

LÄPINÄKYVÄ
Alko
NO FILTER
• 2017 •
VUOSIKERTOMUS

SISÄLLYSLUETTELO

TAVOITTEET JA TULOKSET

Toimitusjohtajan katsaus	4
Alkon perustehtävä	7
Toimintaympäristö	9
Strategia ja tavoitteet	11
Avainluvut ja tulokset	13

HALLINNOINTI

Hallinnointiperiaatteet	24
Hallitus ja valiokunnat	26
Johtoryhmä	30
Johdon palkitseminen	33
Riskienhallinta	36

VASTUULLISUUS

Vastuullisuustyön kohokohdat	39
Sidosryhmät ja olennaisuus	41
Alkoholihaittojen ehkäisy	45
Vastuullinen hankinta	49
Taloudelliset vaikutukset	54
Ympäristövastuu	58
Henkilöstö ja työhyvinvointi	63
Raportointiperiaatteet	74
GRI-indeksi	77

TILINPÄÄTÖS

Vuosi 2017 tiivistetysti	81
Hallituksen toimintakertomus	82
Hallintoneuvoston lausunto	90

TAVOITTEET JA TULOKSET



**“Vuonna 2017
halusimme
edelleen vahvistaa
asiakkaidemme
tyytyväisyyttä
Alkon tunnetusti
hyvään palveluun.”**

Leena Laitinen

Toimitusjohtajan katsaus

Strategiamme pohjautuu neljään kulmakiveen. Haluamme tarjota parasta asiakaskokemusta ja parasta työtä, olla aktiivinen vaikuttaja yhteiskunnassa sekä tehokas yrittäjä.

Yhteiskunnallisena tavoitteenamme on alkoholihaittojen vähentäminen yhteiskunnassa. Siten vastuullisuus ei ole Alkossa erillisiä hankkeita, vaan koko toiminnan perusta. Toteutamme vastuullista rooliaamme pitämällä huolen, että myymme ja ostimme tuotteita vastuullisesti, pitämällä toimintamme ympäristön kannalta kestävällä pohjalla sekä huolehtimalla työntekijöidemme osaamisesta ja hyvinvoinnista.

Suomalaisten mielestä olemme onnistuneet vastuullisessa roolissamme, sillä suomalaisista 60 prosenttia (62) pitää Alkoa hyvänä tapana rajoittaa alkoholihaittojen laajuutta.

Viime vuosi oli Alkolle käänteentekevä uudistusten vuosi. Toimintaympäristömme kannalta merkittävin uudistus oli eduskunnan joulukuussa hyväksymä alkoholilain uudistus. Muutoksella on vaikutusta Alkoon tulevaisuudessa, mutta lain todelliset seuraukset selviävät vasta myöhemmin, kun laki on ollut jonkin aikaa voimassa.

VASTUULLISUUS ON KAIKEN TOIMINTAMME KESKIÖSSÄ

Alkoholi ei ole tavanomainen hyödyke, vaan laillisesti myytävä tuote, joka voi aiheuttaa voimakasta psyykkistä ja fyysistä riippuvuutta. Suomalaisilla työpaikoilla alkoholinkäyttö aiheuttaa vähintään 500 miljoonan euron, mahdollisesti jopa miljardin euron suuruiset vuosittaiset kustannukset.

Alkon vastuulliseen toimintamalliin kuuluu alkoholiin liittyvistä terveydellisistä ja sosiaalisista vaikutuksista viestiminen. Tätä työtä teimme viime vuonna yhteistyökumppaniemme kanssa muun muassa seminaarien, kampanjoiden ja blogiyhteistyön avulla. Lasten seurassa- ja Selvästi hyvää työtä -ohjelmamme haastoivat viime vuonna pohtimaan omaa alkoholinkäyttöä ja sen vaikutusta ympäröiviin ihmisiin eri tilanteissa. Vuonna 2018 haluamme kannustaa vanhempia ja valmentajia alkoholinkäytön nollalinjaan lasten junioritoiminnassa Lapsen taakka -kampanjalla.

Kuluttajat ovat yhä kiinnostuneempia tuotteiden alkuperästä ja jäljitettävyydestä. Jaamme kuluttajien toiveen siitä, että tuotteiden taustojen pitää olla kunnossa, eikä hankintaketjusta tule löytyä epäeettisiä käytäntöjä. Kaikki Alkon tavarantoimittajat ovat sitoutuneet Amfori BCSI:n eettisiin toimintaperiaatteisiin. Vuonna 2018 keskustelun aiheena pysyivät kestävämmät työolot Etelä-Afrikassa.

Käynnistimme syksyllä 2017 uuden toimenpiteiden sarjan, jolla tähdätään vastuullisuuden parantamiseen hankintaketjussa. Osana kehitystoimenpiteitä aloitimme tavarantoimittajien kanssa projektin, jonka tavoitteena on edistää ihmisoikeuksien toteutumista hankintaketjussa. Kevään 2018 aikana tulemme tarjoamaan yhteistyökumppaneillemme konkreettisia työkaluja hyödynnettäväksi tässä työssä.

Julkaisimme viime vuonna ihmisoikeusitouxen. Yhtiö tukee ja kunnioittaa kaikkia kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia. Edellytämme henkilöstömme ja yhteistyökumppanien kunnioittavan kaikkia kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia, ja rohkaisemme yhteistyökumppaneitamme jatkuvasti parantamaan omaa toimintaansa tällä alueella.

Toteutamme vastuullista tehtävääme huolehtimalla, että alkoholia ei myydä alaikäisille tai päihtyneille eikä sitä välitetä alaikäisille. Tässä tehtävässämme onnistuimme viime vuonna yli tavoitetason. Ikärajojen mystery shopping -tutkimuksessa onnistuimme 95 prosentissa testikäyntejä (tavoite 92 %, huipputavoite 95 %). Viime vuoden aikana toteutimme yhteensä 4,6 miljoonaa ikärajan tarkastusta.

Vuoden keskeisiä vastuullisuustekoja

- Alkoholin myynninvalvonnan Kieltäytymiskoulu-viestintäkampanja.
- Lasten seurassa- ja Selvästi hyvää työtä -ohjelmien toimenpiteet, mm. Fragile-näytelmän esittäminen eri puolilla Suomea, työnantajille tehtävän sähköisen työkalun työstäminen.
- Vastuullisen hankinnan verkkokoulutus 2.0 valmistui.

KEHUN ARVOISIA KOHTAAMISIA ASIAKKAIDEMME KANSSA

Vuonna 2017 halusimme edelleen vahvistaa asiakkaidemme tyytyväisyyttä Alkon tunnetusti hyvään palveluun. Jatkoimme uuden myymäläkonseptimme levittämistä myymäläverkostossa, jotta myymälöissä asiointi olisi aiempaankin sujuvampaa. Kehitimme verkkokaupparamme helppokäyttöisyyttä ja panostimme digitaalisiin asiakaskohtauksiin. Syvensimme asiakasymmärrystämme uusilla asiakaskyselyillä sekä syvällisemmällä tutkimuksella erilaisten asiakastyyppeiden toiveista ja tarpeista.

Alkon strategisena tavoitteena on olla Suomen paras palveluyritys ja suunnannäyttäjä parhaan asiakaskokemuksen tarjoamisessa myymälässä, verkkokaupassa sekä asiakaspalvelun palvelukanavissa. Paras asiakaskokemus on myös kaikkea Alkon tekemistä ja henkilöstön palkitsemista ohjaava mittari. Alko oli kuudetta vuotta peräkkäin kaupan alan paras asiakaspalvelussa. Upeasta tuloksesta huolimatta suhtaudumme nöyrästi ja ketterästi palveluidemme kehittämiseen. Haluamme oppia ja kehittää jatkossakin yhdessä asiakkaidemme kanssa. Koko Alkon palveluverkosto uudistuu ripeää vauhtia uuden konseptin mukaiseksi. Vuonna 2018 uudistuksia toteutetaan yli 40, joista 13:a suunnitellaan jo ensimmäiselle vuosineljännekselle.

Onnistumisemme asiakaskokemuksen kehittämisessä

- Asiakkaat arvostivat Alkon kuudetta vuotta peräkkäin asiakaspalvelultaan kaupan alan parhaaksi Kansallisessa asiakaspalvelupalaute -tutkimuksessa.
- Vuoden 2017 aikana uudistimme 40 myymälää uuden konseptin mukaisiksi.
- Chat-asiakaspalvelu aloitti uutena palvelukanavana.
- Verkkokaupprojehti palkittiin vuoden IT-projektiksi Management Events CIO 2017 -tapahtumassa sekä Suomen parhaaksi verkkokaupaksi Magenta Advisoryn Suomen Digimenesityjät 2018 -kilpailussa.

PARAS TYÖ

Asiakaskokemuksessa onnistuminen edellyttää, että työntekijäkokemus on hyvällä tasolla. Mittaamme onnistumistamme parhaan työn tarjoamisessa säännöllisesti. Alkossa henkilöstökokemus on pysynyt korkeana jo kymmenen vuotta. Palvelualan vertailussa olemme myös vahvoilla. Uuden oppiminen ja onnistumisen ilo nousivat vahvasti esiin henkilöstöltä saadussa palautteessa.

Vuosi 2017 oli organisaation näkökulmasta uudistumisen ja oppimisen vuosi. Alko uudisti vuoden 2017 alussa myymäläorganisaationsa siten, että myymälät toimivat jatkossa myymäläryhmissä. Samalla muutettiin myymälöiden esimiesten roolia. Myymäläpäälliköistä tuli palvelupäälliköitä ja heistä jokainen vastaa jatkossa 1–5 myymälästä.

Alkon onnistumisen kulmakivet ovat palveluosaaminen ja tuoteasiantuntemus, joilla alkolaiset tuottavat päivittäin huippuasiakaskokemuksia. Työkulttuurimme ytimessä ovat yhteisöllisyys, osallistuminen ja joustavuus.

Haluamme myös jatkossa tarjota parasta työtä nykyisille ja uusille työntekijöille.



“Käynnistimme syksyllä 2017 uuden toimenpiteiden sarjan, jolla tähdätään vastuullisuuden parantamiseen hankintaketjussa.”

Onnistumisemme Paras työ -tavoitteessa

- Koko henkilöstön Pulssi- ja innostusindeksi oli hieman matalampi kuin edellisenä vuonna, mutta edelleen hienolla tasolla 4,05–4,12 asteikolla 1–5.
- Myymäläverkoston organisointi ja johtamisjärjestelmä uudistettiin.
- Vapaaehtoinen myymäläryhmätyöskentely käynnistynyt hyvin.
- Makupankki-työkalu kehitettiin henkilökunnan tuoteosaamisen tueksi ja tiedon jakamiseksi.

TOIMINNAN TEHOKKUUS

Alko ei pyri lisäämään alkoholin kulutusta eikä maksimoimaan voittoa, mutta toimii mahdollisimman tehokkaasti. Kehitimme viime vuonna digitaalisia palveluitamme ja uudistimme myymäläverkostoamme. Kehityspanoksista huolimatta säilytimme toimintamme kustannustehokkaana.

Alkon myymäläkonseptiuudistuksen yhteydessä on pyritty tilatehokkuuteen. Olemme onnistuneet tarjoamaan entistä suuremman määrän tuotteita kompaktimmalla pinta-alalla myymälöiden tilatehokkuutta optimoimalla. Myymäläpinta-ala laski viime vuonna 1,3 prosenttia. Tilatehokkuus myös pienentää ympäristövaikutuksiamme ja vie meitä eteenpäin tavoitteeseemme vähentää myymäläverkoston energiankulutusta 10 prosentilla.

- Kustannustehokkuus säilytetty kehityspanoksista huolimatta.
- Toimituslupaus verkkokaupassa 99 prosenttia.
- Osingonmaksukyky ylläpidetty.
- Alkon myymäläverkosto on laaja ja 3/4 suomalaisista asuu alle neljän kilometrin päässä Alkon palveluista.

KATSE TULEVAAN

Alko on luomassa strategiaa vuosille 2018–2021. Asiakkaan tarpeet, parhaan mahdollisen työn tarjoaminen henkilökunnallemme sekä toiminnan tehokkuus ja vastuullisuus löytyvät tulevaisuudessakin toimintamme ytimestä.

Vastuullisuus ja läpinäkyvyyden lisääminen ovat yhtiön prioriteetteja myös jatkossa. Haluamme tunnistaa oman toimintamme vastuullisuusvaikutukset entistä paremmin ja auttaa kumppaneitamme kehittämään omaa toimintaansa jatkuvan parantamisen periaatteella. Alko on tehnyt sosiaalisen vastuun yhteistyötä Amfori BS-CI:n jäsenenä vuodesta 2011 lähtien. Juomatoimialla on vielä paljon kehitettävää hankintaketjun eettisyyden ja läpinäkyvyyden edistämiseksi.

Eduskunta päätti uudesta alkoholilaista loppuvuonna 2017 ja laki astui osin voimaan vuoden 2018 alussa. Uusi laki mahdollistaa pidennyksiä myymälöidemme aukioloon ja noutopisteverkoston kehittämiseen. Tulemme jatkossakin palvelemaan kaikkialla Suomessa ja toimimaan lähellä asiakkaita.

Leena Laitinen
Toimitusjohtaja



Alkon perustehtävä

Alko on olemassa, jotta alkoholista aiheutuvat yhteiskunnalliset ja sosiaaliset haitat vähentyisivät

ALKO TEKEE ALKOHOLIHAITTOJA EHKÄISEVÄÄ TYÖTÄ JOKA PÄIVÄ



Alkolla on monia keinoja vaikuttaa alkoholihaittojen ennaltaehkäisyyn yhteiskunnassa. Toimenpiteillä on vaikuttavuutta sekä yksilötasolla että yhteiskunnallisella tasolla. Alkoholin aiheuttamat taloudelliset haittavaikutukset yhteiskunnalle ovat merkittäviä - vuositasolla kustannukset ovat THL:n arvion mukaan yli kaksi miljardia euroa. Ne syntyvät välillisistä kustannuksista, kuten tuotanto- ja työpanosmenetyksistä, sekä alkoholin käytön välittömistä kustannuksista, kuten järjestyksenpidosta, sosiaalihuollosta sekä erikoissairaanhoidon ja perusterveydenhuollon kustannuksista.

Alkoholin kokonaiskulutus ja alkoholihaitat kulkevat käsi kädessä: mitä enemmän alkoholia juodaan, sitä suurempi määrä haittoja aiheutuu.

ALKO ARVIOI PERUSTEHTÄVÄSSÄ ONNISTUMISTAAN VUOSITTAIN

Alkon yhteiskunnallista hyväksyttävyyttä mitataan Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen tekemällä Alkoholipoliittiset mielipiteet -tutkimuksella. Alkon hyväksyttävyys vuonna 2017 oli 60 prosenttia (2016: 62%). Hyväksyttävyyden tavoitetaso oli 63 prosenttia.

Alkon kehittää toimintaansa sidosryhmiltä vastaanotetun palautteen perusteella. Alkolla on laaja alkoholihaittojen ehkäisyyn liittyvä sidosryhmien verkosto. Yhteistyöhankkeissa ovat mukana Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL), A-Klinikkasäätiö, Ehkäisevän päihdetyön järjestö (Ehyt), Mannerheimin lastensuojeluliitto (MLL) ja Suomen vanhempainliitto (SVL). Esimerkkejä muista Alkon yhteistyökumppaneista ovat Suomen Olympiakomitea, Nuorten Akatemia ja poliisi.

Alko käy kaikkien yhteistyökumppaneidensa kanssa aktiivista keskustelua alkoholihaittojen ennaltaehkäisyn keinoista ja niiden vaikuttavuudesta. Alkon asiakaspalvelu eri kanavissa toimii aktiivisena palautteiden välittäjänä toimintamme kehittämisen tukena.

