksi paketti- ja rahtimäärien kasvu ja printtivolyymien lasku, vaikuttaa työn tekemiseen ja työturvallisuuden hallintaan. Muutoksista huolimatta työturvallisuuden kehityssuunta Postissa on edelleen ollut hyvä. Koko konsernin tapaturmien määrä laski noin 26 prosenttia ja yli 30 päivän poissaoloon johtaneiden tapaturmien määrä laski 18 prosenttia. Tapaturmataajuus miljoonaa tehtyä työtuntia kohden oli Postissa Suomessa mukaan lukien Transval, 26. Parannus oli noin 30 prosenttia edellisestä vuodesta. Koko konsernin taajuus oli 23, eli noin 32 prosenttia parannus edellisestä vuodesta. Ennakoiden työturvallisuustoimenpiteiden kirjaaminen Incy-järjestelmään kasvoi edellisvuosista ja niiden osalta saavutettiin määrälliset tavoitteet. Tulevaisuudessa pääpaino on siirretty laadullisen havaintoprosessin kehittämiseen. Lisäksi Fiksattu työ -toimintamallin entistä laajempi käyttö johti poissaoloon johtaneiden tapaturmien määrän merkittävään laskuun.



Työturvallisuuteen liittyviä koulutuksia, kuten työturvallisuuskortti, riskien arviointi, Fiksattu työ ja tapaturmien tutkinta, toteutimme koronasta johtuen pääsääntöisesti etäkoulutuksina. Tuotannollisen henkilöstön työturvallisuusviestintä hoidettiin viikoittain turvavartein ja hyödyntämällä työpaikkojen infonäyttöjä. Lisäksi käytössämme oli päivittäiset turvakajautukset ajankohtaisista turvallisuusasioista. Järjestimme myös monipuolisesti työturvallisuuteen liittyviä kampanjoita ajankohtaisista aiheista ja osallistimme henkilöstöä työturvallisuuden kehittämiseen järjestämällä

henkilökohtaisia työturvallisuuskeskusteluja. Tutkimme myös yhdessä Työterveyslaitoksen kanssa yläraaja- ja selkä eksoskeletonien soveltuvuutta logistiikka-alalle. Lisäksi käynnistimme syksyllä laajan työturvallisuuskulttuurin ja työturvallisuusjohtamisen kehittämishankkeen, jota jatkamme vuoden 2022 aikana.

Raportointivuoden aikana kehitimme edelleen Postin työturvallisuuden Incy-raportointijärjestelmän toiminnallisuuksia ja laajensimme mobiilitoimintojen hyödyntämistä eri yhtiöissä. Lisäksi järjestelmään integroitiin riskien arviointien

Posti on sitoutunut turvallisuuden jatkuvaan parantamiseen.

raportointi. Erityyppisten havaintojen raportointi, kuten ympäristöhavainnot ja jakajien laatupalautteet, otettiin järjestelmässä käyttöön.

Korona-aika vaikutti myös työturvallisuuteen. Varsinkin erilaisten auditointien ja työpaikoilla tehtävien tarkastusten osalta jouduimme arviomaan toimintaamme osittain muuten kuin työpaikkakäyntejä hyödyntäen. Teimme myös koronaan liittyviä riskiarviointeja kaikissa Postin yhtiöissä ja arvioimme STM:n ja THL:n ohjeistuksen mukaan, miten olemme suojanneet työntekijöitä koronatartunnoilta sekä mitä toimenpiteitä olemme toteuttaneet riskiryhmään kuuluvien suojaamiseksi vakavalta koronartunnalta. Tuotannon työntekijöiden koronaohjeistuksia tarkensimme ja määrittelimme tartuntatilanteen mukaan ja loppuvuodesta otimme käyttöön varautumissuunnitelmat ja tiukemmat ohjeistukset liittyen koronalta suojautumiseen.

Vuoden 2022 aikana jatkamme työturvallisuustoimenpiteiden kehittämistä. Havaintojen laadullinen käsittely, tapaturmien ja läheltä piti -tilanteiden jakaminen eri organisaatioiden kesken sekä psykologinen työturvallisuus ovat työturvallisuustyön kantavia teemoja.

Henkilöstö maittain 31.12.2021

	2021	2020*	2019	2018	2017
Suomi	18 571	17 666	18 307	15 676	16 595
Venäjä	0	1007	1 355	1 873	2 493
Puola	55	64	65	108	128
Ruotsi	1 761	1 438	87	142	147
Viro	428	446	424	408	337
Norja	0	0	22	36	38
Latvia	131	126	110	95	81
Liettua	182	162	98	93	92
Saksa	0	0	0	89	100
Muut (USA)	0	0	0	2	3
	21 128	20 909	20 468	18 522	20 014

Lähtövaihtuvuus Suomi

Pysyvät työsuhteet, Suomi (pl. Transval)

Naiset	32 %
Alle 25-vuotiaita	8 %
25–34-vuotiaita	18 %
35–44-vuotiaita	24 %
45–54-vuotiaita	26 %
55-vuotiaat tai vanhemmat	31 %
Miehet	68 %
Alle 25-vuotiaita	9 %
25–34-vuotiaita	22 %
35–44-vuotiaita	23 %
45–54-vuotiaita	25 %
55-vuotiaat tai vanhemmat	29 %

Lähtövaihtuvuus, Suomi (pl. Transval)

Naiset	15 %
Alle 25-vuotiaita	38 %
25–34-vuotiaita	14 %
35–44-vuotiaita	11 %
45–54-vuotiaita	10 %
55-vuotiaat tai vanhemmat	12 %
Miehet	17 %
Alle 25-vuotiaita	42 %
25–34-vuotiaita	25 %
35–44-vuotiaita	13 %
45–54-vuotiaita	7 %
55-vuotiaat tai vanhemmat	11 %

Lähtövaihtuvuus kaikki maat

2021	
Yhteensä	20,8 %
Suomi (sis. Transval)	20,8 %
Ruotsi	13,4 %
Viro	21,3 %
Latvia	56,6 %
Liettua	59,5 %
Puola	24,2 %

Sairauspoissaolot, tapaturmat ja eläköityminen, Suomi

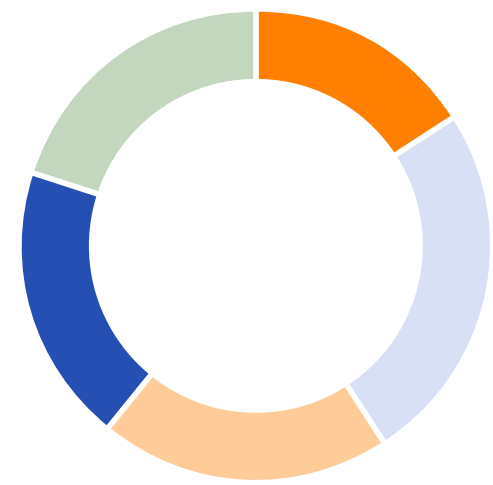
	2021	2020*	2019	2018	2017
Sairauspoissaolot (%)	5,7*	5,5**	6,3	5,8	5,9
Poissaoloon johtaneet työtapaturmat (kpl)	633	862	1 047	899	1 145
Tapaturmataajuus LTA1	26	37	44	43	46
Työkyvyttömyyseläkkeet	70	95	87	63	55
Osa-aikaiset työkyvyttömyyseläkkeet	65	67	72	82	55
Työkyvyttömyyseläkkeet yhteensä	135	162	159	145	110
Keskimääräinen työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisikä	58,2	58	58,8	57,6	55,4
Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä	64,1	63,8***	62,6	62,1	61,3
Eläkkeelle siirtyneet	171	205	308	271	269

* Suomi; konserni (pl. Venäjä) 5,5 %

** Konserni

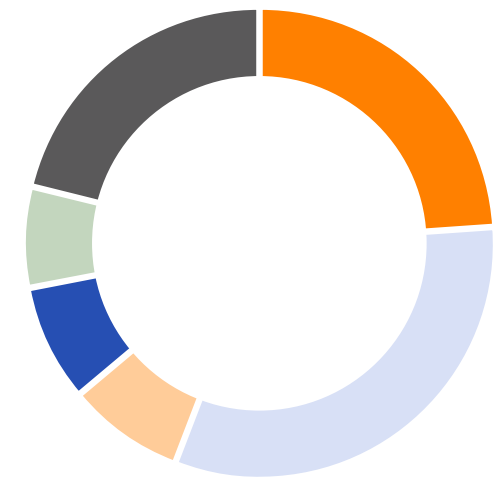
*** Korjattu, viime vuoden raportissa 62,8

Konsernin henkilöstön ikärakenne



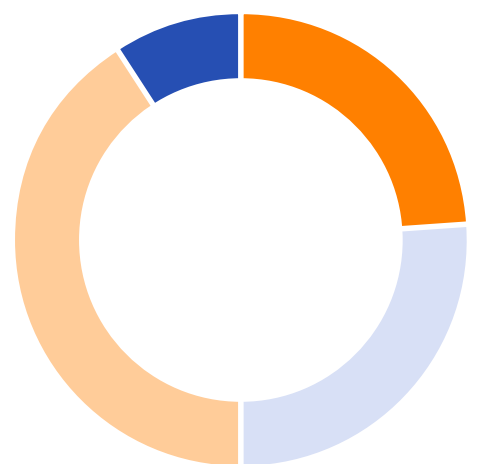
- Alle 25-vuotiaita (16 %)
- 25–34-vuotiaita (25 %)
- 35–44-vuotiaita (20 %)
- 45–54-vuotiaita (19 %)
- 55-vuotiaita tai vanhempia (20 %)

Konsernin henkilöstön työuran pituus



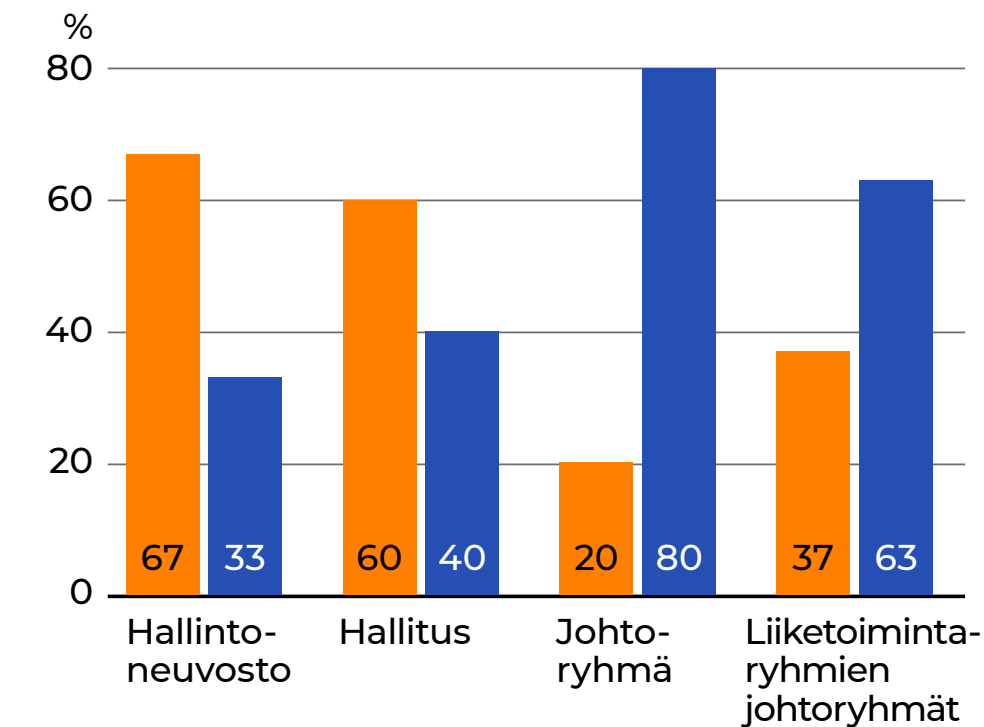
- Alle 1 v (24 %)
- 1–5 v (32 %)
- 6–10 v (8 %)
- 11–15 v (8 %)
- 16–20 v (7 %)
- yli 20 v (21 %)

