

YRITYSVASTUU-  
RAPORTTI

2017



posti

# Sisällys

<b>Vastuullisuus</b> .....	<b>1</b>
Vastuullisuus Postissa .....	1
Vuoden kohokohdat ja haasteet .....	4
Vastuullisuuden johtaminen .....	5
Kestävä liiketoiminta .....	9
Verojalanjälki .....	12
Posti yhteiskunnassa .....	18
Vastuullinen palveluntarjoaja .....	21
Eettiset liiketoimintakäytännöt koko toimitusketjussa .....	21
Sidosryhmäyhteistyö .....	24
Sitoutuneet moniosaajat .....	27
Henkilöstön kehittäminen .....	27
Matkalla kohti tapaturmatonta työpaikkaa .....	30
Työkykyjohtamisella saatu aikaan hyviä tuloksia .....	33
Tunnusluvut .....	35
Vihreän logistiikan edelläkävijä .....	40
Energiatehokkaat toiminnot .....	43
Posti Greenillä lisäarvoa asiakkaille .....	46
Tunnusluvut .....	50
GRI-raportointi .....	53
GRI-sisältöindeksi .....	54

---

# Vastuullisuus Postissa

Vastuullisuus on ollut Postin toiminnan kulmakiviä jo lähes 400 vuoden ajan, postitoiminnan alkua ajoista lähtien. Tänä päivänä sekä liiketoimintamme että alue, jolla toimimme maantieteellisesti, ovat laajentuneet merkittävästi. Sitoutumisemme vastuullisuuteen on tullut yhä tärkeämmäksi – se on osa strategiaamme, perustuu yhteisiin arvoihimme ja myös asiakkaamme edellyttävät sitä meiltä yhä voimakkaammin.



Posti on markkinaehtoisesti toimiva valtionyhtiö, jonka taloudellisen vastuun ytimessä ovat läpinäkyvyys ja kannattavuus. Posti haluaa kasvaa kannattavasti, koska vain taloudellisesti terve yritys voi toteuttaa yritysvastuutaan.

Työyhteisönä Posti on tasavertainen, kansainvälinen, monimuotoinen ja erilaisia ihmisiä arvostava. Postin tavoitteena on tarjota työntekijöilleen terveellinen ja turvallinen työ sekä työympäristö. Työturvallisuuden edistämiseksi ennakoiva työ on keskiössä.

Postin ympäristöohjelman tavoitteena on vähentää hiilidioksidipäästöjä 30 prosenttia vuoteen 2020 mennessä, suhteutettuna liikevaihtoon (vertailuvuosi 2007). Posti on liittynyt mukaan energiatehokkuussopimuskaudelle 2017–2025. Sopimus on vapaaehtoinen sitoumus energiatehokkuuden parantamiseksi.

Posti käyttää kiinteistöissään Suomessa ainoastaan uusiutuvalla energialla tuotettua sähköä. Postilla on myös omaa uusiutuvan energian tuotantoa. Vantaan logistiikkakeskuksen katolle asennettiin vuoden 2016 lopussa 1920 aurinkopaneelia. Kuluneen vuoden aikana olemme saaneet hyvää seurantatietoa aurinkoenergian tuotoista.

Posti on tarjonnut Suomessa asiakkailleen jo vuodesta 2011 hiilineutraalin postinjakelun ilman lisämaksua. Tänä päivänä kaikki Postin palvelut Suomessa ovat hiilineutraaleja Posti Green -palveluita, johon kuuluu myös päästöraportointi asiakkaille.

## Yritysvastuun osa-alueet, mittarit ja tavoitteet

Postissa päivitettiin vuonna 2016 yritysvastuun olennaiset osa-alueet ja tavoitteet. Olennaisuusanalyysi koostui tiedonkeruuvaiheesta, joka pohjautui avainhenkilöiden haastatteluun, sidosryhmänäkemyksiin sekä megatrendien että verrokkiyhtiöiden analyysiin. Pohjatyon tulosten perusteella yritysvastuun ohjausryhmä päivitti Postin olennaiset yritysvastuun teemat työpajassa, jonka tulokset vahvistettiin laajennetussa johtoryhmässä.

Jaamme yritysvastuumme neljään osa-alueeseen: vastuullinen palveluntarjoaja, kestävä liiketoiminta, arvon tuottaminen asiakkaille ja sitoutuneet moniosaajat. Alla olevassa kuvassa on avattu kunkin osa-alueen sisältöä tarkemmin sekä kerrottu mittareista ja tavoitteista.

**VASTUULLINEN PALVELUNTARJOAJA**

- Eettiset liiketoimintakäytännöt koko toimintaverkossa
  - Energiatehokkaat toiminnot
  - Vastuullinen työnantaja
  - Valtakunnalliset, turvalliset palvelut
- **Luotettava kumppani**

**KESTÄVÄ LIIKETOIMINTA**

- Pitkän aikavälin kannattavuus
  - Toiminnallinen tehokkuus
  - Asiakslähtöiset innovaatiot
  - Läpinäkyvyys raportoinnissa
- **Uudistuminen ja kasvu**

**ARVON TUOTTAMINEN  
ASIAKKAILLE**

- Arvon tuottaminen asiakkaille vastuullisuuden avulla, esimerkiksi ilmastoystävällisillä Posti Green -palveluilla
- **Vihreän logistiikan edelläkävijä**

**SITOUTUNEET MONIOSAAJAT**

- Työturvallisuus ja työhyvinvointi
  - Suorituksen johtaminen
  - Osaamisen kehittäminen
  - Monimuotoisuus ja tasa-arvo
- **Houkuttelevuus, sitoutuminen, kehittyminen**

**Yritysvastuun mittarit ja tavoitteet**

Yritysvastuun osa-alue	Mittari	Kuvaus	Toteuma 2017	Tavoite 2020
<b>Kestävä liiketoiminta</b>	Liiketulos (oikaistu), %*	Liiketulos prosentteina liikevaihdosta. Liiketulos on tuloslaskelman tulos, kun liikevaihdosta on vähennetty kaikki kulut ja poistot, mutta ei vielä rahoituseriä eikä veroja.	2,6 %	4 %
<b>Vastuullinen palveluntarjoaja</b>	Palvelupisteiden määrä	Postin tavoitteena on olla asiakkaiden ensisijainen valinta postin ja logistiikan palveluissa. Tavoitettavuus ja luotettavuus ovat Postin liiketoiminnan ytimessä. Palvelupisteiden määrä sisältää Postin omat ja yhteistyökumppaneiden ylläpitämät postit, pakettiautomaatit, noutopisteet ja yrityspisteet.	1 458	2 500
<b>Sitoutuneet moniosajat</b>	Omistautumisindeksi	Omistautumisindeksi sisältää neljä osa-aluetta, jotka mittaavat ylpeyttä, tyytyväisyyttä, suositteluhalukkuutta ja sitoutumista.	39 %	-
<b>Ympäristövastuu</b>	Hiilidioksidipäästöt	Postin ympäristöohjelman keskeisenä tavoitteena on hiilidioksidipäästöjen alentaminen 30 % vuoteen 2020 mennessä (vertailukohtana vuosi 2007; päästöt laskettuna suhteessa liikevaihtoon).	-17 %	-30 %

\* Oikaistu = ilman kertaluonteisia eriä

# Vuoden kohokohdat ja haasteet

## Saavutuksia

### **Postin vastuullisuussuoriutuminen jälleen kultatasoa**

Posti on saanut kansainväliseltä EcoVadis-tutkimusyhtiöltä kultatason arvion sijoittumisestaan vastuullisuussuoriutumisessa. Pisteillä 72/100 Posti sijoittuu EcoVadiksen arvioimien yritysten joukossa maailman parhaimman viiden prosentin joukkoon toimialariippumattomassa vertailussa.

### **Postin älyliikennekokeilu sai tunnustusta PostEuropin yritysvastuukilpailussa**

PostEurop on jakanut yritysvastuun Coups de Coeur -palkinnot viidettä kertaa. Posti voitti älyliikennekokeilullaan Yhteiskunta-sarjassa kultamitalin. Raati arvosti Postin tapaa yhdistää pitkäaikainen digitaalinen tutkimus ja päivittäinen postitoiminta sekä kokeilun vaikutus terveyteen, turvallisuuteen ja ympäristöön.

### **Sähköautokanta vahvistui viidellä uudella autolla**

Posti otti käyttöön viisi oikealta ohjattavaa sähköpakettiautoa. Sähköpakettiautot ovat käytössä hiljaisia ja päästöttömiä, mikä sopii erityisen hyvin jakeluliikenteeseen kaupungissa ja tukee Postin ympäristötavoitteiden saavuttamista.

## Kehitettävää

### **Alhainen omistautumisindeksi**

Vaikka henkilöstökyselyn tulokset paranivat jokaisella osa-alueella, on keskeinen omistautumisindeksi vielä alhainen verrattuna toimialan keskiarvoon. Omistautumisindeksi kertoo, missä määrin henkilöstö on motivoitunut myötävaikuttamaan ja halukkaita ponnistelemaan organisaation tavoitteiden saavuttamiseksi.

### **Kirittävää päästötavoitteen saavuttamisessa**

Vuonna 2017 Postin kokonaispäästöt suhteessa liikevaihtoon olivat vähentyneet 17 prosenttia. Vielä riittää siis kirittävää vuoden 2020 30 prosentin tavoitteeseen.

### **Postilaisille turvallinen työ ja työympäristö**

Vakavat, yli kuukauden poissaoloon johtaneet työtapaturmat vähenivät 21 prosenttia verrattuna edelliseen vuoteen, mutta tapaturmataajuutta mittaava tunnusluku LTA1 on Suomessa yhä korkea 46. Jatkamme systemaattista työtämme työturvallisuuden ja tapaturmattoman työpaikan eteen.

## Vastuullisuuden johtaminen

Postissa yritysvastuu ja vastuullisuus ovat osa päivittäistä tekemistä, johtamista ja riskienhallintaa. Johtaminen perustuu yrityksessämme konsernin yhteisiin arvoihin, joita ovat menestyminen asiakkaan kanssa, kehittyminen ja innovointi, vastuun ottaminen sekä yhdessä onnistuminen. Hyvä johtaminen tukee tavoitteiden saavuttamista ja positiivista työilmapiiriä.



Postin arvot ovat myös yritysvastuuperiaatteiden pohjana. Postin vastuullisuuslinjauksissa on huomioitu YK:n GlobalCompactin periaatteet, YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet sekä YK:n kestävän kehityksen tavoitteet (SDGs). Global Compact -periaatteet sisältävät ihmisoikeuksia, ympäristöä ja korruptiota koskevaa itsesääntelyä. YK:n ohjaavat periaatteet täsmentävät yrityksen ihmisoikeusvastuuta edellyttäen yritykseltä ihmisoikeuksien kunnioittamista. YK:n kestävän kehityksen tavoitteet sisältävät linjauksia kestävän kehityksen turvaamiseksi.



Toiminnassaan Posti on sitoutunut vastuullisiin ja eettisiin toimintatapoihin. Henkilöstölle suunnatut Työntekijän toimintaohjeet käsittelevät tarkemmin lakien ja säädösten noudattamista, noudatettavia hyviä liiketoimintaperiaatteita, tasavertaisuutta ja syrjimättömyyttä koskevia periaatteita, eturistiriitojen välttämistä, epäeettisten kauppatapojen kieltoa sekä vastuuta ympäristöstä. Työntekijän toimintaohjeessa kuvataan tarkemmin myös periaatteet ohjeiden vastaisen toiminnan seurauksista. Ohjeissa on myös määritelty käytössä olevat anonyymit raportointikanavat, joiden kautta työntekijät voivat luottamuksellisesti ilmoittaa väärinkäytösepäilyistä tai muista epäkohdista.

Myös Postin yhteistyökumppaneiden edellytetään noudattavan Postin linjaamia yritys vastuun periaatteita. Toimittajien menettelyohjeet käsittelevät tarkemmin lakien ja säädösten noudattamista, noudatettavia hyviä liiketoimintaperiaatteita, tasavertaisuutta ja syrjimättömyyttä koskevia periaatteita, eturistiriitojen välttämistä, epäeettisten kauppatapojen kieltoa sekä vastuuta ympäristöstä.

Yritysvastuu on Postin sidosryhmäjohtajan vastuulla. Sidosryhmäjohtaja on konsernin laajennetun johtoryhmän jäsen. Yritysvastuuasioita käsitellään vähintään kerran vuodessa hallituksen tarkastusvaliokunnassa ja laajennetussa johtoryhmässä.





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

Posti on aktiivisesti mukana kansainvälisen postijärjestö IPC:n vastuullisuustyössä. Vuonna 2017 IPC selvitti laajassa sidosryhmätutkimuksessa sidosryhmien näkemyksiä ja odotuksia liittyen posti- ja logistiikkatoimialan vaikutusmahdollisuuksiin YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin pääsemiseksi. Selvityksen tuloksena viisi kestävän kehityksen tavoitetta nousivat selvästi kärkeen:

- 8: Edistää kaikkia koskevaa kestävää talouskasvua, täyttä ja tuottavaa työllisyyttä sekä säällisiä työpaikkoja
- 9: Rakentaa kestävää infrastruktuuria sekä edistää kestävää teollisuutta ja innovaatioita.
- 11: Taata turvalliset ja kestävät kaupungit sekä asuinyhdyskunnat
- 12: Varmistaa kulutus- ja tuotantotapojen kestävyys
- 13: Toimia kiireellisesti ilmastonmuutosta ja sen vaikutuksia vastaan

\* YK:n jäsenmaat sopivat 25.-27.9.2015 New Yorkissa järjestetyssä huippukokouksessa kestävän kehityksen tavoitteista ja toimintaohjelmasta, jotka ohjaavat kestävän kehityksen ponnisteluja vuoteen 2030 asti. Kestävän kehityksen tavoiteohjelma (Agenda2030) tähtää äärimmäisen köyhyyden poistamiseen sekä kestäväan kehitykseen, jossa otetaan ympäristö, talous ja ihminen huomioon tasavertaisesti.

## Yritysvastuun riskien hallinnointi

Kokonaisvaltaisen riskienhallinnan tavoitteena on tukea Postin strategisten tavoitteiden ja muiden avaintavoitteiden saavuttamista suojaamalla niitä yllättäviltä riskeiltä. Riskienhallinta tukee myös liiketoimintamahdollisuuksien tunnistamista ja hyödyntämistä sekä konsernin yrityskuvaa. Tämän takia prosessi suunnitellaan tukemaan strategia- ja vuosisuunnitteluprosessia.