ALKO LUKUINA

Myymäloissämme asiakkaitamme palvelee keskimäärin 2 401 alkolaista. Valikoimassamme on juomia noin 70 maasta. Alkon pääkonttori sijaitsee Helsingissä ja neljä aluetoimistoa ympäri Suomen. Vuoden 2017 lopussa Alkolla oli 355 myymälää. Vuoden 2017 aikana avattiin yksi uusi myymälä Helsingin Kamppiin. Yhtään myymälää ei suljettu.

- 2 401 työntekijää (keskimäärin)
- 355 myymälää ja 66 noutopistettä
- 8 615 alkoholijuomaa
- 195 kotimaista tavarantoimittajaa ja valmistajaa sekä 276 ulkomaista tavarantoimittajaa
- 57,3 miljoonaa asiakaskäyntiä
- Liikevaihto: 1 174,8 miljoonaa euroa
- Liikevoitto: 52,6 miljoonaa euroa
- Omavaraisuusaste: 31,9 %
- Valtion omistus 100 prosenttia
- Perustettu: 1932
- Toimitusjohtaja: Leena Laitinen
- Pääkonttori: Helsinki



Toimintaympäristö

Alko haluaa tarjota asiakkailleen Suomen parasta henkilökohtaista palvelua. Sen vuoksi Alko kuuntelee asiakkaitaan ja muokkaa valikoimaansa sekä toimintaansa kuluttajien käyttäytymisen ja toiveiden mukaan.

TOIMINTAYMPÄRISTÖN MEGATRENDIT

	Alkon tahtotila	Toimenpiteet vuonna 2017	Tulevat toimenpiteet
Digitalisaatio	Alko haluaa tarjota Suomen parasta asiakaspalvelua monikanavaisesti.	Monikanavaisen palveluverkoston kehittäminen. Asiakasymmärryksen syventäminen asiakastutkimuksin. Uusien palvelumallien konseptointi ja pilotointi. Asiakaslähtöinen tuotevalikoiman kehittäminen palautteen perustuen.	Verkkokaupan toiminnallisuuksien kehittäminen. Uusien palvelumallien konseptointi ja pilotointi. Valikoiman kehittäminen asiakaslähtöisesti.
Ilmastonmuutos	Alko haluaa tarjota vastuullisesti tuotettuja tuotteita ympäri maailman.	Keskustelutilaisuudet tavarantoimittajien kanssa. Pohjoismainen yhteistyö ympäristövaikutusten pienentämiseksi. Asiakasviestinnän lisääminen esimerkiksi kuljetusrasitusta vähentävistä kevyistä lasipulloista.	Pohjoismaisten alkoholimonopoliin strategisessa ympäristösuunnitelmassa vuosi 2019 on energiankulutuksen ja päästöjen vähentämisen teemavuosi hankintaketjututkimuksessa. Vuonna 2020 työ keskittyy vedenkulutukseen, ja suunnitellut toimenpiteet sisältävät mm. hankintaketjun kartoituksen maailman vesiriskialueiden osalta.
Vastuullisuus ja kestävä kehitys	Vastuullisuus on Alkon toiminnan strateginen kulmakivi.	Alkoholihaittojen vähentäminen yhteiskunnassa vastuullisen myynnin ja sidosryhmäyhteistyön kautta. Omien ja hankintaketjun ympäristövaikutusten arviointi. Hankintaketjun riskimaiden Amfori BSCI -auditoinnit. Keskustelu- ja koulutustilaisuudet tavarantoimittajien ja paikallisyhteisöjen kanssa. Vastuullisen hankinnan Etelä-Afrikka -projekti.	Hankintaketjun vastuullisuutta kehitetään yhdessä yhteistyökumppanimme kanssa jatkuvan parantamisen periaatteella. Yhteistyöhankkeet alkoholihaittojen vähentämiseksi jatkuvat. Tavoitteena on, että vuoteen 2020 mennessä kaksi kolmesta riskimaista ostettujen juomien litramäärästä ovat joko Amfori BSCI -auditoitu tai muutoin vastuullisuussertifioituja (esim. Fair Trade, Fair for Life, For Life).
Kaupungistuminen	Asiakasta entistä suurempi osa asuu kasvukeskuksissa ja pääkaupunkiseudulla.	Alko kehittää myymäläverkostoaan asiakastarpeiden mukaan ja lisää myymälöiden määrää siellä, missä asiakasmäärät kasvavat.	Alko palvelee jatkossakin ympäri Suomen. Alkon verkkokaupasta voi tilata tuotteita 355 Alkon myymälään tai 66 noutopisteeseen.

Alkon perustehtävä on alkoholijuomien vähittäismyynti niin, että se ottaa huomioon myymiensä tuotteiden haittavaikutukset. Alkon toiminta perustuu ennen kaikkea sosiaali- ja terveyspoliittisiin tavoitteisiin. Sosiaali- ja terveysministeriö vastaa Alkon omistajaohjauksesta ja valvonnasta Alkolle laissa määritellyn erityistehtävänsä vuoksi.

Alkossa asiakkaita palvelee keskimäärin 2 401 alkolaista. Yhtiön valikoimassa on juomia noin 70 maasta. Alkon pääkonttori sijaitsee Helsingissä ja neljä aluetoimistoa ovat ympäri Suomen. Vuoden 2017 lopussa Alkolla oli 355 myymälää.

JUOMAHARRASTAMINEN YLEISTYY

Alkon tavoitteena on monipuolinen ja mielenkiintoinen, jatkuvasti kasvava ja uudistuva valikoima. Joka vuosi Alkon valikoima uudistuu yli tuhannella tuotteella. Yhdessä myymälässä on 150–3 000 tuotetta myymälän koon mukaisesti.

Valikoima perustuu asiakkaiden tarpeisiin. Alko huomioi asiakkailta tulleet toiveet ja palautteet sekä lisäksi tutkii jatkuvasti viimeisimpiä trendejä. Toiveiden, palautteiden ja trendien perusteella Alko tekee ostosuunnitelman ja päätökset siitä, millaisia tuotteita valikoimaan tarvitaan.

Alko haluaa tarjota asiakkailleen jatkossa entistä laajemmän kattauksen erikoisempia ja rajallisen saatavuuden tuotteita. Alko uudistaa vuonna 2018 erikoiseränsä ja valikoimiin tulee ensimmäisen vuoden aikana liki 500 erikoisuutta, jotka ovat saatavilla verkkokaupasta ja huippu- sekä erikoismyymälöistä.

ASIAKKAITA KIINNOSTAVAT AIDOT JA VASTUULLISET TUOTTEET

Alkon myyntiluvuista näkyy vuoden 2017 osalta se, että asiakkaita kiinnostavat edelleen luomutuotteet. Luomutuotteiden myynti kasvoi vuonna 2017 yli 23 prosenttia ja ylsi jo lähes 7 miljoonaan litraan. Myös eettisen kaupan tuotteiden myynti kasvoi edellisvuodesta noin 11 prosenttia ja oli noin 1,5 miljoonaa litraa.

Luomu- ja eettisen kaupan tuotteiden myynnin kasvu kertovat asiakkaiden halusta löytää tuotannoltaan kestäviä ja aitoja tuotteita. Helpottaakseen asiakkaiden valintoja Alko lanseerasi vuonna 2017 ympäristösymbolit, jotka kertovat lisätietoja juoman alkuperästä. Symbolien avulla asiakas löytää esimerkiksi vegaaniset tuotteet, paikallisen ympäristösertifiointin saaneet tuotteet tai alkuviinit.

TUOTTEIDEN VAIKUTUKSET YMPÄRISTÖÖN JA IHMISTEN ELÄMÄÄN PUHUTUTTAVAT

Alkon myymistä tuotteista iso osa tuodaan Suomeen maan rajojen ulkopuolelta ja tuotteiden logistiikalla on vaikutuksensa ympäristöön. Esimerkiksi kevyemmillä lasipulloilla pyritään vähentämään Alkossa myytävien tuotteiden ympäristövaikutuksia. Asiakkaat tunnistavat kevyet lasipullot Alkon hintaviestinnän yhteydessä ekotunnisteesta.

Kaikessa vähittäiskaupassa on huomioitava pitkät tuotantoketjut ja pyrittävä varmistamaan, että kaikissa vaiheissa kunnioitetaan työ- ja ihmisoikeuksia. Hankintaketjun läpinäkyvyys on Alkon toiminnan kehittämisen lähtökohta. Painopisteen tekemisessä tulee olla negatiivisten ihmisoikeusvaikutusten ennaltaehkäisyssä. Työkaluna tässä kehittämistyössä käytetään kansainvälisen vastuullisuusorganisaation Amfori BSCI:n eettisiä toimintaperiaatteita ja työkaluja, esimerkiksi tuottajien auditointeja. Alko teki vuonna 2017 yhteensä 16 auditointia.

Erityisesti viinin valmistuksessa sadonkorjuun sesonkiluonteisuus ja alkutuotannon kustannuspaineet asettavat haasteita työ- ja ihmisoikeuksien toteutumiselle. Vuonna 2017 painopiste oli Etelä-Afrikassa, jossa auditoinnit jatkuvat myös vuonna 2018. Tämän lisäksi uutena painopistealueena on Välimeren alue, ja siellä erityisesti Etelä-Italian tuotantoalueet.

Alkolla on kaikkiaan lähes 550 suomalaista ja muun maalaista tavarantoimittajaa. Alko käy tavarantoimittajiensa kanssa jatkuvaa vuoropuhelua valikoiman kehittämisestä ja valikoiman vastuullisuuden edistämisestä. Alko haastaa yhteistyökumppaneitaan jatkuvaan parantamiseen niin omassa toiminnassaan kuin omien yhteistyökumppaneidensa kanssa.

ALKOHOLI KESKUSTELUTTAA SUOMESSA

Pääministeri Juha Sipilän hallituksen alkoholilaki puhututti paljon Suomessa vuonna 2017. Keskustelua käytiin erityisesti Alkon ulkopuolella myytävän alkoholin prosenttirajan nostosta sekä valmistustaparojoituksen poistamisesta.

Laki hyväksyttiin eduskunnan käsittelyssä ennen joulutaukoa 2017. Vuoden 2018 alusta alkaen päivittäistavarakaupat, kioskit ja huoltoasemat saavat myydä enintään 5,5 prosentista alkoholia ilman valmistustaparojoitusta. Muutoksella on vaikutusta Alkoon tulevaisuudessa, mutta lain todelliset seuraukset selviävät vasta myöhemmin, kun laki on ollut jonkin aikaa voimassa.

Alkoholin matkustajatuonti kääntyi laskuun jo ennen lain voimaantuloa. Tähän vaikuttavat muun muassa Viron veronkorotukset. Vuonna 2017 Suomessa kulutettiin yhteensä 10,4 litraa sataprosenttista alkoholia. Alkon osuus kaikesta Suomessa nautitusta alkoholista on 32 prosenttia.

Lainmuutos ei tuonut Alkon perustehtävään merkittävää muutosta. Se mahdollisti Alkon myymälöiden aukioloajan maltillisen laajentamisen. Alko jatkaa lakimuutoksen jälkeenkin vastuullisen perustehtävänsä toteuttamista. Keskustelu alkoholista varmasti jatkuu Suomessa ja Alko haluaa aktiivisesti osallistua siihen.

ALKO PALVELEE KAIKKIALLA SUOMESSA

Alko haluaa tarjota asiakkailleen parasta asiakaskokemusta ja palvella asiakkaitaan siellä, missä nämä haluavat asioida. Alkon loppuvuodesta 2016 avattu verkkokauppa voitti vuonna 2017 kaksi palkintoa, kun se valittiin vuoden It-projektiksi ja palkittiin Suomen parhaana verkkokauppana. Alko jatkaa digitaalisten palveluidensa ja kanaviensa kehittämistä myös jatkossa.

Alko panostaa merkittävästi asiakaskokemuksen kehittämiseen kaikissa kanavissa ja miellyttävä myymäläympäristö on osa kokemusta. Alkon uudistettu myymäläkonsepti sekä kolme eri myymälätyyppiä tuovat yhtiön liikepaikat uudelle tasolle.

Alko remontoi kaikki myymälänsä uuden konseptin mukaisiksi seuraavien viiden vuoden aikana. Vuonna 2017 noin 40 myymälää sai uuden ilmeen ja tahti jatkuu samanlaisena myös vuonna 2018.



Vastuullista alkoholin myyntiä

Alkon tavoitteena on tarjota parasta asiakaskokemusta ja parasta työtä, olla aktiivinen vaikuttaja yhteiskunnassa sekä tehokas yritys.

ALKON MISSIO JA VISIO STRATEGIAKAUDELLE 2017–2019



PARASTA ASIAKASKOKEMUSTA

Alko haluaa tarjota asiakkailleen asiantuntevinta ja henkilökohtaista asiakaskokemusta asiointipolun eri vaiheissa kaikissa palvelukanavissa. Myymälöiden, noutopisteiden ja verkkokaupan lisäksi asiakkaita palvelee puhelimitse ja sähköpostitse sekä lokakuussa käyttöön otetulla chat-asiakaspalvelulla. Alko uudisti asiakassegmentointinsa, jotta asiakkaiden käyttäytymistä ja kulutustapoja selittäviä tekijöitä ymmärrettäisiin paremmin.

Joulukuussa hyväksytty alkoholilain muutos mahdollistaa arkipäivinä aiempaa laajemmat Alkojen aukioloajat. Aukioloa laajennetaan maaliskuun 2018 alussa asiakastarpeiden ja lain raamien pohjalta.

Alkon vuonna 2017 uudistetun myymäläkonseptin eri myymälätyypit palvelevat erilaisissa ympäristöissä joustavasti ja vastaavat kulloiseenkin kysyntään. Koko Alkon palveluverkosto uudistuu lähivuosien aikana uuden konseptin mukaiseksi. Vuonna 2017 Alkon 355 myymälästä noin 40 uudistettiin nykyiseen konseptiin ja vuonna 2018 uudistustahti pysyy suurin piirtein samalla tasolla. Myymäläverkostoa kehitetään jatkuvasti vastaamaan toimintaympäristössä tapahtuvia muutoksia. Mikäli alkoholilakimuutoksen seurauksena asiakasmäärät muuttuvat, niin myymälöiden kokoa ja valikoimaa voidaan mitoittaa uuteen tilanteeseen.

Tuotevalikoimaa kehitetään jatkuvasti asiakaskysynnän ja trendien pohjalta. Alkon valikoimassa on noin 7 500 tuotetta.

OSAAMISELLA JA JOUSTAVUUDELLA PARASTA TYÖTÄ

Alkon organisaatiorakennetta uudistettiin vuonna 2017. Toimintaa johdetaan entistä suuremmissa kokonaisuuksissa eli myymäläryhmissä ja työtä tehdään työssäkäyntialueilla. Tällä mahdollistetaan myös parempi työn tarjonnan ja kysynnän kohtaaminen. Uudessa työkuultuuri omalla johtajuus on entistä tärkeämpää.

Uudet työskentelytavat ja työvälineet ovat olleet käytössä jo useita vuosia. Muutos tarjoaa samalla mahdollisuuksia työkuultuuriin uudistamiseen. Oppiminen tapahtuu entistä enemmän etäkoulutuksena; osaamista jaetaan aktiivisesti ja asiakkaan kysymyksiin etsitään vastauksia sisäisen verkoston kautta.

VASTUULLISUUDEN SUUNNANNÄYTTÄJÄ

Alko haluaa olla aktiivinen toimija yhteiskunnassa, edelläkävijä vastuullisuudessa ja profiloitua sidosryhmiä – asiakkaita, alkolaisia, mediaa, poliittisia päättäjiä ja tavarantoimittajia – kiinnostavilla osa-alueilla.

Alko tuo tehtävänsä mukaisesti esille alkoholin vaikutuksia terveyteen ja hyvinvointiin sekä tukee alkoholitutkimusta. Myymälöissä, noutopisteissä ja verkkokaupassa ikärajavalvonnan tinkimätön hoitaminen on keskeinen tavoite. Tuotteiden toimitusketjun jäljitettävyyden, eettisyys ja kestävä kehitys korostuvat entisestään.

