



# Vårt hållbarhetsarbete

Åland Post är en betydande aktör i det åländska samhället. Vårt ansvar för hållbarhetsfrågor är centralt för bolagets utveckling och fortsatta förmåga att skapa värde för kunderna och det åländska samhället.

Vårt hållbarhetsarbete utgår från FN:s globala mål för hållbar utveckling och hållbarhetsmålen i den åländska utvecklings- och hållbarhetsagendan. Vi har tre prioriterade områden som vi arbetar med: miljö, medarbetare och samhälle.

Miljö, medarbetare och samhälle motsvarar Global Reporting Initiatives (GRI) miljömässiga, sociala och ekonomiska påverkan. Åland Post har tagit fasta på GRI:s redovisningsprinciper, men denna hållbarhetsredovisning är inte upprättad i enlighet med GRI Standards. De viktigaste områdena för oss är innovation för långsiktig tillväxt och lönsamhet, engagerade och friska medarbetare, jämställdhet och likabehandling samt minska utsläpp och energianvändning.





### 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  
hållbarhetsagendan 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



**GLOBALA MÅLEN**  
för hållbar utveckling

### 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 affärsmålen 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 attraktivt samhälle

Åland har haft en fungerande postal verksamhet i drygt 380 år. Genom att ställa om till varannandagsutdelning kan vi se till att Åland har tillgång till en högkvalitativ postutdelning även i framtiden.

## Skattegränsen

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

## 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.

## Exportintäkter

År 2023 genererade Åland Post 29,4 miljoner euro i intäkter från kunder utanför Åland. I och med vår satsning på Axa 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.



## 173 Arbetsplatser



Åland Post gör långsiktiga investeringar för att skapa förutsättningar för en hållbar tillväxt som ger fortsatt god avkastning till vårt samhälle i form av dividender, skatter och arbetsplatser. Åland Post har sedan det blev ett eget affärsverk år 1993 betalat 29 miljoner euro i avkastning (dividend) till Ålands landskapsregering.



## Välgörande julmärken

Åland Post stöder årligen olika välgörande projekt på Åland genom försäljningen av julmärken. Sedan starten 1993 har Posten skänkt över 200 000 euro som stöttat bland annat borreliaforskning, Matbanken och Hjärtstartare på Åland. Julmärkesmedlen riktar sig till allmännyttiga och ideella föreningar och organisationer som söker ekonomiskt stöd för att genomföra projekt till förmån för det åländska samhället.

År 2023 var det Röda korsets Ålands distrikt som var mottagare av julmärkesmedlen.

Läs mer på [www.alandpost.ax/sponsring](http://www.alandpost.ax/sponsring)