Konsernin Henkilöstön työsuhteiden jakauma 31.12.2021



- Kokoaikaisia 10 242 (48 %)
- Osa-aikaisia 10 886 (52 %)
- Pysyviä 17 257 (82 %)
- Määräaikaisia 3 871 (18 %)

Naisten ja miesten määrä yhtiön johdossa



- Naisia
- Miehiä

Työehtosopimusten jakauma, Suomi

Suomi (sis. Transval)

Ahtausala	0,01 %
Ahtausalan työnjohto, toimihenkilöt	0,01 %
AKT Huolinta-alan varastoterminaali	1,40 %
AKT Kaupan automiehet	0,02 %
Akt Kuorma-Autoala	7,11 %
AKT Terminaalitoimintaa koskeva	0,44 %
Auto- ja konekauppa	0,53 %
Autoliikennealojen Toimihenkilöt Erto	1,74 %
Elintarviketeollisuus	0,11 %
Huolinta-alan toimihenkilöt	0,76 %
Informaatiologiikka-ala	1,02 %
Informaatiologiikka-ala ylemmät	0,56 %
Kaupan työehtosopimus	18,24 %
Kemian perusteollisuus	0,03 %
Kumiteollisuus	0,03 %
Leipomo	0,03 %
Liha-ala	0,14 %
Medialiiton ja Teollisuusliiton sekä Viestintäalan toimihenkilöt Grafinet ry:n välinen toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus	12,07 %
Medialiiton ja Teollisuusliiton välinen jakelua koskeva työehtosopimus	0,13 %
Muovi- ja kemian tuoteteollisuuden tes	2,86 %
Puusepänteollisuus	0,28 %
Puusepänteollisuus toimihenkilöt	0,01 %
Talonrakennusala	0,05 %
Teknoliateollisuuden th	0,65 %
Teknoliateollisuus	0,42 %
Työehtosopimusten ulkopuoliset	0,28 %
Varasto- ja kuljetusesimiesten tes (kauppa)	0,76 %
Vartiointiala	45,70 %
Viestinvälitys- ja logistiikka-ala	3,40 %
Viestinvälitys- ja logistiikka-ala ylemmät	0,35 %
Yleinen työehtosopimus	0,06 %
Ylemmät Toimihenkilöt Team	



Ympäristö

Tavoitteenamme on toimittaa asioita päästöttömästi sekä tukea niin yrityksiä kuin kuluttajiaakin vastuullisemman elämäntavan ja liiketoiminnan saavuttamisessa.

Konkreettisia tekoja

Kunnianhimoiset päästötavoitteemme saivat taas konkreettisia tekoja tuekseen. Hyvä vähennystahtimme jatkuu – viime vuonna omat päästöt pienenivät jälleen 10 prosentilla edellisvuoteen verrattuna. Tässä muutama kohokohta alussa mainittujen SBTi-hyväksynnän ja kaluston sähköistyksen lisäksi.

Sähköön myös raskaassa sarjassa

Otimme käyttöön ensimmäisen sähköllä kulkevan kuorma-auton. Paikallispäästöntä ja lähes äänetöntä sähkökuorma-autoa aiotaan käyttää Postin pääkaupunkiseudun kuljetuksissa. Käyttöönottohetkellä vastaavia ajoneuvoja oli Suomessa rekisteröity kuusi kappaletta.



Helsinki 100 % sähköllä

Uudistimme Helsingissä pakettien kotijakelua, joka tapahtuu nyt täysin sähköisesti. Lähitulevaisuudessa uudistunut palvelu laajenee myös muualle, keväällä 2022 Turkuun.

Suomen suurin kaasurekkakalusto

Kaluston sähköistymisen lisäksi myös raskaan ja puhdas kaasukalustomme sai täydennystä. Kaikkiaan 19 auton laivueemme kulkee puhtaasti biokaasulla. Suomen suurin, muuten.

Vaikutukset luonnon monimuotoisuuteen

Aloitimme biodiversitettityön kartoittamalla Postin toiminnan vaikutukset vaikutuksista luonnon monimuotoisuuteen. Kartoitus toimii pohjana työn käynnistämiseksi.



Posti ja ympäristö

Olemme olleet ympäristövastuun suhteen edelläkävijä jo pitkään – ensimmäinen ympäristöohjelmamme on viime vuosikymmenen puolelta – ja haluamme olla sitä myös jatkossa. Vuoden 2021 aikana saavutimme muutamia tärkeitä askeleita tiellämme kohti fossiilivapaata logistiikkaa. Tai kuten vastuullisuusohjelmassamme tätä kutsumme: Nollapäästöisyys tai Zero Carbon 2030.

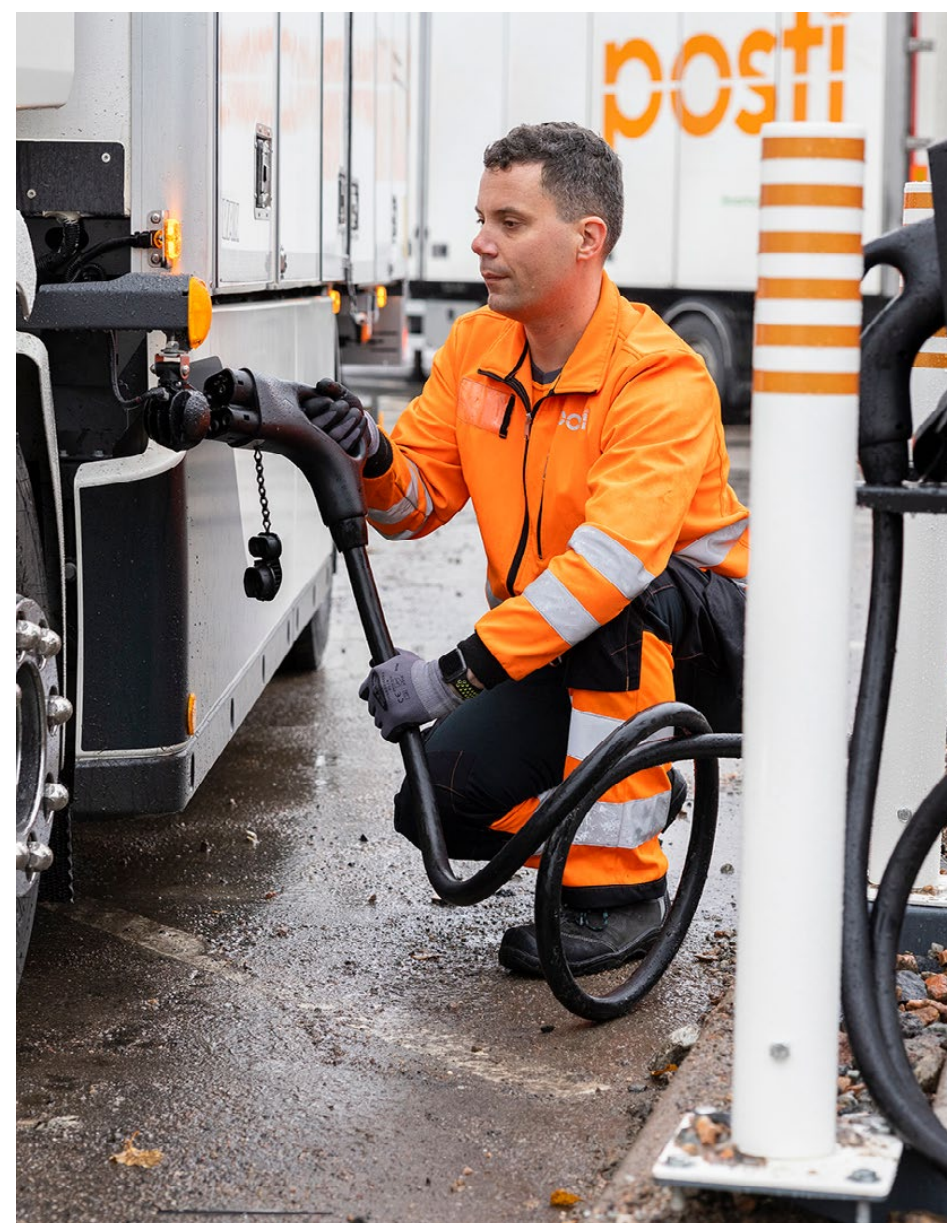
Sitoutuimme syksyllä 2020 Science Based Targets -ilmastoalitteeseen ja elokuussa 2021 SBTi hyväksyi tavoitteemme. Olemme siis sitoutuneet vähentämään omat päästömme nollaan ja kuljettamaan fossiilivapaasti vuoteen 2030 mennessä. Hyväksynnän saamisen aikaan olimme globaalisti yksi kolmesta toimialamme yhtiöstä, joka on sitoutunut SBTi:n kaikkein tiukimpiin tavoitteisiin eli vähentämään päästöjään Pariisin ilmastopöytäkirjan mukaisen 1,5 asteen päästövähennyspolun mukaisesti sekä asettamaan nettonollatavoitteet viimeistään vuodelle 2050.

Tarkasti ottaen sitoumuksemme on seuraavanlainen: vuoteen 2030 mennessä puolitamme kokonaispäästömme (scope 1, 2 & 3) vuoden 2020 tasosta. Tämä sisältää kaikkien omien päästöjen (scope 1 & 2) painamisen nollaan sekä fossiilivapaat tiekuljetukset myös alihankinnan osalta. Alihankittujen kuljetusten lisääminen päästötavoitteisiimme on merkittävä asia: tulemme

panostamaan jatkossa entistä enemmän kumppaneidemme kanssa tehtävään yhteistyöhön, jotta pääsemme yhdessä maaliin.

Pitkällä aikavälillä olemme sitoutuneet nettonollatavoitteisiin (net zero targets). SBTi:n hyväksynnit nettonollatavoitteille pyörähtävät käyntiin tämän vuoden aikana, kun niiden kriteeristö saatiin lyötyä lukkoon loppuvuodesta 2021. Tulemme hakemaan hyväksyntää tavoitteellemme saavuttaa nettonolla vuoteen 2040 mennessä.

Mitä olemme konkreettisesti tehneet vuoden aikana päästöjen vähentämiseksi? Panostuksemme kuljetuksen sähköistymiseen kasvaa jatkuvasti. Uudistimme esimerkiksi Helsingissä pakettien kotijakelua ja se tapahtuu nyt täysin sähköisesti. Lähitulevaisuudessa uudistunut palvelu laajenee myös muualle. Vuoden 2021 lopussa meillä oli satakunta sähköpakettiautoa ja tarkoitus on vähintään tuplata tuo määrä kulu-



van vuoden aikana. Marraskuun puolivälissä kerroimme ensimmäisestä käyttöömmme tulleesta sähkökuorma-autosta.

Erilaisia sähköisiä kuljetusvälineitä meillä on pakettiautojen lisäksi jo yli 1 500, esimerkiksi sähkörahtiskoottereita, -kärriä ja -pyöriä. Tavoitammekin perusjakelussa jo yli 40 prosenttia kotitalouksista sähköllä ja pääkaupunkiseudulla yli 90 prosenttia.

