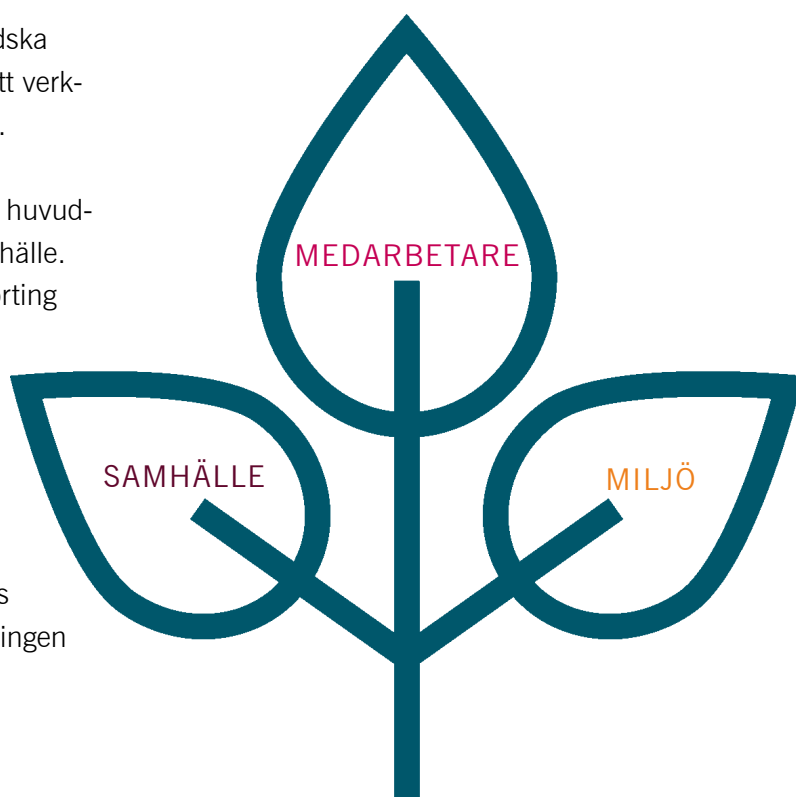


# HÅLLBARHETSREDOVISNING

Åland Post är en viktig aktör i det åländska samhället och har ett stort ansvar för att verksamheten utvecklas på ett hållbart sätt.

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



bärkraft.ax

DET ÅLÄNSKA  
SAMHÄLLET

GLOBALA MÅLEN  
FÖR HÅLLBAR UTVECKLING

FN:S  
GLOBALA MÅL

VÄSENTLIGT OMRÅDE FÖR ÅLAND POST	BIDRAG TILL UTVECKLINGS- OCH HÅLLBARHETSAGENDA FÖR ÅLAND	BIDRAG TILL FN:S GLOBALA MÅL FÖR HÅLLBAR UTVECKLING
Innovation för långsiktig tillväxt och lönsamhet	Mål 5: Attraktionskraft för boende, besökare och företag	Mål 8: Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt Mål 9: Hållbar industri, innovationer och infrastruktur
Engagerade och friska medarbetare	Mål 1: Välmående människor vars inneboende resurser växer	Mål 3: Hälsa och välbefinnande
Jämställdhet och likabehandling	Mål 2: Alla känner tillit och har verkliga möjligheter att vara delaktiga i samhället	Mål 5: Jämställdhet Mål 8: Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt Mål 10: Minskad ojämlikhet
Minska utsläpp och energianvändning	Mål 6: Markant högre andel energi från förnyelsebara källor och ökad energieffektivitet	Mål 7: Hållbar energi för alla

ÅLAND POST HAR I SIN VÄSENTLIGHETSANALYS BEAKTAT ATT HÅLLBARHETSMÅLEN ÄR KOPPLADE TILL BÅDE AFFÄRSMÅLEN OCH TILL HÅLLBARHETSMÅLEN I DEN ÅLÄNSKA UTVECKLINGS- OCH HÅLLBARHETSAGENDAN SOM I SIN TUR ÄR KOPPLAD TILL FN:S GLOBALA MÅL FÖR HÅLLBAR UTVECKLING.



