



Åland Post delar in hållbarhetsarbetet i huvudområdena miljö, medarbetare och samhälle. Dessa områden motsvarar Global Reporting Initiatives (GRI) miljömässiga, sociala och ekonomiska påverkan. Åland Post har även tagit fasta på GRI:s redovisningsprinciper, men denna hållbarhetsredovisning är inte upprättad i enlighet med GRI Standards. Hållbarhetsarbetet utvecklas ständigt och målet är att även redovisningen ska utvecklas för varje år.



ÅLAND POSTS HÅLLBARHETSARBETE

VÄSENTLIGT OMRÅDE FÖR ÅLAND POST
Innovation för långsiktig tillväxt och lönsamhet
Engagerade och friska medarbetare
Jämställdhet och likabehandling
Minska utsläpp och energianvändning



bärkraft.ax

DET ÅLÄNDSKA SAMHÄLLET

BIDRAG TILL UTVECKLINGS- OCH HÅLLBARHETSAGENDA FÖR ÅLAND
Mål 5: Attraktionskraft för boende, besökare och företag
Mål 1: Välmående människor vars inneboende resurser växer
Mål 2: Alla känner tillit och har verkliga möjligheter att vara delaktiga i samhället
Mål 6: Markant högre andel energi från förnyelsebara källor och ökad energieffektivitet



FN:S GLOBALA MÅL

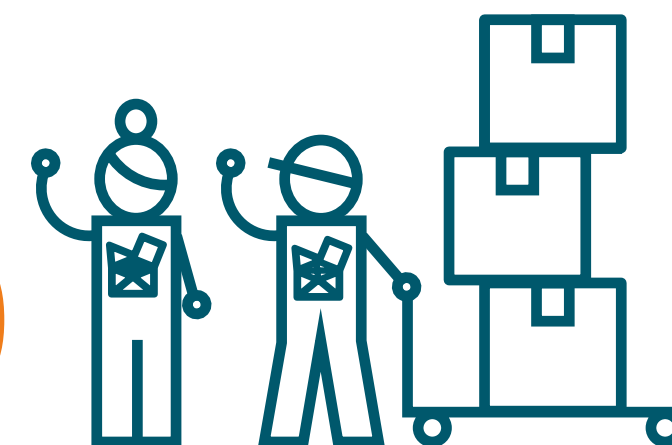
BIDRAG TILL FN:S GLOBALA MÅL FÖR HÅLLBAR UTVECKLING
Mål 8: Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt Mål 9: Hållbar industri, innovationer och infrastruktur Mål 11. Hållbara städer och samhällen
Mål 3: Hälsa och välbefinnande Mål 4. God utbildning för alla
Mål 5: Jämställdhet Mål 8: Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt Mål 10: Minskad ojämlikhet Mål 16. Fredliga och inkluderande samhällen
Mål 7: Hållbar energi för alla Mål 12. Hållbar konsumtion Mål 13: Bekämpa klimatförändringarna

Åland Post har i sin väsentlighetsanalys beaktat att hållbarhetsmålen är kopplade till både affärs- målen och till hållbarhetsmålen i den åländska utvecklings- och hållbarhetsagendan som i sin tur är kopplad till FN:s globala mål för hållbar utveckling.

Vi vill skapa ett mer attraktivt samhälle

Åland har haft en fungerande postal verksamhet i drygt 380 år. Genom att medverka till att det tas fram en ny lag om posttjänster, som förhoppningsvis antas 2022, vill vi se till att Åland har tillgång till en högkvalitativ postutdelning även i framtiden.

210
ARBETSPLATSER

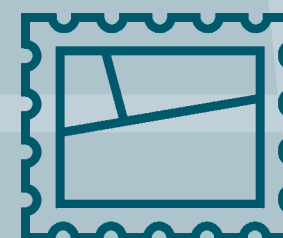


Förutom att göra så gott vi kan utgående från nuvarande lagstiftning är vi med och påverkar myndigheter att utforma och tolka regelverket kring bland annat förtullning på ett sätt som gynnar både våra kunder och det åländska samhället i stort.



Köp av varor och tjänster

De varor och tjänster vi köper av åländska företag har stor betydelse för det lokala näringslivet. Inte minst är vi under normala år en viktig kund för våra rederier. Vi ser också till att hålla de ekonomiska hjulen i rullning genom de löner och dividender vi betalar ut.