Biokaasua käyttävä raskas laivueemme kasvoi reilusti viime vuonna ja se on Suomen suurin. Meillä on 19 nesteytettyä biokaasua eli LBG:tä käyttävää rekka-autoa. Vielä viime vuonna niistä kuusi käytti nesteytettyä maakaasua eli LNG:tä, mutta vuo-

Kuljetusten sähköistyminen etenee.

den 2022 alussa nekin siirtyivät LBG:n käyttöön. Laivuetta on tarkoitus jatkuvasti kasvattaa.

Edistystä saavutimme myös tuotantotilojen (kuten logistiikkakeskukset) ja toimitilojen suhteen muun muassa energiatehokkuuden saralla. Otimme loppuvuodesta 2021 käyttöön uusiutuvan kaukolämmön osassa kiinteistöjämme.

Aloitimme vuoden 2021 lopussa myös kartoitus-työn Postin toiminnan vaikutuksista luonnon monimuotoisuuteen eli biodiversiteettiin.

Jo viimevuotiseen raporttiin ehdimme kirjata tuoreen, alkuvuodesta 2021 saadun tiedon siitä, kuinka vastuullisuustyömme on maailman parhaan prosentin joukossa: maailman johtava yritysten vastuullisuutta arvioiva organisaatio, EcoVadis, sijoitti Postin korkeimmalle mahdolliselle platinatasolle eli maailman vastuullisimman yhden prosentin joukkoon yrityksistä vuonna 2021. Lokakuussa 2021 Posti palkittiin voittajana kansainvälisen World Sustainability Awards 2021 -vastuullisuuskilpailun päästövähennyssarjassa.

Vuonna 2020 omat päästömme (scope 1 & 2) vähenivät 14 prosenttia edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2021 luku oli 10 prosenttia. Lue seuraavaksi tarkemmin viime vuoden päästöistämme.

Kohti nollapäästöjä 2030

Olemme olemassa, jotta lähettäjälle ja vastaanottajalle merkitykselliset lähetykset kulkevat sinne mihin pitääkin, oli kyse sitten postikortista, verkkokaupan paketista, rekkakuormasta tai tehtaan sisäisestä materiaalivirtojen hallinnasta. Postin ja alihankkijoiden autot ajavat pelkästään Suomessa vuodessa matkan, joka vastaa 5 000 kierrosta maapallon ympäri. Tämä ymmärrettävästi aiheuttaa päästöjä.

Kaikkiaan kasvihuonekaasupäästömmme vuonna 2021 olivat noin 238 300 tonnia hiilidioksidiekvivalenttia (CO₂e). Luku sisältää liiketoimintamme päästöt Suomessa, Ruotsissa, Norjassa, Baltian maissa sekä Puolassa. Lisäksi Venäjän liiketoiminnan päästöt ennen liiketoiminnan myyntiä olivat tammi-marraskuulta 2021 noin 32 300 tonnia CO₂e. Jatkossa tässä kappaleessa päästölujuja on käsitelty ilman Itella Venäjää.

Päästöt jaetaan oman toiminnan päästöiksi (scope 1 & 2) sekä arvoketjun päästöiksi (scope 3). Scope 1 -päästöt aiheutuvat suoraan omasta toiminnastamme – päästöt syntyvät omien ajoneuvojemme ja käyttämämme kiinteistöjen polttoaineiden kulutuksesta. Scope 2 -päästöt aiheutuvat puolestaan käyttämämme sähkön ja kaukolämmön tuottamisesta. Scope 3 -päästöt ovat epäsuoria ja ne jakautuvat laskenta-standardin mukaisesti 15 eri päästökategoriaan,

joista raportoimme oman toimintamme kanalta olennaiset kategoriat.

Omista päästöistämme (scope 1 & 2) noin neljä viidesosa (80 %) syntyy kuljetuksista ja yksi viidesosa (20 %) kiinteistöistä. Kaikkiaan omien päästöjen osuus kokonaispäästöistämme on 20 prosenttia.

Vuonna 2021 omat päästömmme olivat kuljetusten osalta 37 600 tonnia CO₂e, noin 10 prosenttia edellisvuotta vähemmän. Kiinteistöjen osalta luku on 9 500 tonnia CO₂e, josta 26 prosenttia aiheutui kiinteistöjen polttoaineiden kulutuksesta (lämmityspolttoaineet, varavoima sekä trukkien polttoainekulutus), 13 prosenttia sähköstä ja 62 prosenttia kaukolämmöstä. Kiinteistöjen päästö laski reilut 9 prosenttia verrattuna edellisvuoteen, vaikka päätynyt vuosi oli selvästi edellistä kylmempi.



Arvoketjun päästöt (scope 3) ovat 80 prosenttia kokonaispäästöistämme. Arvoketjun päästöistä puolet (50 %) syntyi alihankkijoiden käyttämien polttoaineiden elinkaaren aikaisista päästöistä. Luku sisältää sekä ajamisen aikaisen päästön että käytetyn polttoaineen tuottamisen päästöt. Noin kolmannes (35 %) aiheutui ostamiemme tuotteiden ja muiden palveluiden tuottamisesta sekä pääomainvestoinneistamme. Kuusi prosenttia syntyi oman kuljetuskalustomme sekä kiinteistöissämme käyttämämme energian tuotantoon käytetyistä polttoaineista muussa kuin niiden käyttövaiheessa – siis esimerkiksi polttoaineiden valmistamisessa. Yhteensä noin

yhdeksän prosenttia syntyi töihin matkustamisesta ja liikematkoista.

Päästölaskenta erityisesti arvoketjun päästöjen (scope 3) osalta on arvio ja teemme töitä laskennan tarkentamiseksi vuosi vuodelta. Hankintojen päästö on arvioitu kustannusperusteisesti ja työmatkat henkilöstömäärän ja suomalaisen keskimääräisen työmatkan perusteella. Muiden päästölähteiden osalta on jo tarkempaa lähtödataa saatavissa.

Päästöt Suomessa on kompensoitu osallistamalla sertifioituihin ilmastohankkeisiin. Vuo-

den 2021 päästöemme on kompensoitu, mutta Posti on päättänyt olla jatkamatta kompensointia vuodesta 2022 eteenpäin. Posti keskittyy ilmastotieteen mukaisten tavoitteidensa mukaisesti omien ja arvoketjunsä päästöjen vähentämiseen. Kompensaatiota ei voida käyttää keinona näiden tavoitteiden saavuttamiseen – tavoitteenamme on aidosti fossiilivapaat kuljetuspalvelut vuonna 2030.

Koska kuljetus aiheuttaa suurimman osan päästöistämme ja on keskeinen osa toimintaamme, on luonnollista, että myös päästöjen vähentämisessä huomio keskittyy niihin. Vuoden aikana Postin omalla autokalustolla ajettiin kaikkineen noin 96 miljoonaa kilometriä ja sopimusliikennöitsijöiden kalustolla arviolta noin 130 miljoonaa kilometriä.

Kuljetuksessa kaksi keskeistä päästöihin vaikuttavaa tekijää ovat ajoneuvot ja niiden käyttövoima. Molemmista on tehty merkittäviä investointeja vuoden 2021 aikana. Sopimusliikennöitsijöihin pyritään vaikuttamaan yhteistyön kautta. Käyttö-tarkoitukseen soveltuvien ajoneuvojen hankintaa rajoittaa ajoneuvojen yleinen saatavuus, hinta sekä käyttöominaisuuksien vajavaisuus vaadittavien tehtävien suorittamisessa.

Käyttämällä fossiilisen sijaan uusiutuvaa polttoainetta niissä ajoneuvoissa, joissa se on mahdollista, voidaan päästöjä vähentää nopeasti. Uusiutuva diesel tai biokaasu vähentää polttoaineen kulutuksen elinkaaren aikaista päästöä jopa 90 prosenttia. Verkkokauppa- ja pakettitoimituksissa käyttämissämme omissa pakettiautoissa käy-

tämme uusiutuvaa dieseliä niiltä osin, kuin ajoneuvot eivät vielä ole sähköllä toimivia. Myös pääkaupunkiseudun raskaassa kotijakelussa siirryimme vuoden 2021 lopussa uusiutuvan dieselin käyttöön. Yhteensä uusiutuva diesel on käyttövoimana yli 300 ajoneuvossamme. Oma kalustomme kattaa pakettijakelusta noin 40 prosenttia. Myös pieni osa kumppaniemme autoista käyttää uusiutuvaa dieseliä.

Hankimme vuoden 2021 aikana viisi uutta kaasujoneuvoa: kolme nesteytettyä biokaasua (LBG) käytävää rekkaa ja kaksi paineistettua biokaasua (CBG) käytävää kuorma-autoa. Lisäksi kuusi maakaasua käytävää rekkaa vaihdettiin käyttämään LBG:tä vuoden 2022 alussa. LBG-rekkojen laivueemme on tällä hetkellä Suomen suurin – yhteensä 19 ajoneuvoa – ja sitä on tarkoitus jatkuvasti kasvattaa. Vaikka infrastruktuuri ei vielä ole valmis, on suunta kuitenkin oikea. Uusia kaasutankkausasemia avataan päätieverkoston läheisyyteen lisää myös tänä vuonna. Kun asemaverkko on käytettävissä laajasti, edesauttaa se yleisestikin kaasukäyttöisten kuorma-autojen lisäämistä raskaaseen liikenteeseen.

Sähköä olemme käyttäneet laajasti pitkään – postinjakelussa yli 40 prosenttia kaikista kotitalouksista saavutetaan sähköllä: sähköpyörillä, sähköskoottereilla, sähköisillä jakelukärryillä sekä tietenkin sähköautoilla. Vuoden 2021 lopussa meillä oli käytössä satakunta sähköpakettiautoa ja ensimmäinen sähkökuormurimme aloitti ajot pääkaupunkiseudulla marraskuussa 2021. Toistaiseksi pullonkaulana on kuitenkin ollut saatavuus ja kokonaiskustannukset, kun



Case: Sataprosenttisesti sähköistä jakelua, kaupunki kerrallaan

Uudistimme syksyllä 2021 pakettien kotijakelua ja loimme uuden toimintamallin, jossa paketin vastaanottaja saa toimitukseensa +/- 30 minuutin toimitusikkunan, nopeammat toimitukset ja reaaliaikaisen karttaseurannan. Helsingissä tämä uudistettu kotijakelu tapahtuu 100-prosenttisesti sähköpaketti-

autoilla. Tavoitteena oli sekä vähentää päästöjä että parantaa asiakaskokemusta. Asiakastytyväisyys oli syksyllä 4,8/5 ja päästöjä säästyy vuosittain 100 tonnia (CO₂e). Sähköisen jakelun malli laajenee seuraavaksi muihin suuriin kaupunkeihin, keväällä 2022 Turkuun.