TEHOKAS KETJUOHJAUS JA ASIAKASKOKEMUSTA TUKEVAT PROSESSIT

Alkon tavoitteena on toimia tehokkaasti niin ulkomaisiin erityistehtävyyhtiöihin tai muihin palveluyrityksiin verrattuna. Myymäläverkosto ja monikanavaiset palvelut edellyttävät sujuvia liiketoimintaprosesseja ja tarkoituksenmukaista tietojärjestelmärakennetta.

ALKOLAISILLA ON MAHDOLLISUUS OSALLISTUA STRATEGIAPROSESSIIN

Alkolla on vuonna 2016 päivitetty strategia, joka vastaa hyvin myös tämän hetken tarpeisiin.

Yhtiön strategian uudistaminen aloitettiin loppuvuonna 2017. Strategian uudistamistyön on tarkoitus olla valmis loppukesästä. Kaikilla alkolaisilla on mahdollisuus osallistua strategian uudistamiseen.

VUODEN 2017 TAVOITTEET JA NIISSÄ ONNISTUMINEN

Strateginen tavoite	Saavutuksia vuonna 2017
Paras asiakaskokemus	- Kansallinen asiakaspalvelupalaute -tutkimus (Taloustutkimus Oy): kaupan alan 1. sijalla kuudetta vuotta peräkkäin - Myymäläkonsepti uudistettiin. Vuonna 2017 uudistimme lähes 40 myymälää uuden konseptin mukaisiksi. - Chat-asiakaspalvelu aloitti uutena palvelukanavana. - Verkkokaupaprojekti palkittiin vuoden IT-projektiksi Management Events CIO 2017 -tapahtumassa sekä Suomen parhaaksi verkkokaupaksi Magenta Advisoryn Suomen Digimenestyvät 2018 -kilpailussa.
Paras työ	- Pulssi- ja innostusindeksi hieman matalampi kuin edellisenä vuonna, mutta edelleen hienolla tasolla 4,05–4,12 - Myymäläverkkoston organisointi- ja johtamisjärjestelmä uudistettiin. - Vapaaehtoinen myymäläryhmätyöskentely käynnistynyt hyvin. - Makupankki-työkalu kehitettiin henkilökunnan tuoteosaamisen tueksi ja tiedon jakamiseksi.
Aktiivinen vaikuttaja yhteiskunnassa	- Myymälöissä nuoren asiakkaan ikä tarkastettiin 95 prosentissa mystery shopping -testikäyntejä (TNS Kantar Oy), myymälöissä tehtiin yli 4,6 milj. ikärajan tarkastusta. - Lasten seurassa- ja Selvästi hyvää työtä -ohjelmat haastoivat pohtimaan omaa alkoholinkäyttöä eri tilanteissa. - Vastuullisen hankinnan verkkokoulutus 2.0 valmistui. - Tuotetietojen laajennus neljällä uudella ympäristövastuulliseen tuotantotapaan ja -olosuhteisiin liittyvällä tuotetiedolla: vegaaninen, alkuvini, paikallinen kestävä kehityksen sertifiointi ja kevyempi lasinen viinipullo. Uudet symbolit tukevat asiakkaiden ekologisia valintoja sekä myymälöissä että verkkokaupassa. Vuoden lopussa noin 13 prosentilla koko valikoimasta oli yksi tai useampi ympäristötuotetieto. - Taloustoimittajat arvioivat Alkon viestinnän Suomen parhaaksi.
Tehokas yritys	- Kustannustehokkuus säilytetty kehityspanoksista huolimatta. - Toimituslupaus verkkokaupassa 99 prosenttia - Osingonmaksukyky ylläpidetty. - Alkon myymäläverkosto on laaja ja 3/4 suomalaisista asuu alle neljän kilometrin päässä Alkon palveluista.



Avainluvut ja tulokset

Alkon strategisina tavoitteina on tarjota parasta asiakaskokemusta, parasta työtä, olla aktiivinen vaikuttaja yhteiskunnassa ja toimia tehokkaana yrityksenä. Vuoden 2017 aikana Alko jatkoi digitaalisten palveluidensa kehittämistä ja hankintaketjun vastuullisuuden varmistamista.

Myymäloissämme asiakkaitamme palveli vuonna 2017 keskimäärin 2 401 alkolaista. Valikoimassamme on juomia noin 70 maasta. Vuoden 2017 lopussa Alkolla oli 355 myymälää. Vuoden 2017 aikana avattiin yksi uusi myymälä Helsingin Kamppiin. Yhtään myymälää ei suljettu.

Alko jatkoi digitaalisten palveluidensa kehittämistä. Näiden joukossa on Alkon verkkokauppa, josta asiakas voi tilata yhtiön koko saatavilla olevan valikoiman tuotteita mihin tahansa myymälään tai noutopisteeseen. Verkkokaupassa oli vuoden 2017 päätteeksi vajaat 40 000 rekisteröitynyttä käyttäjää.

AVAINLUKUJA 2017

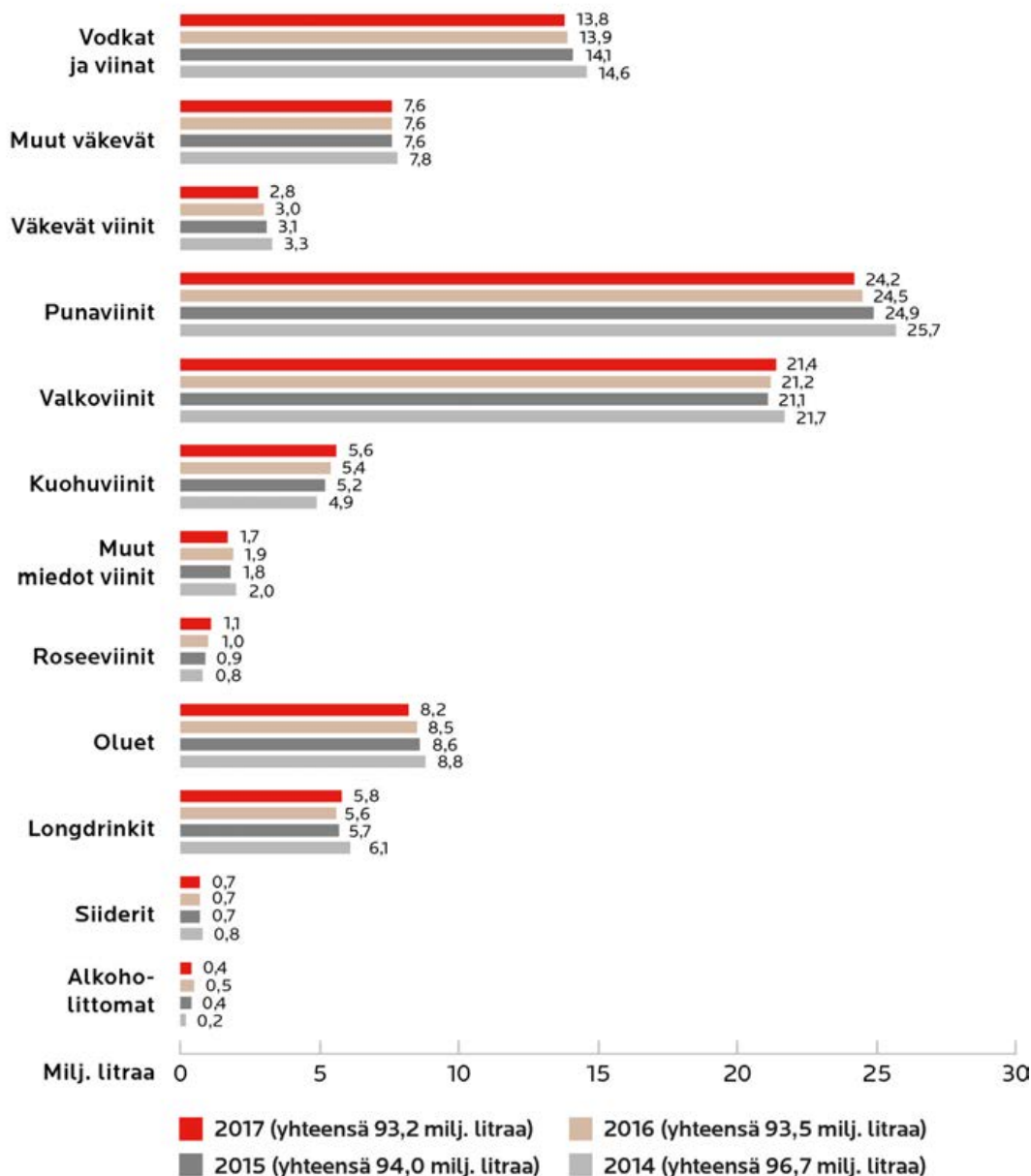


VALKOVIINIEN, KUOHUVIINIEN JA ROSEEVINIEN MYYNTI KASVOI VUONNA 2017

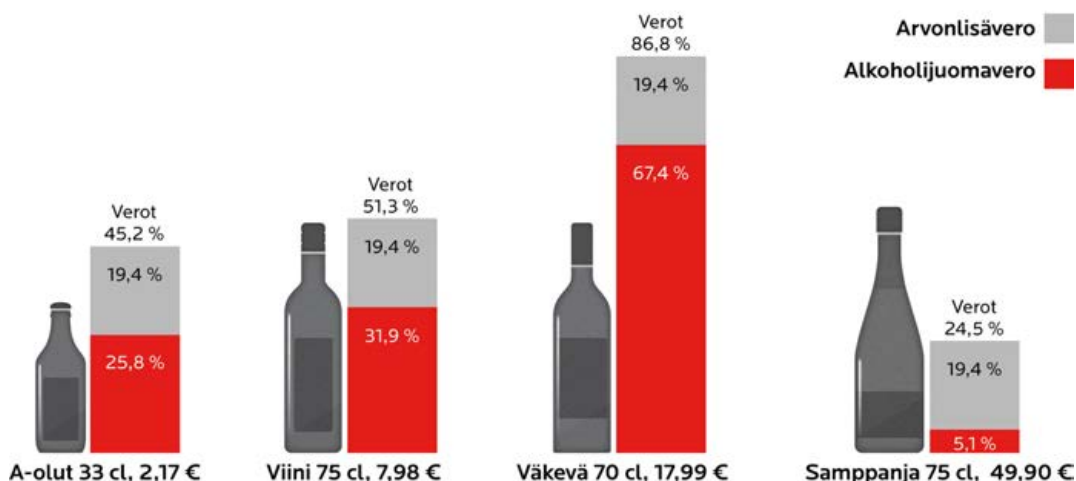
Alkon myynti litroina oli 93,2 miljoonaa litraa (93,5), joka oli 0,3 prosenttia vähemmän kuin edellisvuonna.

Väkevien alkoholijuomien litramyynti väheni 1,1 prosenttia ja panimotuotteiden 0,7 prosenttia. Mietojen viinien litramyynti kasvoi 0,1 prosenttia.

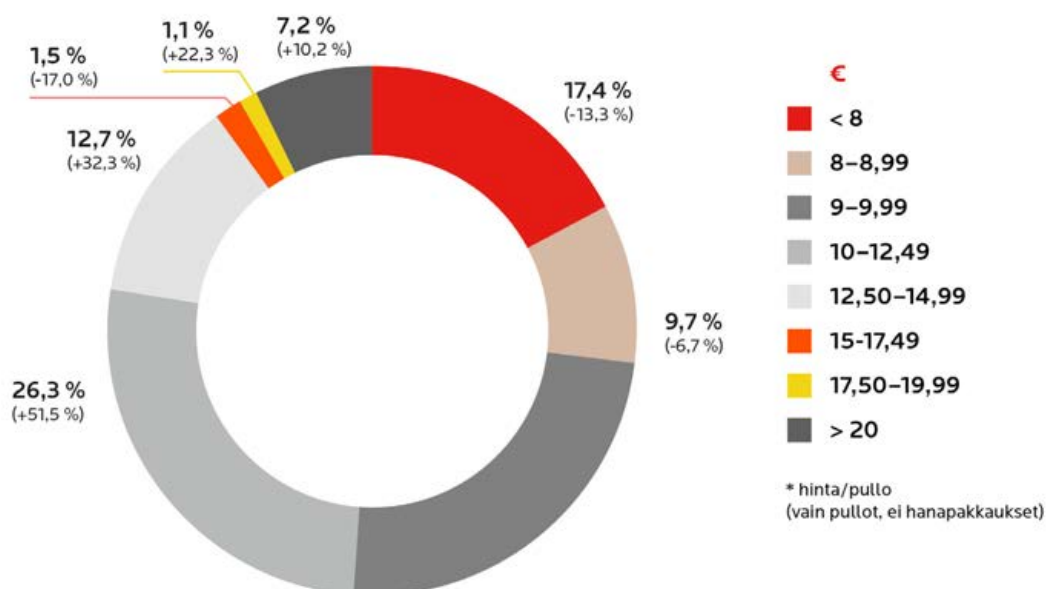
ALKON MYYNTI TUOTERYHMITÄIN (Milj. litraa)