Egna frimärken

Alla ålänningar har ett ansvar att sprida en bra bild av Åland i omvärlden. Det här gör vi bland annat genom att producera och ge ut åländska frimärken, som både lyfter fram Åland och åländska konstnärer över hela världen.

25,7 milj.



EXPORTINTÄKTER

År 2021 drog vi in 25,7 miljoner euro i intäkter från kunder utanför Åland. I och med vår satsning på Axla hoppas vi att dessa intäkter ska stiga ytterligare och komma samhället till nytta.



Transporterna får det åländska näringslivet att fungera



Vårt näringsliv – allt från livsmedelsaffärerna till högteknologiska tillverkningsföretag – är beroende av bra transporter samt en förtullning som fungerar. Genom att erbjuda dessa tjänster bidrar vi till det åländska näringslivets konkurrenskraft.

VÄSENTLIGT OMRÅDE FÖR ÅLAND POST



Innovation för långsiktig tillväxt och lönsamhet

Nu lägger vi grunden för ett fossilfritt Åland Post

År 2035 kan låta långt bort, men det är här och nu vi lägger grunden för att senast om 13 år bli ett helt fossilfritt företag. Vi vet att det här arbetet till vissa delar är både svårt, dyrt och tidskrävande, men på samma gång är det en grundförutsättning för att vi ska vara en eftertraktad samarbetspartner, en attraktiv arbetsgivare och ett företag med bra lönsamhet.

Varför har vi ett ambitiöst miljöprogram och en målsättning om att vara fossilfria senast 2035? Det enkla svaret är att både vi själva och i princip samtliga våra intressenter kräver, förväntar sig och vill att vi ska vara ett föredöme i miljöfrågor. Vårt miljöarbete är därmed inte bara ett sätt för oss att göra nytta för miljön eller leva upp till lagar och regler – det är nödvändigt för att vi ska bibehålla och framöver även stärka vår konkurrenskraft.

En förutsättning för att vi dels ska sköta vårt samhällsuppdrag på bästa sätt, dels skapa så stor nytta för våra kunder som möjligt, är att ha kunniga och motiverade medarbetare som jobbar ihop som ett team. Vårt miljöarbete gör att den nuvarande personalen känner större glädje, motivation och samhörighet, och att kunna visa upp ett bra hållbarhetsarbete gör det även lättare att locka till oss nya medarbetare.

Samma sak gäller för våra kunder. Genom vårt miljöarbete skapar vi dels större kundnöjdhet hos dem vi redan samarbetar med i dag, dels leder det till att vi kan knyta till oss fler nöjda kunder i framtiden. I synnerhet våra företagskunder har egna miljökrav och utsläppsmål att leva upp till, något vi med vår satsning på fossilfria transporter och olika lösningar för att minska miljöpåverkan kan hjälpa till med. Vi ser också att vårt aktiva sätt att jobba med miljöfrågor både kan sänka våra egna och våra kunders kostnader.

Nöjda kunder, en personal som trivs och en omsorg om allas vår gemensamma miljö är de viktigaste anledningarna till att vi har ett ambitiöst miljöarbete. Utöver detta har vi som ett bolag som ägs av Ålands

landskapsregering, samt som en medlem av nätverket för hållbara storföretag på Åland inom Bärkraft, hårda krav och förväntningar på oss att bedriva vår verksamhet på ett hållbart sätt. Vid sidan av den ägarpolicy och de riktlinjer som styr vårt miljöarbete är vi även miljöcertifierade enligt ISO 14001:2015-standard.

Vårt dagliga miljöarbete utgår från vårt miljöprogram, som för närvarande löper mellan 2021 och 2023. Att miljöprogrammet verkställs är ingen enskild persons ansvar, utan på samma sätt som samtliga anställda förväntas bidra till att skapa nöjda kunder och en trygg arbetsplats som kännetecknas av respekt och jämlikhet, förväntas alla arbeta för att stärka vårt miljöarbete och se till att uppfylla våra gemensamma miljömål.