## SAMHÄLLE

Som en stor aktör i det åländska samhället är det viktigt för Åland Post att både trygga och utveckla verksamheten. Eftersom den traditionella postverksamheten med brev- och tidningsutdelning minskar, ställs stora krav på omställningsförmåga och innovation. Genom nya affärer kan Åland Post trygga samhällsuppdraget att dela ut post. Flera länder i vår omgivning har redan tvingats skära ner på antalet utdelningsdagar och försämrat utdelningshastigheten. Åland Post har hittills klarat av att upprätthålla en lönsam utdelning fem dagar i veckan och avser fortsätta med det. Det förutsätter dock att lagstiftningen som reglerar de samhällsomfattande posttjänsterna förnyas så att verksamheten kan anpassas till mottagarnas önskemål, vilket samtidigt ökar effektiviteten.

Åland Post har tack vare driftighet och nytänkande breddat sitt verksamhetsfält och etablerat sig som en aktör inom tredjepartslogistik även på den internationella marknaden. Det i sin tur har haft flera positiva effekter för hela det åländska samhället. Verksamheten i sig genererar mer

utländskt kapital till Åland och Åland Post kan erbjuda ett utökat antal nya varierande arbetsplatser. Även om bolagets vinst har minskat de senaste åren och dividenden årligen varit 1 miljon euro, så ger den ökade exporten ett betydande samhällsbidrag till Åland. Samhällsbidraget för 2016 (som illustreras nedan) består av intäkter och kostnader exklusive avskrivningar och bokslutsdispositioner utanför Åland samt betalningar för investeringar till utländska leverantörer. Denna förenklade kassaflödesmodell visar att drygt 11 miljoner euro netto kommer det åländska samhället till godo.





På bokslutsdagen sysselsatte Åland Post 270 personer (256). Omräknat till genomsnittligt antal årsarbeten uppgick personalen till 221,0 personer (215,3). Därtill har 65 personer arbetat som timanställda på Åland Post under 2016.

Åland Post vill erbjuda arbetsplatser som passar och lockar en mångfald av människor sett till ålder, kön, utbildning och nationell bakgrund och som speglar verkligheten på Åland. Statistiken visar att vi lyckats bra på många punkter. Ett exempel är andelen utlandsfödda som på Åland uppgår till 16 procent. En i stort sett lika stor andel (13 procent) bland Ålands Posts medarbetare hör till den gruppen.

Åland Post har även aktivt upplåtit praktikantplatser åt nyinflyttade, som studerar svenska som främmande språk på kursinstitutet Medis. I många fall har samarbetet lett till att de sedermera fått fast tjänst vid Åland Post. Det i sin tur gynnar både Åland Post, som för sin expansion utanför Åland har nytta av anställda med kunskap om olika kulturer, och de enskilda eftersom ett ordinarie arbete är en viktig förutsättning för en lyckad integration.

## NY JÄMSTÄLLDHETSPLAN

Åland Post har under året fortsatt samarbetet med den åländska hbt-föreningen Regnbågsfyren, med fokus på att skapa en arbetsplats fri från trakasserier och diskriminering.

Föreningen har bland annat varit inkopplad i arbetet att ta fram en ny jämställdhetsplan/inkluderande likabehandlingsplan för Åland Post. Planen innehåller konkreta mål, som ska uppnås, för att Åland Post ska vara en arbetsplats som på alla punkter speglar befolkningen på Åland.

Åland Post utsågs till Årets fyr 2016 för den medvetna och genomtänkta satsningen på mångfald och normkritiskt tänkande.

## BÄTTRE INTERNKOMMUNIKATION

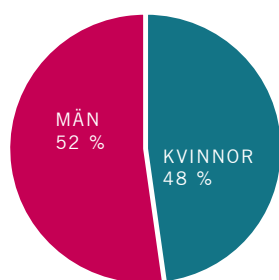
Under 2016 gjordes en stor satsning för att förbättra den interna kommunikationen. Regelbundna informationstillfällen hölls en gång per månad. De filmades och lades ut på intranätet och var därmed tillgängliga även för dem som inte var på plats.

Utöver det togs verktyget Workplace i bruk i slutet av året där större och mindre nyheter kan läggas ut av alla medarbetare.