## Väsentliga områdena för Åland Post



Innovation för långsiktig tillväxt och lönsamhet



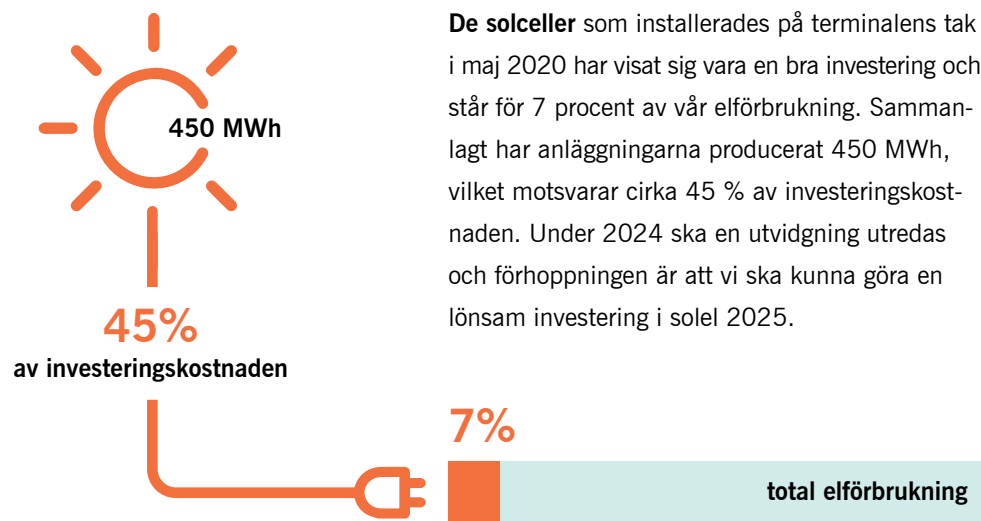
# Elförbrukningen sjönk

Våra insatser för att minska miljöbelastningen har haft fokus på dels fordonstrafiken, dels på energiförbrukningen i våra fastigheter.

Vi ser fortlöpande över vår energiförbrukning och försöker hitta sätt att minska den. Under det här året lyckades vi minska vår elförbrukning i terminalen i Sviby med 15 procent jämfört med 2022.

Det är ett löpande arbete som innefattar översyn av belysning, ventilation, användningen av våra kyl- och frysutrymmen med mera som lett till framstegen. Ett fokusområde under 2024 är att jobba vidare med belysning där tidsstyrning och äldre lysrörsarmaturer byts ut mot ledbelysning. Våra anställda uppmuntras också hela tiden att spara el – många små insatser i vardagen bidrar till ett bättre resultat.