Vårt övergripande mål är att bli fossilfria senast 2035 och för tillfället utgår vårt miljöarbete från tre fokusområden: mäta och minska, var proaktiv samt öka kännedom och engagemang. Det första fokusområdet handlar om vi att hela tiden ska bli bättre på att mäta vår egen miljöpåverkan samt vidta åtgärder för att minska den. Ett arbete som gjorts för 2021 är att redovisa våra direkta och indirekta utsläpp av växthusgaser enligt principerna i Greenhouse Gas Protocol. Beräkningen av koldioxidutsläppen är även en del av det klimatåtagande som antagits inom nätverksgruppen för hållbara storföretag på Åland.

Förutom den miljöpåverkan vi redan mäter sedan tidigare – bland annat utsläppen från vår fordonspark – ska vi inom vår e-handelsverksamhet under 2022 även mäta mängden avfall som produceras i förhållande till mängden försändelser som skickas ut.



Att så många av våra medarbetare tillbringar en stor del av sin arbetsdag på cykelsadeln är rätt unikt för åländska företag och något vi är stolta över. Att transportera saker med cykel ger både en frisk miljö och friska anställda.

Vi har dessutom genomfört eller planerar genomföra en rad åtgärder på företagsnivå som gör att vi antingen minskar eller får större medvetenhet om vår miljöpåverkan. Vi är en del av kampanjen "iss inga släng" där vi mäter och försöker minska vårt matavfall, vi planerar under 2022 att delta i några kampanjer och initiativ, bland annat "Clean Up #Åland 100", och vi arbetar för att minska våra egna pappersutskriften genom att i ännu högre grad gå in för digitala alternativ. Utöver detta pågår

det ett omfattande arbete med att minska miljöpåverkan inom våra olika affärsområden, ett arbete som beskrivs i kapitlet för respektive område.

Förutom att mäta och minska vår egen miljöpåverkan för vi en ständig dialog med viktiga intressenter för på så sätt skapa bättre förutsättningar för att bedriva ett bra miljöarbete samt påverka, hjälpa och inspirera andra att ta ett större ansvar för miljön. Det här handlar bland

annat om att försöka påverka lagstiftningen, föra en dialog med våra leverantörer om hur vi tillsammans kan göra större insatser för miljön, på olika sätt hjälpa våra kunder förbättra sitt miljöarbete samt berätta om och kommunicera kring vårt miljöarbete i hopp om att inspirera andra.

Några exempel på det här mer proaktiva sättet att jobba är att vi inte passivt väntar på att fossilfria lastbilar som passar våra behov ska bli tillgängliga på marknaden till ett konkurrenskraftigt pris, utan vi för redan nu en dialog med de stora fordonstillverkarna om vad de kan erbjuda för att vi ska nå vårt mål om att bli helt fossilfria.

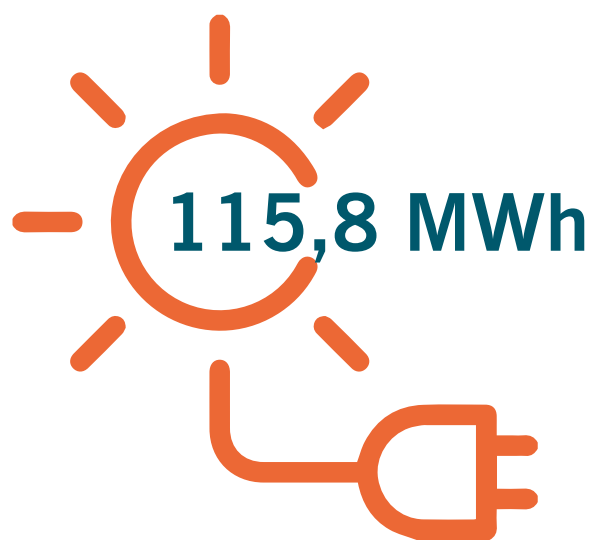
Arbetet med att få till en ny postlag på Åland som gör det möjligt med färre utdelningsdagar är också en viktig del i vårt miljöarbete eftersom en sådan skulle göra det möjligt att minska våra egna utsläpp. Och så producerar vi sedan våren 2020 vår egen el med 420 solpaneler på taket på vår terminal i Sviby, en satsning vi är väldigt stolta över.