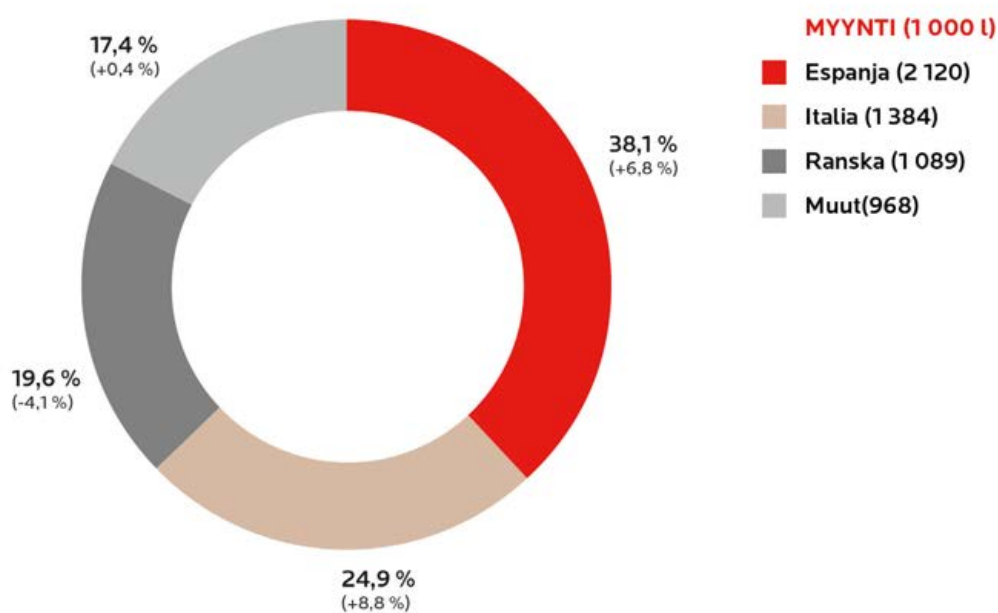
VERON OSUUS ERI ALKOHOLIJUOMISSA



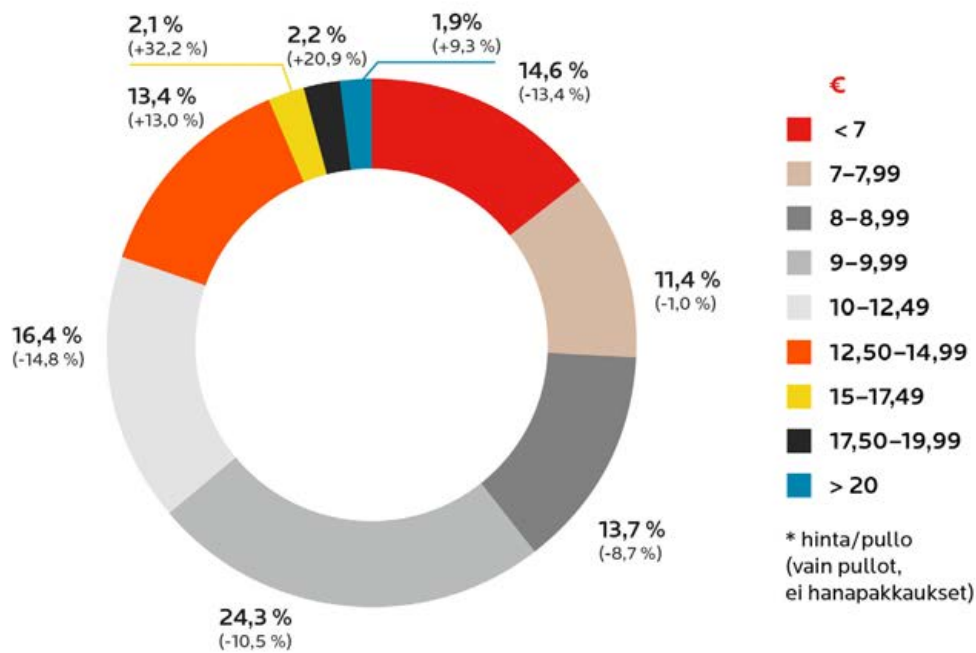
KUOHUVIINIEN MYYNTI HINTARYHMITTÄIN



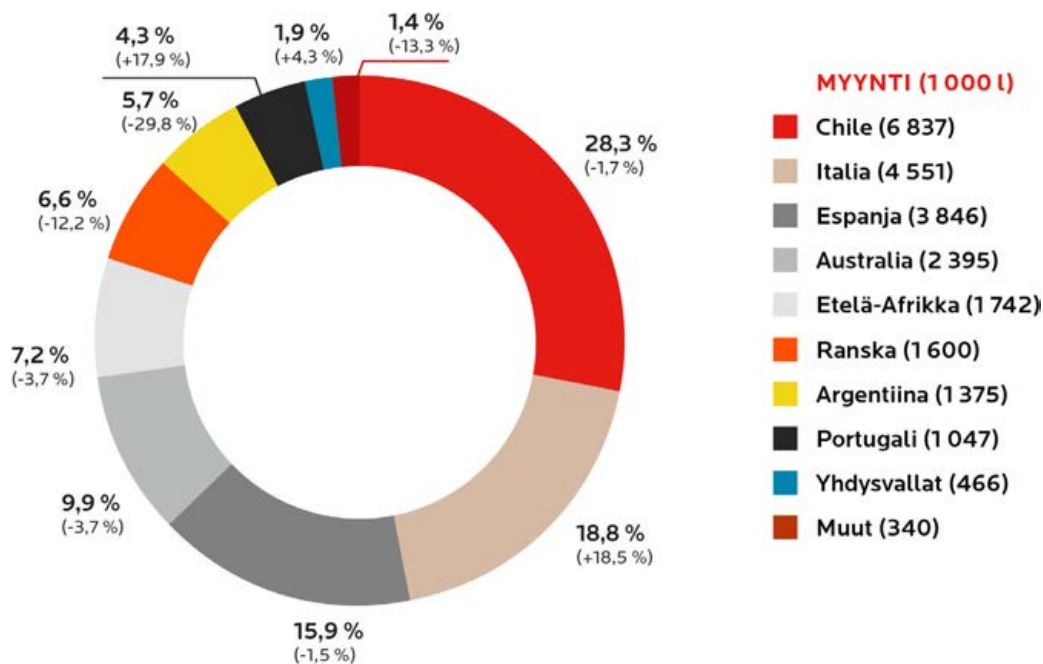
KUOHUVIINIEN MYYNTI ALKUPERÄMAAN MUKAAN



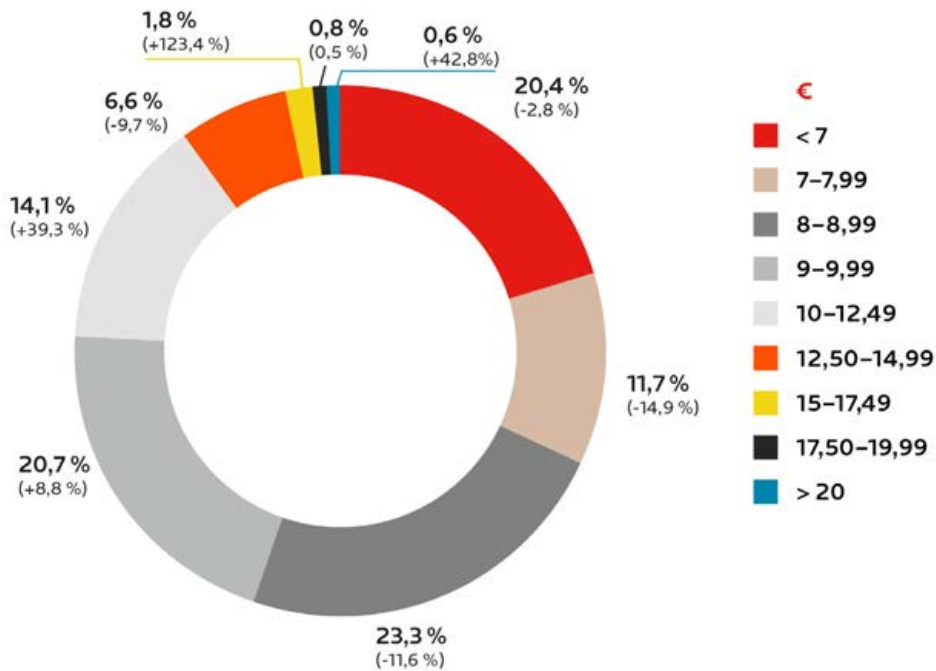
PUNAVIINIEN MYYNTI HINTARYHMITÄIN



PUNAVIINIEN MYYNTI ALKUPERÄMAAN MUKAAN

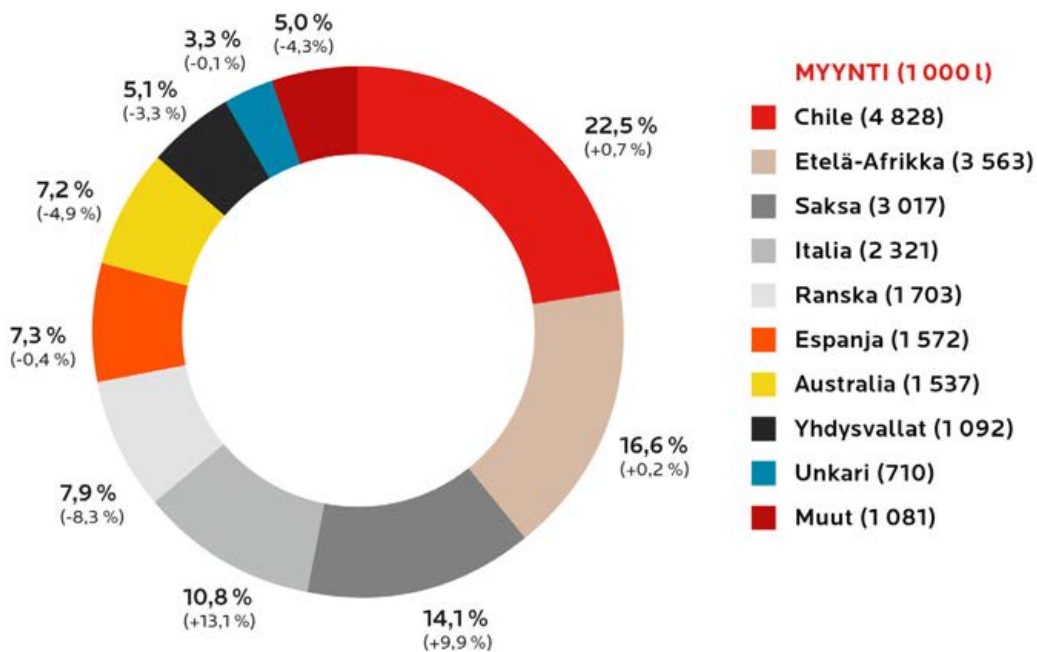


VALKOVIINIEN MYYNTI HINTARYHMITÄIN

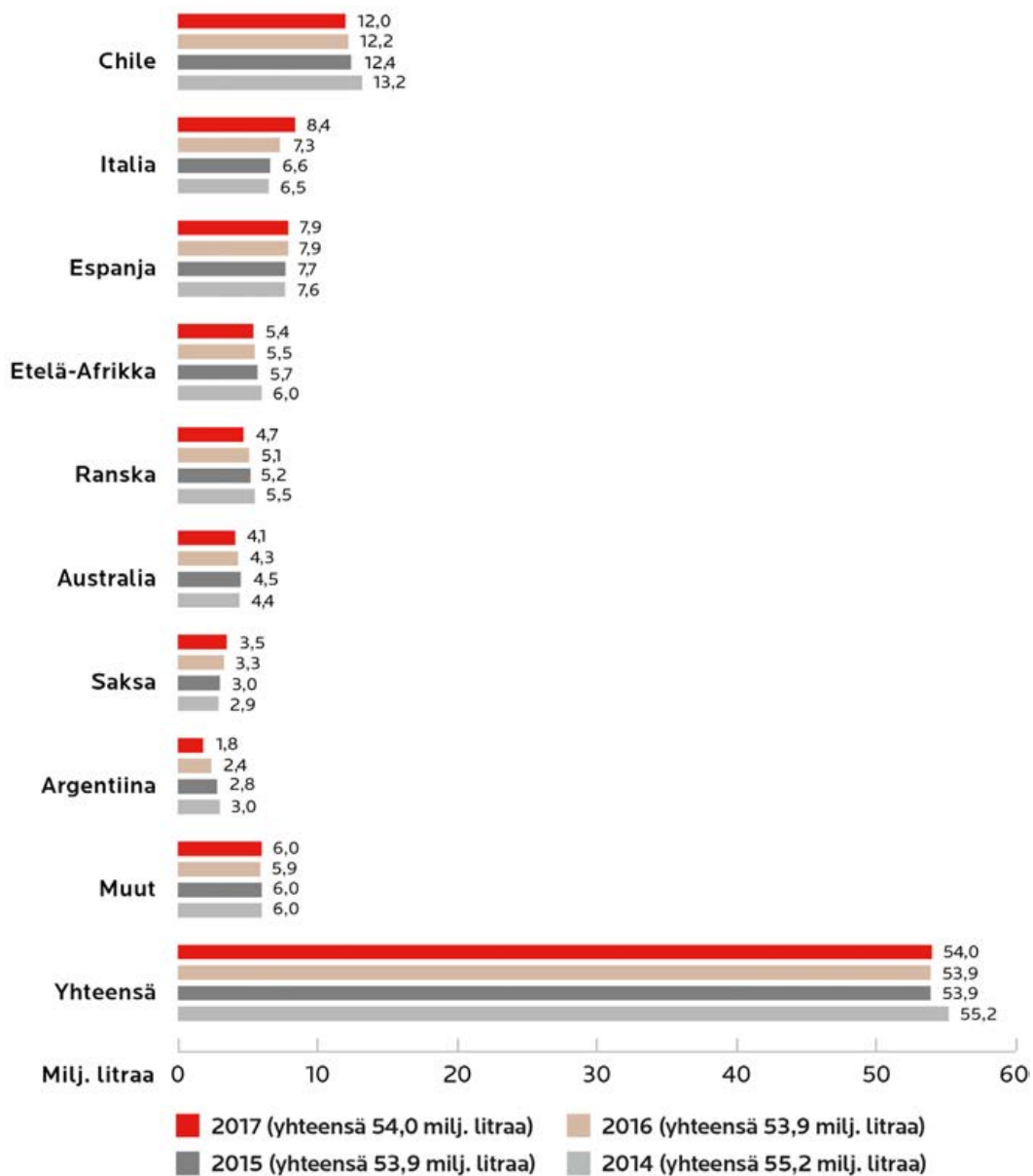


Luvut sisältävät valkoviinien lisäksi myös roseeviinit ja muut miedot viinit.

VALKOVIINIEN MYYNTI ALKUPERÄMAAN MUKAAN



VIINIT YHTEENSÄ MAITTAIN (Milj. litraa)



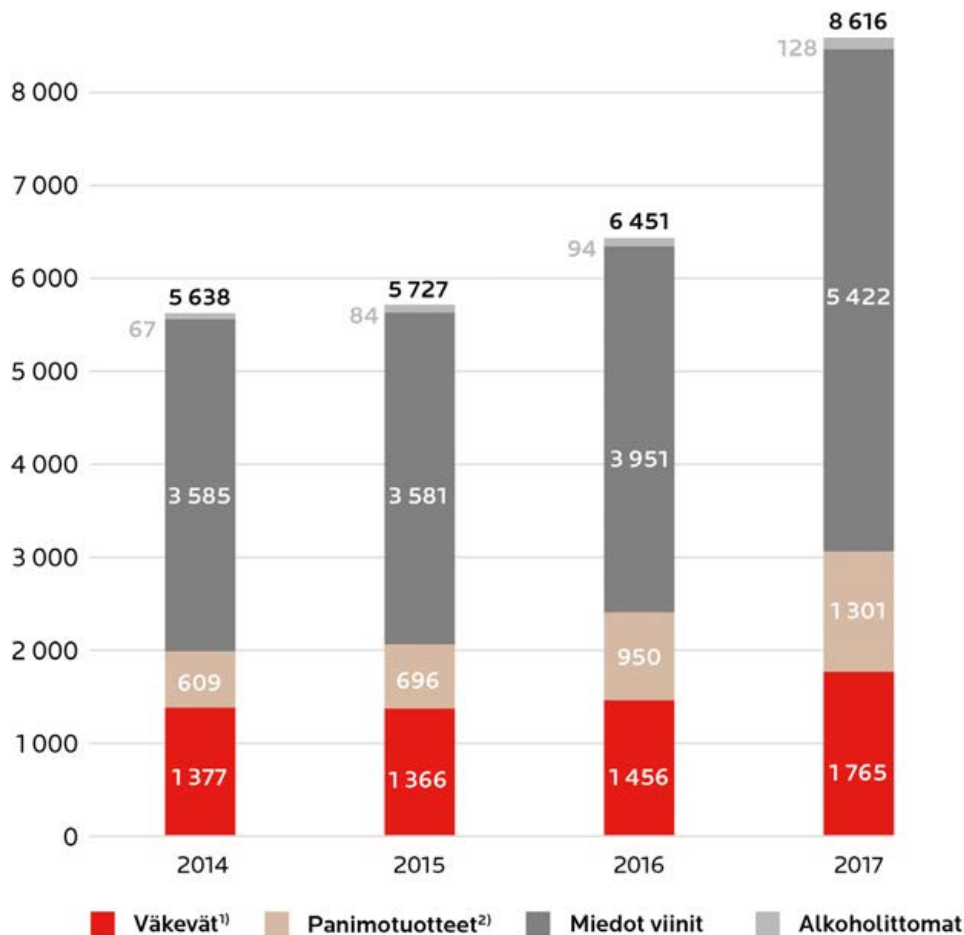
TUOTTEITA YMPÄRI MAAILMAN

Alkon valikoimassa oli vuonna 2017 juomia 70 (69) maasta. Juomia ostetaan 195 (197) kotimaiselta maahan-tuojalta tai valmistajalta sekä 348 (276) ulkomaiselta tavarantoimittajalta.

Vuoden 2017 aikana Alkosta myytyjen tuotteiden lukumäärä oli 8 615 (6 451).

Alko ottaa uusia tuotteita myyntiin viikoittain. Vakiovalikoimaan kausituotteet sekä erikoiserät mukaan lu-
kien tuli 1 051 (1 090) uutta tuotetta vuonna 2017. Tilausvalikoimaan uutuuksia tuli 1955 (765). Myynnissä on
myös alkoholittomia juomia 120 (94) ja tarvikkeita.

ALKON MYymiEN TUOTTEIDEN LUKUMÄÄRÄ TUOTERYHMITÄIN



Luvuissa mukana kaikki myydyt tuotteet sekä kaikki pullo- ja pakkauskoot

SAISINKO NÄHDÄ PAPERIT, KIITOS!