Riskienhallintayksikkö valmistelee ohjeistuksen ja tukee johtoa sen käyttöönotossa. Johto vastaa kaikissa konserniyhtiöissä liiketoimintaan liittyvien riskien hallinnasta.

Yritysvastuuseen liittyvät riskit päivitetään vähintään kahdesti vuodessa osana Postin kokonaisvaltaista riskienhallinnan prosessia. Ne raportoidaan omana kohtanaan konsernin riskiraportissa. Yritysvastuuseen liittyvät riskit käsitellään yritysvastuun ohjausryhmässä, konsernin johtoryhmässä sekä Posti Group - konsernin hallituksessa ja hallituksen tarkastusvaliokunnassa.

Yritysvastuuseen liittyviä riskejä ovat esimerkiksi: mahdolliset tietovuodot ja turvallisuuspoikkeamat sekä mahdolliset onnettomuudet, jotka aiheuttavat mittavia henkilö- tai ympäristövahinkoja.

Posti käsittelee kaikkia tietoja luottamuksellisesti ja tietoturva-vaatimukset huomioiden. Erityisen tärkeitä suojattavia kohteita ovat asiakas- ja henkilöstötiedot, Postin ja sen liikekumppaneiden liike- ja ammattisalaisuudet sekä niitä tukevat järjestelmät ja liiketoimintaprosessit. Tietosuoja on Postin liiketoiminnassa ratkaisevan tärkeä. Postin yritysturvallisuuspolitiikat määrittelevät kaikissa maissa noudatettavan minimitason. Ne huomioivat asiakkaiden, toimintaympäristön ja riskienhallinnan asettamat vaatimukset tietoturvallisuudelle.

## Kestävä liiketoiminta

### Taloudellinen vastuu perustuu kannattavaan kasvuun

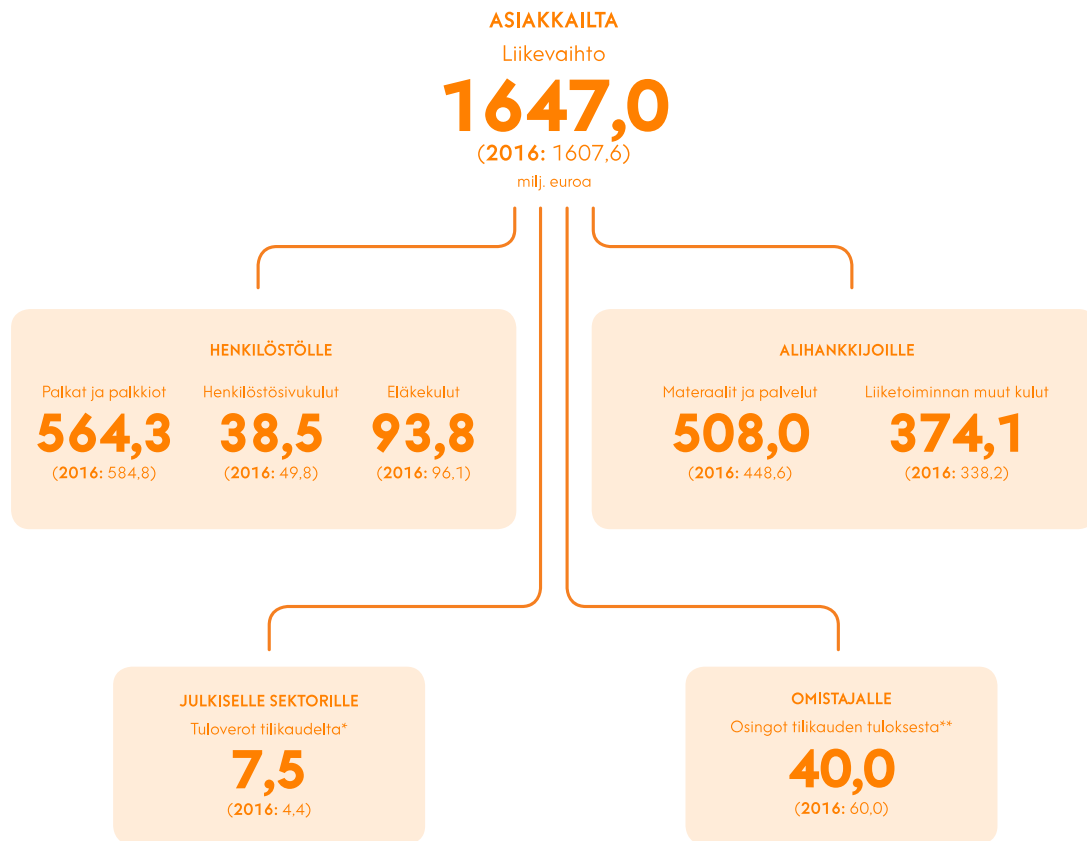
Postin taloudellisen vastuun ytimessä ovat läpinäkyvyys ja kannattavuus. Haluamme kasvaa kannattavasti, koska vain taloudellisesti terve yritys voi toteuttaa vastuutaan yhteiskunnan, henkilöstön ja ympäristön sekä kaikkien eri sidosryhmien osalta. Suunnittelemme talouttamme pitkäjänteisesti ja ennakoiden muutoksia markkinoissa, asiakastarpeissa ja riskeissä sekä Suomessa että kansainvälisesti. Johtamista tukevat riskienhallintapolitiikka, sisäisen valvonnan periaatteet ja hallinnointiperiaatteet.

Olemme markkinaehtoisesti toimiva valtionyhtiö, ja toimintamme perustuu kokonaan asiakkailta saataviin tuloihin. Kannamme taloudellista vastuuta uudistamalla liiketoimintaamme ja vahvistamalla kannattavuuttamme strategian mukaisesti.

Postin taloudelliset tavoitteet ovat:

- Oikaistu liiketulosprosentti 4 %
- Sidotun pääoman tuottoprosentti 10 %
- Nettovelka / oikaistu käyttökate alle 2,0x
- Tasaisesti kasvava osinkovirta.

Toimintamme taloudelliset vaikutukset ovat erittäin laajat, koska palveluidemme käyttäjinä on kuluttajien lisäksi päivittäin tuhansia yrityksiä ja julkisen sektorin toimijoita.



\* lisätietoja kohdasta Verojalanjälki

\*\* hallituksen ehdotus yhtiökokoukselle

Posti on merkittävä työllistäjä alueellisesti koko Suomessa. Vuoden 2017 lopussa palveluksessamme oli noin 16 500 henkilöä. Lisäksi työllistimme jakelussa ja kuljetuspalveluissa yli 900 alihankkijaa, joista suurin osa on pieniä yrityksiä.



# Verojalanjälki

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 voimassaoleva 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. Tämänkaltaisia asioita 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.

## Verosioiden hallinta

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

## Veroraportoinnissa noudatetut periaatteet

Posti raportoi verojalanjälkensä avoimesti ja läpinäkyvästi. Konserni tuo esille mahdolliset verottajan päätökset ja 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. Tilitetyillä veroilla tarkoitetaan yhtiöiden keräämiä veroja tai maksuja, jotka tilitetään veronsaajille usein muiden kuin yhtiön itsensä puolesta.

Yhtiö on rajannut veroraportoinnin koskemaan vain olennaisia maita, minkä perusteella tiedot esitetään maakohtaisesti Suomen ja Venäjän osalta. Konsernin liikevaihdosta noin 85 % tulee näistä maista. Nämä maat ovat strategian mukaisesti yhtiön päämarkkina-alueet. Muut toimintamaat on ryhmitelty Skandinavian ja Muiden maiden alle. Posti käyttää vastaavaa maantieteellistä jakaumaa myös 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, kuten esimerkiksi asiakastietojen tai hinnoittelun osalta. Konsernin näkökulmasta raportoitavien tietojen määrä ei ole olennainen, kun yksittäisen maan osalta maksettavien verojen määrä on enintään viisi miljoonaa euroa.

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

## Konsernin verojalanjälki

2017, milj. euroa	Suomi	Venäjä	Skandinavia	Muut maat
Liikevaihto	1 289,2	118,8	124,9	114,2
Tulos ennen veroja	-34,5	-20,1	2,4	-1,8
Henkilöstön määrä	13 599	2 243	195	795
Maksettavat verot yhteensä	29,0	7,8	4,1	3,0
Tilitetyt verot yhteensä	238,8	10,7	13,6	5,6
Saadut julkiset tuet	0,0	0,0	0,0	0,1

2016, milj. euroa	Suomi	Venäjä	Skandinavia	Muut maat
Liikevaihto	1 261,9	104,6	133,2	107,7
Tulos ennen veroja	-191,3	-3,2	7,2	0,5
Henkilöstön määrä	14 141	2 468	375	1 539
Maksettavat verot yhteensä	46,3	6,8	5,0	3,4
Tilitetyt verot yhteensä	261,7	8,0	16,7	6,8
Saadut julkiset tuet	0,1	0,0	0,0	0,1

## Konsernin veroasema 2017

Konsernin efektiivinen verokanta vuonna 2017 oli -20,0 % (2016: 21,5 %). Efektiiviseen verokantaan lasketaan suoriteperusteiset tuloverot ja laskennallisten verojen muutokset. Verokannan määrään vaikuttivat merkittävästi verotuksessa vähennyskelvottomat tappiot liikearvon arvonalennuksesta ja myydyin liiketoiminnan myyntitappiosta. Konsernin suoriteperusteiset tuloverot tilikaudella ilman laskennallisten verojen muutosta olivat 7,0 milj. euroa.

Posti Group Oyj:llä on vireillä useita oikaisuvaatimuksia Konserniverokeskuksen oikaisulautakunnassa. Oikaisuvaatimukset liittyvät pääosin vuosina 2014 ja 2015 yhtiöön sulautuneiden ulkomaisten tytäryhtiöiden tappioiden käytettävyyteen Suomessa. Tappioiden kokonaismäärä on noin 59 miljoonaa euroa. Oikaisuvaatimusten käsittely on edelleen kesken oikaisulautakunnassa.

Posti konsernin suomalaisissa yhtiöissä tehtiin vuosina 2016 ja 2017 verotarkastus. Tarkastuskertomusten perusteella konserniin kuuluvat suomalaiset yhtiöt joutuvat maksamaan noin 0,3 miljoonan euron edestä arvonlisäveroja, viivästyskorkoja ja veronkorotuksia. Posti pitää tarkastuskertomuksissa olevia havaintoja pääosin perusteettomina sekä virheellisinä ja on tehnyt niistä oikaisuvaatimuksen Konserniverokeskuksen oikaisulautakunnalle.

## Konsernin maksettavat verot verolajeittain ja maaryhmittäin

Maksettavat verot 2017, tuhatta euroa	Yhteensä	Suomi	Venäjä	Skandinavia	Muut maat
Tuloverot	6 798	6 368	414	15	1
Kiinteistöverot	2 338	1 331	1 007	0	0
Työnantajamaksut	19 092	5 648	6 397	4 132	2 915
Ympäristöverot	13 838	13 799	0	0	39
Muut verot	1 830	1 830	0	0	0



<b>Maksettavat verot 2016, tuhatta euroa</b>	<b>Yhteensä</b>	<b>Suomi</b>	<b>Venäjä</b>	<b>Skandinavia</b>	<b>Muut maat</b>
Tuloverot	18 254	17 878*	319	16	41
Kiinteistöverot	2 868	1 931	937	0	0
Työnantajamaksut	24 956	11 035	5 585	4 976	3 360
Ympäristöverot	13 516	13 482	0	0	34
Muut verot	1 970	1 970	0	0	0

\* Sisältää 10 188 tuhatta euroa tuloveroja, jotka on maksettu vuoden 2016 aikana, mutta kohdistuvat vuoteen 2015.

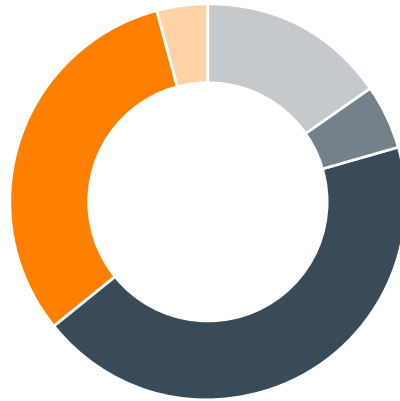
## Konsernin tilittämät verot verolajeittain ja maaryhmittäin

<b>Tilitetyt verot 2017, tuhatta euroa</b>	<b>Yhteensä</b>	<b>Suomi</b>	<b>Venäjä</b>	<b>Skandinavia</b>	<b>Muut maat</b>
Arvonlisäverot	153 761	137 577	7 176	7 965	1 043
Palkkaverot	114 683	101 260	3 246	5 677	4 500
Muut verot	336	19	309	0	8

<b>Tilitetyt verot 2016, tuhatta euroa</b>	<b>Yhteensä</b>	<b>Suomi</b>	<b>Venäjä</b>	<b>Skandinavia</b>	<b>Muut maat</b>
Arvonlisäverot	165 150	148 659	4 862	10 083	1 546
Palkkaverot	127 560	112 920	2 878	6 627	5 135
Muut verot	548	165	300	0	83

## Maksettavat verot verolajeittain

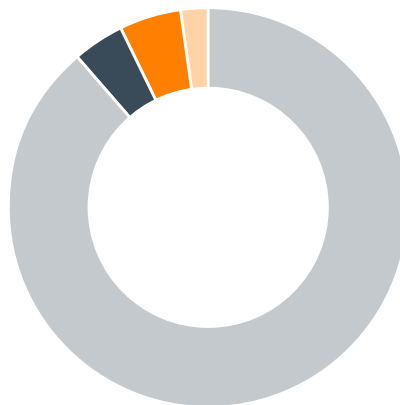
yhteensä 43,9 milj. euroa



Tuloverot 6,8 milj. euroa  
  Kiinteistöverot 2,3 milj. euroa  
  Työnantajamaksut 19,1 milj. euroa  
 Ympäristöverot 13,8 milj. euroa  
  Muut verot 1,8 milj. euroa

## Konsernin tilittämät verot maantieteellisten alueiden mukaan

yhteensä 268,8 milj. euroa\*

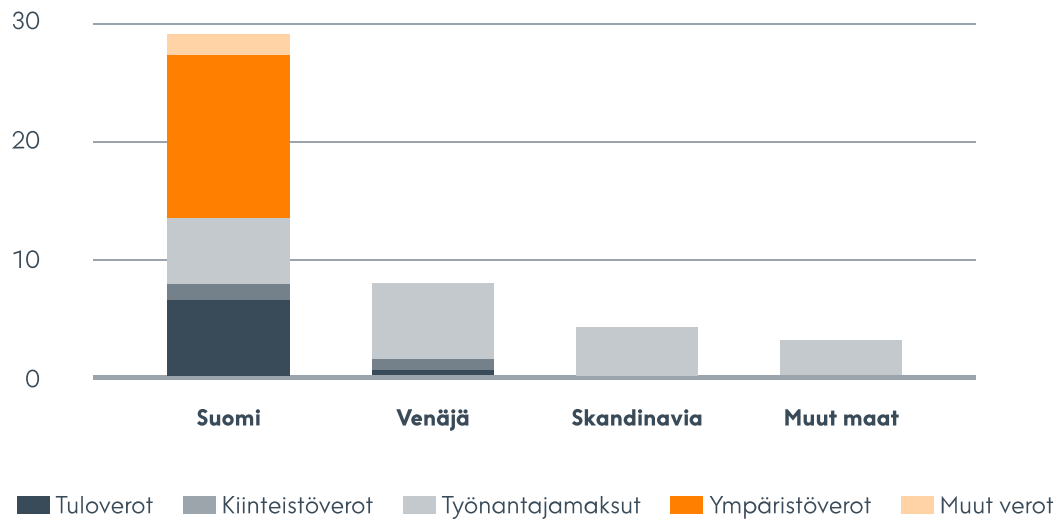


Suomi 238,9 milj. euroa  
  Venäjä 10,7 milj. euroa  
 Skandinavia 13,6 milj. euroa  
  Muut maat 5,6 milj. euroa

\* josta arvonlisäverot 153,8 milj. euroa, palkkaverot 114,7 milj. euroa ja muut verot 0,3 milj. euroa.