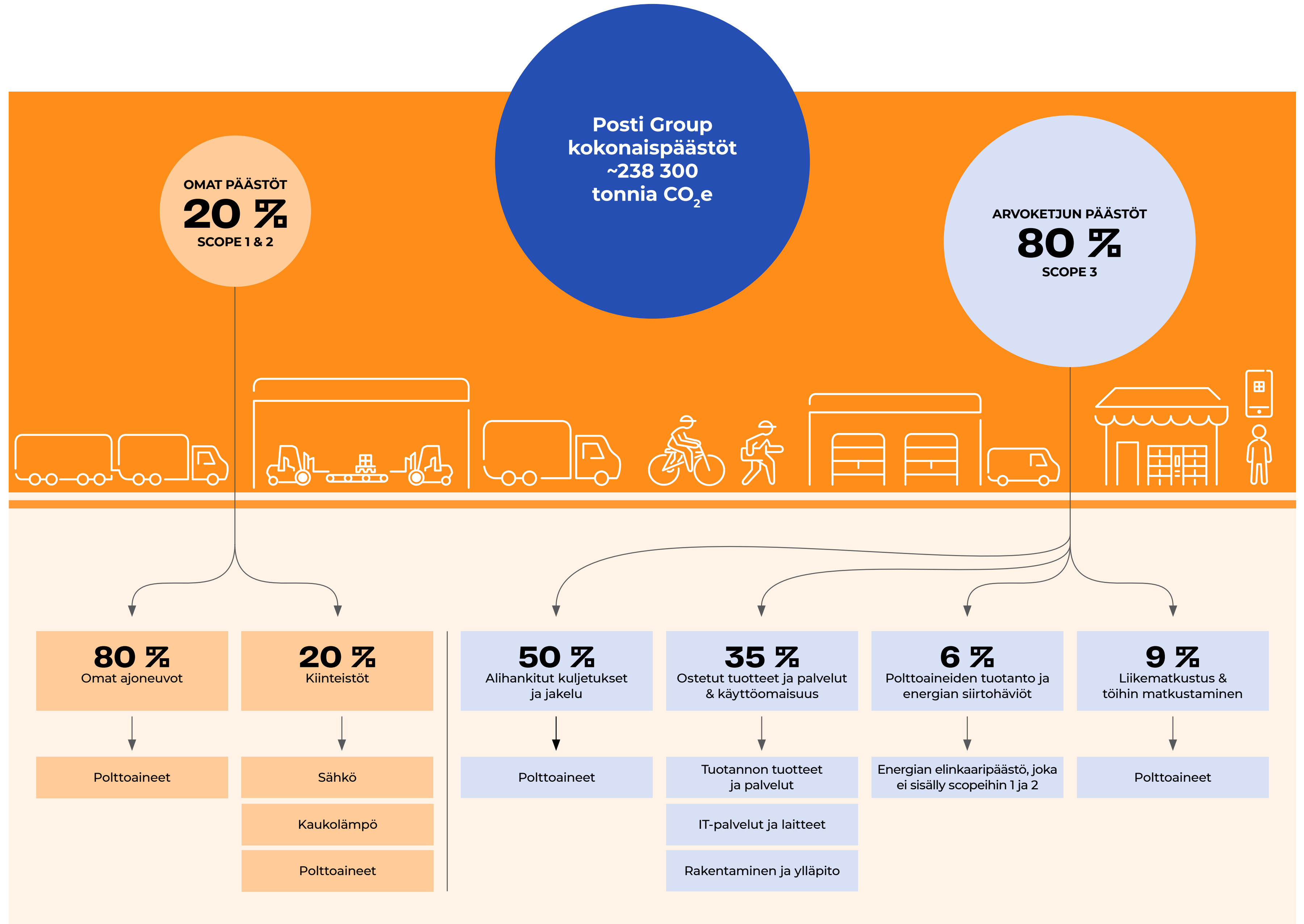
mukaan lasketaan esimerkiksi latausinfraan rakentaminen.

Kaikkiaan uusiutuvien polttoaineiden ja sähköajon osuus oman kuljetuskalustomme kokonaiskilometreistä oli viime vuonna noin 13 prosenttia.

Vähiten päästöjä synnyttää silti ajamaton kilometri. Siksi kehitämme jatkuvasti sekä reittioptimointia tavoitteellisella reittisuunnittelulla, ajotapaa että täyttöasteita ja pakkaamista – epätehokkaasti pakattu auto ja ilman kuljettaminen joko pakettien välissä tai kuljetuspakkausten sisällä synnyttää turhaa ajoa.

Käyttämämme kiinteistöt varastoista jakelukeskuksiin ja palvelupisteisiin – kaikkiaan yli 500 toimipaikkaa – kuluttivat viime vuoden aikana kaikissa toimintamaissamme sähköä noin 79 gigawattitunnin ja kaukolämpöä noin 62 gigawattitunnin edestä. Seuraamme energiatehokkuutta jatkuvasti niissä kiinteistöissä, jotka ovat omien energiasopimuksemme piirissä. Useat pienet toimipaikkamme ovat vuokrattuja ja niissä energia sisältyy vuokrasopimukseen. Näiden osalta arvioimme kulutukset mukaan raportointiimme.

Kaikki Suomessa kuluttamamme sähkö on uusiutuvaa – ostamme alkuperätakuut myös niille kiinteistöille, joissa sähkö kuuluu vuokraan. Aditro Logisticsin Ruotsin ja Norjan toimitiloissa sähkö on myös uusiutuvaa lukuun ottamatta niitä toimistoja, joissa sähkö kuuluu vuokraan. Tuotamme jonkin verran sähköä aurinkovoimalla myös itse ja oman tuotannon



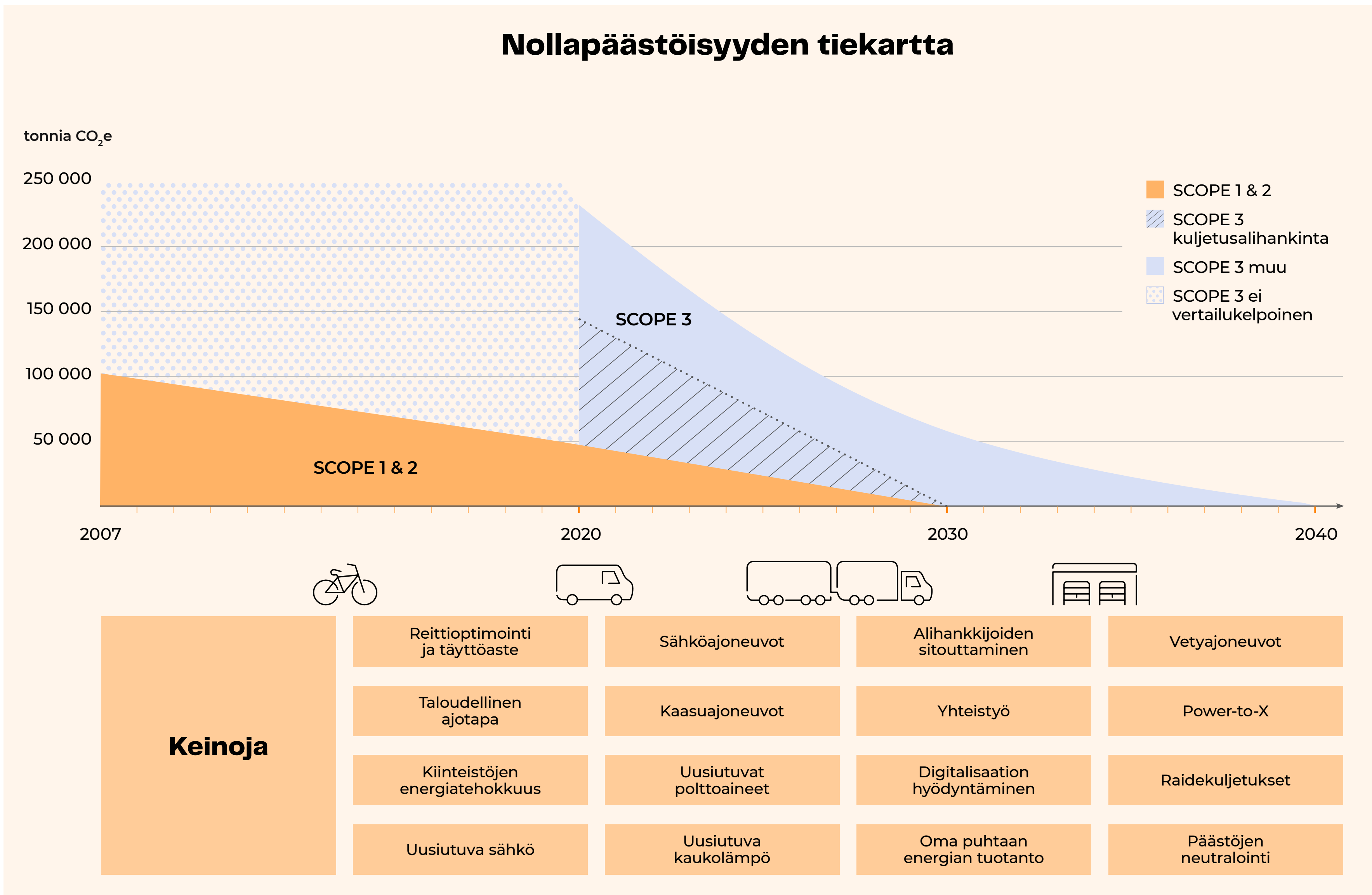
laajentamista selvitetään. Siirryimme vihreään kaukolämpöön osassa Suomen kiinteistöjämme 2021 aikana (yhteensä 14,4 GWh) ja Aditro Logisticsin Ruotsin varastoissa siirryimme vastaavasti vihreään kaukolämpöön huhtikuussa 2021 (yhteensä 1,6 GWh). Jatkamme työtä uusiutuvan energian osuuden kasvattamiseksi sekä oman fossiilittoman lämmöntuotannon lisäämiseksi.

Kuinka kuljemme kohti nollapäästöjä

Tavoite omien päästöjemme sekä alihankittujen tiekuljetusten 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 rekka-autot siirtyisivät käyttämään nesteytettyä biokaasua (LBG) ja kaikki pakettiautot vaihdettaisiin sähköisiksi, katoaisi omista päästöistämme 80 prosenttia. Käytännössä näin suurta muutosta ei voi tehdä nopeasti – esimerkiksi kaluston saatavuuden ja tankkausinfran vuoksi. Alihankkijoiden päästöjen vähentämiseen pyritään tuen ja yhteistyön avulla.

Nollapäästöisyyden tiekartta



Yhdessä kohti kestäväää tulevaisuutta

Toinen vastuullisuusohjelmamme ympäristöön liittyvistä painopistealueista, päästöjen vähentämisen lisäksi, on teema, jota kutsumme nimellä ”yhdessä kohti kestäväää tulevaisuutta”.

Olemme kuvanneet vaikutusmahdollisuuk-siamme kolmella portaalla: matalin porras on helppo nousta mutta sen toimenpiteiden vaikutus ympäristön hyvinvointiin on rajallinen. Korkein porras on vaikein mutta myös vaikutus on korkein.

Ensimmäinen porras kuvaa sitä työtä, jonka voimme tehdä jo nyt yhdessä kumppaniemme kanssa: kun vaihdamme kalustoa päästöttömään ja tuemme alihankkijoitamme tekemään saman, ilmaston kuormitus pienenee ja tuotteiden hiilijalanjälki laskee.

Toinen porras kuvaa yhteistyötä, jota teemme yhdessä esimerkiksi teknologia- ja käyttövoimatoimijoiden kanssa, jotta koko toimiala voisi tulevaisuudessa hyötyä. Esimerkiksi sähkön tai vedyn käyttö raskaassa kuljettamisessa ovat vielä jatkokehittämistä vaativia muotoja.

Kolmas porras on vaikein mutta antaa eniten: kuinka voimme koko kaupan arvoketjuna

ohjata kuluttamista kestävämpään suuntaan ja olla mahdollistamassa kestävämpien vaihtoehtojen tarjoamista kuluttajille. Esimerkiksi edistämällä yritysten omien second hand -tuotteiden tai vertaisverkkokaupan kasvua voimme vähentää ympäristökuormitusta merkittävästi, koska jokainen toisen elämän saava tuote on pois uuden tuotteen valmistamisesta. Asioita ei voi tehdä yksin vaan yhdessä – ja siksi myös keskustelu aihepiiriin ympärillä sekä uuden tiedon tuottaminen on tärkeää.