Ikärajat-, päihtymysepäily- ja välittämisepäilytarkastukset ovat osa Alkon vastuullista asiakaspalvelutyötä. Vuon-
na 2017 kaikista myymälässä asioineista asiakkaista kahdeksan prosenttia todisti ikänsä asioinnin yhteydessä.
4,6 (3,8) miljoonaa todisti täysi-ikäisyytensä, päihtymysepäilytarkastuksia tehtiin 0,67 (0,63) miljoonaa ja välit-
tämisepäilytarkastuksia 0,39 (0,34) miljoonaa. Ikärajavalvonnan onnistumista mitattiin mystery shopping -tutki-
muksella, jonka tulos oli 95 (91) prosenttia.

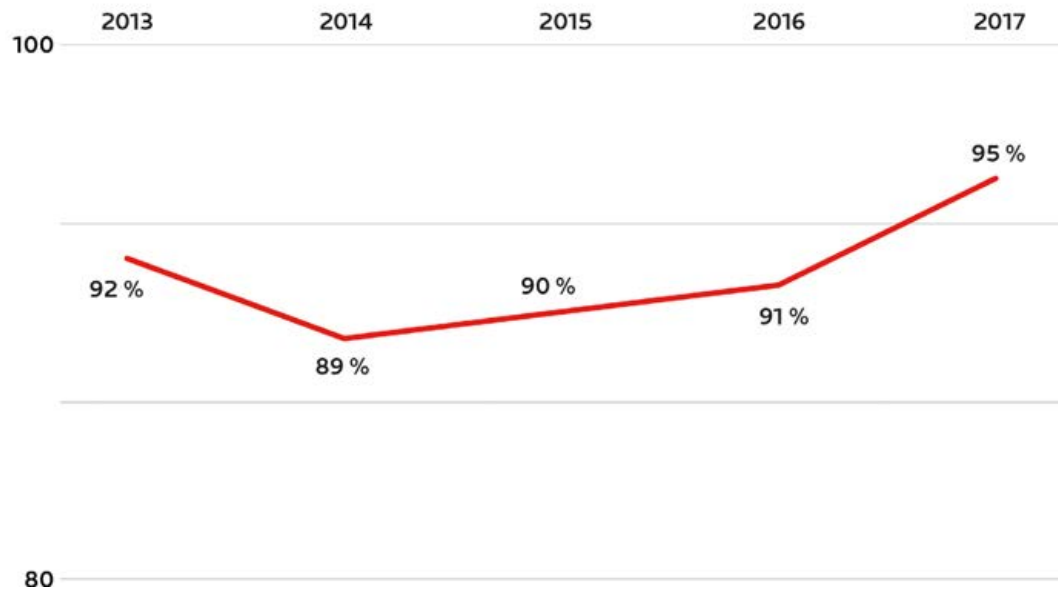
Lue lisää työstämme alkoholihaittojen ehkäisemiseksi osiosta [alkoholihaittojen ehkäisy](#).

MYNNINVALVONNAN TARKASTUKSET

	2017	2016	2015	2014	2013
Ikärajatarkastukset, milj. kpl	4,6	3,8	3,7	3,6	3,6
Päihtymysepäilytarkastukset, tuhatta kpl	670	635	634	660	607
Välittämisepäilytarkastukset, tuhatta kpl	395	345	311	360	241

MYSTERY SHOPPING

TULOKSET %



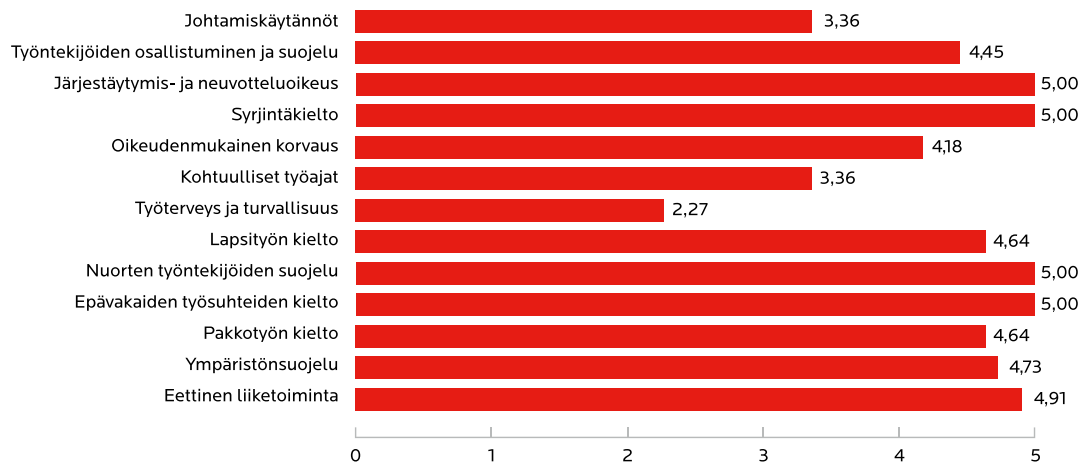
VASTUULLINEN HANKINTA JA YMPÄRISTÖVASTUU

Alko on sitoutunut kunnioittamaan kaikkia kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia kaikessa liiketoiminnassaan ja edellyttää samaa myös yhteistyökumppaneiltaan. Alkon toimitusjohtaja Leena Laitinen allekirjoitti Alkon ihmisoikeussitoumuksen joulukuussa 2017, ja sitoumus julkaistiin Alkon verkkosivuilla.

Alko tilaa Amfori BSCI -auditointeja vastuullisten toimintamallien varmistamiseksi riskimaissa. Vuonna 2017 tehtiin yhteensä 16 auditointia.

Lue lisää työstämme hankintaketjun vastuullisuuden varmentamiseksi osiosta [vastuullinen hankinta](#).

AMFORI BSCI -AUDITOINTIEN TULOKSET 2017



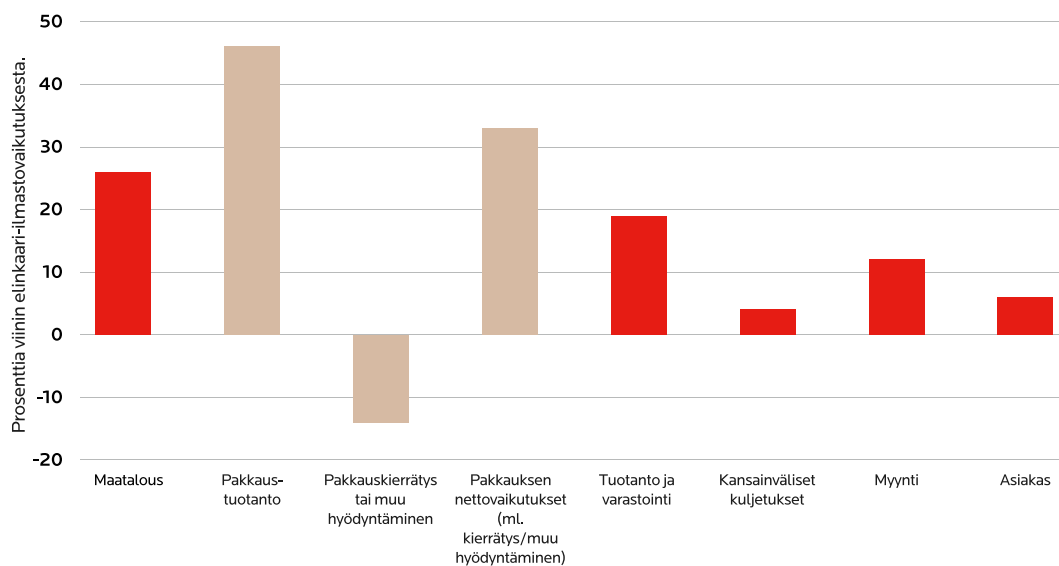
Paras tulos 5, heikoin tulos 0

Pohjoismaisten alkoholimonopoliin yhteinen ympäristötutkimus julkaistiin kesäkuussa 2017. Sen pohjalta on kehitetty yhteistä toimintatapaa liittyen hankintaketjun ympäristövaikutuksiin, ja yhteinen strateginen toimintasuunnitelma valmistui helmikuussa 2018.

Lue lisää sitoumuksestamme vähentää toimintamme ympäristövaikutuksia ilmastomuutoksen hillitsemiseksi osiosta [ympäristövastuu](#).

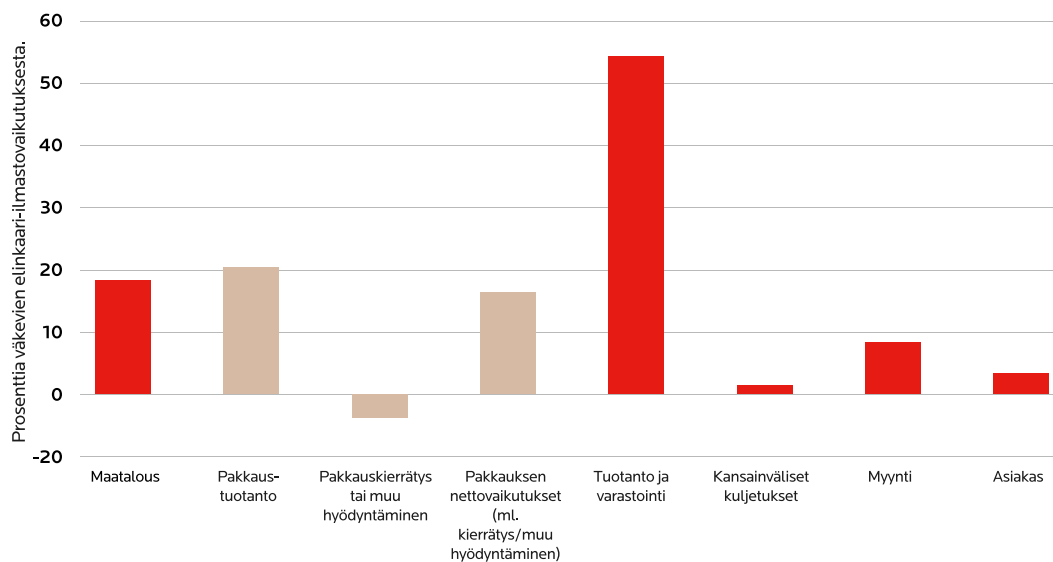
ELINKAARI-ILMASTOVAIKUTUKSET

VIINIT



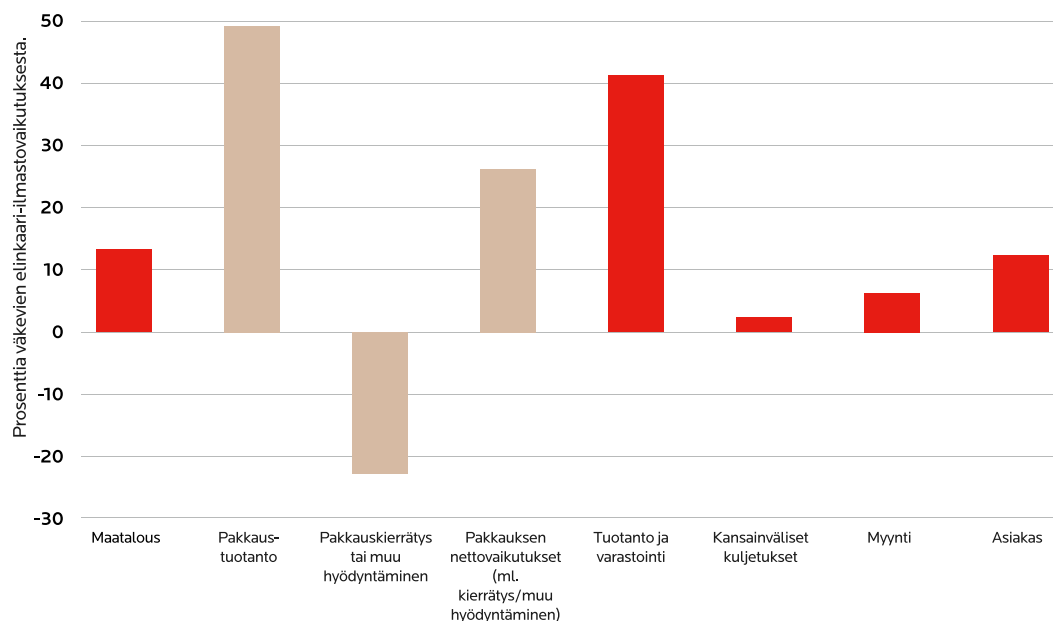
ELINKAARI-ILMASTOVAIKUTUKSET

VÄKEVÄT



ELINKAARI-ILMASTOVAIKUTUKSET

OLUET



ONNISTUNEITA ASIAKASKOHTAAMISIA

Alko on Kansallisen asiakaspalvelututkimuksen mukaan tarjonnut asiakkaille parasta palvelua vuodesta 2012 ja sijoitus kaupan alan ensimmäisenä yrityksenä säilyi myös vuonna 2017. Alkon kokonaistulos oli 8,52 (8,55). Kauppaketjujen lisäksi Alkoa verrattiin yhteensä 30 suomalaiseen palveluyritykseen eri toimialoilta, ja tässä koko tutkimusryhmässä Alkolla oli toiseksi tyytyväisimmät asiakkaat kirjaston jälkeen.

Vuonna 2017 osallistimme asiakkaitamme palveluidemme kehittämiseen ja syvensimme asiakasymmärrystämme uudella asiakassegmentoinnilla.

PARASTA TYÖTÄ NYKYISILLE JA UUSILLE OSAAJILLE

Vuosi 2017 oli organisaation näkökulmasta uudistumisen ja oppimisen vuosi. Alko uudisti vuoden 2017 alussa myymäläorganisaationsa siten, että myymälät toimivat jatkossa myymäläryhmissä. Samalla muutettiin myymälöiden esimiesten roolia. Myymäläpäälliköistä tuli palvelupäälliköitä ja heistä jokainen vastaa jatkossa 1–5 myymälästä.

Lue lisää tavoitteestamme tarjota parasta työtä uusille ja nykyisille työntekijöillemme osiosta [henkilöstö ja hyvinvointi](#).

TYYPILLINEN ALKOLAINEN OSAAJA



HALLINNOINTI



Hallinnointiperiaatteet

Alko Oy on valtion omistama osakeyhtiö. Alko Oy:n toiminnan perustana ovat alkoholilaki (1143/1994, 1.3.2018 alkaen 1102/2017), asetus alkoholilain täytäntöönpanosta (151/2018), osakeyhtiölaki ja yhtiöjärjestys.

ALKO OY:N HALLINNOINTIPERIAATTEET

Alkoholilain mukaan Alko Oy:n tehtävänä on huolehtia sille eräin poikkeuksin yksinoikeudeksi säädetystä alkoholijuomien vähittäismyynnistä siten, että tavoitteena on alkoholin kulutuksesta aiheutuvien haittojen ehkäiseminen. Sosiaali- ja terveysministeriö vastaa Alko Oy:n omistajaohjauksesta ja valvonnasta Alko Oy:lle laissa määritellyn erityistehtävän vuoksi. Sosiaali- ja terveysministeriö noudattaa valtion yhtiöomistuksesta ja omistajaohjauksesta annettua lakia (1368/2007) ja tekee yhteistyötä valtioneuvoston kanslian omistajaohjausosaston kanssa.

Hallinnointiperiaatteet julkaistaan Alkon verkkosivuilla ja päivitetään vuosittain.

LIKETAPAPERIAATTEET

Avoimuus ja läpinäkyvyys ovat kaiken Alkon toiminnan periaatteina. Liiketapaperiaatteet ohjaavat jokaista Alkon henkilökuntaan kuuluvaa vastuulliseen toimintaan yhtiön johdon hyväksymien arvojen ja periaatteiden mukaisesti. Ohjeistus koskee koko yhtiötä, myymälätasosta ylimpään johtoon ja jokaisen tulee noudattaa liiketapaperiaatteita ja edistää niiden toteutumista.