## Maksettavat verot verolajeittain maantieteellisten alueiden mukaan

milj. euroa



## Posti yhteiskunnassa

Postin merkittävin yhteiskunnallinen tehtävä on pitää suomalaisten kuluttajien ja yritysten arki sujuvana. Posti käy joka arkipäivä noin 2,8 miljoonan suomalaisen kotiovella, ja palvelee noin 200 000 yritysasiakasta vuosittain.



Toimiva ja tehokas palveluverkkomme tuottaa kaikille asiakasryhmille luotettavat palvelut ja mahdollistaa yhteiskunnallisen vastuun toteuttamisen. Toimimme eettisesti, avoimesti ja läpinäkyvästi kaikkien sidosryhmien kanssa. Meillä on käytössä monia erilaisia kanavia, joiden kautta sidosryhmät saavat tietoa ja joiden kautta he voivat olla meihin yhteydessä.

Posti on Suomen suurin logistiikkayhtiö. Meillä on yli liki 320 000 m<sup>2</sup> varastokapasiteettia Suomessa, yli 3 900 ajoneuvoa, ja kuljemme yli 117 miljoonaa kilometriä Suomen teillä vuodessa. Tarjoamme kattavimman maanlaajuisen logistiikkaverkoston.

Huolehdimme siitä, että yleispalveluun kuuluvat kirje- ja pakettipalvelut ovat kaikkien saatavilla. Meillä on ainoana toimijana Suomessa koko maan kattava viisipäiväinen jakelupalvelu. Yleispalveluvelvoitteen mukaisena toimialueena on koko Suomi pois lukien Ahvenanmaa. Velvoitteen toteutumista valvoo Viestintävirasto.

Posti jakoi vuoden aikana postilain mukaisesti yleispalveluun kuuluvat lähetykset viitenä arkipäivänä viikossa kaikkiin talouksiin. Vaikeakulkuisilla alueilla poikettiin viisipäiväisestä jakelusta keskimäärin 116 talouden kohdalla (sallittu enintään 1 000). Vuoden aikana Postissa käsiteltiin 2 847 tavallisiin kirjeisiin liittyvää tiedustelua. Näistä todettiin kadonneiksi 189 lähetystä. Asiakaspalautteen keskimääräinen käsittelyaika oli 5 päivää. Tavallisiin kirjelähetysiin kohdistuneiden tiedustelujen osuus oli 0,00040 prosenttia kokonaisvolyymistä.



### **Postilain uudistus astui voimaan 2017**

Digitalisaation seurauksena postiala on historiansa suurimmassa murroksessa niin Suomessa kuin muualla. Kuluttajien ja yritysten viestinnästä jo yli 90 % on sähköisessä muodossa. Paperisten kirjeiden ja lehtien määrä vähenee valitettavasti kaiken aikaa. Jaettavan määrän vähentyessä jakelun kustannus yhtä kirjettä ja lehteä kohden kasvaa ja tämän vuoksi uudella postilailla halutaan uudistaa postinjakelua.

Postilain 15. syyskuuta 2017 voimaan tullut muutos koskee yleispalvelutuotteita eli käytännössä postimerkillä varustettuja kirjeitä ja kortteja. Paketeissa yleispalvelu kattaa postimerkillä maksettuja ulkomaille lähetettäviä paketteja. Sanoma- ja aikakauslehtien jakelu ei kuulu postilain piiriin.

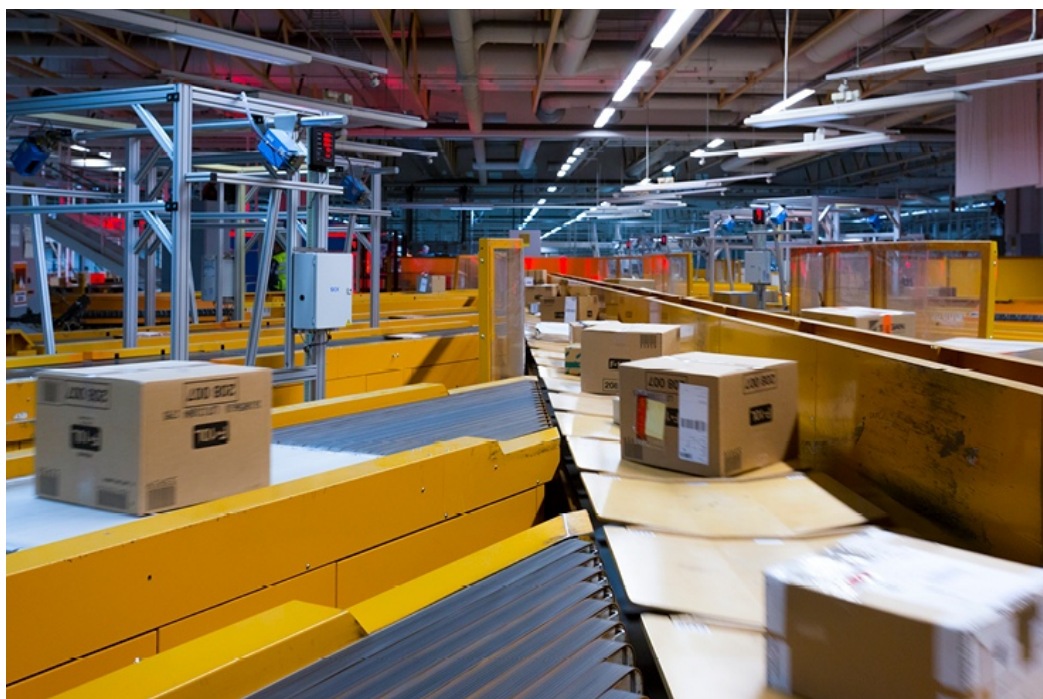
Kansalaisille uudistus ei tuo välittömiä muutoksia. Yleispalvelukirjeiden jakelu jatkuu viitenä päivänä viikossa suuressa osassa Suomea eli niillä alueilla, joissa ei ole kattavaa sanomalehtien varhaisjakelua. Näillä alueilla Postin tulee kilpailuttaa jakelu vuonna 2018.

Taajama-alueilla sallitaan vähintään kolmipäiväinen jakelu, jos siellä on tarjolla sanomalehtien varhaisjakeluverkko.

Kulkunopeuden vaatimuksia muutettiin niin, että yleispalvelukirjeistä eli postimerkeillä varustetuista kirjeistä ja korteista vähintään 50 prosenttia on oltava perillä viimeistään neljäntenä arkipäivänä.

# Eettiset liiketoimintakäytännöt koko toimitusketjussa

Posti on sitoutunut vastuulliseen yritystoimintaan, ja toteuttaa vastuutaan yhteiskunnan, ympäristön ja kaikkien sidosryhmiensä osalta.



Postilla on käytössään koko konsernin kattava yhtenäinen hankintapolitiikka, jossa määritellään hankintatoimintojen ja toimittajayhteistyön johtaminen. Hankintapolitiikka tukee Postin strategiaa, ympäristöohjelmaa sekä yritysvastuun periaatteita. Se linjaa vastuut päätöksenteosta, vastuurajoista sekä asettaa vähimmäisvaatimukset hankintaorganisaatiolle.

Osana vastuullista hankintaa Posti on määritellyt [Toimittajien menettelyohjeet](#) (Supplier Code of Conduct). Ne käsittelevät tarkemmin lakien ja säädösten noudattamista, yhtenäisesti noudatettavia hyviä liiketoimintaperiaatteita, tasavertaisuutta ja syrjimättömyyttä koskevia periaatteita, eturistiriitojen välttämistä, epäeettisten kauppatapojen kieltoa sekä vastuuta ympäristöstä.

Konsernin yhteiskumppanien edellytetään noudattavan Postin linjaamia [yritysvastuun periaatteita](#). Näissä on huomioitu YK:n Global Compactin periaatteet, yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevat YK:n ohjaavat periaatteet sekä YK:n kestävän kehityksen tavoitteet.

Vuonna 2017 otettiin käyttöön uusi strategisen hankinnan applikaatioympäristö, Postin hankintaportaali, jonka tarkoituksena on parantaa toimittajien, hankintatapahtumien sekä hankintasopimusten hallintaa, lisätä automaatiota ja läpinäkyvyyttä sekä parantaa hankinnan, toimittajien ja sidosryhmien välistä yhteistyötä. Lisäksi käynnistettiin hanke, jossa otetaan käyttöön uusi e-tilaamissovellus sekä automatisoitu laskunkäsittely Postille.

Hankintaportaali parantaa Postin mahdollisuuksia valvoa toimitusketjun vastuullisuutta. Rekisteröityminen hankintaportaaliin on edellytys sille, että pääsee Postin toimittajaksi. Rekisteröitymisen yhteydessä toimittaja sitoutuu Postin Toimittajien menettelyohjeisiin ja ilmoittaa pyydyt tiedot laatu- ja ympäristöjärjestelmistään.

## Kasvun mahdollistava kumppani

Posti on kategoriajohtamisen kautta tunnistanut keskeiset avaintoimittajat, joiden kanssa kehitetään molemminpuolisen kasvun mahdollistavaa kumppanuutta. Kaiken kaikkiaan Postilla on lähes 8000 toimittajaa, joista noin sata on avaintoimittajia. Avaintoimittajien kanssa Posti haluaa kehittää yhteistä innovaatiotoimintaa, jonka tarkoituksena on saavuttaa molemminpuolista etua tekemällä asioita paremmin ja uudella tavalla.

Posti ostaa suomalaisilta yrityksiltä palveluita ja tuotteita vuosittain yli 600 miljoonalla eurolla. Vuonna 2017 noin 96 prosenttia kaikista Postin hankinnoista Suomessa ostettiin kotimaisilta toimittajilta.

Posti ymmärtää asiakkaidensa tarpeet toimitusketjun vastuullisuudessa ja tavoitteena on auditoida kaikki avaintoimittajat yhtenäisen prosessin ja mallin mukaisesti.



## Postin vastuullisuussuoriutuminen jälleen kultatasoa

Posti sai vuonna 2017 kansainväliseltä EcoVadis-tutkimusyhtiöltä kultatason arvion sijoittumisestaan vastuullisuussuoriutumisessa. Pisteillä 72/100 Posti sijoittui EcoVadiksen arvioimien yritysten joukossa maailman parhaimman viiden prosentin joukkoon toimialariippumattomassa vertailussa.

EcoVadis auttaa yrityksiä valvomaan toimittajien ja yhteistyökumppanien käytäntöjä eettisten, sosiaalisten ja ympäristökysymysten saralla yli 110 maassa. EcoVadis arvioi toimittajat vuosittain kokonaisvaltaisen vastuullisuussuoriutumisen perusteella.

Posti kuuluu myös Sedexiin (Supplier Ethical Data Exchange), joka on maailman suurin yhteistyöalusta eettisen toimitusketjun tiedon jakamiseen. Sedexillä on yli 38 000 jäsentä, yli 30 teollisuuden alalla ja yli 150 maassa.



## Sidosryhmäyhteistyö

Postille on tärkeää olla aktiivisessa vuorovaikutuksessa sidosryhmiensä kanssa. Posti pitää yhteyttä sidosryhmiinsä avoimen viestinnän ja vuoropuhelun keinoin. Sidosryhmäsuhteita hoidetaan luottamuksellisesti, rehellisesti ja tasapuolisesti.

Postin keskeisiä sidosryhmiä ovat asiakkaat, henkilöstö, henkilöstöjärjestöt, omistaja, poliittiset päätöksentekijät, viranomaiset, järjestöt, kumppaniyritykset, tutkimuksessa ja toimialalla sekä media.



Posti teki laajemman sidosryhmäkyselyn vuodenvaihteessa 2015–2016. Kyselyssä selvitettiin sidosryhmien näkemyksiä postialan sääntelyyn, tulevaisuuteen ja vastuullisuusmielikuvaan. Postilain uudistamisen toisen vaiheen muutokset tulivat pääosin voimaan vuoden 2017 aikana. Posti on aktiivisesti osallistunut keskusteluihin sidosryhmiensä kanssa postilain muutosprosessin eri vaiheissa. Seuraavan laajemman sidosryhmäkyselyn aika on postilain uudistuksen jälkeen. Postilain muutos on herättänyt paljon tunnepitoistakin keskustelua.

Posti käy aktiivisesti vuoropuhelua toimialasta ja kestäväen kehityksen painopistealueista yhteistyökumppaniensa ja verkostojensa kanssa. Näitä ovat muun muassa kansainväliset postialan järjestöt PostEurop, UPU (Universal Postal Union) ja IPC (International Post Corporation), Palvelualojen työnantajat Paltta, FIBS yritysvaluverkosto, Suomen Monimuotoisuusverkosto sekä Global Compact -yritysverkosto. Posti on edellä mainittujen järjestöjen ja verkostojen jäsen.