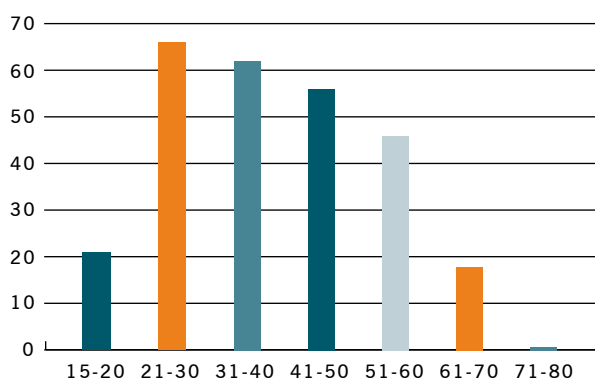
– Med Workplace möjliggörs tvåvägskommunikation vilket ökar öppenheten och delaktigheten i företaget. Workplace bidrar till att våra medarbetare lär sig mer om andras arbetsuppgifter och vardag vilket i förlängningen ökar förståelsen över affärsområdesgränserna, säger Johan Haglöf, personalchef vid Åland Post.

Workplace innebär också att medarbetare som är stationerade utanför terminalen i Sviby, till exempel personal vid postkontor i skärgården eller vid godsterminalen i Åbo, lättare blir delaktiga i Åland Posts dagliga verksamhet. Infotillfällen livesänds ofta via Workplace.

– Att vara öppna med det som händer och diskuteras inom företaget är en del av vårt hållbarhetsarbete. Ökad delaktighet leder enligt undersökningar till ökad trivsel och ökat engagemang.



ANDEL KVNNOR/MÄN PÅ POSTEN



ANTAL ANSTÄLLDA PÅ POSTEN PER ÅLDERSKATEGORI

# 16

OLIKA NATIONALITETER  
ARBETAR PÅ POSTEN

I februari 2016 började Kaveh Amani sin anställning hos Åland Post. Kaveh kom till Åland från Iran för att återförenas med sin mamma efter att de varit separerade i över 20 år. För att kunna få uppehållstillstånd var Kaveh tvungen att ha en anställning. Posten kunde till en början enbart erbjuda en mindre deltid vilket passade bra då Kaveh samtidigt kunde få ta del av medborgarinstitutets svenska utbildning. Kaveh har lärt sig svenska fort och tar ett stort ansvar i arbetet. Idag jobbar han med fast anställning på heltid och i december kom beskedet som vi hoppats på, uppehållstillstånd i Finland och en möjlighet till att börja bygga upp sitt liv på allvar på Åland. I framtiden hoppas Kaveh på att få jobba inom redovisning som han är utbildad inom och drömmarna är att en dag få äga ett eget hus.



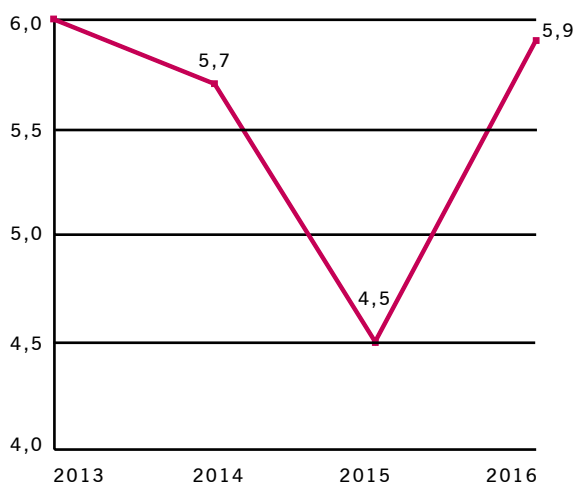
VERKTYGET WORKPLACE TOGS I BRUK I SLUTET AV ÅRET.  
BÅDE STORA OCH SMÅ NYHETER KAN LÄGGAS UT AV  
ALLA MEDARBETARE.



## HÄLSA

Satsningar på friskvård är fortsatt viktiga och Åland Post subventionerar medarbetarnas fysiska och kulturella aktiviteter. I postterminalen finns både gym och yogarum, tillgängliga för personalen dygnet runt.

Sjukfrånvaron ökade tyvärr under året efter att ha sjunkit under de senaste åren. Det är främst långtidssjukskrivningarna som ökat, dels på grund av sjukdomar som inte är arbetsrelaterade, dels på grund av omställningar som skett inom bolaget under året. Förutom detta har Åland Post haft ett flera moderskapslediga som blivit sjukskrivna under graviditeten.



Åland Post jobbar kontinuerligt med friskvård och hälsa för att fånga upp problemen innan det är för sent och sjukskrivningen är ett faktum. En åtgärd som genomförts är en tätare dialog med företagshälsovården och medarbetare. Förutom detta arrangerar vi friskvårdsveckor, yogaklasser samt cirkelträning.