Liiketapaperiaatteet on kirjoitettu yhtiötä ohjaavan lainsäädännön, arvojen ja toimintatapojen pohjalta.

Liiketapaperiaatteet koulutetaan koko henkilökunnalle. Toteumaa koulutuksista ei seurata. Liiketapaperiaatteet kuuluvat yhtiön perehdytysohjelmaan. Alko Oy:n hallitus hyväksyy vuosittain liiketapaperiaatteet ja mahdolliset muutokset niihin.

Liiketapaperiaatteiden mukaan Alkon henkilökunta ei saa vastaanottaa tai antaa mitään suoria tai epäsuoria lahjoja tai etuja, joita voidaan pitää lahjuksina tai korruptiona. Alko edellyttää, että jokainen työntekijä noudattaa liiketapaperiaatteita ja edistää niiden toteutumista. Noudattamatta jääneistä liiketapaperiaateista tulee ilmoittaa omalle esimiehelle, organisaatiossa tämän yläpuolella olevalle esimiehelle tai sisäiselle tarkastukselle. Yhtiöllä ei ole käytössä erillistä ilmiäntoimintajärjestelmää.

Vuonna 2017 tuli tietoon yksi väärinkäyttöepäily. Vuoden aikana ei ollut korruption liittyviä oikeustapauksia, joissa Alko olisi ollut vastaajana. Noudattamatta jääneistä liiketapaperiaateista tulee ensisijassa ilmoittaa omalle esimiehelle, organisaatiossa yläpuolella olevalle esimiehelle tai jos se ei ole mahdollista, sisäiselle tarkastukselle.

ORGANISAATIO



YHTIÖKOKOUS JA HALLINTONEUVOSTO

Yhtiökokous

Alko Oy:n varsinainen yhtiökokous on pidettävä vuosittain kesäkuun loppuun mennessä. Sosiaali- ja terveysministeriö määrää yhtiökokousedustajan. Yhtiökokous päättää osakeyhtiölain mukaan sille kuuluvista asioista, kuten tilinpäätöksen vahvistamisesta, voitonjaosta, vastuuvapaudesta, hallintoneuvoston jäsenten palkkioista, hallituksen jäsenten valinnasta ja palkkioista, tilintarkastajien valinnasta ja palkkioista sekä yhtiöjärjestyksen muuttamisesta. Valtion omistajapolitiikkaa koskevan periaatepäätöksen 13.5.2016 mukaan valtionyhtiöt raportoivat yhtiökokouksille mitattavien yhteiskuntavastuutavoitteiden saavuttamisesta ja kuvaavat yhtiökokouksissaan palkitsemispolitiikan ja perustelevat toteutuneen tulospalkitsemisen.

Alko Oy:n hallitus päättää yhtiökokouksen koollekutsumisesta. Kokouskutsu ja asialista toimitetaan viimeistään viikkoa ennen yhtiökokousta.

Hallintoneuvosto

Alkon hallintoneuvostossa on kaksitoista jäsentä, jotka valtioneuvosto määrää neljäksi kalenterivuodeksi kerrallaan. Valtioneuvosto nimeää myös puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan. Hallintoneuvoston tehtävät on määrätty alkoholilaissa ja Alkon yhtiöjärjestyksessä.

Hallintoneuvoston tehtäviin kuuluu:

- valvoa, että yhtiön asioita ja hallintoa hoidetaan terveiden liikeperiaatteiden mukaan kannattavuutta silmällä pitäen ja että lakia ja yhtiöjärjestyksen määräyksiä sekä yhtiökokouksen päätöksiä ja muita vahvistettuja ohjeita noudatetaan
- antaa hallitukselle ohjeita laajakantoisissa ja periaatteellisesti tärkeissä asioissa
- seurata alkoholilojen kehitystä sekä kotimaassa että ulkomailta ja antaa tämän perusteella yleisiä ohjeita alkoholiyhtiön toiminnan kehittämiseksi
- vahvistaa lainsäädännön mukainen toimintasuunnitelma alkoholihaittojen ehkäisemiseksi
- antaa alkoholilaissa määritellyt kertomus yhtiön vähittäismyyntin kehityksestä ja niistä toimenpiteistä, joihin yhtiö on ryhtynyt alkoholilain edellyttämällä tavalla ja
- antaa varsinaiselle yhtiökokoukselle lausuntonsa yhtiön tilinpäätöksen ja tilintarkastuksen johdosta.

Alkon hallintoneuvostoon kaudella 2016–2019 kuuluivat puheenjohtaja Vesa-Matti Saarakkala, varapuheenjohtaja Anna-Maja Henriksson sekä jäsenet Tuula Haatainen, Susanna Huovinen, Antti Kaikkonen, Pauli Kiuru, Osmo Kokko, Ulla Parviainen, Aino-Kaisa Pekonen, Tuomo Puumala, Päivi Räsänen ja Sari Sarkomaa. Valtioneuvosto myönsi eron kansanedustaja Tuomo Puumalalle hallintoneuvoston jäsenen tehtävästä 1.7.2017 alkaen ja määräsi hänen tilalleen kansanedustaja Pekka Puskan. Samoin valtioneuvosto myönsi eron kansanedustaja Antti Kaikkoselle hallintoneuvoston jäsenen tehtävästä 16.10.2017 alkaen ja määrää hänen tilalleen kansanedustaja Juha Rehulan hallintoneuvoston jäljellä olevaksi toimikaudeksi. Sosiaali- ja terveysministeriötä hallintoneuvostossa edustaa johtaja Kari Paaso. Sosiaali- ja terveysministeriön edustuksesta yhtiön hallintoneuvostossa säädetään alkoholilain 38 §:ssä (uuden alkoholilain 24 §:ssä). Hallintoneuvosto kokoontuu keskimäärin viisi kertaa vuodessa.



Hallitus ja valiokunnat

Hallituksen tehtävänä on huolehtia yhtiön hallinnosta ja toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä lain ja yhtiöjärjestyksen sekä yhtiökokousten päätösten ja hallintoneuvoston antamien ohjeiden mukaisesti.

HALLITUS

Yhtiökokous valitsee hallitukseen puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan lisäksi kolmesta kuuteen jäsentä. Hallituskokoonpanossa otetaan huomioon yhtiön toiminnan asettamat vaatimukset. Osa valituista henkilöistä toimii johtavissa tai esimiestehtävissä alkoholipolitiikkaan, työhyvinvointiin sekä ehkäisevään päihdetyöhön sekä sosiaali- ja terveystalouteen liittyvillä aloilla.

Hallituksen jäseniksi valittavilla on tehtävän edellyttämä pätevyys ja riittävä ja monipuolinen osaaminen sekä toisiaan täydentävä kokemus ja toimialatuntemus. Alko tekee tehtävänsä mukaista alkoholin kulutuksen aiheuttamien haittojen ehkäisytyötä useiden yhteistyötahojen kanssa. Nämä tahot edustavat monesti samoja toimialoja, joista myös Alkon hallituksen jäsenet on valittu.

Hallituksessa on molempia sukupuolia. Hallituksen jäsenen toimikausi kestää valitsemista ensiksi seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättämiseen saakka. Kokouksiin osallistuu kaksi henkilöstön edustajaa. Hallitus kokoontuu puheenjohtajan tai hänen ollessaan estynyt varapuheenjohtajan kutsusta.

Hallituksen työssä noudatettavat periaatteet on vahvistettu hallituksen hyväksymässä työjärjestyksessä.

Hallituksen keskeisiä tehtäviä ovat mm.

- hoitaa yhtiötä yhtiökokouksen päätösten, osakeyhtiölain ja yhtiöjärjestyksen mukaisesti
- hoitaa yhtiötä alkoholisäästöjen mukaisesti
- vahvistaa yhtiön strategia
- hyväksyä vuosittainen toimintasuunnitelma ja budjetti sekä valvoa niiden toteutumista
- hyväksyä merkittävät investoinnit sekä kiinteistöosakkeiden hankinnat ja myynnit
- vahvistaa sisäisen valvonnan periaatteet ja valvoa niiden toteuttamista ja valvonnan riittävyyttä
- vahvistaa riskienhallinnan periaatteet
- vahvistaa sisäisen tarkastuksen toimintaohje ja vuosisuunnitelma
- seurata tilintarkastajien riippumattomuutta ja toimintaa
- valmistella tilintarkastajien valintaa koskeva esitys yhtiökokoukselle
- käsitellä ja hyväksyä osavuositarkastukset, toimintakertomus ja tilinpäätös
- päättää yhtiön organisaatorakenteesta ja johtamisjärjestelmästä
- nimittää ja vapauttaa tehtävistään toimitusjohtaja, toimitusjohtajan sijainen ja muut johtoryhmän jäsenet
- päättää toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkka ym. työsuhte-etuuksista
- päättää johdon ja henkilöstön kannustinjärjestelmästä
- päättää henkilöstöpolitiikan strategiset linjaukset osana yhtiön strategiaa
- käsitellä yhtiön henkilöstötutkimusten tulokset

- vahvistaa yhtiön hallinnointiperiaatteet, hallituksen työjärjestys ja valiokuntien työjärjestykset sekä tarkistaa niiden sisältö vuosittain
- käsitellä hallituksen valiokuntien raportit
- käsitellä hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan esittämät asiat
- käsitellä viranomaisvalvontaan liittyvät asiat.

Yhtiökokous valitsi 4.5.2017 Alkon hallituksen puheenjohtajaksi Harri Sailaksen, varapuheenjohtajaksi Kirsi Varhila ja jäseniksi Juhani Eskola, Kristiina Hannula, Kuisma Niemelä, Jarmo Väisänen ja Ulrika Romantschukin. Hallituksen kokouksiin ilman äänioikeutta osallistuvat henkilöstön edustajat Riina Väntsi ja Mikko Eronen. Tarkemmat tiedot hallituksen jäsenistä ovat tämän selvityksen lopussa.

Hallitus kokoontuu yksitoista kertaa vuodessa. Hallituksen varsinaiset jäsenet ovat riippumattomia yhtiöstä, ja jäsenten enemmistö on riippumaton yhtiön omistajasta. Juhani Eskola toimii pääjohtajana Terveystieteiden- ja hyvinvoinnin laitoksessa, Kirsi Varhila ja Kristiina Hannula ovat virkasuhteessa sosiaali- ja terveysministeriöön ja Jarmo Väisänen valtioneuvoston kanslian omistajaohjausosastoon. Toimitusjohtaja sekä talousjohtaja Anton Westermarck ja hallituksen sihteerinä yhtiölakimies Jonna Björklund osallistuvat hallituksen kokouksiin.

HALLITUKSEN VALIOKUNNAT

Alko Oy:n hallituksella on kolme valiokuntaa: tarkastus-, henkilöstö- sekä alkoholipoliittinen valiokunta. Hallitus nimittää valiokuntien puheenjohtajan ja jäsenet. Hallitus on vahvistanut kaikille valiokunnille työjärjestykset, jotka sisältävät valiokuntien keskeiset tehtävät ja periaatteet.

Tarkastusvaliokunta

Tarkastusvaliokunta avustaa yhtiön hallitusta sille kuuluvien valvontatehtävien hoitamisessa.

Tarkastusvaliokunnan tehtävänä on

- valvoa taloudellista raportointiprosessia
- arvioida sisäisen valvonnan ja riskien hallinnan riittävyyttä ja toimivuutta
- valvoa sisäisen tarkastuksen toimintaa
- käsitellä ja arvioida tilintarkastukseen ja tilintarkastajiin liittyvät asiat
- valvoa lakien, määräysten ja muiden säännösten noudattamista.
- valmistella yhtiökokoukselle tilintarkastajan valinta.
- arvioida tilintarkastajan riippumattomuutta ja tilintarkastuksen laajuutta ja laatua.
- arvioida tilinpäätösperiaatteet ja kirjauskäytännöt.

Valiokunta koostuu vähintään kolmesta ja enintään viidestä hallituksen jäsenestä. Puheenjohtajalla tulee olla riittävä laskentatoimen tuntemus. Toimitusjohtaja ja talousjohtaja toimivat valiokunnan esittelijöinä ja tarkastuspäällikkö valiokunnan sihteerinä. Tarkastusvaliokunta kokoontuu noin viisi kertaa vuodessa.

Tarkastusvaliokuntaan kuuluvat puheenjohtaja Kuisma Niemelä, jäsenet Ulrika Romantschuk ja Jarmo Väisänen, esittelijät toimitusjohtaja ja Anton Westermarck sekä sihteerinä Sirkku Karjalainen.

Henkilöstövaliokunta

Henkilöstövaliokunnan tehtävänä on hallitusta avustaa valvoa ja valmistella yhtiön henkilöstöpolitiikkaa ja -käytäntöä, organisaation kehittämistä sekä lisäksi avustaa hallitusta kaikissa palkitsemisjärjestelmiin ja työsuhteisiin liittyvissä tehtävissä. Valiokunta koostuu vähintään kolmesta ja enintään neljästä hallituksen jäsenestä. Yhtiön toimitusjohtaja toimii valiokunnan esittelijänä ja henkilöstöjohtaja sihteerinä. Henkilöstövaliokunta kokoontuu noin neljä-viisi kertaa vuodessa. Vuonna 2017 henkilöstövaliokunta piti 17 kokousta johtuen mm. uuden toimitusjohtajan valinnasta sekä uuden palkitsemisjärjestelmän valmistelusta.

Henkilöstövaliokuntaan kuuluvat puheenjohtaja Harri Sailas, jäsenet Kuisma Niemelä, Kirsi Varhila ja Jarmo Väisänen. Valiokunnan esittelijänä toimii toimitusjohtaja ja sihteerinä Tytti Bergman.

Alkoholipoliittinen valiokunta

Alkoholipoliittisen valiokunnan tehtävänä on avustaa ja tukea yhtiön hallitusta neuvoo-antavana toimijana alkoholilain ja -asetuksen mukaisissa sosiaali- ja terveyspoliittisten tavoitteiden saavuttamisessa. Valiokunta koostuu kolmesta-neljästä hallituksen jäsenestä. Lisäksi valiokunnan kokouksiin osallistuu tarvittaessa sosiaali- ja terveysministeriön asiantuntija. Yhtiön toimitusjohtaja toimii valiokunnan esittelijänä ja viestintäjohtaja toimii valiokunnan sihteerinä. Alkoholipoliittinen valiokunta kokoontuu noin neljä kertaa vuodessa.

Alkoholipoliittiseen valiokuntaan kuuluvat puheenjohtaja Juhani Eskola, jäsenet Kristiina Hannula ja Ulrika Romantschuk sekä kutsuttaessa asiantuntijana Ismo Tuominen (STM). Valiokunnan esittelijänä toimii toimitusjohtaja ja sihteerinä Maritta Iso-Aho.