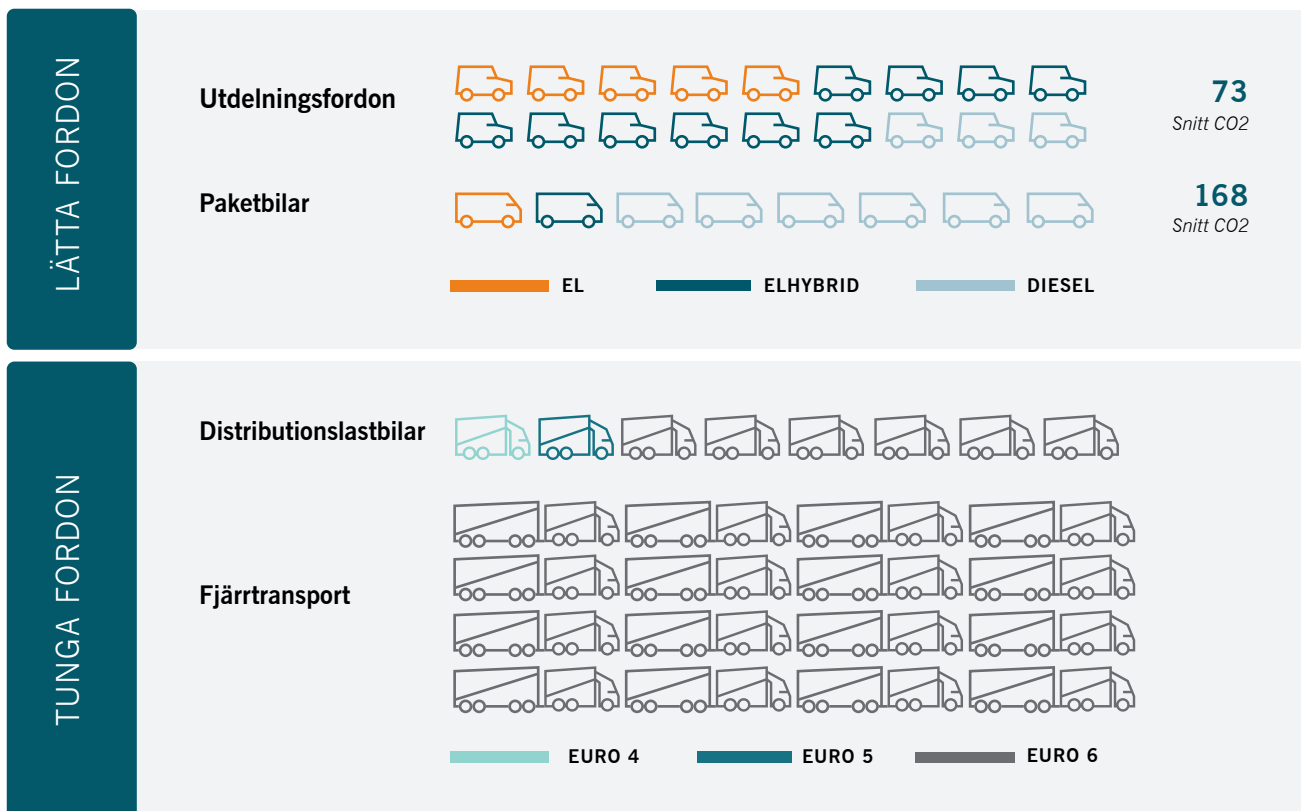


**De solceller** som installerades på terminalens tak i maj 2020 har visat sig vara en bra investering och står för 7 procent av vår elförbrukning. Sammanlagt har anläggningarna producerat 450 MWh, vilket motsvarar cirka 45 % av investeringskostnaden. Under 2024 ska en utvidgning utredas och förhoppningen är att vi ska kunna göra en lönsam investering i solel 2025.



**Vårt övergripande miljömål** är att vara fossilfria år 2035. Den största utmaningen är att lyckas uppgradera vår fordonsflotta till fossilfria alternativ. Det vi kommer att uppnå först är en fossilfri postutdelning, under året införskaffades två nya elbilar och fler är på kommande 2024. Införandet av varannandagsutdelning minskar antalet körda kilometer vilket självklart har en positiv miljöeffekt.

Vi ser även allt fler realistiska alternativ för elektrifierad paketbilsdistribution, men än så länge är det inte ekonomiskt hållbart att byta till fossilfria tunga fordon. Under åren har vi dock lyckats byta ut våra lastbilar så att vi nu endast har två fordon som inte håller eftersträvarsvärda utsläppsklass Euro 6. Vi följer noga med utvecklingen inom området och är redo att göra byten när möjligheten uppstår.



## Övergripande miljömål:

# Fossilfritt 2035

- Minska vår klimatpåverkan genom åtgärder som leder till lägre utsläpp av koldioxid och kväve, inklusive lägre bränsleförbrukning för våra transporter.
- Minska våra avfallsmängder genom produkt- och processutveckling samt en effektivisering av vår återvinning.
- Använda förbrukningsmaterial så sparsamt som möjligt och i mån av möjlighet välja miljöanpassade material.
- Minska vår förbrukning av el, värme och vatten, dels genom tekniska åtgärder som höjer energieffektiviteten, dels genom att uppmuntra personalen att ta större miljöansvar.
- Beakta miljöaspekter vid inköp och upphandling av varor och tjänster, sponsring och planering av tjänsteresor.

## Väsentliga områdena för Åland Post



Innovation för långsiktig tillväxt och lönsamhet



# Klimatpåverkan

**Åland Post följer gällande miljölagstiftning och arbetar förebyggande för att möta framtida krav.** Miljöarbetet koordineras av staberna och följs upp av ledningsgruppen. Styrelsen godkänner årligen bolagets hållbarhetspolicy. Åland Post har även tillsammans med flera andra storföretag på Åland ingått ett åtagande om att bland annat mäta och minska koldioxidutsläpp för scope 1 och 2. De direkta koldioxidutsläppen i scope 1 beräknas utifrån inköpta bränslemängder eller körd sträcka och fordonstyp. De indirekta utsläppen i scope 2 avser de egna verksamhetslokalernas el- och värmeförbrukning. Tillsammans utgör dessa verksamhetens väsentligaste miljöpåverkan.

## Scope 1 - Utsläpp från egna transporter

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 fordon med mindre utsläpp. Bolagets övergripande miljömål är att bli fossilfritt till år 2035 vilket ställer höga krav på planering och investeringar, men är självklart beroende av teknik- och prisutvecklingen i fordonsbranschen.