## LÖNEKARTLÄGGNING

Under 2016 presenterades resultaten av den nya lönestatistik för den åländska arbetsmarknaden som gjordes av Ålands statistik- och utredningsbyrå på initiativ av Åland Post. Nio företag med över 2000 anställda totalt deltog. Undersökningen gav Åland Post anledning att justera lönerna för vissa kategorier för att fortsatt ligga på en konkurrenskraftig nivå.

Åland Post gör varje år en lönekartläggning där kvinnors lön i förhållande till mäns kontrolleras. Kvinnors löner ligger mellan 95 % och 109 % av männens löner. Kvinnor har högre lön i sex av Åland Posts 16 lönegrupper och män har högre lön i sex lönegrupper. Övriga fyra lönegrupper är inte jämförbara då de inte representeras av båda könen.

SJUKFRÅNVAROPROCENT  
FÖR ÅREN 2013–2016



I POSTTERMINALEN FINNS BÅDE GYM OCH YOGARUM, TILLGÄNGLIGA FÖR PERSONALEN DYGNET RUNT.





Åland Post följer gällande miljölagstiftning och arbetar förebyggande för att möta framtida krav. Åland Post är certifierat inom miljöledningssystemet ISO 14001:2004. Miljöarbetet koordineras av staberna och följs upp av ledningsgruppen. Styrelsen godkänner årligen Åland Posts miljöpolicy. Miljöarbetet revideras årligen både internt och externt.

Verksamhetens väsentligaste miljöpåverkan består av utsläpp från transporter samt energiförbrukning i logistikterminalen. Utsläppen från transporter minskas främst genom ökad fyllnadsgrad och optimerade körsträckor vilket är en naturlig del av affärsverksamheten. För att minska utsläppen ytterligare utbildas samtliga chaufförer inom eco-driving och Åland Post investerar kontinuerligt i miljövänligare

fordon. Målet är att fordonsflottans koldioxidutsläpp ska understiga EU:s utsläppsmål för nya personbilar och lätta transportfordon år 2020 som presenterades vid klimatkonferensen i Paris 2015. För tunga fordon är Åland Posts mål att alla fordon ska uppfylla minst miljöklass Euro 4 år 2018 och Euro 5 år 2020.

Under 2017 ska miljöarbetet anpassas och certifieras enligt det nya miljöledningssystemet ISO 14001: 2015. Förberedelser har vidtagits under 2016. En omorganisering av ansvaret för miljöarbetet har genomförts och det fördelas numera på flera personer från olika affärsområden. En fokuspunkt ligger på att ytterligare öka miljöengagemanget hos varje medarbetare.

PERSONBILAR OCH LÄTTA TRANSPORTFORDON	ANTAL 31.12.16	CO <sub>2</sub> SNITT G/KM	MÅL 2020
Utdelningsbilar	15	123	95
Paketbilar	5	196	147

TUNGA FORDON	EURO 3	EURO 4	EURO 5	EURO 6
Antal per miljöklass 31.12.16	3	2	7	6

ENERGIFÖRBRUKNINGEN I LOGISTIKTERMINALEN FÖLJS UPP MÅNADSVIS. ÅLAND POST KÖPER ÅRLIGEN FÖRNYELSEBAR ENERGI I FORM AV VATTENKRAFT SOM SKA MOTSVARA DEN TOTALA ELFÖRBRUKNINGEN. ÅRSJÄMFÖRELSEN PÅVERKAS AV TILLBYGGNADERNA SOM FÄRDIGSTÄLLDES UNDER ÅR 2012 OCH 2016.

ENERGI LOGISTIKTERMINALEN SVIBY	2012	2013	2014	2015	2016
FJÄRRVÄRME, MWH/ÅR	1 394	1 397	1 177	1 141	1 517
ELFÖRBRUKNING, MWH/ÅR	1 562	1 928	1 870	1 904	2 223
KÖPT VATTENKRAFT, MWH/ÅR	1 700	1 900	2 000	1 900	2 500
GOLVYTA 31.12, M <sup>2</sup>	19 569	19 569	19 569	19 569	25 960



ÅLAND POSTS MÅL ÄR ATT ALLA TUNGA FORDON SKA UPPFYLLA MINST MILJÖKLASS EURO 4 ÅR 2018 OCH EURO 5 ÅR 2020.