## Asiakaskokemuksen mittaaminen keskiössä

Asiakaskokemus on Postille erittäin tärkeää. Posti kysyy asiakkailtaan palautetta jatkuvasti kehittääkseen toimintaansa. Posti on viime vuosina kehittänyt asiakastytyväisyyden mittaamista ja ottanut käyttöön uudet asiakastytyväisyysmittarit.

Asiointitapahtumista halutaan saada tiettyyn tapahtumaan kohdistettavaa konkreettista palautetta nopeasti. Jatkuvat, automatisoidut kyselyt heti asiointitapahtuman yhteydessä tuottavat tarkempaa tietoa kuin perinteiset, harvemmin tehtävät haastattelut. Kohdistettavien palautteiden avulla korjaavien toimenpiteiden tekeminen helpottuu ja nopeutuu.

Tällä hetkellä Postilla on useita asiointitapahtumien yhteydessä olevia asiakaskokemuksen mittauspisteitä. Tällaisia asiointitapahtumia ovat esimerkiksi pakettien luovutukset, asiakaspalvelutilanteet eri kanavissa ja sähköisten asiointipalvelujen tapahtumat. Asiointitapahtumista halutaan saada tiettyyn tapahtumaan kohdistettavaa konkreettista palautetta nopeasti. Jatkuvat, automatisoidut kyselyt heti asiointitapahtuman yhteydessä tuottavat tarkempaa tietoa kuin perinteiset, harvemmin tehtävät haastattelut. Kohdistettavien palautteiden avulla korjaavien toimenpiteiden tekeminen helpottuu ja nopeutuu.

Posti tekee myös yritysasiakkaiden päättäjille suunnattua asiakastytyväisyyskyselyä, jossa painopiste on yksittäisiä asiointitapahtumia laajemmassa asiakas-toimittaja -suhteessa ja siinä, mitä asiakkaat odottavat Postilta yhteistyökumppanina.



## Posti mukana juhlistamassa satavuotiasta Suomea

Vuosi 2017 oli koko Suomelle juhluvuosi. Myös Posti oli vuoden aikana monin tavoin mukana Suomi 100 -juhlallisuuksissa. Posti julkaisi muun muassa Suomi 100 - Suomen kasvot -nimisen postimerkkivihkon, joita painettiin 60 000 kappaletta. Jokainen vihko ja merkki on erilainen. Merkit koostuvat tuhansien suomalaisten lähettämistä kasvokuvista, jotka on koottu arkkiin erityisellä mosaiikkitekniikalla.

Suomi 100 -postimerkkien lisäksi Posti luovutti tasavallan presidentille onnittelukirjan 100-vuotiaalle Suomelle. Kirjaan kerättiin pitkin vuotta yli 20 000 nimeä ja onnittelua eri puolilta Suomea ja maailmaa, suomalaisilta, ulkosuomalaisilta ja Suomen ystäviltä. Ensimmäiset onnittelut kirjoitettiin Postin pohjoisimmassa palvelupisteessä Nuorgamissa juhluvuoden 9. päivänä tammikuuta. Onnittelukirja kiersi Suomea noin 50 paikkakunnan kautta kohti Helsinkiä.

Posti antoi myös 100-vuotisjuhlan kunniaksi lahjaksi kaikille Suomen yli 60 000:lle kolmasluokkaliselle postimerkit ja -kortit. Korttien teemana oli kiitos.

Lisäksi Posti järjesti neljällä paikkakunnalla avoimet ovet -tilaisuuden, jossa kiinnostuneet saivat tulla paikan päälle tutustumaan Postin toimintaan. Vierailutilaisuudet olivat osa valtakunnallista Tervetuloa meille -viikkoa, joka puolestaan kuului Suomalaisen Työn Liiton Suomi 100 -juhlavuoden Made by Finland -kampanjaan.

## Henkilöstön kehittäminen

Posti on Suomen suurin yksityinen työnantaja. Työyhteisönä Posti on tasavertainen, kansainvälinen, monimuotoinen ja erilaisia ihmisiä arvostava.



Toimintaympäristön jatkuvasti muuttuessa ja uutta kasvua haettaessa ilmenee uusia osaamisvaatimuksia. Posti kehittää henkilöstön osaamista uusissa palveluissa ja kykyä vastata digitalisoituvan liiketoiminnan mahdollisuuksiin. Tarpeita kartoitetaan henkilökohtaisissa tavoite- ja kehityskeskusteluissa.

Postin onnistuneen ja tuloksellisen toiminnan lähtökohtana on osaava ja motivoitunut henkilöstö. Työssä kehittymistä tuetaan järjestämällä mahdollisuuksia oppia uusia taitoja työn kautta, tukemalla itseopiskelua sekä järjestämällä erilaisia valmennuksia. Digitalisoituva toimintaympäristö edellyttää uutta tietotaitoa, uuden oppimista sekä kykyä mukautua nopeastikin muuttuviin tilanteisiin.

Esimies- ja asiantuntijatasolla panostetaan erityisesti muutosjohtamisen tukemiseen. Tuotannossa jatketaan esimiesten lähijohtamisen valmennusohjelmaa, panostaen alueellisuuteen ja koulutettavien teemojen ajankohtaisuuteen. Hyvä johtaminen näkyy tuottavuuden parantumisen lisäksi ihmisten sitoutumisessa, hyvinvoinnissa ja osaamisen kehittämisessä.

## Vastuullinen työnantaja

Postin VOICE nimellä tunnettu henkilöstökysely on suunnattu kaikille työntekijöille. Kysely toteutettiin syyskuussa Suomessa, Venäjällä, Virossa, Latviassa ja Liettuassa. Kyselyyn vastasi yli 11 200 postilaista, mikä on 70 prosenttia henkilöstöstä (vuonna 2016: 70 prosenttia).

Kyselyn kaikki osa-alueet paranivat hieman verrattuna edelliseen vuoteen. Omistautumisindeksi oli 39 prosenttia (38 prosenttia) ja suorituksen mahdollistamisindeksi 54 prosenttia (52 prosenttia).

Omistautumisindeksi kertoo, missä määrin henkilöstö on motivoitunut myötävaikuttamaan ja halukas ponnistelemaan organisaation tavoitteiden saavuttamiseksi. Suorituksen mahdollistamisindeksi mittaa sitä, missä määrin organisaatio on sitoutunut tuottamaan erinomaista asiakaspalvelua, korkealaatuisia tuotteita/palveluita ja perustamaan toimintansa jatkuvan parantamisen käytäntöihin.

Kyselyn tulokset on käsitelty johtoryhmissä. Vuoden 2018 toimintasuunnitelmaan nousi muutama yhteinen teema: tekemisen priorisointi, positiivisten asioiden esiintuominen, johdon jalkautuminen arkeen ja vuoronpuhelun lisääminen organisaatiossa.

OpusCapitassa toteutettiin Great Place to Work -konseptin mukainen Trust Index -henkilöstökysely loppuvuodesta 2017. Kyselyyn vastasi 319 henkilöä, mikä on 80 prosenttia (84 prosenttia) henkilöstöstä. Trust Index -kysely pohjautuu ajatukselle, että hyvässä työpaikassa työntekijät luottavat organisaationsa johtoon, ovat ylpeitä siitä mitä tekevät ja nauttivat työkavereidensa kanssa työskentelystä. Kysely mittaa työntekijän näkökulmasta näiden osa-alueiden toteutumista ja johtamiskulttuuria yrityksessä. Vuoden 2017 Trust Index on 62 prosenttia. Tulos laski edellisestä kyselystä, mutta organisaation uudelleenjärjestelystä johtuen sisäinen vertailu ei relevantti. OpusCapita vertaa onnistumistaan Euroopan suurimpiin monikansallisiin yrityksiin. Tavoitteena on nostaa onnistuminen yli 80 prosenttiin.

## Vastuullinen kesäduuni -kampanja

Postin kesätyöpaikkoihin saapui yhteensä 9500 hakemusta. Posti tarjosi kesätyön noin 2400 henkilölle eri puolilla Suomea. Suurin osa kesätyöntekijöistä työskenteli postin- ja lehdenjakelussa. Lisäksi heitä työskenteli lajittelussa, kuljetuksessa, varastoissa, asiakaspalvelussa ja hallinnossa.

Edellisvuosien tapaan, Posti oli jälleen mukana valtakunnallisessa Vastuullinen kesäduuni -kampanjassa. Sen myötä Posti on sitoutunut noudattamaan hyvän kesätyönantajan periaatteita.

Kesätyö tarjoaa nuorille mahdollisuuden tutustua työelämään. Posti haluaa tarjota nuorille ainutlaatuisia kokemuksia ja monipuolisia työtehtäviä. Iso osa Postin kesätyöntekijöistä on opiskelijoita, joista monet palaavat kesätöihin yhä uudestaan.



### Monikulttuurinen työnantaja

Postilla on pitkä kokemus monimuotoisuusjohtamisesta ja maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistämisestä. Työntekijämme pelkästään Suomessa edustavat yli 80:aa eri kansalaisuutta.

Vuoden 2017 aikana Posti järjesti yhteistyössä Helsingin ja Vantaan Ohjaamojen kanssa kaksi rekrytointitilaisuutta, joiden kautta vakituiseen työsuhteeseen pääkaupunkiseudun varhaisjakeluun pääsi noin 30 henkilöä. Nuorten Ohjaamo on alle 30-vuotiaille nuorille suunnattu matalan kynnyksen palvelupiste, josta saa monipuolista tietoa ja neuvontaa muun muassa urasuunnitteluun, koulutukseen ja työllistymiseen liittyen.

Posti on ollut Suomen monimuotoisuusverkoston jäsen vuodesta 2012 alkaen. Allekirjoitimme tuolloin ensimmäisten joukossa Suomen monimuotoisuussitoumuksen. Monimuotoisuuden ulottuvuuksia ovat esimerkiksi ikä, sukupuoli, etninen alkuperä, seksuaalinen suuntautuminen, toimintakyky ja uskonto.

## Matkalla kohti tapaturmatonta työpaikkaa

Postin tavoitteena on edistää henkilöstön työhyvinvointia ja jaksamista siten, että työntekijät ovat motivoituneita ja voivat hyvin. Työhyvinvoinnin käytännön varmistaminen on osa esimiesten jokapäiväistä työtä. Jokaisella postilaisella on mahdollisuus vaikuttaa sekä omaansa, että työyhteisön hyvinvointiin.



Postin tavoitteena on tarjota työntekijöilleen terveellinen ja turvallinen työ sekä työympäristö. Työturvallisuuden edistämisessä ennakoiva työ on keskiössä. Tapaturmien ehkäiseminen on meidän kaikkien vastuulla.

Säästä riippumatta posti jaetaan vähintään neljänä päivänä viikossa. Työtapaturmia sattuu edelleen valitettavan paljon. Vuonna 2017 tilastoitiin 1905 tapaturmaa (vuonna 2016: 1 845). Luvut pitävät sisällään työpaikalla sekä työmatkalla sattuneet poissaoloon johtaneet tapaturmat.



Työturvallisuuden parantaminen ja edistäminen ovat tärkeitä kehityskohteita Postissa. Työtä tehdään johdonmukaisesti, kolmella osa-alueella:

1. Systemaattisuus työturvallisuuden johtamisessa
2. Osaamisen ja tietoisuuden lisääminen
3. Menettelyt, työtavat ja työkalut

Hyvällä turvallisuuden johtamisella, henkilöstön osaamisella sekä työturvallisuusasioiden esillä pitämisellä parannamme hyviä käytäntöjä ja kehitämme kulttuuria. Oikeilla työkaluilla ja menetelmillä varmistetaan työn sujuvuus.

Olemme Postissa sitoutuneet seuraaviin työturvallisuuden periaatteeseen:

1. Turvallisuus ensin
2. Postin johtajat ja esimiehet ovat vastuussa työturvallisuusjohtamisesta
3. Turvallisuus alkaa minusta
4. Koko organisaatiomme on sitoutunut tekemään yhteistyötä työturvallisuuden kehittämiseksi
5. Turvallisuustyö Postissa on johdonmukaista ja järjestelmällistä

## Toimintatapojen ja osaamisen kehittäminen

Turvallinen toimintaympäristö perustuu turvallisuusriskien hallintaan. Työpaikkaselvitykset ja riskienarvioinnit ovat jatkuvaa tekemistä.

Postissa otetaan käyttöön Posti -tasoiset työturvallisuuden minimivaatimukset systemaattisuuden parantamiseksi sekä työmenetelmien yhtenäistämiseksi. Näitä kehitetään jatkuvasti ja niiden noudattamista arvioidaan sisäisten arviointiprosessien avulla.

Vuonna 2016 Posti aloitti Markkinointi-instituutin kanssa työturvallisuusjohtamiseen painottuvan johtamisen erikoisammattitutkintoon tähtääviä JET -koulutukset. Ensimmäinen ryhmä valmistui syksyllä 2016, toinen ryhmä aloitti opinnot keväällä 2017. Koulutus on suunnattu esimiehille, mukana on yli 20 opiskelijaa. Ohjelman tulokset näkyvät koko työyhteisössä. Ohjelmaan osallistujat edistävät ja vahvistavat osaltaan työturvallisuuden toimintatapoja ja näin rakentavat työturvallisuuskulttuuria.

Postissa koulutettiin vuoden 2017 aikana lähes 350 työturvallisuuskorttia kuljetuksen ammattilaiselle sekä 120 korttia esimiestehtävissä toimiville. Lisäksi järjestimme postin autojakelua tekeville henkilöille ajotapavalmennusta. Valmennuksiin osallistui jakajia Keski-Suomesta sekä pääkaupunkisedulta. Teoriaa ja käytännön ajoharjoituksia sisältäviä koulutusryhmiä oli syksyn aikana 8. Koulutuksen vaikuttavuutta arvioidaan ajotapaindeksiä seuraamalla.

Syksyn 2017 aikana Postissa pilotoitiin muutamaa mobiilisovellusta työturvallisuuden raportointiin ja hallintaan. Tarkoituksena on aktivoida ja osallistaa henkilöstöä havaintojen tekemiseen sekä vähentää raportointiin käytettävää aikaa.

Loppuvuodesta 2017 aloitimme koko henkilöstölle suunnatun kampanjan liukastumisten ehkäisemiseksi. Osana kampanjan viestintää perustimme työntekijöille Facebook ryhmän, missä työntekijät, esimiehet ja asiantuntijat voivat keskustella yleisesti turvallisuudesta, parhaista käytännöistä sekä jakaa kelivaroituksia.