Olemme viime vuoden aikana pitäneet kestävään kaupan teemaa esillä muun muassa olemalla mukana Paltan teettämässä ja Gaia Consultingin toteuttamassa [Päästövähennyksiä palveluilla](#) -selvityksessä. Siinä tarkasteltiin yhteensä 11 palvelua, jotka edustavat monipuolisesti erilaisten yritysten palvelutarjontaa. Tarkasteltujen palveluiden käytöstä saatujen päästösäästöjen perusteella voidaan





Haluamme olla mahdollistamassa kestävämpiä vaihtoehtoja.

arvioida, että Suomessa saavutetaan vuosittain noin 164 000 tCO₂:n päästösäästöt.

Esimerkkejä Postin asiakkailleen tuomista päästösäästöistä on Postin verkoston laajuus ja eri jakeluverkkojen ristiin käyttö: esimerkiksi kotiin jaettavat pikkupaketit kulkevat perusjakelun mukana päiväpostissa. Suurten kaupunkien ulkopuolella samassa jakeluautossa kulkevat niin paketit, printtituotteet kuin isommat tavaralähetykset. Toisaalta Posti voi suurena toimijana investoida puhtaaseen kalustoon ja puhtaisiin polttoaineisiin.

Yhteensä verkkokaupan sekä kuluttajien välisen pakettitoimitusten tarjoaminen mahdollisimman keskitettynä ja tehokkaana palveluna luo selvityksen mukaan vuosittain posti- ja kuriiritoiminta-alan asiakkaille noin 24 000 tCO₂:n päästösäästöt Suomessa. Se vastaa noin 12 miljoonan t-paidan hiilijalanjälkeä. Työ hiilikädenjäljen ymmärtämisen parantamiseksi jatkuu kuluvan vuoden aikana Postille tehtävän opinnäytetyön muodossa.

Kestävämpi kuluttaminen oli esillä myös vuosittain toteutettavassa Suuressa verkkokauppatutkimuksessa ja sen tuloksia esittelevässä, toista tuhatta verkkokauppa-alan toimijaa kokoavassa seminaarissa.

Vaikka Posti ei olekaan merkittävä pakkausvalmistaja ja pakkauksen rooli tuotteen elinkaaren aikaisissa päästöissä on pieni, haluamme silti näyttää esimerkkiä myös kestävämmän pakkaamisen suhteen.

Pahvipakkauksemme kestävät jopa kolme käyttökertaa, minkä jälkeen ne voidaan kierrättää normaalisti. Opinnäytetyönä tehtiin viime vuonna myös erilaisten pakkaus- ja täytemateriaalien hiilijalanjäljen laskentaa ja arvioitiin keinoja pakkaamisen hiilijalanjäljen pienentämisestä.

Kestävä tulevaisuus ei ole vain päästötöntä tulevaisuutta. Osana vastuullisuusohjelmaamme aloitimme vuoden 2021 aikana Postin biodiversiteettityön suunnittelun. Biodiversiteetin huomioiminen Postin toiminnassa tukee yhteiskunnalle tärkeiden ekosysteemipalveluiden ylläpitämistä ja eheyttämistä. 2021 aloitetussa biodiversiteettiselvityksessä arvioidaan Postin toimintojen biodiversiteettivaikutusta Suomessa ja perehdytään sopivan viitekehyksen tunnistamiseen Postin biodiversiteettityössä. Biodiversiteettiselvityksen tulokset valmistuvat vuoden 2022 aikana, joiden perusteella suunnittelemme biodiversiteettityömme jatkoa. Työmme vaiheita voi seurata vuoden mittaan eri kanavissamme.

302-1, 301-2: Konsernin oma ja ulkopuolinen energiankulutus

Terajoulea (TJ)	2021	2020	2019
OMA ENERGIANKULUTUS			
Uusiutuva	416	307	267
Liikennepolttoaineet	84	33	1
Kiinteistöjen polttoaineet	0	0	0
Sähkö	275	275	266
Kaukolämpö	57	0	0
Uusiutumaton	805	897	1 064
Liikennepolttoaineet	592	661	844
Kiinteistöjen polttoaineet	39	32	27
Sähkö	8	13	14
Kaukolämpö	166	191	180
YHTEENSÄ	1 222	1 205	1 331
Venäjä, uusiutumaton	191	190	221
ALIHANKKIJOIDEN ENERGIANKULUTUS (SUOMI)			
Liikennepolttoaineet, uusiutuvat	1,2	0	0
Liikennepolttoaineet, uusiutumattomat	902	858	1 019
YHTEENSÄ	903	858	1 019

306-2: Jätteet käsittelytavan mukaisesti, Suomi

Jätehuoltosopimuksen piiriin kuuluvat kiinteistöt, tonnia*	2021	2020	2019
Ei-vaarallinen jäte	15 787	16 627	15 745
Kierrätys ja uudelleenkäyttö	9 736	9 859	9 451
Muu hyödyntäminen	5 461	6 064	4 693
Poltto jätevoimalassa	532	658	1 533
Loppukäsittely	58	47	67
Vaarallinen jäte	443	445	457
Kierrätys ja uudelleenkäyttö	419	309	401
Loppukäsittely	24	136	56
Yhteensä	16 230	17 072	16 202
Hyötykäyttöaste, %	99 %	99 %	99 %
Kierrätysaste %	63 %	60 %	61 %

* Raportoinnin ulkopuolelle jäävät kohteet, joissa jätehuolto kuuluu vuokraan.

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

Transval ja Aditro mukana vuodesta 2020 alkaen, Venäjä ilmoitettu muista toimintamaista erillään

Tonnia CO ₂ e	2021	2020	2019
Scope 1 - Suorat päästöt			
Suomi			
Kuljetukset	37 607	41 921	45 744
Kiinteistöjen polttoaineet	2 129	1 871	0
Muut toimintamaat			
Kuljetukset	0	0	0
Kiinteistöjen polttoaineet	317	175	387
Scope 1 - Suorat päästöt yhteensä	40 053	43 967	46 131
Scope 2 - Epäsuorat päästöt			
Suomi			
Ostettu sähkö (hankintaperusteinen)	0	168	0
Ostettu sähkö (sijaintiperusteinen)	1 378	8 096	-
Ostettu kaukolämpö (hankintaperusteinen)	5 573	6 623	7 020
Ostettu kaukolämpö (sijaintiperusteinen)	7 596	6 623	-
Muut toimintamaat			
Ostettu sähkö (hankintaperusteinen)	1 187	1 363	1 336
Ostettu sähkö (sijaintiperusteinen)	1 200	1 170	-
Ostettu kaukolämpö (hankintaperusteinen)	247	225	108
Ostettu kaukolämpö (sijaintiperusteinen)	323	225	-
Scope 2 - Epäsuorat päästöt yhteensä (hankintaperusteinen)	7 008	8 380	8 464
Scope 2 - Epäsuorat päästöt yhteensä (sijaintiperusteinen)	10 498	16 114	-

Tonnia CO ₂ e	2021	2020	2019
Scope 3 - Muut epäsuorat päästöt			
Suomi			
Kuljetukset ja jakelu	78 510	74 666	
Polttoaineiden tuotanto ja energian siirtohäviöt	12 293	12 701	
Ostetut tuotteet ja palvelut	62 252	54 588	
Liikematkat	640	391	
Töihin matkustaminen	14 516	15 771	
Muut toimintamaat			
Kuljetukset ja jakelu	16 509	17 504	
Polttoaineiden tuotanto ja energian siirtohäviöt	295	262	
Ostetut tuotteet ja palvelut	4 145	3 400	
Liikematkat	146	83	
Töihin matkustaminen	1 907	592	
Scope 3 - Muut epäsuorat yhteensä	191 213	179 959	
Posti-konserni (scope 1, 2 ja 3) yhteensä	238 274	232 306	
Suomi (Scope 1, 2 ja 3) yhteensä	213 520	208 700	
Muut toimintamaat (Scope 1, 2 ja 3) yhteensä	24 754	23 606	
Venäjä, scopet 1-3	32 335	33 358	

Biogeeniset päästöt Scope 1: 9 768 (7 896) tCO₂; Scope 3: 8 107 (8 403) tCO₂.

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, ajallaan ilman viivytyksiä.

Maksamamme verot

Vuonna 2021 maksoimme veroja yhteensä 53,4 milj. euroa. Suomessa veroja maksettiin 35,0 milj. euroa, Skandinaviassa 10,3 milj. euroa ja muissa maissa 4,5 milj. euroa.*

* Venäjä mukana luvuissa 30.11.2021 saakka.



13,1 milj. euroa

Ympäristöveroja maksoimme yhteensä 13,1 milj. euroa, palkkaveroja 101,7 milj. euroa ja työnantajamaksuja 24,3 milj. euroa.

Veroasemamme

Konsernin efektiivinen verokanta vuonna 2021 oli 19,9 % (2020: 41,2 %).



Verojalanjälki 2021

Posti noudattaa verojalanjäljen raportoinnissa valtion omistajaohjauksen 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 tulosta. Käytössä olevia keinoja

voivat olla esimerkiksi tytäryhtiöön kertyneiden verotappioiden hyödyntäminen tai konserniavustusten antaminen. Tytäryhtiöiden välisessä siirtohinnoittelussa Posti pyrkii aina varmistamaan käytetyn hinnan markkinaehtoisuuden. Verotuskäytännön selventämiseksi voidaan hankkia verottajalta joko suullista ohjausta tai kirjallinen päätös suunnitellun toimenpiteen verotuksellisesta käsittelystä.

Veroasioiden hallinta

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



lainsäädännön määräyksiä kaikissa toimintamaissa. Veroriskien hallinta on osa konsernin riskienhallintaprosessia.

Veroraportoinnissa noudatetut periaatteet

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

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. Tilitettyillä 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 85 prosenttia tulee näistä maista. Venäjän tiedot on esitetty liiketoiminnan myyntiin asti marraskuuhun 2021. Muut toimintamaat on ryhmitelty Skandinavian ja Muiden maiden alle. Posti käyttää vastaavaa maantieteellistä jakaumaa myös konsernitilinpäätöksessään.