	2021	2022	2023
<b>Antal elbilar</b>	1	3	6
<b>Antal elhybridbilar</b>	11	12	11
<b>Antal dieselfordon</b>	36	33	33
<b>Koldioxidberäkning, ton/år</b>	<b>1039</b>	<b>925</b>	<b>901</b>

## Scope 2 - Energi verksamhetslokaler

Energiförbrukningen i logistikterminalen i Sviby är den klart största förbrukningsplatsen och följs upp månadsvis. Under 2023 har elförbrukningen i Sviby minskats i jämförbara siffror med 15 % från 2022 och målet är en fortsatt minskning med 5 % per år. I samband med energikrisen hösten 2022 valde Åland Post att inte teckna avtal för förnyelsebar energi i form av vind- eller vattenkraft för 2023, vilket ökade de beräknade koldioxidutsläppen. Nytt avtal för förnyelsebar energi har tecknats år 2024.

	2021	2022	2023
<b>Elförbrukning, MWh/år</b>	2316	1926	1528
<b>Egenproducerad solel, MWh/år</b>	116	124	116
<b>Köpt vind/vattenkraft, MWh/år</b>	1900	2200	-
<b>Fjärrvärme, MWh/år</b>	1833	1621	1741
<b>Koldioxidberäkning, ton/år</b>	<b>86</b>	<b>123</b>	<b>723</b>





## Öppet klimat för de anställdas åsikter

Under 2023 inleddes ett utvecklingsarbete av vår personalpolitik med sikte på en positiv och engagerande arbetskultur, ett arbete som dock bara hann påbörjas. Från årets medarbetarenkät tar vi avstamp för vårt personalarbete framåt.

Vi arbetar vidare på att skapa en bra arbetskultur där alla medarbetare känner sig delaktiga och både vill och vågar föra fram åsikter som kan bidra till förändringar i den egna arbetsvardagen. Vardagen ser givetvis olika ut beroende på vad man arbetar med; därför är det viktigt att allas perspektiv kommer fram.

Det vetenskapliga begreppet "Psykologisk trygghet" handlar precis om det, och har varit årets tema, en satsning som fortsätter under 2024. Tanken är att temat ska genomsyra vårt arbete. Under våren deltog alla anställda på chefsnivå i en utbildning där de får lära sig mer om hur man inspirerar medarbetare till ett ökat eget engagemang och ansvar.



I en **medarbetarenkät**, som genomfördes under året, fick alla välja ut fem fokusområden av 30 som de anser vara viktigast. Topprioritet blev *"rättvisa löner och förmåner"*, *"rättvis och kompetent chef"* och *"pålitlig ledning"*. Resultatet är en bra väggkost för vårt kommande personalarbete. Enkäten genomförs även 2024 och 2025. Då kan vi jämföra resultaten för att se om förändringar sker.

Vårt HRM-system byts ut nästa år och det har förberetts under det här året. För att få ett så effektivt och bra system som möjligt har de som använder systemet mest deltagit aktivt i utvecklingsprocessen.