### **Palkitulla älyliikennekokeilulla kohti turvallisempaa liikennettä**

Posti osallistui keväällä 2017 älyliikennekokeiluun, jossa tutkittiin mahdollisuuksia parantaa autoilun turvallisuutta digitalisaation keinoin. TTS Työtehoseuran ja Teknologian tutkimuskeskus VTT:n varustelemassa Postin rekassa oli erilaisia kameroita ja antureita, joiden kautta kuljettaja sai reaaliaikaisesti tietoa keliolosuhteista ja mahdollisista esteistä tiellä. Tulevaisuudessa tieto on mahdollista jakaa kaikkien tiellä liikkujien kesken.

Seuranta vertasi lisäksi automaattisia havaintoja kuljettajan reaktioihin. Seurantalaitteiden tuottaman tiedon luotettavuus on oleellista tulevaisuuden ajoneuvojen automaatiotoiminnoissa eli robottiautoissa. Seuranta tehtiin normaalissa työajossa kolmen kuukauden ajan Helsingin ja Oulun välillä. Postin auto oli ajossa 540 kilometrin reitillä 20 tuntia vuorokaudessa.

# Työkykyjohtamisella saatu aikaan hyviä tuloksia

Posti on toimialana isossa murros- ja muutosvaiheessa, minkä johdosta henkilöstön työkyvyn ylläpitämiseen ja tukemiseen panostetaan jatkuvasti.

Työkykyjohtamisen onnistumisessa esimiehillä, työkykyasiantuntijoilla ja työterveyshuollolla on erityisen tärkeä rooli. Vuonna 2017 onnistuttiin monin tavoin erilaisissa työkyvyn varmistamiseen liittyvissä toimenpiteissä, minkä seurauksena Postin sairauspoissaoloprosentti kääntyi laskuun ollen 5,9 prosenttia, kun se edellisenä vuonna oli 6,6 prosenttia.

Jokaisella on vastuu omasta hyvinvoinnista ja työkyvyn ylläpitämisestä. Työpaikalla työkyvyn varmistamisessa vastuu on aina esimiehellä, ja työkyvyn tukemisen kannalta tärkeitä ovat ne toimenpiteet, joista esimies ja työntekijä yhdessä sopivat. Esimiehen kanssa voidaan sopia esimerkiksi apuvälineiden käytöstä, lyhytkestoisista työjärjestelyistä tai lisäosaamisen hankkimisesta. Esimiehen lisäksi tukena työkyvyn varmistamisessa ovat HR-päälliköt, työkykypäällikkö, työkykyasiantuntija, työsuojeluhenkilöstö sekä työterveyshuolto.

Postissa on käytössä OmaTyöterveys -puhelinpalvelu, joka on jokaisen postilaisen ensikontakti työterveyshuoltoon. Puhelinpalvelussa ammattilaiset kartoittavat työntekijän tilanteen, antavat terveyteen liittyvää neuvontaa, myöntävät lyhyen sairauspoissaolon ja tarvittaessa ohjaavat työterveyshuollon vastaanotolle. Uuden palvelun myötä työntekijän ei tarvitse matkustaa sairaana käydäkseen työterveyshuollossa tilanteissa, joissa ei ole tarvetta vastaanottokäynneille, vaan kotihoito ja lepo ovat riittävä hoito.

Esimiehillä on käytössään EsimiesKompassi -järjestelmän poissaolohallinnan ja työkyvyn johtamisen tueksi. Palaute on ollut positiivista, ja työkyvyn johtamisjärjestelmästä on saatu konkreettista apua työkyvyn päivittäiseen johtamiseen.

Työterveyshuollon palvelujen ohella Posti tarjoaa työntekijöilleen monipuolisia hyvinvoinnin palveluja. Näitä ovat erilaiset liikuntapalvelut ja omaehtoisen liikunnan tuki sekä työpaikkaruokailun tuki.



## 920 000 euroa työhyvinvointiin

Postissa on vuodesta 2006 ollut [työhyvinvointisäätiö](#), jonka tarkoituksena on edistää viestinvälitys- ja logistiikka-alan henkilöstön pysymistä työmarkkinoiden käytettävissä aiempaa pitempään sekä tukea Posti Groupin Suomen yhtiöiden (myös OpusCapitan) palveluksessa olevien ja eläkkeelle siirtyneiden sekä perheenjäsenten fyysistä ja henkistä kuntoa ja kuntoutusta sekä siihen liittyvää loma- ja liikuntatoimintaa.

Säätiön toiminta jakaantuu kahteen osa-alueeseen: henkilöstön työhyvinvointia parantaviin toimiin ja tutkimustoimintaan. Työhyvinvointia parantavia toimenpiteitä ovat kuntoremontit ja muut liikunta-aktiivisuutta lisäävät toimet. Tutkimustoiminnalla pyritään vaikuttamaan viestinvälitys- ja logistiikka-alan työhön ja työolosuhteisiin. Vuoden 2018 toimintakuluiksi arvioidaan muodostuvan kaikkiaan 920 000 euroa.

# Tunnusluvut

## Työturvallisuuden tunnusluvut

Postissa seurataan poissaoloon johtaneiden työpaikatapaturmien osalta tapaturmataajuusmittaria (LTA 1: työtapaturma / miljoona työtuntia). Vuonna 2017 LTA1 oli Suomen osalta 46 (43). Muiden maiden osalta, mukaan lukien Venäjä, tunnusluku oli 13. Luvussa ovat mukana työajalla sattuneet, vähintään päivän poissaoloon johtaneet työtapaturmat (Flexo ja Posti Kotipalvelut eivät sisälly lukuun). Työmatkatapaturmat mukaan lukien työtapaturmia sattui vuonna 2017 1905 (1 845).

Suuri osa (54 prosenttia) tapaturmista aiheuttaa lyhytkestoisen poissaolon työtehtävistä. Vuonna 2017 tapahtui 105 (107) tapaturmaa, jotka aiheuttivat yli kuukauden poissaolon työtehtävistä.

## Henkilöstöön liittyvät tunnusluvut

Henkilöstön määrä yhtiössä oli tilikauden 2017 lopussa noin 20 000. Suomessa yhtiö työllisti tilikauden lopussa noin 16 500 henkilöä ja oli näin Suomen suurimpia yritystyönantajia.

Koko henkilöstöstä 84 prosenttia on työehtosopimusten piirissä. Suomessa 99 prosenttia henkilöstöstä on työehtosopimusten piirissä. Baltian maissa, Puolassa ja Venäjällä ei ole tehty sitovia työehtosopimuksia, mutta näissä maissa Posti noudattaa maan työläinsäädäntöä. Työsuojelutoimikunnassa edustetun henkilöstön osuus kokonaistyövoimasta on 83 prosenttia. Suomessa naisten ja miesten peruspalkkojen suhde oli 97 prosenttia.

Naisten osuus konsernissa oli 37 prosenttia ja miesten 63 prosenttia. Postin hallintoneuvostossa on 12 jäsentä, hallituksessa 8 jäsentä, johtoryhmässä 9 jäsentä ja laajennetussa johtoryhmässä 15 jäsentä. Hallintoneuvostossa ja hallituksessa naisia ja miehiä on ollut saman verran, johtoryhmissä on ollut enemmän miehiä.

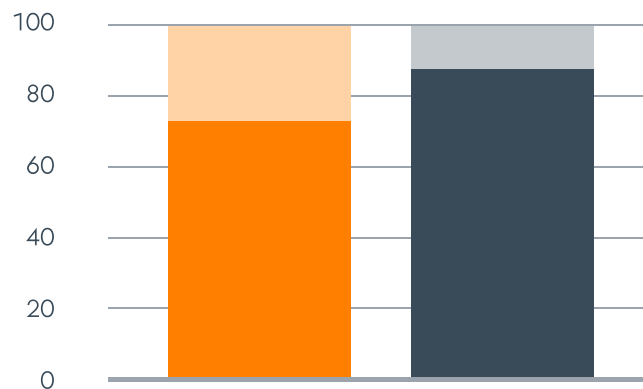
Säännöllisten henkilökohtaisten kehityskeskustelujen ja suoritusarviointien piirissä olevan henkilöstön osuus on noin 2 000 henkilöä. Keskustelut käydään vähintään kaksi kertaa vuodessa. Suomessa tuotannollisissa tehtävissä toimivien henkilöiden kanssa käydään edellisen vuoden saavutukset ja tulevan vuoden tavoitteet läpi ryhmittäin kerran vuodessa. Tämän lisäksi käydään henkilökohtainen keskustelu liittyen henkilökohtaiseen kehittymiseen ja työhyvinvointiin.

Posti vastaanotti vuoden aikana yli 38 000 työhakemusta. Suomessa Posti solmi 1107 uutta vakituista työsuhdetta (yrityskaupat eivät sisälly lukuun). Kausivaihtelu Postissa on voimakasta. Eniten kausityöntekijöitä on kesällä ja jouluna. Posti tarjosi kesätyöpaikan 2 400 henkilölle. Jouluruuhkan aikaan Posti työllisti 3 700 kausiapulaista eri puolilla Suomea. Suurin osa kausiapulaisista työskenteli postin jakelussa, lajittelussa ja kuljetuksessa.

Alla esitellään henkilöstövastuun tunnuslukuja tarkemmin.

### Henkilöstön työsuhteiden jakauma

%



■ Kokoaikaisia 14 652 (73 %)    ■ Osa-aikaisia 5 362 (27 %)

■ Pysyviä 17 636 (88 %)    ■ Määräaikaisia 2 378 (12 %)

### Henkilöstön työuran pituus

%



■ Alle 1 v 18 %    ■ 1-5 v 19 %    ■ 6-10 v 18 %

■ 11-15 v 11 %    ■ 16-20 v 8 %    ■ Yli 20 v 26 %

### Henkilöstön ikärakenne

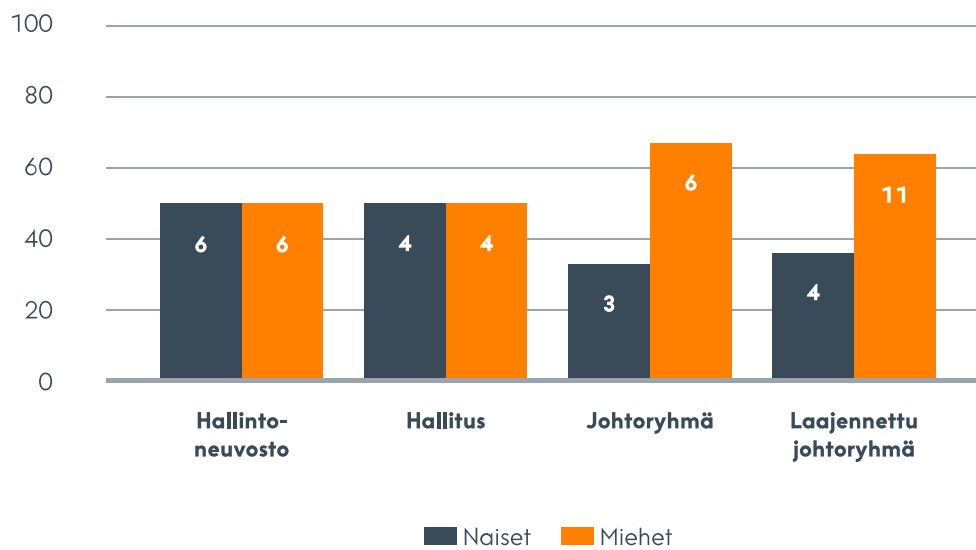
%



Alle 25-vuotiaita 10 %
  25-34-vuotiaita 23 %
  35-44-vuotiaita 21 %
  45-54-vuotiaita 25 %
  55-vuotiaita tai vanhempia 21 %

### Naisten ja miesten määrä yhtiön johdossa

%



## Henkilöstö maittain 31.12.2016

	2017	2016	2015
Suomi	16 595	16 052	16 874
Venäjä	2 493	2 553	2 809
Puola	128	620	568
Ruotsi	147	229	260
Viro	337	378	419
Norja	38	144	157
Tanska	0	0	0
Latvia	81	94	164
Liettua	92	278	259
Saksa	100	146	88
Muut (USA)	3	3	0
<b>Yhteensä</b>	<b>20 014</b>	<b>20 497</b>	<b>21 598</b>

## Lähtövaihtuvuus Suomi

Pysyvät työsuhteet, Suomi*	Pysyvät työsuhteet	Lähtövaihtuvuus, Suomi	Lähtövaihtuvuus
<b>Naiset</b>	<b>33 %</b>	<b>Naiset</b>	<b>12,3 %</b>
Alle 25-vuotiaat	3 %	Alle 25-vuotiaat	34,9 %
25-34-vuotiaat	17 %	25-34-vuotiaat	11,0 %
35-44-vuotiaat	22 %	35-44-vuotiaat	11,1 %
45-54-vuotiaat	30 %	45-54-vuotiaat	6,9 %
55-vuotiaat tai vanhemmat	28 %	55-vuotiaat tai vanhemmat	16,0 %
<b>Miehet</b>	<b>67 %</b>	<b>Miehet</b>	<b>12,2 %</b>
Alle 25-vuotiaat	5 %	Alle 25-vuotiaat	31,7 %
25-34-vuotiaat	21 %	25-34-vuotiaat	16,7 %
35-44-vuotiaat	21 %	35-44-vuotiaat	11,0 %
45-54-vuotiaat	29 %	45-54-vuotiaat	4,7 %
55-vuotiaat tai vanhemmat	24 %	55-vuotiaat tai vanhemmat	12,8 %
		<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>12,2 %</b>

\* Kokonaislähtövaihtuvuus 12,2 % ilman kausityöntekijöitä



## Tapaturmat ja sairauspoissaolot\*

	2017	2016	2015	2014	2013
Sairauspoissaolot (%)	5,9	6,6	6,2	6,2	5,7
Poissaoloon johtaneet työtapaturmat (kpl)	1 145	982	1 046	1 089	1 306
Tapaturmataajuus LTA1	46	43	43	41	47
Työkyvyttömyyseläkkeet	55	77	68	78	76
Osa-aikaiset työkyvyttömyyseläkkeet	55	80	80	62	74
Työkyvyttömyyseläkkeet yhteensä	110	157	148	140	150
Keskimääräinen työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisikä	55,4	56,2	56	56,3	56,7
Keskimääräinen eläkkeellesiirtymisikä	61,3	61,4	62,5	62,5	60,9
Eläkkeelle siirtyneet	269	281	320	301	342

\* Tunnuslukujen kattavuus on Suomen toimintojen osalta konsernitason tasolla

## Vihreän logistiikan edelläkävijä

Postin ympäristöjohtamisen perustana ovat ympäristöjohtamisen standardit, erityisesti ISO 14 001, lainsäädännön ja viranomaisten vaatimukset, YK:n Global Compact -periaatteet sekä YK:n kestävän kehityksen tavoitteet (SDGs).