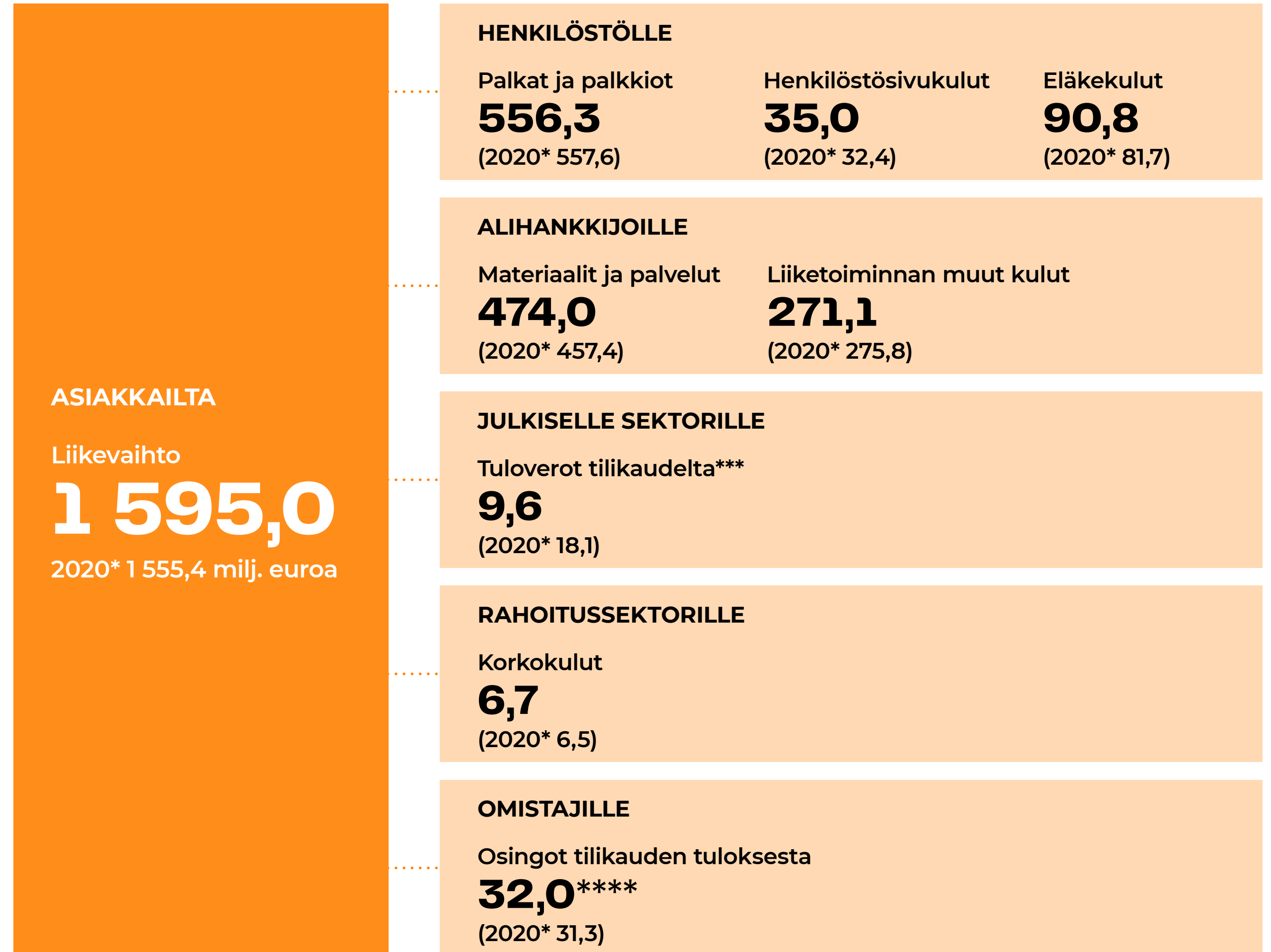
Muiden maiden kuin Suomen ja Venäjän osalta tiedot esitetään maaryhmäkohtaisesti, koska raportoitavat tiedot eivät ole olennaisia ja toisaalta niiden esittäminen maittain voisi vaarantaa luottamuksellisten tietojen julkitulon, esimerkiksi asiakastietojen tai hinnoittelun osalta.

Konsernilla on toimintaa seitsemässä 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. Kyseisen kaltaiset 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 erillisyhtiöiden tilinpäätöksiin eikä tietoja ole konsolidoitu.

Konsernin veroasema 2021

Konsernin efektiivinen verokanta vuonna 2021 oli 19,9 prosenttia (2020: 41,2 prosenttia). Efektiiviseen verokantaan lasketaan suoriteperusteiset tuloverot ja laskennallisten verojen muutokset. Verokannan määrään vaikuttaa olennaisesti joulukuussa 2021 julkistettu Venäjän toimintojen myynti, johon liittyvien venäläisten kiinteistöyhtiöiden myynnistä Postille syntyi merkittävä vähennyskelpoinen tappio Suomessa. Tästä tappiosta on kirjattu laskennallinen vero-

Taloudelliset vaikutukset tuloslaskelman mukaan 2021 (milj. euroa)



* Jatkuvat toiminnot – Itella Venäjän tulos esitetään lopetettuina toimintoina.

** 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.

saaminen 18,5 miljoonaa euroa. Postin arvion mukaan verotappio tulee käytettyä täysimääräisesti vuoteen 2024 mennessä, jonka takia Postin maksamat yritysten tuloverot Suomessa vuosina 2021–2024 tulevat olemaan vähäisiä. Konsernin suoriteperusteiset tuloverot tilikaudella ilman laskennallisten verojen muutosta olivat 0,3 milj. euroa.

Tilikauden aikana hallinto-oikeus antoi ratkaisun koskien vuonna 2016 tehtyä verotarkastusta, jossa oli kyse tiettyjen arvonlisäverojen vähennysoikeudesta. Hallinto-oikeuden ratkaisun mukaan Postilla oli oikeus vähentää arvonlisäverot, jonka takia aikaisemmin annetut päätökset kumottiin. Verohallinto palautti päätöksen takia Postille aikaisemmin maksettuja veroja noin 0,2 miljoonaa euroa.

Posti-konsernilla ei ole muissa toimintamaissa vireillä olevia veroriitoja.

Konsernin verojalanjälki

Suomi	2021 milj. euroa	2020 milj. euroa
Liikevaihto	1 308,2	1 288,8
Tulos ennen veroja	115,4	29
Henkilöstön määrä	14 813	13 384
Maksettavat verot yhteensä	35,0	19,8
Tilitetyt verot yhteensä	221,6	228,4
Saadut julkiset tuet	0,0	0

Venäjä		
Liikevaihto	49,3	57,9
Tulos ennen veroja	5,2	10,1
Henkilöstön määrä	894	989
Maksettavat verot yhteensä	3,6	3,7
Tilitetyt verot yhteensä	6,0	7,2
Saadut julkiset tuet	0,0	0

Skandinavia		
Liikevaihto	179,6	164,9
Tulos ennen veroja	-3,1	-1,2
Henkilöstön määrä	1 449	1 516
Maksettavat verot yhteensä	10,3	8,3
Tilitetyt verot yhteensä	17,6	16,6
Saadut julkiset tuet	0,7	0,5

Muut maat		
Liikevaihto	106,9	102
Tulos ennen veroja	3,4	4,2
Henkilöstön määrä	790	932
Maksettavat verot yhteensä	4,5	3,7
Tilitetyt verot yhteensä	4,1	4,7
Saadut julkiset tuet	0,0	0

Konsernin maksettavat verot verolajeittain ja maaryhmittäin

Maksettavat verot 2021, tuhatta euroa	Yhteensä	Suomi	Venäjä	Skandinavia	Muut maat
Tuloverot	11 274	10 967	712	-419	13
Kiinteistöverot	3 082	2 315	352	409	6
Työnantajamaksut	24 301	6 994	2 534	10 269	4 504
Ympäristöverot	13 141	13 141	0	0	0
Muut verot	1 579	1 550	0	0	29

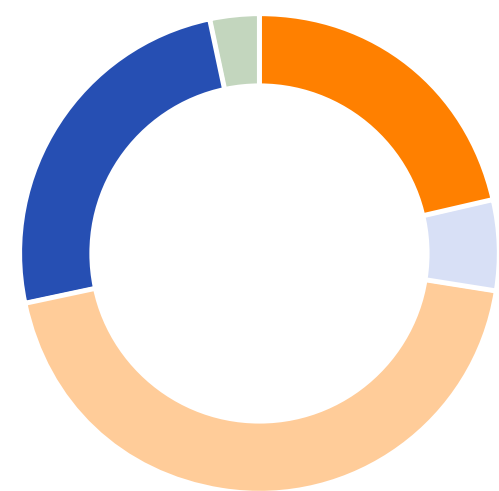
Maksettavat verot 2020, tuhatta euroa	Yhteensä	Suomi	Venäjä	Skandinavia	Muut maat
Tuloverot	11 799	10 851	423	517	8
Kiinteistöverot	2 116	1 306	581	221	8
Työnantajamaksut	20 622	6 338	2 709	7 900	3 675
Ympäristöverot	11 745	11 697	0	0	48
Muut verot	1 508	1 507	0	0	1

Konsernin tilittämät verot verolajeittain ja maaryhmittäin

Tilitetyt verot 2021, tuhatta euroa	Yhteensä	Suomi	Venäjä	Skandinavia	Muut maat
Arvonlisäverot	146 702	130 712	4 641	11 086	263
Palkkaverot	101 660	90 364	1 178	6 535	3 583
Muut verot	479	82	150	0	247

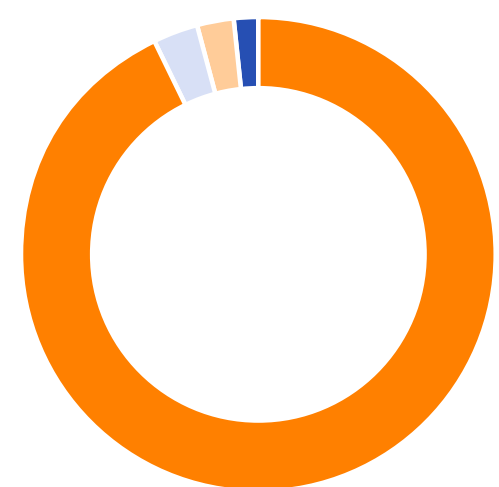
Tilitetyt verot 2020, tuhatta euroa	Yhteensä	Suomi	Venäjä	Skandinavia	Muut maat
Arvonlisäverot	152 743	139 590	5 400	7 158	595
Palkkaverot	103 540	88 750	1 545	9 434	3 811
Muut verot	565	59	231	0	275

Maksettavat verot verolajeittain, yhteensä 53,4 milj. euroa



- Tuloverot 11,3 milj. euroa
- Kiinteistöverot 3,1 milj. euroa
- Työnantajamaksut 24,3 milj. euroa
- Ympäristöverot 13,1 milj. euroa
- Muut verot 1,6 milj. euroa

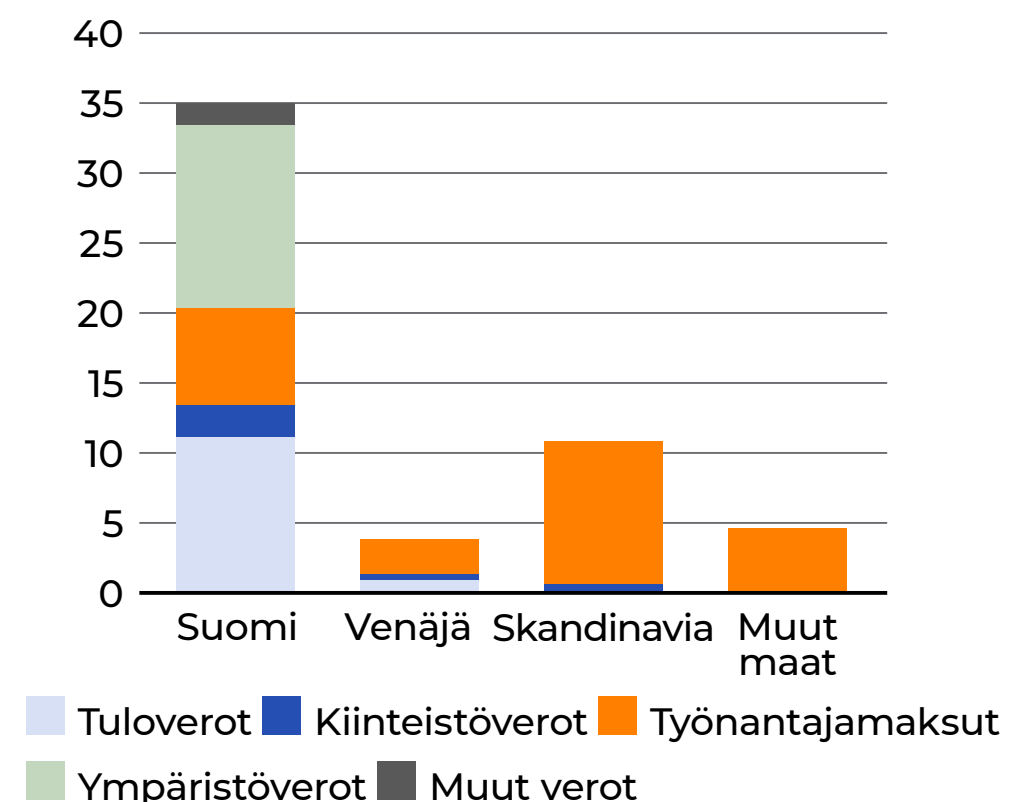
Konsernin tilittämät verot maantieteellisten alueiden mukaan, yhteensä 248,9 milj. euroa*



- Suomi 221,2 milj. euroa
- Venäjä 6,0 milj. euroa
- Skandinavia 17,6 milj. euroa
- Muut maat 4,1 milj. euroa

* Josta arvonlisäverot 146,7 milj. euroa, palkka-
verot 101,7 milj. euroa ja muut verot 0,5 milj. euroa.