Harri Sailas

s. 1951
hallituksen puheenjohtaja
ekonomi
hallituksessa vuodesta 2014

Luottamustoimet:

Finavia Oyj, hallituksen puheenjohtaja (2015-)
Solidium Oy, hallituksen puheenjohtaja (1.8.2016 -)
Helsingin Diakonissalaitoksen säätiö, valtuuskunnan jäsen (2015-)
Helsingin kauppakorkeakoulun tukisäätiön valtuuskunta, varapuheenjohtaja (2014-)



Kirsi Varhila

s. 1961
hallituksen varapuheenjohtaja
valtiotieteiden maisteri
ylijohtaja, sosiaali- ja terveysministeriö
hallituksessa vuodesta 2014

Luottamustoimet:

Huoltovarmuuskampus, hallituksen jäsen (2014-)



Juhani Eskola

s. 1951
hallituksen jäsen
lääketieteen ja kirurgian tohtori
Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen
pääjohtaja hallituksessa vuodesta 2015

Luottamustoimet:

-



Kristiina Hannula

s. 1968
hallituksen jäsen
liikuntatieteiden maisteri
johtaja, sosiaali- ja terveysjärjestöjen
avustuskampus STEA, Sosiaali- ja
terveysministeriö
hallituksessa vuodesta 2017

Luottamustoimet:

-



Kuisma Niemelä

s. 1958
hallituksen jäsen
filosofian maisteri, KTT h.c.
hallituksessa vuodesta 2014

Luottamustoimet:

Oriola Oyj, hallituksen jäsen (2014-)
Joutsen Finland Oy, hallituksen jäsen (2014-)
Puls Nutrition Oy, hallituksen puheenjohtaja (2014-)
Fresto Group Oy, hallituksen puheenjohtaja (2015-2017)
Oy Checkmark Ab, hallituksen jäsen (2017-)
Partiosäätiö - Scoutstiftelsen rs, neuvottelukunnan jäsen (2013-)



Ulrika Romantschuk

s. 1966
hallituksen jäsen
valtiotieteiden kandidaatti
Fazer -konserni, Executive Vice President, viestintä ja brändit
hallituksessa vuodesta 2017

Luottamustoimet:

Helsingin Yliopiston ruotsinkielinen valtuuskunta, jäsen (2013 -), puheenjohtaja (2016 -)
Suomalaisen työn liitto, valtuuston varapuheenjohtaja (2014 -)
WWF Suomi, hallintoneuvoston jäsen (2016 -)



Jarmo Väisänen

s. 1951
hallituksen jäsen
valtiotieteiden lisensiaatti
finanssineuvos, valtioneuvoston
kanslia
hallituksessa vuodesta 2014

Luottamustoimet:

Suomen Erillisverkot Oy, hallituksen
puheenjohtaja (2011-)
Gasum Oy, hallituksen jäsen (2016 -)
Valtion kehitysyhtiö VAKE Oy,
hallituksen jäsen (2016-)



Mikko Eronen

Henkilöstön edustaja
s. 1978
Alkon Liikeväki ALV ry:n puheenjohtaja



Riina Väntsi

Henkilöstön edustaja
s. 1973
Alkoholialan Toimihenkilöt ry:n
puheenjohtaja



Johtoryhmä

Alkolla on johtoryhmä, johon kuuluu kahdeksan jäsentä.

Alkon hallitus nimittää toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaiset ja muut johtoryhmän jäsenet. Alko Oy:n johtoryhmä avustaa toimitusjohtajaa yhtiön johtamisessa sekä yhtiön strategisten ja operatiivisten tavoitteiden saavuttamisessa. Johtoryhmä valmistelee yhtiön strategian, toimintasuunnitelman ja budjetin sekä muut hallitukselle esiteltävät asiat. Johtoryhmän tehtävänä on seurata tuloskehitystä, liiketoimintaa ja operatiivisten päätösten toteutumista.

Yhtiön johtoryhmään kuuluvat toimitusjohtaja, toimitusjohtajan sijainen, liiketoimintajohtaja, myymäläverkosto Kari Pennanen, ostojohtaja Minna Alitalo, henkilöstöjohtaja Tytti Bergman, viestintäjohtaja Maritta Iso-Aho, liiketoimintajohtaja, verkkokauppa Paula Kujansivu, asiakaspalvelujohtaja Pekka Litmanen ja talousjohtaja Anton Westermarck. Johtoryhmä kokoontuu säännöllisesti, keskimäärin kaksi kertaa kuukaudessa. Tarkemmat tiedot johtoryhmän jäsenistä ovat tämän selvityksen liitteenä.

Yhtiön kaikki johtoryhmän jäsenet ja muut avainhenkilöt antoivat ilmoituksen sidonnaisuuksistaan. Saatujen selvitysten perusteella kaikki johtoryhmän edustajat ja nimetyt avainhenkilöt ovat riippumattomia yhtiön sidosryhmistä.

TOIMITUSJOHTAJA

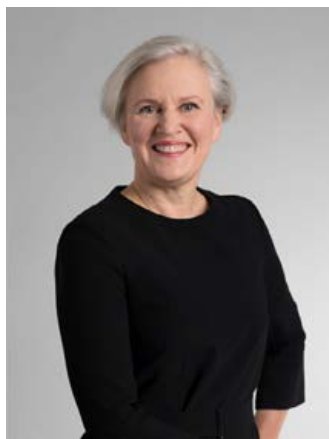
Toimitusjohtajan tehtävänä on johtaa yhtiön liiketoimintaa lain, yhtiöjärjestyksen ja hallituksen antamien ohjeiden mukaisesti. Hän huolehtii myös yhtiökokouksen, hallintoneuvoston ja hallituksen päätösten täytäntöönpanosta. Toimitusjohtajalla on sijainen.

Toimitusjohtajan toimitusuhteen ehdot on määritelty hallituksen hyväksymässä, kirjallisessa toimitusjohtajasopimuksessa. Toimitusjohtajan eläke-etuudet määräytyvät työntekijän eläkelain mukaisesti. Toimitusjohtajan palvelussuhteessa noudatettava irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Toimitusjohtaja Hille Korhonen ilmoitti 27.3.2017 eroavansa yhtiön palveluksesta. Hallitus päätti vapauttaa hänet toimitusjohtajan tehtävästä 1.6.2017 alkaen. Yhtiön vt. toimitusjohtajan toimi talousjohtaja Anton Westermarck 1.6.–30.9. Alkon hallitus nimitti yhtiön uudeksi toimitusjohtajaksi kauppatieteiden maisteri Leena Laitisen. Laitinen aloitti tehtävässään 1.10.2017.



Leena Laitinen

s. 1970
kauppatieteiden maisteri
toimitusjohtaja
Alkon palveluksessa 1.10.2017 alkaen



Minna Alitalo

s. 1962
ekonomi ja kauppatieteiden maisteri
ostojohtaja
Alkon palveluksessa vuodesta 2009



Tytti Bergman

s. 1969
Kauppatieteiden maisteri
henkilöstöjohtaja
Alkon palveluksessa vuodesta 2013



Maritta Isoaho

s. 1964
hallintotieteiden maisteri, eMBA
viestintäjohtaja
Alkon palveluksessa vuodesta 2008



Paula Kujansivu

s. 1976
dosentti, tekniikan tohtori, filosofian
maisteri
liiketoimintajohtaja, verkkokauppa
Alkon palveluksessa vuodesta 2012



Pekka Litmanen

s. 1980
BBA, MBA
asiakaspalvelujohtaja
Alkon palveluksessa vuodesta 2016



Kari Pennanen

s. 1964
yhteiskuntatieteiden maisteri, eMBA,
KJs
liiketoimintajohtaja, myymäläverkosto
Alkon palveluksessa vuodesta 1989



Anton Westermarck

s. 1969
kauppatieteiden maisteri
talousjohtaja
Alkon palveluksessa vuodesta 2014



Palkka- ja palkkioselvitys 2017

Alkon palkitsemisjärjestelmällä tuetaan strategisten tavoitteiden toteutumista.

- hallintoneuvoston puheenjohtaja 1 000 euroa
- hallintoneuvoston varapuheenjohtaja 800 euroa
- hallintoneuvoston jäsen 700 euroa

Hallintoneuvosto kokoontui vuonna 2017 viisi kertaa ja sen jäsenten osallistumisprosentti hallintoneuvoston kokouksiin oli seuraava:

Hallintoneuvoston jäsen*	Osallistuminen kokouksiin, %	Palkkiot, euroa
Vesa-Matti Saarakkala, pj	100 %	5 000
Anna-Maja Henriksson, vpj	60 %	2 400
Tuula Haatainen, jäsen	40 %	1 400
Susanna Huovinen, jäsen	80 %	2 800
Antti Kaikkonen, jäsen 16.10. asti	100 %	2 100
Pauli Kiuru, jäsen	100 %	3 500
Osmo Kokko, jäsen	0 %	0
Ulla Parviainen, jäsen	100 %	3 500
Aino-Kaisa Pekonen, jäsen	100 %	3 500
Pekka Puska, jäsen 1.7. alkaen	67 %	1 400
Tuomo Puumala, jäsen 1.7. asti	100 %	1 400
Juha Rehula, jäsen 16.10. alkaen	50 %	700
Päivi Räsänen, jäsen	80 %	2 800
Sari Sarkomaa, jäsen	100 %	3 500
Yhteensä	77 %	34 000

* Valtioneuvosto myönsi eron kansanedustaja Tuomo Puumalalle hallintoneuvoston jäsenen tehtävästä 1.7.2017 alkaen ja määräsi hänen tilalleen kansanedustaja Pekka Puskan. Samoin valtioneuvosto myönsi eron kansanedustaja Antti Kaikkoselle hallintoneuvoston jäsenen tehtävästä 16.10.2017 alkaen ja määräsi hänen tilalleen kansanedustaja Juha Rehulan hallintoneuvoston jäseniksi toimikaudeksi.

Palkkiot on ilmoitettu vuoden aikana pidettyjen kokousten mukaisesti.

Varsinaisten yhtiökokousten päättämät palkkiot hallitukselle vuonna 2017:

- hallituksen puheenjohtaja 2 750 euroa kuukaudessa
- hallituksen varapuheenjohtaja 1 300 euroa kuukaudessa
- jäsen 1 100 euroa kuukaudessa
- lisäksi kokouspalkkio 600 euroa.

Hallitus kokoontui 11 kertaa, joista yksi kokous oli uuden toimitusjohtajan valintaan liittyvä haastattelukokous, johon osallistuivat vain ne hallituksen jäsenet, jotka eivät kuulu henkilöstövaliokuntaan. Henkilöstövaliokunta oli haastatellut toimitusjohtajaehdokaan jo aikaisemmin. Hallituksen jäsenten osallistumisprosentti hallituksen kokouksiin oli seuraava:

Hallituksen jäsen*	Osallistuminen hallituksen kokouksiin, %	Kuukausipalkkiot, euroa	Hallituksen kokouspalkkiot, euroa	Valiokuntien kokouspalkkiot, euroa	Palkkiot yhteensä, euroa
Harri Sailas, pj	100 %	33 000	6 000	10 200	49 200
Kirsi Varhila, vpj	100 %	15 600	6 000	7 200	28 800
Sari Aalto-Matturi, jäsen 4.5.2017 asti	100 %	4 400	1 800	600	6 800
Juhani Eskola, jäsen	100 %	13 200	6 600	3 000	22 800
Kristiina Hannula, jäsen 4.5.2017 alkaen	100 %	8 800	4 800	2 400	16 000
Leila Kostiainen, jäsen 4.5.2017 asti	100 %	4 400	1 800	3 600	9 800
Kuisma Niemelä	100 %	13 200	6 000	9 600	28 800
Ulrika Romantschuk, jäsen 4.5.2017 alkaen	100 %	8 800	4 800	4 200	17 800
Jarmo Väisänen	100 %	13 200	6 000	13 200	32 400
Yhteensä	100 %	114 600	43 800	54 000	212 400

* Hallituksen kokoonpano muuttui yhtiökokouksessa 4.5.2017.

Palkkiot on ilmoitettu vuoden aikana pidettyjen kokousten mukaisesti.

Hallituksen jäsenten osallistumisprosentti hallituksen nimittämien valiokuntien kokouksiin oli 97 prosenttia.

JOHDON JA HENKILÖKUNNAN KANNUSTINPALKKIOJÄRJESTELMÄ

Alko Oy:n palkitsemisjärjestelmällä tuetaan strategisten tavoitteiden toteutumista. Hallitus päättää vuosittain henkilöstövaliokunnan valmisteleman esityksen pohjalta henkilökunnan ja johdon strategiapalkkiojärjestelmien periaatteet ja tulostavoitteet. Hallitus hyväksyy vuosittain toteutuvat palkkiot.

Henkilökunnan strategiapalkkiojärjestelmän tarkoituksena on kannustaa alkolaisia toimimaan strategisten tavoitteiden (asiakaskokemus, vastuullisuus, paras työ, toiminnan tehokkuus) saavuttamiseksi. Lähtökohtana on yhtiö- ja aluekohtainen palkitseminen, joka palkitsee yhteisten tavoitteiden saavuttamisesta. Pääkonttorin henkilöstöllä osa palkkiosta muodostuu myös omien ja yksikön tavoitteiden saavuttamisesta. Vuoden 2017 strategiapalkkio on työnkuvasta riippuen enintään 6–16 prosenttia vuosipalkasta.

Johdon strategiapalkkiojärjestelmä perustuu yhtiön strategiasta valittuihin tavoitteisiin (asiakaskokemus, vastuullisuus, paras työ ja toiminnan tehokkuus) ja niiden toteutumista kuvaaviin mittareihin. Vuoden 2017 strategiapalkkio on enintään 60 prosenttia vuosipalkasta.

TOIMITUSJOHTAJAN JA JOHTORYHMÄN PALKITSEMINEN

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitsemisesta päättää hallitus henkilöstövaliokunnan esityksestä. Johdon palkitsemisessa noudatetaan talouspoliittisen ministerivaliokunnan 13.5.2016 antamaa valtion omistajapolitiikkaa koskevaa periaatepäätöstä.

	Kokonaispalkka, euroa (rahapalkka)		Lyhyen aikavälin kannustinpalkkio maksu vuosittain, euroa		Luontaisetuudet		Yhteensä, euroa (rahapalkka + kannustinpalkkio + luontaisetuudet)	
	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016
Toimitusjohtaja (Hille Korhonen 31.5.2017 asti)	229 002	383 391	50 755	52 946	4 612	17 490	284 369	453 827
Toimitusjohtaja (Leena Laitinen 1.10.2017 alkaen)	83 076	-	-	-	3 015	-	86 091	-
Muu johtoryhmä	1 176 446	1 164 026	138 058	120 212	38 556	46 712	1 353 060	1 330 950
Yhteensä	1 488 524	1 547 417	188 813	173 158	46 183	64 202	1 723 520	1 784 777

	Eläkeikä	Eläke-edut	Irtisanomisaika
Toimitusjohtaja	TyELin mukainen eläkeikä	TyELin mukainen eläke	Toimitusjohtajan puolelta 6 kk ja yrityksen puolelta 6 kk
Muu johtoryhmä	Yksi jäsen 61 v. Kaksi jäsentä TyELin mukainen eläkeikä Neljä jäsentä TyELin mukainen eläkeikä	66 prosenttia eläkepalkasta TyEL ja 10 prosentin maksu- perusteinen lisäeläke vuosi- palkasta TyELin mukainen eläke	Johtoryhmän jäsenen puolelta 3 kk ja työnantajan puolelta 4–6 kk

Lisäeläkkeiden vuosimaksut:

Euroa	2017*	2016*
Toimitusjohtaja	-	-
Muu johtoryhmä	90 846	80 325
Yhteensä	90 846	80 325

* ei sisällä mahdollisia rahastohyvityksiä



Riskienhallinta

Alkon riskienhallinnan tavoitteena on varmistaa yhtiön strategian toteutuminen.

VALVONTA JA TARKASTUS

Sosiaali- ja terveysministeriö valvoo alkoholilain ja sen nojalla annettujen säännösten ja määräysten noudattamista. Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valvira raportoi vuosittain Euroopan komissiolle siitä, miten yksinoikeusasemassa toimiva alkoholiyhtiö on toteuttanut vaadittua tasapuolisuutta ja toimintojen läpinäkyvyyttä suhteessa tavarantoimittajiin. Raportissa otetaan huomioon myös Kilpailuviraston lausunto. Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valvira valvoo alkoholiyhtiön vähittäismyyntiä. Alkoholijuomien valikoimaan ottamista, valikoimasta poistamista sekä hinnoitteluperusteita koskevista Alkon päätöksistä voi valittaa Valviraan, edelleen hallinto-oikeuteen ja korkeimpaan hallinto-oikeuteen.

Johtoryhmä vastaa Alkon sisäisestä valvonnasta. Sisäisen valvonnan tarkoituksena on varmistaa, että toiminta on tarkoituksenmukaista ja tehokasta, taloudellinen ja toiminnallinen raportointi on luotettavaa ja että säännöksiä ja toimintaperiaatteita noudatetaan. Sisäisen valvonnan tärkeimmät osa-alueet ovat johtamistapa- ja organisaatiokulttuuri, raportointi ja sisäinen viestintä sekä seuranta- ja valvontatoimenpiteet.