Ympäristöasioita käsitellään sekä laajennetussa johtoryhmässä että tarkastusvaliokunnassa vähintään kerran vuodessa osana laajempaa yritysvastuuraportointia. Yritysvastuun ohjausryhmä määrittää ympäristötyön tavoitteen. Liiketoimintaryhmät määrittävät tarkemmat toimintaohjelmat osana johtamismalliaan. [Postin Laatu -ja ympäristöpolitiikka](#) kattaa kaikki toimintamaat.

Henkilöstön tietoisuutta ympäristöasioista edistetään koulutusten ja perehdytyksen kautta osana ISO 14 001-johtamisjärjestelmää. Ympäristöasiat ovat säännöllisesti esillä myös sisäisen viestinnän kanavissa. Sertifioidut ympäristöjärjestelmät kattoivat vuoden 2017 lopussa 87 prosenttia (83 prosenttia) konsernin henkilöstöstä. Myös Venäjän varastoissa on ISO 14 001 -mukainen ympäristöjärjestelmä.

Postin ympäristöohjelman tavoitteena on vähentää hiilidioksidipäästöjä 30 prosenttia vuoteen 2020 mennessä, suhtautettuna liikevaihtoon (vertailuvuosi 2007). Vuonna 2017 Postin päästöt suhteessa liikevaihtoon ovat vähentyneet 17 prosenttia. Absoluuttiset hiilidioksidipäästöt ovat vähentyneet yli 34 000 hiilidioksiditonnia (20 prosenttia) vuodesta 2007 vuoteen 2017.

## Kestävän kehityksen turvaamiseksi Posti on sitoutunut:

- noudattamaan kaikkia asiaankuuluvia ympäristölakeja ja standardeja, mukaan lukien ISO 14 001,
- pienentämään ajoneuvojen polttoaineenkulutusta,
- pienentämään toimitilojen energiakulutusta,
- parantamaan kierrätystä ja vähentämään kaatopaikoille kulkeutuvan jätteen määrää,
- ottamaan ympäristönäkökulman huomioon niin hankinnoissa, alihankinnassa kuin investointipäätöksissä,
- osallistumaan sidosryhmien kanssa käytävään avoimeen keskusteluun negatiivisten ympäristövaikutusten minimoimiseksi,
- varmistamaan, että saatavilla on riittävästi resursseja, jotta ympäristötoimintaa voidaan ylläpitää ja jatkuvasti parantaa sekä
- raportoimaan vuosittain ympäristövaikutuksista ja tarjoamaan työntekijöille tietoa ja mahdollisuuksia toimia ympäristötehokkaalla tavalla.



## Työvaatteiden kierrätys

Postissa on käytössä kierrätysmalli arvokkaiden ja käyttökelpoisten työvaatteiden mahdollisimman pitkän elinkaaren turvaamiseksi. Ylimääräiset käyttökelpoiset työvaatteet lähetetään työvaatetoimittajan varastoon. Siellä vaatteet pestään, korjataan ja merkitään kierrätetyiksi. Varastossa kierrätetyt työvaatteet päätyvät pinojen päällimmäisiksi. Tilattaessa uusia työvaatteita saadaan ensimmäisenä kierrätettyjä vaatteita. Kierrätykseen kelpaamattomat työvaatteet päätyvät joko hyödynnettäväksi energiantuotannossa tai sekajätteeksi.

## Jätteiden hyötykäyttöaste jo 99 prosenttia

Posti on keskittänyt jätehuoltopalvelut yhdelle toimijalle Suomessa. Tämä takaa energia- ja kustannustehokkuuden. Jätehuollon tavoitteena on lisätä hyötykäyttöjätteen määrää ja minimoida kaatopaikkajätteen määrä. Postin tavoitteena on parantaa hyötykäyttöastetta yhdellä prosentilla joka vuosi. Vuonna 2017 hyötykäyttöaste oli 99 prosenttia ja kierrätysaste 65 prosenttia. Jokaisella ISO 14001 -sertifioidulla toimipisteellä on dokumentoitu jätehuoltosuunnitelma. Se sisältää listauksen kiinteistössä kerättävistä jakeista, niihin liittyvistä toimintamalleista ja kuvan keräysastioiden sijoittelusta kiinteistössä. Jättemäärät jakeittain on esitelty tarkemmin [Tunnusluvuissa](#).

## Energiatehokkaat toiminnot

Posti liittyi ensimmäisten joukossa uudelle energiatehokkuussopimuskaudelle 2017–2025. Sopimus on vapaaehtoinen sitoumus energiatehokkuuden parantamiseksi. Posti allekirjoitti sopimuksen nyt toista kertaa.

Postin tavoitteena on vähentää toimitilojen energiankulutusta 10,5 prosentilla tarkasteluajanjaksolla 2014–2025. Toimenpiteet kohdistuvat kiinteistöihin, joissa energiakulutus on suurinta. Vuonna 2017 jatkettiin valaistustekniikan uusimista sekä valaistuksenohjaukseen liittyviä muutoksia. Valaistus aiheuttaa lähes 60 prosenttia Postin toimitilojen energiankulutuksesta. Sähkönkäytön osalta ylitettiin 3 prosentin säästötavoite, mutta lämpöenergian osalta säästö jäi 2 prosenttiin, mikä on alle 3 prosentin tavoitteen.

Postin pääkonttorille rakennettiin loppuvuodesta 2017 kolme uutta sähköautojen latauspistettä, joilla voidaan ladata kuutta kulkuneuvoa samanaikaisesti.

### Aurinkoenergialla ja valaistusratkaisuilla energiankulutusta alas

Posti käyttää kaikissa kiinteistöissään Suomessa uusiutuvalla energialla tuotettua sähköä. Posti asensi loppuvuodesta 2016 Vantaan logistiikkakeskuksen katolle 1920 aurinkopaneelia. Aurinkovoimalan nimellisteho on 500 kilowattia. Laskennallinen vuosituotto on 450 000 kilowattituntia. Tämä vastaa noin 25 omakotitalon vuotuista sähkönkulutusta. Posti käyttää sähkön kokonaisuudessaan itse, sillä logistiikkakeskuksessa on aina toimintaa.

Vantaan logistiikkakeskuksen investoinnit led-valoihin ja aurinkovoimalaan ovat yhdessä tuottaneet jo selviä säästöjä. Esimerkiksi heinäkuussa 2017 aurinkoenergian ja uuden valaistusratkaisun avulla onnistuttiin vähentämään kulutusta 35 prosenttia verrattuna edellisen vuoden heinäkuuhun. Vuositasolla tämä säästövaikutus on 20 prosenttia.

Vuositasolla aurinkovoimalan tuotto on ollut hieman laskennallista tuottoa alhaisempi johtuen tavanomaista viileämmästä kesästä. Aurinkoisten päivien määrä oli normaalia alhaisempi.



## Käyttöasteen parantamisella merkittäviä kustannushyötyjä kuljetuksissa

Kuljetusten ympäristötehokkuutta parannetaan ensisijaisesti tehokkaalla reittisuunnittelulla, korkealla käyttöasteella, kuljetusten yhdistelyllä sekä ympäristön huomioivalla ajotapakoulutuksella.

Tällä hetkellä Postilla ajetaan samalla kalustolla niin printtipostia, pakettia kuin myös rahtia. Kalustoa uusitaan jatkuvasti vastaamaan tarpeita. Reittioptimoinnilla ja kuljetusten yhdistämisellä ajoneuvojen käyttöasteet ovat edelleen parantuneet huomattavasti. Kaluston käyttöasteen korkealla pitäminen on osa tuotannon päivittäisjohtamista.

Parempi käyttöaste on tuonut kustannushyötyjä madaltuneiden ajoneuvokulujen sekä vähentyneiden ajoneuvojen poltto- ja huoltokustannusten kautta. Jakeluautojen osalta polttoaineen keskikulutus kääntyi laskuun vuonna 2017.

Ajoneuvojen täyttöasteet, volyymit ja kuljetettavien lastien painot ovat kasvaneet. Nämä vaikuttavat suoraan polttoaineen kulutukseen.



### **Green Officen avulla henkilöstö mukaan arjen ympäristötekoihin**

Postin pääkonttori on vuodesta 2014 alkaen ollut mukana WWF:n Green Office -ympäristöohjelmassa. Green Office on toimistoille tarkoitettu käytännönläheinen ympäristöjärjestelmä. Sen avulla työpaikat voivat vähentää ympäristökuormitustaan, saavuttaa säästöjä energian- ja materiaalien kulutuksessa sekä hidastaa ilmastonmuutosta.

Ohjelman tavoitteena on ekologisen jalanjäljen pienentäminen ja kasvihuonekaasupäästöjen vähentäminen. Pienetkin teot merkitsevät, kun niitä tekee suuri joukko ihmisiä.

Vuonna 2016 toimistojen kasvihuonekaasupäästöt pienentyivät yhteensä 4 400 tonnia edelliseen vuoteen verrattuna. Kaiken kaikkiaan Green Office -toimistot ovat vuosien 2007–2016 aikana säästäneet yhteensä noin 55 300 tonnia kasvihuonekaasupäästöjä.

## Posti Greenillä lisäarvoa asiakkaille

Valtaosa, lähes 90 prosenttia, Postin hiilidioksidipäästöistä Suomessa syntyy kuljetuksista ja autojen päästöistä. Suomen suurimpana kuljetus- ja jakeluyrityksenä Postilla on merkittävä rooli ympäristöystävällisen ja energiatehokkaan kuljetustoiminnan kehittäjä.



Ilmastonmuutos on globaali ongelma. Posti haluaa omalta osaltaan hillitä ilmaston lämpenemistä, ja samalla toimia muille vastuullisena esimerkkinä. Onnistuneen ympäristöjohtamisen tuloksena Posti auttaa myös asiakkaitaan vähentämään ympäristökuormitusta palvelujensa kautta.

Kaikki Postin palvelut Suomessa ovat hiilineutraaleja Posti Green -palveluja. Asiakkaille tämä tarkoittaa sitä, että heidän käyttämistään tuotteista ja palveluista ei synny heille hiilidioksidipäästöjä. Tarjoamme asiakkaille myös maksutonta Posti Green -päästöraportointia.

Kuljetuksesta aiheutuvia hiilidioksidipäästöjä vähennetään kuljetusten yhdistelyllä ja reittisuunnittelulla, sujuvalla ja turvallisella ajotavalla sekä kaluston uusimisella. Jäljelle jääneet päästöt kompensoidaan osallistumalla sertifioituihin ilmastoprojekteihin.



## Taloudellisella ja turvallisella ajotavalla on merkitystä

Kaikissa Postin omassa käytössä olevissa ajoneuvoissa on ajotapaseurantajärjestelmä. Järjestelmä on tuotannon päivittäinen työkalu esimiestyössä, suunnittelussa ja operatiivisessa työnjohdossa.

Ajotapaseurantajärjestelmän avulla kerätään ajetut kilometrit sekä telematiikka- ja GPS-tietoja, joita hyödynnetään määräaikaishuolloissa ja ajojärjestelyissä.

Ajotapaseurantajärjestelmän käyttöönoton myötä polttoaine- ja huoltokustannuksia on onnistuttu vähentämään. Samalla työturvallisuutta on onnistuttu parantamaan. Myös vakuutusilastoissa kehitys on ollut parempaan suuntaan, kun vauriokorjauskustannukset ovat pienentyneet.

Seurattavan ajotavan piirissä on noin 8 000 henkilöä. Jokainen kuljettaja saa säännöllisesti raporttitulosteen, tai linkin tulosteeseen, omasta ajotavastaan. Raportin avulla kuljettaja voi seurata oman ajotavan kehitystä. Henkilökohtaisella ajotapaindeksillä autetaan kuljettajia kehittämään taloudellisempaa ajotapaa ja edistämään turvallista ajotapaa. Tarvittaessa ajotapaan puututaan prosessin mukaisesti.

Ajotavan seurantalaitteilla kerättävää tietoa ja hyödyntämiskohteita kehitetään aktiivisesti. Kehityskohteita ovat tuotannon turvallisuus, tehokkuus, laatu, asiakaskokemukset sekä uudet palvelut.

## Vaihtoehtoiset ajoneuvot ja uusiutuva energia

Maan suurimpana kuljetus- ja jakeluyrityksenä Postilla on merkittävä rooli ympäristöystävällisen kuljetustoiminnan kehittäjänä. Olemme edelläkävijöitä uusien ajoneuvomallien ja -teknologioiden testaamisessa. Osallistumme myös aktiivisesti vaihtoehtoisten polttoaineiden käyttökokeiluihin.

Posti huomioi kalustovalinnoissaan kustannustehokkuuden koko ajoneuvon elinkaaren ajan sekä ajoneuvojen päivittäisen käytettävyyden Postin jakelun ja kuljetuksen vaativissa tarpeissa. Postin ajoneuvokantaan kuuluu yli 3 900 hyötyajoneuvoa, joilla Suomessa ajettiin vuonna 2017 yhteensä 117 miljoonaa kilometriä (114 miljoonaa km). Postin alihankkijat ajoivat noin 104 miljoonaa kilometriä (80 miljoonaa km).

Postin vaihtoehtoisten ajoneuvojen kantaan kuuluu noin 40 biokaasuautoa, jotka kulkevat 100-prosenttisesti uusiutuvalla kotimaisella Gasum-biokaasulla. Sen käytöstä ei synny terveydelle haitallisia pienhiukkasia, ja polttoaineen elinkaaren aikana syntyvät kasvihuonekaasupäästöt ovat vähäisiä.

Vuonna 2017 Posti otti käyttöönsä ensimmäisen etanolidiesel-kuorma-auton. Etanolidieselmootorilla varustetun 18-tonnisen kuorma-auton hankinta liittyy Postin tavoitteisiin testata vaihtoehtoenergia-ajoneuvoja ja ottaa parhaita ajoneuvoratkaisuja normaaliin työkäyttöön. RED95-etanolidiesel vähentää raskaan liikenteen fossiilisia CO<sub>2</sub>-päästöjä jopa 90 prosenttia sekä lähipäästöjä jopa 80 prosenttia. RED95-etanolidiesel on valmistettu suomalaisesta jätteestä suomalaisilla tuotantolaitoksilla.