TOMMY SVENBLAD

Produktionsledare, Posttjänster

En av mina arbetsuppgifter på Posttjänster är att vara ansvarig för vår fordonspark och därmed se till att vi når målet om en helt fossilfri utdelning. Att helt övergå till elfordon kan låta enkelt, men faktum är att det åtminstone hittills varit utmanande att hitta elbilar som lever upp till våra krav och som kan skapa en trygg och ergonomisk arbetsmiljö för våra utdelare. Till exempel måste de fordon vi skaffar vara högerstyrda och de måste också ha tillräckligt stora och väl designade fönsterrutor för att utdelarna på ett enkelt sätt ska kunna lägga posten i postlådan. Eftersom en utdelningsrunda kan bestå av 400–500 hushåll får det stora konsekvenser för arbetsmiljön om fönstret är för litet eller inte utformat på rätt sätt. Vi har under flera år noga följt med i utvecklingen och inför 2022 ser det nu äntligen ut som att det kommer ut elbilar på marknaden som lever upp till våra krav, vilket gör att vi under året som kommer hoppas kunna ta stora steg mot en helt elektrifierad fordonspark.



5 procent av Postens totala elförbrukning

Åland Posts 420 solpaneler producerade 115,8 MWh under 2021, vilket motsvarar 5,0 procent av Postens totala elförbrukning.

Klimatpåverkan

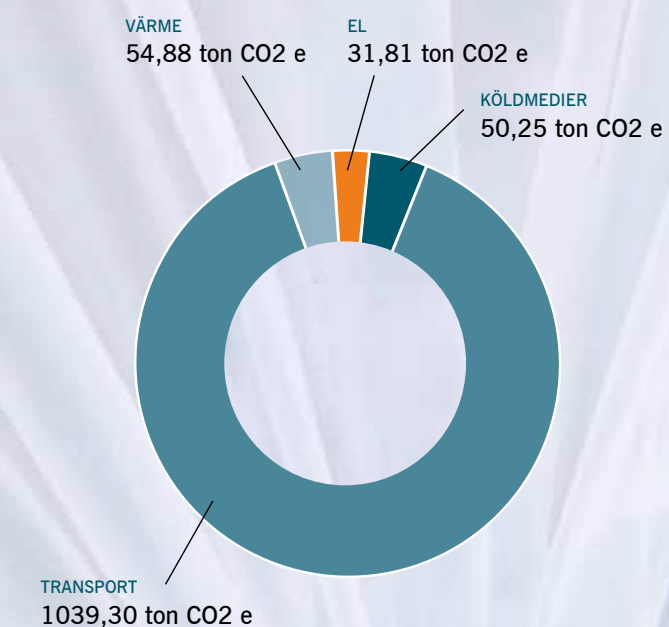
Direkta utsläpp Scope 1	2021
Utsläpp från köldmedier	50,25 ton CO ₂ e
Utsläpp från transporter	1039,30 ton CO ₂ e
Totalt direkta utsläpp	1089,55 ton CO₂ e

Scope 1:
Här ingår direkta utsläpp från Åland Posts fordonspark och privata bilar som används i postutdelningen, samt från kylrum och kylmaskiner i vår terminal i Sviby och våra lastbilar.

Utsläpp från energianvändning Scope 2	2021
Utsläpp från uppvärmning	54,88 ton CO ₂ e
Utsläpp från el	31,81 ton CO ₂ e
Totala utsläpp från energianvändning	86,69 ton CO₂ e

Scope 2:
Här ingår indirekta utsläpp från köpt el och värme till våra egna lokaler och fastigheter, samt lokaler vi hyr.

CO₂-utsläpp per sektor



Beräkningarna av Åland Posts klimatpåverkan följer principerna i Greenhouse Gas Protocol. Det är direkta koldioxidutsläpp (Scope 1) samt indirekta koldioxidutsläpp (Scope 2) som redovisas.

För Åland Post är 2021 första året vår klimatpåverkan redovisas på det här sättet. Vår avsikt är att fortsätta med och utveckla beräkningarna av våra koldioxidutsläpp, samt hur vi ska minska dessa under kommande år. För att uppnå vårt mål att vara fossilfria 2035 behöver vi arbeta med att minska utsläppen, särskilt de som härrör från vår fordonspark. Hur snabbt det kan gå beror till stor del på i vilken takt alternativa fossilfria bränslen utvecklas, samt utvecklingen av elektrifierade lösningar för framför allt tunga fordon.