Maksettavat verot verolajeittain maantieteellisten alueiden mukaan, yhteensä 53,4 milj. euroa



Taloudelliset vaikutukset tuloslaskelman mukaan

Milj. euroa	2021	2020*	2019	2018**
Asiakkailta				
Liikevaihto	1 595,0	1 555,4	1 564,6	1 610,3
Henkilöstölle				
Palkat ja palkkiot	556,3	557,6	555,3	552,1
Henkilöstösivukulut	35,0	32,4	25,2	30,1
Eläkekulut	90,8	81,7	92,1	92,9
Alihankkijoille				
Materiaalit ja palvelut	474,0	457,4	482,9	514,0
Liiketoiminnan muut kulut	271,1	275,8	287,8	331,3
Julkiselle sektorille				
Tuloverot tilikaudelta***	9,6	18,1	2,4	5,2
Rahoitussektorille				
Korkokulut	6,7	6,5	2,0	1,7
Omistajalle				
Osingot tilikauden tuloksesta	32,0****	31,3	29,8	28,4

* Jatkuvat toiminnot – Itella Venäjän tulos esitetään lopetettuina toimintoina.

** 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.

Raportointi- viitekehykset

Postin vastuullisuusraportti perustuu Global Reporting Initiativen (GRI) raportointiohjeistukseen.



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.

PwC varmensi osana International Post Corporation -toimintaamme vuoden 2020 päästökumme Suomen osalta (poislukien Transvalin ja rahdin liiketoiminnot).

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. Loppuvuodesta 2021 divestoidut Venäjän liiketoiminnot on rajattu luvuista ja ilmoitettu erikseen. Tunnuslukujen kattavuus on raportoitu tunnuslukujen yhtey-

dessä. Taloudellisen vastuun tiedot ja tunnusluvut ovat konsernitilinpäätöksestä. Posti raportoi taloudestaan IFRS-tilinpäätösstandardin mukaisesti.

Ympäristö- ja päästötietojen raportointi

Ympäristövastuun tunnusluvut kattavat konsernin ympäristövaikutuksiltaan merkittävimmät toiminnot kaikissa toimintamaissa.

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

Yhteystiedot

Vastuullisuusjohtaja
Noomi Jägerhorn,
noomi.jagerhorn@posti.com

Ilmasto- ja ympäristöjohtaja
Anna Heino,
anna.heino@posti.com

Vastuullisuuspäällikkö
Emilia Gadda,
emilia.gadda@posti.com

Viestintäjohtaja, strategia
ja vastuullisuus
Timo Nurmi,
timo.nurmi@posti.com

GRI-indeksi

Tunnus	GRI Standardit 2020	Sijainti
ORGANISAATION KUVAUS		
YLEINEN SISÄLTÖ		
102-1	Raportoivan organisaation nimi	Posti Group Oyj
102-2	Toimialat, brändit, tuotteet ja palvelut	Hallituksen toimintakertomus 2021
102-3	Organisaation pääkonttorin sijainti	Posti Groupin pääkonttori sijaitsee Helsingissä.
102-4	Toimintamaat	Posti Groupilla on toimintaa 7 maassa: Suomi, Ruotsi, Norja, Viro, Latvia, Liettua ja Puola.
102-5	Organisaation omistusrakenne ja yhtiömuoto	Osakepääoma ja omistus
102-6	Markkina-alueet, toimialat	Posti lyhyesti
102-7	Raportoivan organisaation koko	Posti lyhyesti
102-8	Tietoa palkansaajista ja muista työntekijöistä	Henkilöstövastuun tunnusluvut
102-9	Toimitusketju	Tilinpäätös ja toimintakertomus 2021
102-10	Merkittävät muutokset organisaatiossa ja toimitusketjussa	Hallituksen toimintakertomus 2021
102-11	Varovaisuusperiaatteen soveltaminen	Varovaisuuden periaate on huomioitu lakisääteisten vaatimusten mukaisesti.
102-12	Organisaation hyväksymät tai edistämät ulkopuolisten toimijoiden periaatteet tai aloitteet	Vastuullisuus Postissa
102-13	Jäsenyydet järjestöissä ja edunvalvontaorganisaatioissa	Posti käy aktiivisesti vuoropuhelua toimialasta ja kestävä 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.
STRATEGIA		
102-14	Toimitusjohtajan katsaus	Toimitusjohtajan katsaus
102-15	Keskeiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet	Selvitys ei-taloudellisista tiedoista, Hallituksen toimintakertomus 2021
EETTISET TOIMINTAPERIAATTEET		
102-16	Arvot ja liiketoimintaperiaatteet	Vastuullisuus Postissa
102-17	Epäiltyjen väärinkäytösten ilmoittaminen	Ilmoituksen voi tehdä nimettömästi. Posti on sitoutunut suojelemaan kaikkien henkilöiden oikeuksia ja yksityisyyttä, jotka tekevät ilmoituksen vilpittömässä mielessä. Ilmoitukset käsitellään luottamuksellisesti Postin vakiintuneiden prosessien mukaisesti, eikä ilmoituksesta koidu haitallisia seurauksia ilmoituksen tekijälle.

Tunnus	GRI Standardit 2020	Sijainti
	HALLINTOTAPA	
102-18	Hallintorakenne	Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä
102-19	Vastuunjako	Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä
102-20	Vastuuhenkilöt	Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä
102-21	Sidosryhmien kuuleminen	Sidosryhmäyhteistyö
102-22	Hallituksen kokoonpano	Hallituksen kokoonpano
102-23	Hallituksen puheenjohtaja	Postin hallituksen puheenjohtaja ei ole yhtiön toimivan johdon jäsen. Lisätietoa hallituksesta ja sen valiokunnista: https://www.posti.com/hallinnointi/hallinnointi/hallitus-ja-sen-valiokunnat/
102-24	Hallituksen valinta	Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä
102-25	Eturistiriitojen välttäminen	Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä
102-26	Hallituksen rooli organisaation tarkoituksen, arvojen ja strategian määrittelyssä	Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä
102-28	Hallituksen suorituksen arviointi	Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä
102-29	Hallituksen rooli vaikutusten ja riskien tunnistamisessa ja hallinnassa	Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä
102-30	Riskienhallinnan tehokkuuden arviointi	Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä
102-31	Riskiarviointien frekvenssi	Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä
102-32	Yritysvastuuraportin hyväksyntä	Vastuullisuus Postissa
102-33	Epäkohtien kommunikointi	Ilmoituksen voi tehdä nimettömästi . Ks. kohta 102-17 .
102-35	Hallituksen ja ylimmän johdon palkitseminen	Palkka- ja palkkioselvitys

Tunnus	GRI Standardit 2020	Sijainti
SIDOSRYHMÄT		
102-40	Luettelo organisaation sidosryhmistä	Vuoropuhelu sidosryhmien kanssa
102-41	Kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten piiriin kuuluva henkilöstö	Suomessa 99,6 % henkilöstöstä on työehtosopimusten piirissä (sisältää Transvalin). Ruotsissa (Aditro Logistics) määrä on 99,9 % henkilöstöstä.
102-42	Sidosryhmien määrittely- ja valintaperusteet	Vuoropuhelu sidosryhmien kanssa
102-43	Sidosryhmätoiminnan periaatteet	Vuoropuhelu sidosryhmien kanssa
102-44	Sidosryhmien esille nostamat tärkeimmät asiat ja huolenaiheet	Vuoropuhelu sidosryhmien kanssa
RAPORTOINTITAPA		
102-45	Tilinpäätökseen sisältyvät yhtiöt	Hallituksen toimintakertomus 2021, Konserniyhtykset
102-46	Raportin sisällön määrittely	Raportointiperiaatteet
102-47	Olennot näkökohdat	Postin vastuullisuusohjelma ja tavoitteet
102-48	Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa	Raportointiperiaatteet
102-49	Merkittävät muutokset raportin laajuudessa ja näkökohtien laskentarajoissa	Raportointiperiaatteet
102-50	Raportointijakso	1.-31.12.2021
102-51	Edellisen raportin päiväys	21.3.2021
102-52	Raportin julkaisu tiheys	Vuosittain
102-53	Yhteystiedot, josta kysyä raporttiin liittyviä lisätietoja	Raportointiperiaatteet
102-54	GRI-standardien mukainen raportoinnin kattavuus	Tämä raportti on laadittu vuonna 2020 julkaistujen GRI-standardien mukaisesti: core-vaihtoehto.
102-55	GRI-sisältötaulukko	GRI Indeks
102-56	Raportoinnin varmennus	Postin päästö- ja työturvallisuusdata varmennettiin viimeksi vuonna 2021 PwC:n toimesta osana IPC:lle tehtävää raportointia.
JOHTAMISTAPA / JOHTAMISMALLI		
103-1	Olennot näkökohtia koskevat laskentarajat	Raportointiperiaatteet
103-2	Johtamismallin osatekijät	Vastuullisuuden johtaminen

Tunnus	GRI Standardit 2020	Sijainti
TALOUDELLISET VAIKUTUKSET		
TALOUDELLISET TULOKSET		
201-1	Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen	Verojalanjälki
201-2	Ilmastonmuutoksen taloudelliset seuraamukset ja muut riskit ja mahdollisuudet organisaation toiminnalle	Vastuullisuuden johtaminen
201-3	Eläketurvan kattavuus	Eläkevelvoitteet, Tilinpäätös 2021
201-4	Valtiolta saadut avustukset	Julkiset avustukset, Tilinpäätös 2021
VÄLILLISET TALOUDELLISET VAIKUTUKSET		
203-1	Infrastruktuuri-investointien ja yleishyödyllisten palvelujen tuen kehitys ja vaikutukset	Tilinpäätös 2021
203-2	Merkittävät epäsuorat taloudelliset vaikutukset ja niiden laajuus	Verojalanjälki
HANKINTAKÄYTÄNNÖT		
204-1	Ostot paikallisilta toimittajilta	Posti osti vuonna 2021 suomalaisilta yrityksiltä palveluita ja tuotteita 658 miljoonalla eurolla. Vuonna 2021 noin 95,5 % prosenttia kaikista Postin hankinnoista Suomessa ostettiin kotimaisilta toimittajilta.
KORRUPTIONVASTAISUUS		
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 vuonna 2021 75 %.
205-3	Vahvistetut lahjontatapaukset ja niihin liittyvät toimenpiteet	Raportointikaudella ei ollut vahvistettuja korruptiotapauksia.
KILPAILUN RAJOITTAMINEN		
206-1	Kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin ja monopoliaseman väärinkäyttöön liittyvät oikeustoimet	Verojalanjälki
VEROT		
207-1	Verostrategia	Verojalanjälki
207-2	Verojen hallinto, valvonta ja riskienhallinta	Verojalanjälki
207-3	Sidosryhmien osallistaminen ja veroihin liittyvien huolenaiheiden hallinta	Verojalanjälki
207-4	Maakohtainen veroraportointi	Verojalanjälki