Posti hankki lisäksi 5 uutta oikealta ohjattavaa sähköpakettiautoa. Sähköautojen lisäksi testaamme postinjakelussa muun muassa sähkörahtiskoottereita ja käytössämme on sähköavusteisia jakelukärryjä ja -polkupyöriä.

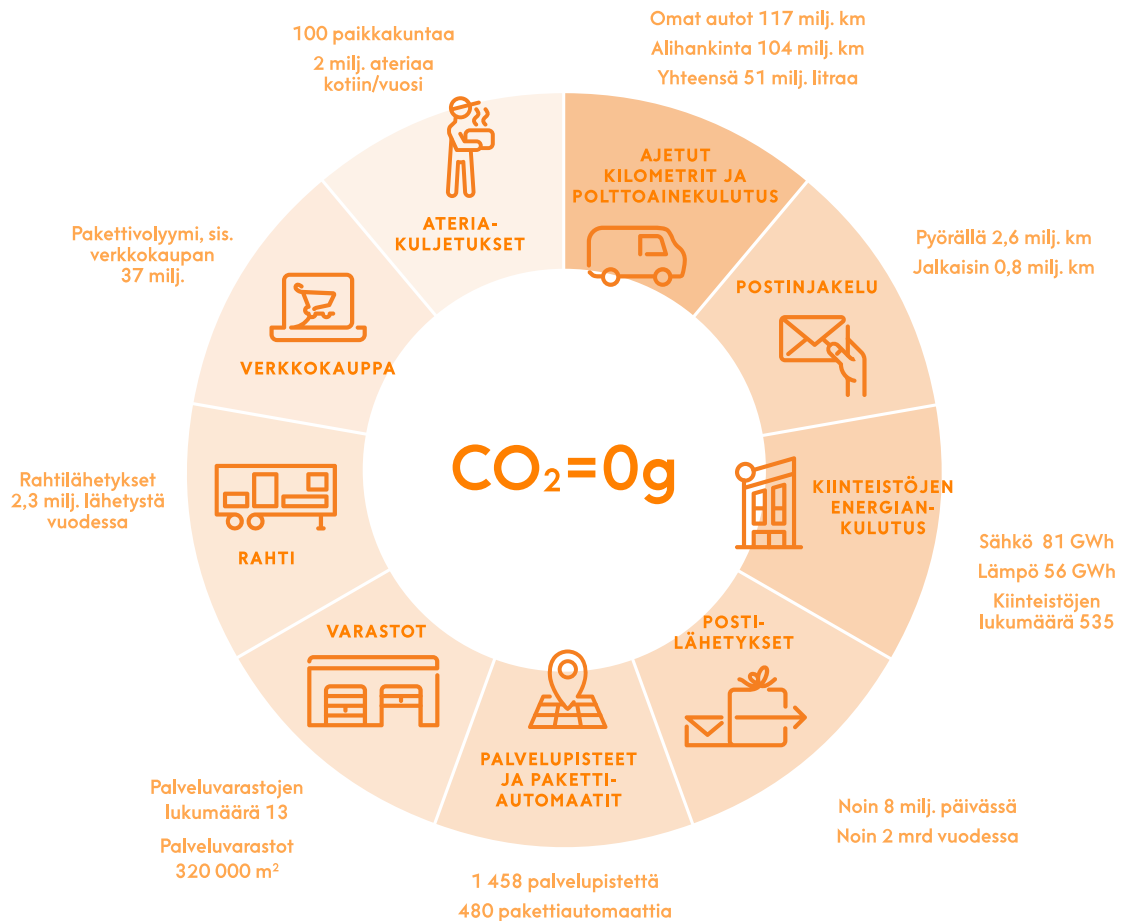
Sähköautojen lisääminen jakelussa on haastavaa. Suomen talviolosuhteisiin sopivia ja jakelureittien asettamat vaatimukset täysin täyttäviä sähköautoja ei ole toistaiseksi ollut markkinoilla saatavilla. Autolla on pystyttävä kuljettamaan riittävästi lastia ja ajamaan edes kohtalaisia reittejä ilman välilatauksia myös talviolosuhteissa. Lisäksi latauspisteverkoston kattavuus ei vielä ole riittävällä tasolla.

Raportointivuoden aikana Posti otti käyttöönsä myös ensimmäisen HCT-jättirekan (High Capacity Transport). HCT-rekkaa käytetään elintarvikkeiden kuljetuksiin ja siinä on noin 200 m<sup>3</sup> kuljetuskapasiteetti, mikä on 30 prosenttia enemmän kuin normaalikokoisissa rekoissamme. Tämä vähentää merkittävästi kuljetuksen aikana syntyviä hiilidioksidipäästöjä.

Postia kuljetetaan myös pyörällä ja jalkaisin. Päivittäin noin 1 750 jakelureittiä, noin 38 prosenttia kaikista reiteistä, hoidetaan jakelupyörillä ja -kärryillä jalkaisin. Suurin osa jakelupyöristä ja -kärryistä on sähköavusteisia.

# Posti Green -palvelumalli

Tuotekohtainen Posti Green laskentaprosessi ja asiakasraportointi varmennettiin kolmannen osapuolen toimesta kesällä 2016.



# Tunnusluvut

## EN3 Konsernin oma energiankulutus

Terajoulea (TJ)	2017	2016	2015	2014	2013
<b>SUORA ENERGIANKULUTUS</b>					
<b>Uusiutuva</b>					
Biokaasu	2	2	1	4	2
<b>Uusiutumaton – kiinteistöt ja omat ajoneuvot</b>					
Maakaasu	139	157	158	267	165
Polttoöljy	0	0	0	1	1
Liikennepolttoaineet	786	766	730	778	879
<b>EPÄSUORA ENERGIANKULUTUS</b>					
<b>Uusiutuva</b>					
Sähkönkulutus, Suomi	292	306	313	337	265
<b>Uusiutumaton</b>					
Sähkönkulutus, muut maat	167	187	204	207	303
Lämmönkulutus	244	271	278	324	352
Liikennepolttoaineet – alihankinta, Suomi	1 121	804	805	913	951

## EN15–EN17 Konsernin kasvihuonekaasupäästöt

Tonnia	2017	2016	2015	2014	2013
Polttoaineen kulutus – omat ajoneuvot, Scope 1	54 020	52 532	50 014	53 396	60 406
Polttoaineen kulutus – energian tuotanto, Scope 1	7 775	8 818	8 900	15 020	9 268
Ostettu sähkö ja lämpö, Scope 2	31 256	39 068	40 266	44 199	38 272
Alihankinta – auto- ja lentokuljetukset*, Scope 3	102 031	62 524	65 298	70 801	73 490
Liikematkat, Scope 3	1 406	1 358	1 512	2 139	2 190
<b>Yhteensä</b>	<b>196 488</b>	<b>164 300</b>	<b>165 991</b>	<b>185 555</b>	<b>183 625</b>

\* Laskentaa laajennettiin vuonna 2017 kattamaan myös Venäjän ja Baltian maiden kuljetusten alihankinnan.

## EN23 Jätehuolto Suomessa

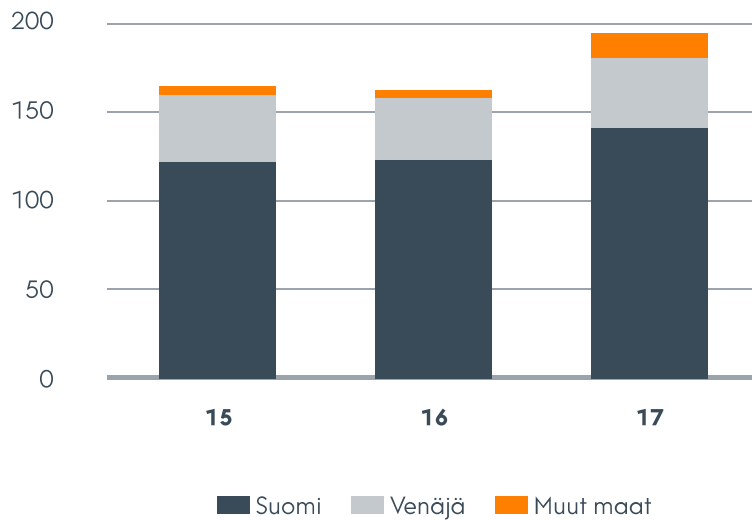
<b>Jätehuoltosopimuksen piiriin kuuluvat kiinteistöt, tonnia*</b>	<b>2017 Suomi</b>	<b>2016 Suomi</b>	<b>2015 Suomi</b>
Kierrätys ja uudelleenkäyttö	8 272	8 308	8 463
Muu hyödyntäminen	4 180	3 779	3 747
Poltto jätevoimalassa	484	489	367
Loppukäsittely	65	82	173
<b>Vaarallinen jäte**</b>	<b>1 043</b>	<b>537</b>	<b>471</b>
Kierrätys ja uudelleenkäyttö	943	462	444
Loppukäsittely	100	74	27
<b>Yhteensä</b>	<b>14 044</b>	<b>13 194</b>	<b>13 221</b>
Hyötykäyttöaste, %	99 %	99 %	98 %

\* Raportoinnin ulkopuolelle jäävät kohteet, joissa jätehuolto kuuluu vuokraan. Jätejakeiden raportointi on tarkentunut vuodesta 2015 alkaen.

\*\* josta 915 (443) tonnia sähkö- ja elektroniikkaromua ja kylmälaitteita.

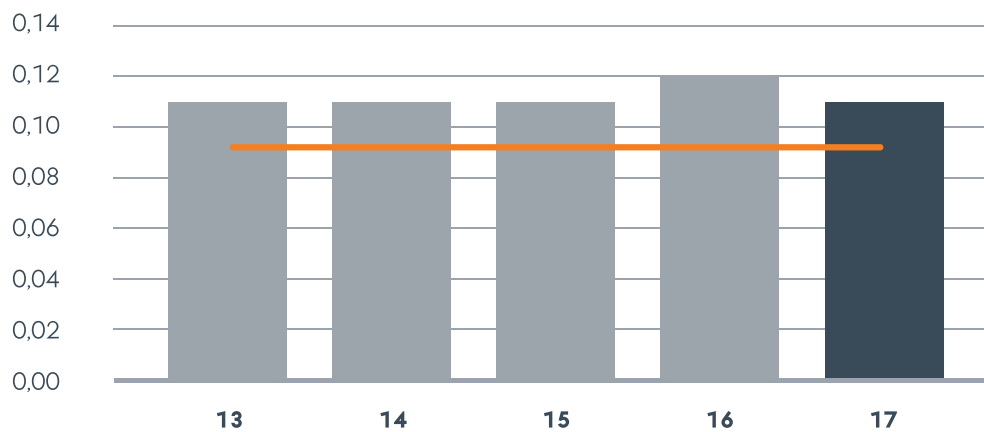
## Hiilidioksidipäästöt

1 000 tonnia



## Hiilidioksidipäästöt suhteessa liikevaihtoon Suomessa

kg/euro



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

Absoluuttiset hiilidioksidipäästöt ovat vähentyneet yli 34 000 hiilidioksiditonnia (20 %) vuodesta 2007 vuoteen 2017.

# GRI-raportointi

Yritysvastuuraportti perustuu Global Reporting Initiative -ohjeistoon (GRI G4). Lisäksi Posti noudattaa valtiomistajan asettamia raportointivaatimuksia.

Raportoinnissa keskitytään GRI-ohjeiston mukaisesti niihin tekijöihin, jotka ovat Postin toiminnan kannalta keskeisiä ja sidosryhmien näkökulmasta olennaisia. Postin yritysvastuuraportti kattaa yhteiskunnallisen, taloudellisen, sosiaalisen ja ympäristövastuun keskeiset osa-alueet. Raporttia ei ole varmennettu kolmannen osapuolen toimesta. Postin arvion mukaan yritysvastuuraportti vastaa GRI-ohjeiston G4 Core -sovellustasoa. Raportin sisällön vertailu on esitetty kootusti [GRI-indeksissä](#).

## Raportoinnin rajaus

Postin vastuullisuusnäkökohdat, ympäristö- ja henkilöstötunnusluvut raportoidaan vuosittain samalta ajanjaksolta kuin talousluvut (1.1.–31.12.). Yritysvastuun osa-alueiden keskeiset tunnusluvut raportoidaan hallituksen tarkastusvaliokunnalle vähintään kerran vuodessa.

Raportointi kattaa kaikki emoyhtiön ja tytäryhtiöiden toiminnot, ellei siitä ole erikseen asiayhteydessä mainittu. Raportointi kattaa kaikki konsernitoiminnot mukaan lukien kaikki toimintamaat. Tunnuslukujen kattavuus on raportoitu tunnuslukujen yhteydessä.

Henkilöstölukujen osalta on tunnuslukujen laskennassa käytetty kirjanpitolautakunnan yleisohjetta toimintakertomuksen laatimisesta. GRI-raportoinnin piirissä olevat henkilöstöä koskevat tiedot ovat pääasiassa Suomen osalta.

Ympäristövastuun tunnusluvut kattavat konsernin ympäristövaikutuksiltaan merkittävimmät toiminnot kaikissa toimintamaissa. Kuljetusten alihankinnan ympäristövaikutukset on huomioitu Suomen, Venäjän ja Baltian maiden osalta. Ympäristölaskennassa on noudatettu World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) Greenhouse Gas (GHG) -protokollaa sekä GHG Inventory Standard for the Postal Sector -protokollaa, joka sisältää edellisestä johdetut yksityiskohtaisemmat ohjeet toimialalle.

Taloudellisen vastuun tiedot ja tunnusluvut ovat konsernitilinpäätöksestä. Posti raportoi taloudestaan IFRS-tilinpäätösstandardin mukaisesti. Postin talousviestintä on tarkemmin kuvattu taloustiedottamisen politiikassa.