Den övervägande majoriteten av Åland Posts koldioxidutsläpp finns inom Scope 1, och härrör från våra vägtransporter. Koldioxidutsläppen beräknas utifrån inköpta bränslemängder eller körd sträcka samt fordonstyp. Inom affärsområde Logistik äger Åland Post sina last- och paketbilar, som under 2021 drevs med diesel med undantag för en laddhybrid. Inom affärsområde Posttjänster utförs transporter med utdelningsbilar, som ägs dels av Åland Post, dels av privatpersoner. Av de utdelningsbilar Åland Post äger (2021) är tio hybrider och sex drivs på diesel. Därtill har vi även en elbil, en elmoped samt sex elcyklar som används inom vår utdelningsverksamhet. Av utdelningsbilarna som ägs av privatpersoner drevs 15 på bensin och fyra på diesel.

Koldioxidutsläppen inom Scope 2, härrör från köpt värme och el. Åland Post köper fjärrvärme till vår terminal och vårt lager i Sviby samt till de lokaler vi hyr i Vanda och Åbo. Vad gäller el köps den in till vår terminal i Sviby, postkontoren i Mariehamn, Kumlinge och Kökar samt till de lokaler vi hyr i Vanda och Åbo. Elen som köpts till lokalerna på Åland är förnybar, det vill säga grön el.

Åland Post har under många år redovisat energiförbrukningen i logistikterminalen i Sviby. Vi kan konstatera att elförbrukningen har ökat med 9,1 procent från 2020 och 10,7 procent mot år 2019. Totalt förbrukades 2 315 MWh under 2021, vilket är högst någonsin. Åland Post har identifierat orsaken, som nu är åtgärdad.

Åland Posts utsläpp klimatkompenseras inte.

VÄSENTLIGT OMRÅDE FÖR ÅLAND POST



Minska utsläpp och energianvändning

Vi vill vara en trygg, jämställd och bra arbetsplats för alla

Sällan har vår strävan att skapa en arbetsplats som bygger på tillit, gemenskap och jämställdhet varit viktigare än nu. Det är bara genom att hela tiden sträva mot att vara en så bra och trygg arbetsgivare som möjligt som vi kan tackla vår osäkra omvärld, de tuffa samarbetsförhandlingar vi tvingas genomföra och den segdragna rättsprocess gällande felaktiga varukoder som inneburit ett stressmoment för både nuvarande och tidigare anställda.

Oavsett om det handlar om att få nöjdare kunder, öka vår egen lönsamhet eller stärka vårt miljöarbete bygger det mesta på att vi både är och upplevs som en attraktiv arbetsgivare. Vi som jobbar på Åland Post ska trivas, vara motiverade, må bra, ha alla förutsättningar att göra ett bra jobb, känna en stark gemenskap med våra kollegor samt utvecklas både som människor och i vår yrkesroll. Och när vi rekryterar nya medarbetare vill vi att människor söker sig till oss just för att vi har ett rykte om att vara den här typen av arbetsplats.

Bland våra nuvarande medarbetare samt på den åländska marknaden upplevs vi fortfarande som den sorts arbetsgivare vi vill vara, trots att vi nu lägger ett rätt tufft år bakom oss. Det här ser vi dels genom att de flesta av våra anställda blir kvar hos oss i många år, dels genom att vi får ett stort urval av ansökningar när vi utlyser lediga tjänster, där just vårt goda rykte i frågor som bland annat rör jämställdhet och personalpolitik ofta anges som ett av skälen till varför människor söker sig till oss.

Vi genomförde inte någon personalenkät under året som gick, men däremot ser vi bland annat i den höga frisknärvaron att våra anställda är friska och på jobb. På grund av förändringar både i vår omvärld och i lagstiftningen var vi tvungna att ställa om och minska vår personal på Åland. På samma gång växer vi i Vanda,

där vi under året som gick rekryterade ett tiotal nya medarbetare. Konkurrensen om den personal vi har ett behov av är däremot mycket tuff i huvudstadsregionen, så att ha nöjda medarbetare är en förutsättning för att vi ska kunna fortsätta växa.