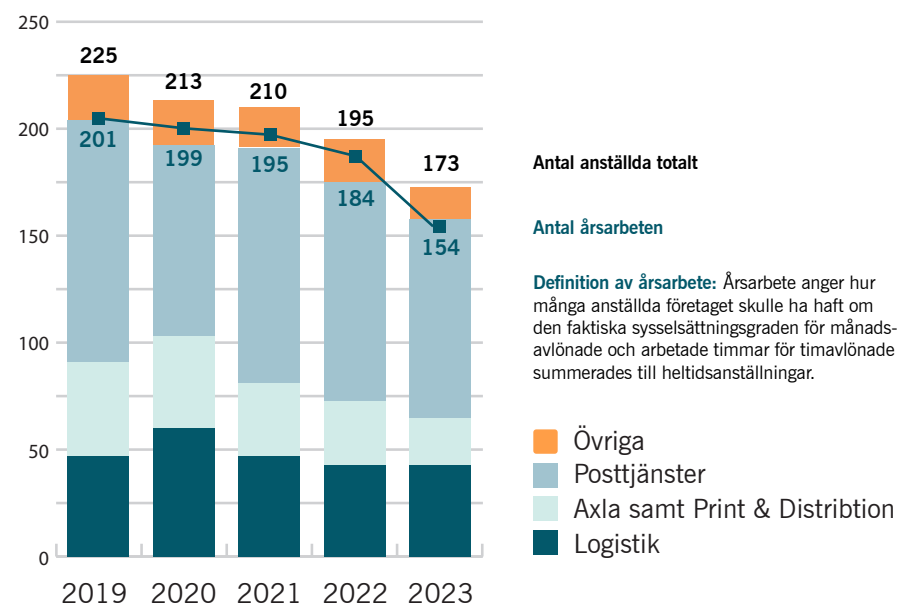
Enligt EU:s så kallade visseblåsardirektiv måste det finnas en kanal där anställda kan rapportera om de misstänker att oegentligheter sker inom företaget. Möjligheten infördes under året.

**Antalet anställda** har sjunkit under de senaste åren; till stor del som en följd av att affärsområdet Pack & Distribution ombildats till Axa Logistics som etablerat sig på fastlandet. Två omställningsförhandlingar genomfördes under året.

Vi arbetar aktivt för att stärka personalens hälsa. Frisknärvaron är hög, över 96 procent, och vi är måna om att stöda anställda så att de orkar arbeta tills de når full pensionsålder.

Åland Post är med i nätverket Bärkraft som arbetar för ett hållbart Åland. Vår personalchef Marika Lindström valdes i december 2023 till en av två ordförande för gruppen Hållbara storföretag.

## ANTAL ANSTÄLLDA SAMT ÅRSARBETEN



### VIKTIGA HÄNDELSER 2023

- Medarbetarenkät
- Införande av kanal för visseblåsare
- Förberedelser för nytt HRM-system

### FOKUS FRAMÅT

- Arbeta vidare med medarbetarenkäter
- Implementera nytt HRM-system
- Fortsatt arbete med temat *"psykologisk trygghet"*

# 96%

## frisknärvaro hos personalen 2023

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

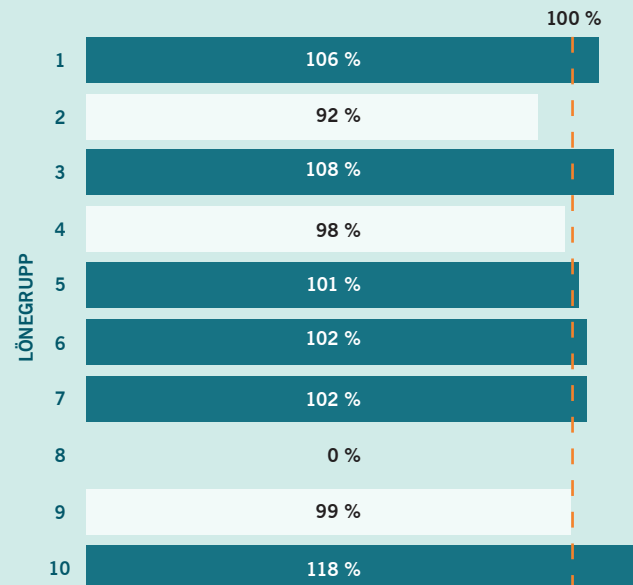
## Anställdas medelålder

# 44 år

Antal arbetade år /anställd:

# 10 år

## Kvinnors lön i förhållande till männens



100 % visar att kvinnors lön i förhållande till männens är helt likvärdig. Alla befattningar värderas och utgående från värderingen hamnar den befattningen i en lönegrupp. Ingen kvinna var anställd i någon befattning i grupp 8 under 2023.

## Väsentliga områdena för Åland Post



Innovation för långsiktig tillväxt och lönsamhet