## Yhteystiedot

Yritysvastuujohtaja Noomi Jägerhorn, [noomi.jagerhorn \(at\) posti.com](mailto:noomi.jagerhorn@posti.com)

# GRI-sisältöindeksi

Tunnus	GRI:n sisältö (G4)	Sijainti	Lisätiedot
<b>Strategia ja analyysi</b>			
G4-1	Toimitusjohtajan katsaus	Posti Group Oyj:n tilinpäätöstiedote 2017	
G4-2	Keskeiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet	Hallituksen toimintakertomus	
<b>Organisaation taustakuvaus</b>			
G4-3	Raportoivan organisaation nimi		Posti Group Oyj
G4-4	Tärkeimmät tavaramerkit/brändit sekä tuotteet ja palvelut	Hallituksen toimintakertomus	
G4-5	Organisaation pääkonttorin sijainti		Posti Groupin pääkonttori sijaitsee Helsingissä.
G4-6	Toimintamaiden lukumäärä ja maat, joissa organisaatio toimii tai jotka ovat merkittäviä raportissa kuvattujen olennaisten yritys vastuun näkökohtien osalta	Hallituksen toimintakertomus	
G4-7	Organisaation omistusrakenne ja yhtiömuoto	Osakepääoma ja omistus	
G4-8	Markkina-alueet	Hallituksen toimintakertomus	
G4-9	Raportoivan organisaation koko	Hallituksen toimintakertomus	
G4-10	Henkilöstön määrä työsuhteen ja työsopimuksen mukaan, alueellisesti ja sukupuolen mukaan jaoteltuna	Henkilöstövastuun tunnusluvut	
G4-11	Kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten piiriin kuuluva henkilöstö	Henkilöstövastuun tunnusluvut	
G4-12	Organisaation toimitusketju	Eettiset liiketoimintakäytännöt koko toimitusketjussa	
G4-13	Merkittävät muutokset organisaation koossa, rakenteessa, omistusrakenteessa tai toimitusketjussa raportointijaksolla	Hallituksen toimintakertomus	



<b>G4-14</b>	Varovaisuuden periaatteen soveltaminen		Varovaisuuden periaate on huomioitu lakisääteisten vaatimusten mukaisesti.
<b>G4-15</b>	Organisaation hyväksymät tai edistämät ulkopuolisten toimijoiden periaatteet tai aloitteet	Vastuullisuuden johtaminen	
<b>G4-16</b>	Jäsenyydet järjestöissä ja edunvalvontaorganisaatioissa	Sidosryhmäyhteistyö	

#### Tunnistetut olennaiset näkökohdat ja laskentarajat

<b>G4-17</b>	Konsernin laskentaraja	Hallituksen toimintakertomus, Konserniyritykset	
<b>G4-18</b>	Raportin sisällönmäärittely	GRI-raportointi	
<b>G4-19</b>	Olennaiset näkökohdat	Vastuullisuus Postissa	
<b>G4-20</b>	Olennaisia näkökohtia koskevat laskentarajat organisaation sisällä	GRI-raportointi	
<b>G4-21</b>	Olennaisia näkökohtia koskevat laskentaraja organisaation ulkopuolella	GRI-raportointi	
<b>G4-22</b>	Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa	GRI-raportointi	
<b>G4-23</b>	Merkittävät muutokset raportin laajuudessa ja näkökohtien laskentarajoissa	GRI-raportointi	

#### Sidosryhmävuorovaikutus

<b>G4-24</b>	Luettelo organisaation sidosryhmistä	Sidosryhmäyhteistyö	
<b>G4-25</b>	Sidosryhmien määrittely- ja valintaperusteet	Sidosryhmäyhteistyö	
<b>G4-26</b>	Sidosryhmätoiminnan periaatteet	Sidosryhmäyhteistyö	
<b>G4-27</b>	Sidosryhmien esille nostamat tärkeimmät asiat ja huolenaiheet	Sidosryhmäyhteistyö	

#### Raportin kuvaus

<b>G4-28</b>	Raportointijakso	GRI-raportointi	
<b>G4-29</b>	Edellisen raportin päiväys		23.3.2017
<b>G4-30</b>	Raportin julkaisu tiheys		Vuosittain
<b>G4-31</b>	Yhteystiedot, josta voi tilata raportin ja kysyä siihen liittyviä lisätietoja	GRI-raportointi	
<b>G4-32</b>	GRI-sisältövertailu		Itsearviointi. Ulkopuolista varmennusta ei ole tehty.

<b>G4-33</b>	Lähestymistapa ulkoiseen varmennukseen	GRI-raportointi
<b>Hallinto</b>		
<b>G4-34</b>	Hallintorakenne ja valiokunnat	Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä
<b>G4-35</b>	Vastuunjako	Vastuullisuuden johtaminen
<b>G4-36</b>	Vastuuhenkilöt	Vastuullisuuden johtaminen
<b>G4-37</b>	Sidosryhmien konsultointi	Sidosryhmäyhteistyö
<b>G4-42</b>	Hallituksen rooli organisaation tarkoituksen, arvojen ja strategian määrittelyssä	Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä
<b>G4-45</b>	Hallituksen rooli riskien tunnistamisessa ja hallinnassa	Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä
<b>G4-46</b>	Riskienhallinnan tehokkuuden arviointi	Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä
<b>G4-47</b>	Riskiarviointien frekvenssi	Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä
<b>G4-48</b>	Yritysvastuuraportin hyväksyminen	Vastuullisuuden johtaminen
<b>G4-49</b>	Epäkohtien kommunikointi	Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä
<b>G4-51</b>	Hallituksen ja ylimmän johdon palkitseminen	Palkka- ja palkkioselvitys
<b>G4-56</b>	Arvot ja liiketoimintaperiaatteet	Vastuullisuuden johtaminen
<b>G4-57</b>	Toiminnan eettisyyteen ja lainmukaisuuteen liittyvä neuvonanto	Työntekijän toimintaohje
<b>G4-58</b>	Epäiltyjen väärinkäytösten ilmoittaminen	Työntekijän toimintaohje

Tunnus	GRI:n sisältö	Sijainti	Lisätiedot
<b>Johtamistavan kuvaus</b>			
<i>Taloudellinen vastuu</i>			
<b>G4-EC1</b>	Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen	Kestävä liiketoiminta, Verojalanjälki	
<b>G4-EC4</b>	Valtiolta saadut avustukset	Liiketoiminnan muut tuotot	
<b>G4-EC9</b>	Paikallisten ostojen osuus merkittävässä toimipaikoissa	Eettiset liiketoimintakäytännöt koko toimitusketjussa	
<i>Ympäristövastuu</i>			
<b>G4-EN3</b>	Organisaation oma energian kulutus	Ympäristövastuun tunnusluvut	
<b>G4-EN5</b>	Energiaintensiteetti	Ympäristövastuun tunnusluvut	
<b>G4-EN6</b>	Energiankulutuksen vähentäminen	Energiatehokkaat toiminnot	
<b>G4-EN15</b>	Suorat kasvihuonekaasujen päästöt (scope 1)	Ympäristövastuun tunnusluvut	
<b>G4-EN16</b>	Epäsuorat kasvihuonekaasujen päästöt (scope 2)	Ympäristövastuun tunnusluvut	
<b>G4-EN17</b>	Muut epäsuorat kasvihuonekaasujen päästöt (scope 3)	Ympäristövastuun tunnusluvut	
<b>G4-EN18</b>	Kasvihuonekaasujen päästöintensiteetti	Ympäristövastuun tunnusluvut	
<b>G4-EN19</b>	Kasvihuonekaasupäästöjen vähentäminen	Vihreän logistiikan edelläkävijä, Posti Greenillä lisäarvoa asiakkaille	
<b>G4-EN23</b>	Jätteiden kokonaismäärä jaoteltuna jätelajeittain ja käsittelytavan mukaisesti	Ympäristövastuun tunnusluvut	

<b>G4-EN24</b>	Merkittävien vuotojen määrä ja suuruus		Raportointikauden aikana sattui kaksi tapausta, joissa ympäristöön pääsi valumaan vaarallista ainetta. Ensimmäisessä tapauksessa pohjavesialueella sijaitsevaan maastoon pääsi valumaan arviolta 300-400 litraa kasvinsuojeluaineita johtuen täysperävaunuyhdistelmän kontin irtoamisesta. Toisessa tapauksessa terminaalin pihalla sattui tynnyrin nostamisen yhteydessä virhe, minkä seurauksena pihalle pääsi valumaan noin 150 litraa maaliainetta. Kummassakin tapauksessa ryhdyttiin ohjeiden mukaisesti välittömiin puhdistustoimiin yhdessä Pelastuslaitoksen kanssa.
<b>G4-EN27</b>	Tuotteiden ja palveluiden ympäristövaikutusten vähentämistoimenpiteiden laajuus	Posti Greenillä lisäarvoa asiakkaille	
<b>G4-EN29</b>	Merkittävien ympäristölainsäädännön ja -säännösten rikkomiseen liittyvien sakkojen rahamääräinen arvo sekä ei-rahallisten sanktioiden lukumäärä		Ei sakkoja tai sanktioita raportointikaudella.
<b>G4-EN30</b>	Tuotteiden ja materiaalien kuljetuksesta sekä työmatkoista aiheutuneet merkittävät ympäristövaikutukset	Ympäristövastuun tunnusluvut	
<b>G4-EN32</b>	Prosenttiosuus uusista toimittajista, jotka on arvioitu ympäristökriteerien mukaisesti	Eettiset liiketoimintakäytännöt koko toimitusketjussa	

#### Henkilöstövastuu

<b>G4-LA1</b>	Uuden palkatun henkilöstön kokonaismäärä ja osuus sekä henkilöstön vaihtuvuus jaoteltuna ikäryhmittäin, sukupuolen mukaan ja alueittain	Henkilöstövastuun tunnusluvut	Pääasiassa vain Suomen osalta, tarkemmat kuvaukset taulukoissa Henkilöstövastuun tunnusluvuissa.
<b>G4-LA4</b>	Uudelleenjärjestelytilanteissa noudatettava vähimmäisilmoitusaika ja sen sisältyminen kollektiivisiin työehtosopimuksiin		Vähimmäisilmoitusaika on 14 vrk – 6 kk riippuen työsuhteen kestosta ja se sisältyy suurimpaan osaan konsernissa sovellettavia työehtosopimuksia.

<b>G4-LA6</b>	Tapaturmatyytit, tapaturmataajuus, ammattitautitaajuus, menetetyt työpäivät, poissaolot ja työhön liittyvät kuolemantapaukset jaotteluna alueittain ja sukupuolen mukaan	Matkalla kohti tapaturmatonta työpaikkaa, Henkilöstövastuun tunnusluvut	
<b>G4-LA11</b>	Säännöllisten suoritusarviointien ja kehityskeskustelujen piirissä olevan henkilöstön osuus	Henkilöstövastuun tunnusluvut	
<b>G4-LA13</b>	Naisten ja miesten peruspalkkojen ja palkitsemisen suhde henkilöstöryhmittäin merkittävässä toimipaikoissa	Henkilöstövastuun tunnusluvut	
<b>G4-LA14</b>	Prosenttiosuus uusista toimittajista, jotka on arvioitu työoloihin liittyvien kriteerien mukaisesti	Eettiset liiketoimintakäytännöt koko toimitusketjussa	
<b>G4-LA16</b>	Työoloihin liittyvän valitusmekanismin kautta rekisteröityjen, käsiteltyjen ja ratkaistujen epäkohtien lukumäärä		Työoloihin liittyvän valitusmekanismin kautta rekisteröityjä, käsiteltyjä ja ratkaistuja epäkohtia oli yhteensä viisi kappaletta. Käsittelyn jälkeen kahdessa tapauksessa ryhdyttiin korjaaviin toimenpiteisiin.
<b>G4-HR3</b>	Syrjintätapausten lukumäärä ja niihin liittyvät korjaavat toimenpiteet		Ei vahvistettuja syrjintätapauksia.
<b>G4-HR10</b>	Prosenttiosuus uusista toimittajista, jotka on arvioitu ihmisoikeuksiin liittyvien kriteerien mukaisesti	Eettiset liiketoimintakäytännöt koko toimitusketjussa	
<b>G4-HR12</b>	Ihmisoikeuksiin liittyvän valitusmekanismin kautta rekisteröityjen, käsiteltyjen ja ratkaistujen epäkohtien lukumäärä		Ei raportoituja ihmisoikeuksiin liittyviä tapauksia.
<i>Yhteiskuntavastuu</i>			
<b>G4-SO4</b>	Korruption vastaisiin politiikkoihin ja menettelytapoihin liittyvä kommunikointi ja koulutus	Selvitys muista kuin taloudellisista tiedoista	
<b>G4-SO5</b>	Vahvistetut lahjontatapaukset ja niihin liittyvät toimenpiteet		Ei vahvistettuja lahjontatapauksia.
<b>G4-SO6</b>	Poliittisten tukien kokonaisarvo jaoteltuna maittain ja edunsaajittain		Posti Group ei tue poliittisia tahoja.

<b>G4-SO7</b>	Kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin ja määrävän markkina-aseman väärinkäyttöön liittyvien oikeustoimien lukumäärä ja oikeuden päätökset		Ei kilpailuoikeudellisiin säännöksiin liittyviä oikeustoimia eikä lakien ja säädösten rikkomuksista aiheutuneita merkittäviä sakkoja tai muita seuraamuksia.
<b>G4-SO8</b>	Merkittävien lainsäädännön ja säännösten rikkomiseen liittyvien sakkojen rahamääräinen arvo määrä sekä ei-rahallisten sanktioiden lukumäärä	Oikeudenkäynnit	Ei merkittäviä sakkoja tai rangaistuksia raportointikaudella.
<b>G4-SO9</b>	Prosenttiosuus uusista toimittajista, jotka on arvioitu yhteiskunnallisiin vaikutuksiin liittyvien kriteerien mukaisesti	Eettiset liiketoimintakäytännöt koko toimitusketjussa	
<b>G4-PR2</b>	Tuotteiden elinkaaren aikaisiin terveys- ja turvallisuusvaikutuksiin liittyvien määräysten ja vapaaehtoisten periaatteiden rikkomusten lukumäärä jaoteltuna lopputulosten mukaan		Ei merkittäviä määräysten ja periaatteiden rikkomuksia raportointikaudella.
<b>G4-PR5</b>	Asiakastytyväisyystutkimusten tulokset	Sidosryhmäyhteistyö	
<b>G4-PR7</b>	Markkinointiviestintään, mainontaan ja sponsorointiin liittyvien määräysten ja vapaaehtoisten periaatteiden rikkomusten lukumäärä jaoteltuna lopputulosten mukaan		Ei merkittäviä määräysten ja periaatteiden rikkomuksia raportointikaudella.
<b>G4-PR8</b>	Asiakkaiden yksityisyyden suojan rikkomiseen ja asiakastietojen häviämiseen liittyvien vahvistettujen valitusten lukumäärä	Posti yhteiskunnassa	
<b>G4-PR9</b>	Tuotteiden ja palveluiden käyttöön liittyvän lainsäädännön ja säännösten rikkomisesta aiheutuneiden merkittävien sakkojen rahamääräinen arvo	Oikeudenkäynnit	Ei merkittäviä sakkoja tai rangaistuksia raportointikaudella.

posti

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