Vi har ett stort fokus på välmående, utveckling och gemenskap i vårt sätt att jobba med våra medarbetare. Vi fortsätter erbjuda alla våra anställda gratis tillgång till vårt eget gym, vi arrangerar tillfällen där vi tillsammans provar på nya friskvårdsaktiviteter och vi utvecklar hela tiden vårt eget Friskvård.ax, som inte bara skapar välmående bland vår egen personal utan bland tusentals arbetstagare som använder tjänsten. Nästa steg i utvecklingen av Friskvård.ax blir att integrera möjligheter till lunchförmån för anställda hos de företag som använder tjänsten.

Att arbeta med mjuka värden som samhörighet, trivsel och öppenhet är extra viktigt när mycket i vår omvärld känns osäkert och när allt förändras i en snabbare takt än vi är vana vid. Ny eller förändrad lagstiftning samt starka trender som digitalisering och e-handel gör att vi under flera år varit tvungna att krympa vissa delar av vår verksamhet, samtidigt som andra delar av företaget växer. Genom att förändras framtidssäkrar vi vår egen verksamhet, men vi vill inte att det här ska ske på enskilda individens eller samhällets bekostnad.

SARA HALLMAN, POSTKONTORSCHEF &
PONTUS ERIKSSON, LAGER/TERMINALARBETARE

ARBETARSKYDDET ÄR EN GRUPP som varje månad träffas med representanter från Postens olika avdelningar för att gå igenom eventuella arbetsplatsolyckor och uppmärksammar risker för olycksfall eller annat gällande arbetsmiljö. En skyddsron i byggnaden sker alltid före månadmötet för att se över om något behöver åtgärdas gällande säkerheten för våra medarbetare.

Därför är vi noga med att de anställda som lämnar oss får tillräcklig omsorg, stöttning, utbildning och annat de behöver för att gå vidare till nya arbetsuppgifter och nya arbetsgivare. I en värld där ny teknik, ny lagstiftning och nya trender gör att gamla arbetsuppgifter försvinner anser vi att fortbildning, stöttning samt att alltid se, bry sig om och lyssna till enskilda personer som påverkas är ett av de viktigaste sätten vi kan arbeta med hållbarhet.



MARIKA LINDSTRÖM

Personalchef

– Jag började på Posten 2018 efter att ha jobbat både som sjukskötare och ledare inom vården. Jag var sugen på att testa något nytt och att börja på Posten är det bästa bytet jag någonsin gjort. Det är väldigt inspirerande att få vara med om att bygga ett företag och bidra till att medarbetarna känner att de är på en trygg och bra arbetsplats och att de blir sedda. Den största nyttan jag har från mina år inom vården är jag mött många människor och vet hur olika vi kan reagera på olika saker. Som personalchef måste du våga ha en del jobbiga samtal ibland, och då är det bra att ha med sig perspektivet från vården, där samtalen ofta handlar om betydligt allvarigare saker.



Vår matsal i terminalen i Sviby är en naturlig mötesplats där vi äter, fikar och har olika sociala tillställningar tillsammans.

Den pågående pandemin har inneburit stora utmaningar för oss, inte minst med tanke på att de allra flesta av våra anställda inte kan jobba på distans samt att affärsområdena Logistik och Posttjänster har viktiga samhällsuppdrag. Tack vare goda rutiner för att förhindra smittspridning bland personalen har vi inte drabbats nämnvärt av att personal blivit smittad eller satta i karantän. Faktum är att frisknärvaron under 2021 varit högre än före pandemin, trots att alla varit noga med att stanna hemma från jobbet vid minsta förkylningssymptom. Vi följer hela tiden med händelseutvecklingen och aktuella rekommendationer och inte minst genom den stora åtgången av handsprit och munskydd vet vi att personalen tar ett stort ansvar för att skydda både sig själva, varandra och våra kunder.