Tunnus	GRI Standardit 2020	Sijainti
YMPÄRISTÖVAIKUTUKSET		
ENERGIA		
302-1	Organisaation oma energiankulutus	Ympäristövastuun avaintunnusluvut
302-2	Organisaation ulkopuolinen energiankulutus	Ympäristövastuun avaintunnusluvut
PÄÄSTÖT		
305-1	Suorat kasvihuonekaasupäästöt (scope 1)	Ympäristövastuun avaintunnusluvut, Raportointiperiaatteet
305-2	Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (scope 2)	Ympäristövastuun avaintunnusluvut, Raportointiperiaatteet
305-3	Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (scope 3)	Ympäristövastuun avaintunnusluvut, Raportointiperiaatteet
JÄTTEET		
306-2 (2016)	Jäte jätelajeittain ja käsittelytavan mukaisesti	Ympäristövastuun avaintunnusluvut
306-3	Tuotetun jätteen määrä jätelajeittain	Ympäristövastuun avaintunnusluvut
YMPÄRISTÖLAINSÄÄDÄNNÖN NOUDATTAMINEN		
307-1	Ympäristölainsäädännön ja -säännösten rikkominen	Ei sakkoja tai sanktioita raportointikaudella.
TOIMITTAJIEN YMPÄRISTÖARVIOINNIT		
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 2021 yhtiö teki 32 vastuullisuusauditointia kotimaisille kumppaniyrityksille. Lisäksi nykyisille sopimustoimittajille järjestettiin verkossa itsearviointikysely, jossa Posti hankki lisätietoa mm. toimittajien vastuullisuudesta.

Tunnus	GRI Standardit 2020	Sijainti
SOSIAALISET VAIKUTUKSET		
TYÖSUHTEET		
401-1	Uuden palkatun henkilöstön määrä ja vaihtuvuus	Henkilöstövastuun tunnusluvut
401-2	Kokoaikaisen henkilöstön henkilöstöetuudet, joita ei tarjota määräaikaiselle tai osa-aikaiselle henkilöstölle	Posti työpaikkana
HENKILÖSTÖN JA JOHDON VÄLISET SUHTEET		
402-1	Muutostilanteissa noudatettava vähimmäisilmoitusaika	Vähimmäisilmoitusaika on 14 vrk–6 kk riippuen työsuhteen kestosta ja se sisältyy suurimpaan osaan konsernissa sovellettavia työehtosopimuksia.
TYÖTERVEYS JA -TURVALLISUUS		
403-1	Työterveys- ja turvallisuusjohtamisjärjestelmät ja niiden kattavuus	Postilla on käytössä sertifioitu ISO 45001 -turvallisuusjohtamisjärjestelmä, joka kattoi noin 80 % konsernin henkilöstöstä vuoden 2021 lopussa.
403-2	Riskien tunnistaminen, arviointi ja tapausten tutkinta	Tapaturmataajuus: Suomi (Posti+Transval) LTA1r12=26, Group LTA1r12=23. Poissaoloon johtaneet tapaturmat Posti=447 kpl. Tapaturmissa menetetyt työpäivät Posti: 8 704 pv. Kuolemantapaukset=0. Ammattitaudit=0. Poissaoloon johtaneet tapaturmat Transval=186 kpl
403-3	Työterveyspalvelut, joiden avulla ennaltaehkäistään riskejä	Työterveyshuollon työpaikkaselvitykset 11 kappaletta.
403-4	Työntekijöiden osallistuminen työterveyden ja -turvallisuuden johtamiseen ja kehittämiseen	Työsuojelutoimikunnan kokoukset alueittain kerran kvartaalissa=56 kpl, Työsuojelun Suomi-tasoinen toimikunta 4 kokousta 2021. Työpaikoilla toteutettiin: työpaikan turvallisuuskävelyt 4 899 kpl, turvavartit 22 224 kpl, turvallisuushavainnot 53 640 kpl.
403-5	Työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvät koulutukset	1) Riskienarviointikoulutus (2h) 329 työntekijää. 2) Työsuojeluvaltuutettujen koulutukset (1–1,5h) 483 valtuutettua. Teemat: Työturvallisuuden raportointi sekä oma jaksaminen ja positiivinen vaikuttaminen työpaikalla. 3) Työturvallisuuskorttikoulutukset (yhteensä 80 h) 295 työntekijää. 4) Vaarallisten aineiden kuljetukseen (VAK) liittyvät koulutukset (yhteensä 4 151 h) 4 046 työntekijää. Teemat: Tiedostava ja VAK-turvallisuusneuvonantaja sekä VAK-intro. 5) Fiksatun työn koulutus (yhteensä 27 h) 420 työntekijää. 6) Tapaturmantutkintakoulutus (1h) 61 työntekijää. 7) Trukkiakkujen käyttökoulutus (1h) 45 työntekijää. 8) Kuljettajan työhyvinvointi (yhteensä 42 h) 8 työntekijää. 9) Kuljetusalan säädökset, kalustokoulutus (yhteensä 880 h) 117 työntekijää. 10) ADR-koulutus (yhteensä 1 068 h) 102 työntekijää, kattaen: peruskurssi, täydennyskurssi, säiliölupa ja täydennyskoulutukset. 11) PEAK (ennakoiva ajo) (yhteensä 422 h) 51 työntekijää. 12) DD-perävaunu (1h) 25 työntekijää. 13) EA-koulutus (4h) 48 työntekijää.
403-6	Terveyden edistämiseen liittyvät palvelut ja ohjelmat	Työterveyshuollon palvelut, Työeläkeyhtiön kuntoutus.
403-7	Työterveys- ja työturvallisuushaittojen ehkäisy läpi arvoketjun	Työpaikan riskienarviointi 62 kpl, työturvallisuuskoulutukset 114 kpl, viestintää noin 800 kpl (kattaa Postin oman henkilöstön sekä tietyin osin kumppanit, turvavartteja).
403-8	Työterveys- ja turvallisuusjohtamisjärjestelmien kattavuus ja auditoinnit	Postilla on käytössä sertifioitu ISO 45001 -turvallisuusjohtamisjärjestelmä, joka kattoi noin 80 % konsernin henkilöstöstä vuoden 2021 lopussa. Ulkoiset Auditoinnit: Posti=36 Transval=7.
403-9	Työtapaturmat ja kuolemantapaukset	Poissaoloon johtaneet työtapaturmat Posti=447 Transval=186. Yhteensä poissaoloon johtaneet tapaturmat Suomi=633. Kaikki raportoidut tapaturmat Suomi=1 427, Kaikki raportoidut poissaoloon johtaneet tapaturmat Posti Group=643.
403-10	Työperäiset sairaudet ja kuolemantapaukset	Kuolemantapaukset=0, työperäiset sairaudet=0.

Tunnus	GRI Standardit 2020	Sijainti
KOULUTUS		
404-1	Keskimääräiset koulutustunnit vuodessa henkilöä kohden	Keskimääräiset koulutustunnit työntekijää kohden Suomessa (poislukien Transval) olivat 1,6 h. Luvussa ovat mukana vähintään yhden koulutuspäivän (6 h) kestoiset raportoidut koulutukset.
404-2	Osaamisen kehittämiseen ja muutokseen liittyvät ohjelmat	Merkityksellinen työ
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 kehittämiseen ja työhyvinvointiin. Säännöllisten suoritusarviointien piirissä olevan henkilöstön osuus on noin 2 700 henkilöä.
MONIMUOTOISUUS JA YHDENVERTAISET MAHDOLLISUUDET		
405-1	Hallinnon ja henkilöstön monimuotoisuus	Kaikista työntekijöistä Postilla naisten osuus oli 33 % ja miesten 67 % (konserni, samat luvut myös Suomessa). Yhteensä Postilla työskenteli vuoden 2021 lopussa ihmisiä edustaen 96 eri kansallisuutta. Postin johtoryhmässä on naisia 20 % ja miehiä 80 %. Ks. Henkilöstövastuun tunnusluvut
405-2	Naisten ja miesten peruspalkkojen sekä palkitsemisen suhde	Naisten ja miesten peruspalkkojen suhde oli 97 %, Suomi (pl. Transval). Naisten ja miesten peruspalkkojen suhde oli 90 %, Suomi (sis. Transval). Naisten ja miesten peruspalkkojen suhde oli 90 %, konserni.
SYRJINNÄN EHKÄISY		
406-1	Syrjintätapaukset ja korjaavat toimenpiteet	Ei tiedossa olevia tapauksia.
IHMISOIKEUSARVIOINNIT		
412-1	Toiminnot, joissa on toteutettu ihmisoikeusarviointi	Yritysvastuu- ja compliance -riskit arvioidaan osana konsernin riskienhallintaprosessia. Osana vastuullisuusriskiarviointia tunnistettiin myös ihmisoikeusriskejä suhteessa YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskeviin ohjaaviin periaatteisiin.
412-2	Henkilöstön ihmisoikeuskoulutus	Postilla on käytössä työntekijöilleen suunnattu Työntekijän toimintaohje sekä toimittajille suunnattu Supplier Code of Conduct. Ohjeet ottavat kantaa mm. ihmisoikeuksiin. Työntekijän toimintaohjeen koulutus on pakollinen kaikille työntekijöille. Koulutuksen suorittaneita oli vuonna 2021 75 %.
TOIMITTAJIEN SOSIAALINEN ARVIOINTI		
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 2021 yhtiö teki 32 vastuullisuusauditointia kotimaisille kumppaniryityksille. Lisäksi nykyisille sopimustoimittajille järjestettiin verkossa itsearviointikysely, jossa Posti hankki lisätietoa mm. toimittajien vastuullisuudesta.
JULKINEN PÄÄTÖKSENTEKO		
415-1	Poliittiset tuet	Posti Group ei tue poliittisia tahoja.
ASIAKKAIDEN TERVEYS JA TURVALLISUUS		
416-2	Tuotteiden ja palveluiden terveys- ja turvallisuusvaatimusten rikkomukset	Ei merkittäviä määräysten ja periaatteiden rikkomuksia raportointikaudella.
MARKKINOINTIVIESTITÄ JA TUOTEINFORMAATIO		
417-3	Markkinointiviestintään liittyvien lakien, säännösten ja vapaaehtoisten periaatteiden rikkomukset	Ei merkittäviä määräysten ja periaatteiden rikkomuksia raportointikaudella.
ASIAKKAIDEN YKSITYISYDENSUOJA		
418-1	Asiakkaiden yksityisyydensuojan rikkomiseen ja asiakastietojen häviämiseen liittyvät valitukset	Tietosuojaviranomaisen käsittelyssä oli vuonna 2021 yksityisyydensuojaan liittyviä valituksia yhteensä 5, joista Postilta pyydettiin selvitystä. Postin tietosuojaviranomaisille ilmoittamia asiakkaiden yksityisyydensuojaan liittyviä tapauksia oli 15.
MÄÄRÄYSTENMUKAISUUS		
419-1	Lakien ja säädösten rikkomukset sosiaalisten ja taloudellisten tekijöiden osalta	Ei merkittäviä määräysten ja periaatteiden rikkomuksia raportointikaudella.



www.posti.com/vastuullisuus