När vi blickar framåt blir en viktig uppgift under året som kommer att få de nyanställda hos Axa i Vanda att ta till sig och känna sig som en del av vår gemensamma företagskultur, utan att deras driv och känsla att de är med och skapar något nytt och spännande i en snabbväxande bransch går förlorad. Precis som tidigare gör vi det här genom att träffas, prata, och lyssna hellre en gång för mycket än en gång för lite. Det som gör det här extra utmanande just nu är dels att pandemin gör det svårt att träffas fysiskt, dels att fler och fler av oss inte har svenska som modersmål. Vi ser också fram emot att genomföra en personalenkät under 2022 för att få ännu bättre kunskaper om hur vi egentligen trivs på jobbet och vad vi eventuellt behöver förbättra ytterligare.

97 %

frisknärvaro hos personalen 2021

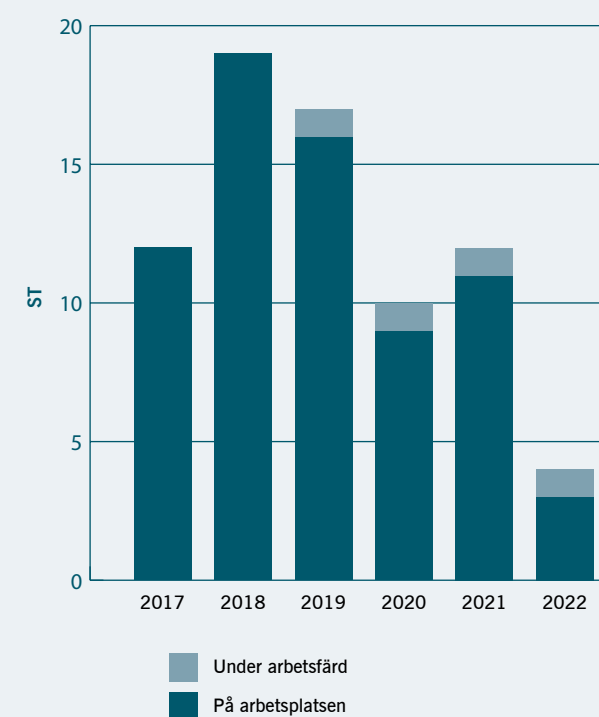
Frisknärvaron följs upp månatligen och skickas till alla chefer. Avsikten är att kunna följa upp och veta orsaken till varför personal är sjuka.

2021

personalomsättning

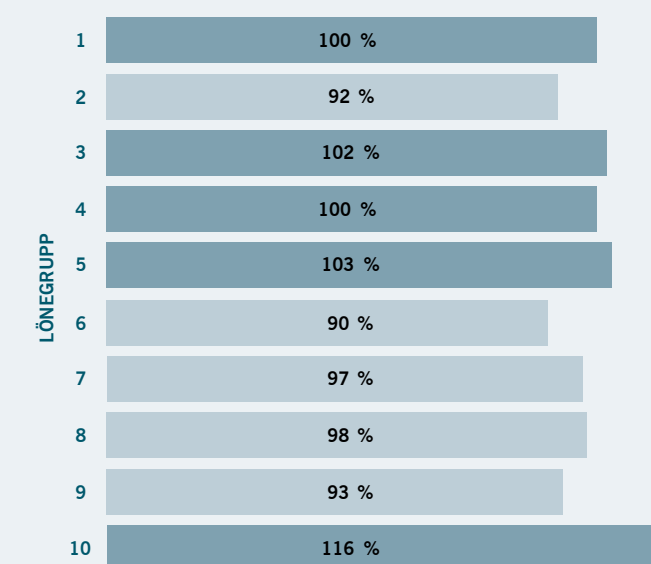
14 %

Antal arbetsplatsolyckor:



Vi jobbar målmedvetet med att få ner antalet arbetsplatsolyckor och statistiken tyder på att våra gemensamma ansträngningar ger resultat. På två år har vi mer än halverat antalet olyckor på arbetsplatsen genom att alltid gå till botten med varför en olycka inträffar och försöka rätta till vårt sätt att arbeta så att liknande olyckor aldrig inträffar igen.

Kvinnors lön i förhållande till mäns



Alla befattningar värderas och utgående från värderingen hamnar den befattningen i en lönegrupp. 100 % visar att kvinnors lön i förhållande till mäns är helt likvärdig.

0 yrkessjukdomfall

2017–2021

VÄSENTLIGT OMRÅDE FÖR ÅLAND POST



Engagerade och friska medarbetare. Jämställdhet och likabehandling.