RAPORTOINTI JA SISÄINEN TARKASTUS

Alkon talousraportointi ja siihen liittyvä valvonta koostuvat kolmesta osa-alueesta, jotka ovat 1) liiketapahtumien tehokas, mutta laadukas rekisteröinti ja käsittely, 2) taloudelliseen raportointiin liittyvien säännösten noudattaminen sekä 3) liiketoimintaa ja päätöksentekoa tukeva talousraportointi. Yhtiön raportointi perustuu suomalaisen tilinpäätöskäytäntöön (Finnish Accounting Standards, FAS) sekä sisäisiin raportointiin liittyviin laskentaohjeisiin ja taloussääntöön. Talousyksikkö vastaa taloudellisen raportointiprosessin ja sen valvonnan kehittämisestä sekä talousraportointiin liittyvien lakien ja säännösten noudattamisesta. Talousjohtaja raportoi yhtiön toiminnan taloudellisista tuloksista ja ennusteista tarkastusvaliokunnan ja hallituksen kokouksissa. Alkon liiketapaperiaatteen ja tasapuolisuusohjeet sekä alkoholijuomien valikoimaanottoa ja vähittäismyyntiä koskevat ohjeet ovat perusta yhtiön hallinnoinnille ja keskeisten sidosryhmien kanssa toimimiselle.

Alkon hallitus vahvistaa riskienhallintapolitiikan ja valvoo riskienhallintatoimenpiteiden riittävyyttä ja toimivuutta. Toimitusjohtaja vastaa yhdessä johtoryhmän kanssa riskienhallintapolitiikasta ja sen noudattamisesta sekä siitä, että riskienhallinta on järjestetty asianmukaisesti. Alko Oy:n riskienhallinta perustuu systemaattiseen ja ennakoivaan tapaan analysoida ja hallita toimintaan liittyviä mahdollisuuksia ja uhkia. Alkon riskit on jaoteltu strategisiin, operatiivisiin, taloudellisiin ja vahinkoriskeihin.

Johtoryhmä arvioi säännöllisesti yhtiön toimintaan kohdistuvat mahdolliset riskit, joilla voi olla vaikutusta yhtiön tulevaisuuteen ja kannattavuuteen. Samalla riskeille nimetään vastuuhenkilöt, jotka määrittelevät ennaltaehkäisevät toimenpiteet ja vastaavat toimenpiteiden toteutuksesta. Kriittisimmät riskit ovat:

- Alkoholilain muutokset saattavat vaikuttaa yhtiöön merkittävästi.
- Alkoholijuomaveron muutos saattaa vaikuttaa alkoholijuomien matkustajatuonnin määrään ja siten Alkon myynnin kehitykseen ja kannattavuuteen.

- Alkon toiminnan keskeinen osa on vastuullinen asiakaspalvelu siten, että alaikäisille tai päihtyneille ei myydä alkoholia. Mahdolliset poikkeamat aiheuttavat yksittäisen myymälän tilapäisen sulkemisen.
- Yhtiön liiketoiminta perustuu toimiville ja luotettaville tietojärjestelmille. Tietojärjestelmien mahdolliset toimintahäiriöt tai se, etteivät ne vastaa liiketoiminnan vaatimuksiin, voivat aiheuttaa katkoksia liiketoiminnassa.
- Ympäristövastuun ja sosiaalisen vastuun riskit alkoholijuomien hankintaketjussa voivat toteutuessaan heikentää yhtiön mainetta vastuullisena toimijana.

Yhtiön sisäinen tarkastus arvioi hallituksen vahvistamien toimintaperiaatteiden mukaisesti Alkon valvonnan riittävyyttä ja tehokkuutta, riskien hallintaa, toiminnan laatua ja hallintoprosessien toimintaa. Sisäinen tarkastus on riippumaton toiminto, joka on hallinnollisesti toimitusjohtajan alaisuudessa ja raportoi toiminnallisesti hallitukselle.

TILINTARKASTUS

Yhtiössä on yksi tilintarkastaja, jonka tulee olla Keskuskauppakamarin hyväksymä tilintarkastusyhteisö. Tilintarkastajan toimikausi on tilikausi ja tehtävä päättyy vaalia ensiksi seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä. Yhtiökokous valitsi keväällä 2017 tilintarkastajaksi tilintarkastusyhteisö KPMG Oy Ab:n, päävastuullisena tilintarkastajana Lasse Holopainen, KHT.

Tilintarkastaja

Lasse Holopainen

s. 1960

päävastuullinen tilintarkastaja, KPMG Oy Ab, KHT

VASTUULLISUUS



Vastuullisuustyön kohokohdat

Tarjosimme asiakkaillemme enenevässä määrin tietoa tuotteiden ja hankintaketjun vastuullisuudesta. Teimme tuloksellista työtä alkoholihaittojen ehkäisemiseksi yhteistyössä kumppaniemme kanssa.

Tavoite	Vuoden 2017 toimenpiteet ja tulokset	Vuoden 2018 ja tulevat toimenpiteet
Alkoholihaittojen ehkäiseminen osana omaa toimintaa	Huipputulos, 95 prosenttia, mystery shopping -ikärajatutkimuksessa onnistumisessa. Myyntinvalvonnan koulutuksen uudistaminen Kieltäytymiskoulu-kampanja Alkoholihaittoista viestiminen (mm. FASD-päivä myymälöissä, alkoholi ja terveys -artikkelit)	Tavoitteena saavuttaa mystery shopping -tutkimuksessa huipputavoite 96 prosenttia vuonna 2018 Kieltäytymiskoulu-kampanja esillä keväällä ja syksyllä Alkon myymälöissä ja viestinnässä vuonna 2018
Alkoholihaittojen ehkäiseminen yhteistyössä sidosryhmien kanssa	Selvästi hyvää työtä -ohjelman toimenpiteet - Ota puheeksi päihteet työpaikalla -työkalu - EHYT ry:n Numerot puhuvat -laskelma ehkäisevän päihdetyön kustannushyödyistä työpaikoilla Lasten seurassa -ohjelman toimenpiteet - Et ole yksin -seminaari - Fragile-esitykset ympäri Suomen	Ota puheeksi -työkalun pilotointi ja käyttöönotto yrityksissä Numerot puhuvat -laskelman julkaisu ja viestintäkampanja Lapsen taakka -kampanja yhdessä Suomen Olympiakomitean kanssa Fragile-esitykset jatkuvat teattereissa ja kouluissa. Lydia-pelin suomenkielisen mobiiliversion lanseeraus
Kestävän kehityksen mukainen toiminta	Uusien ympäristötietojen käyttöönotto ja niitä vastaavat uudet symbolit tuoteviestinnässä: vegaaninen, alkuvini, paikallinen kestävä kehityksen sertifiointi sekä kevyempi lasipullo. Vuoden lopussa valikoimasta noin 13 prosentille tuotteista oli ilmoitettu yksi tai useampia ympäristötietoja.	Vuoden 2018 aikana määritellään seuraavat tuotteille lisättävät ympäristötiedot (esimerkiksi pakkaustyyppi tai uusiutuvan energian käyttö tuotannossa). Tavoitteemme on, että vuoteen 2020 mennessä ympäristötiedoilla varustettujen tuotteet kattavat 40 prosenttia tuotevalikoimasta. Alkon oheistuotevalikoimassa tavoitteena on vuoteen 2020 mennessä luopua kertakäyttöisistä muovituotteista, myös muovisista ostoskasseista.

Uusien ympäristötuotetietojen käyttöönotto ja niitä vastaavat uudet symbolit tuoteviestinnässä: vegaaninen, alkuviiini, paikallinen kestävän kehityksen sertifiointi sekä kevyempi lasipullo. Vuoden lopussa valikoimasta noin 13 prosentille tuotteista oli ilmoitettu yksi tai useampia ympäristötietoja.

Vuoden 2018 aikana määritellään seuraavat tuotteille lisättävät ympäristötiedot (esimerkiksi pakkaustyyppi tai uusiutuvan energian käyttö tuotannossa). Tavoitteemme on, että vuoteen 2020 mennessä ympäristötiedoilla varustettujen tuotteet kattavat 40 prosenttia tuotevalikoimasta.

Alkon oheistuotevalikoimassa tavoitteena on vuoteen 2020 mennessä luopua kertakäyttöisistä muovituotteista, myös muovisista ostoskasseista.

MYNNINVALVONNAN TÄRKEÄ TEHTÄVÄ

Koko henkilökunta suoritti vuonna 2017 uudistetun mynninvalvonnan koulutuksen.

Kieltäytymiskoulu-kampanjassa keskityttiin alkoholin välittämisen teemaan keväällä koulujen päättyessä, sekä syksyllä lukuvuoden käynnistyessä. Kampanja sai runsaasti näkyvyyttä mediassa humoristisilla videoillaan.

SELVÄSTI HYVÄÄ TYÖTÄ -OHJELMALLA FOKUS ALKOHOLIHAITTOIHIN TYÖPAIKOILLA

Ohjelman tavoitteena on herättää keskustelua alkoholihaitoista työelämässä ja tuottaa kumppanien kanssa uutta tietoa aiheesta. Ohjelman yhteistyökumppaneita ovat A-klinikkasäätiö, EHYT ry, KELA, Terveystien ja hyvinvoinnin laitos, Työterveyslaitos ja Työturvallisuuskeskus.

- Ota puheeksi päihteet työpaikalla -työkalu. A-klinikkasäätiön sähköisen verkkokoulutuksen pilotointi käynnistyy maaliskuussa 2018.
- EHYT ry:n Aalto-yliopiston kanssa yhteistyössä toteuttama Numerot puhuvat -laskelma ehkäisevästä päihdetyöstä valmistui vuonna 2017. Selvityksen tavoitteena on tuottaa selvitys työpaikan ehkäisevästä päihdetyöstä investointina, toisin sanoen millaista panoksen ja tuotoksen suhdetta ehkäisevään työhön investoiva työpaikka voi odottaa saavansa.

LASTEN SEURASSA -OHJELMA

Lasten seurassa on Alkon vastuullisuusohjelma, jonka tavoitteena on ehkäistä ja vähentää lapsiin kohdistuvia haittoja, jotka johtuvat aikuisten alkoholinkäytöstä. Ohjelmassa ovat mukana A-klinikkasäätiö, Mannerheimin Lastensuojeluliitto, Suomen Vanhempainliitto ja Terveystien ja hyvinvoinnin laitos.

- Alkon lokakuussa järjestämä Et ole yksin -seminaari kokosi yhteen lähes kahdeksankymmentä järjestäjien, median ja eri yritysten edustajaa Musiikkitaloon Helsinkiin. Esitysten teemana oli alkoholin väärinkäytöstä läheisille aiheutuvat haitat.
- Fragile särkyvää -esitykset jatkuivat kouluissa ja teattereissa kautta Suomen. Ne tavoittivat yhteensä reilut tuhat katsojaa.

UUSIA YMPÄRISTÖTIETOJA TUOTTEILLE

Alko toi asiakkaiden saataville kasvavan valikoiman tuotetietoja, joiden avulla on helpompaa löytää tietoa tuotajien sitoutumisesta ympäristötyöhön. Juomatuottajat panostavat toiminnassaan mm. veden kulutuksen pienentämiseen, uusiutuvan energian käyttöön, kevyempään ja energiaa säästävään pakkaamiseen tai luonnonmukaiseen tuotantotapaan. Omat symbolinsa on nyt kuudelle erilaiselle ympäristöpanostuksiin liittyvälle tiedolle (luomut, biodynaamiset, vegaanisat, alkuviiinit, paikalliset kestävän kehityksen sertifiointit ja kevyempään lasiseen viinipulloon pakatut juomat).

JÄLJITETTÄVÄT TUOTTEET JA HYVÄT TYÖOLOJEN HANKINTAKETJUSSA

Alko tekee yhteistyötä tavarantoimittajien ja tuottajien kanssa sosiaalisen vastuun ja ympäristövastuun tietoisuuden lisäämiseksi ja koko toimitusketjun vastuullisuuden edistämiseksi. Kaikki Alkon yhteistyökumppanit suorittivat vastuullisen hankinnan e-learning 2.0 -koulutuksen.



Jatkuva dialogi sidosryhmien kanssa tärkeää

Alko käy avointa ja faktoihin perustuvaa keskustelua yhteiskunnan kanssa.

Yhtiö käy jatkuvaa dialogia sidosryhmiensä kanssa ja selvittää niiden odotuksia erilaisilla tutkimuksilla. Alkole tärkeiden ryhmien näkemyksiä kuullaan herkällä korvalla päivittäisistä asiakaskohtaamisista tavarantoimittajatu-
tkimuksiin. Sidosryhmien odotukset otetaan huomioon liiketoiminnan ja vastuullisuuden kehittämisessä.

Alkon toiminnan ja vastuullisuuden keskeiset sidosryhmät ovat:

- Asiakkaat
- Omistaja, poliittiset päättäjät
- Henkilöstö
- Tavarantoimittajat
- Järjestöt
- Media

Keskeisten sidosryhmien lisäksi on joukko toimijoita, joiden kanssa yhteistyössä toimien Alko pystyy vaikutta-
maan tehokkaammin kuin yksin. Alkoholihaittojen ehkäisyyn liittyvään työhön Alkolla on laaja sidosryhmien
verkosto. Yhteistyöhankkeissa ovat mukana Terveystieteiden tutkimuskeskus (THL), A-Klinikkasäätiö, Ehkäise-
vän päihdetyön järjestö (Ehyt), Mannerheimin lastensuojeluliitto (MLL) ja Suomen vanhempainliitto (SVL).

Vastuullisen hankinnan kehittämisessä parhaita toimintamalleja luodaan yhdessä muiden Pohjoismaisten
alkoholimonopolioiden kanssa ja toisaalta tiivistä yhteistyötä tehdään myös Alkon omien tavarantoimittajien kans-
sa. Nämä kaksi sidosryhmää ovat keskeisiä myös Alkon ympäristötyön vaikuttavuuden kannalta.

Sidosryhmä	Tärkeimmät vastuullisuusaiheet	Vastuullisuustekojä	Osallistaminen
Asiakkaat	Monikanavainen asiakaspalvelu Vastuullisuus otetaan huomioon tuotevalikoimassa. Alkoholia ei myydä eikä välitetä alaikäisille. Alkoholin käyttöön liittyvät terveydelliset vaikutukset	Henkilökohtainen ja vastuullinen asiakaspalvelu kaikissa kanavissa Vastuullisuus näkyy vahvasti myymälöissä ja muissa kanavissa. Toimenpiteitä • asiakkailta mahdollisuus tehdä vastuullisempia valintoja, mm. pienet pakkauskoot, matala-alkoholiset tuotteet, ekomekinnällä merkityt tuotteet • myymälöiden ja verkko-kaupan myynninvalvonnasta huolehtiminen • alkoholiin liittyvien terveydellisten vaikutusten viestintä Esteettömyyden ja saavutettavuuden parantaminen asiakaspalvelussa	Asiakkaiden palvelu myymälöissä ja muissa kanavissa, kuten alko.fi:ssä, chatissa, asiakaspalvelukeskuksessa. Asiakastytytyväisyyskyselyt Kansallinen asiakaspalvelu-palaute -tutkimus, Taloustutkimus Oy Vuorovaikutus sosiaalisessa mediassa
Omistaja, poliittiset päättäjät	Alko huolehtii tehtävänsä mukaisesta vastuullisesta alkoholimyynnistä. Alko toimii edelläkävijänä mm. hankintaketjun vastuullisuudessa.	Valtion omistajapolitiikkaa koskevan periaatepäätöksen 13.5.2016 mukaan Alko raportoi yhtiökokouksille mitattavien yhteiskuntavastuu-tavoitteiden saavuttamisesta. Hallintoneuvosto vahvistaa toimintasuunnitelman alkoholihaittojen ehkäisemiseksi ja antaa kertomuksen yhtiön vähittäismyynnin kehityksestä ja niistä toimenpiteistä, joihin yhtiö on ryhtynyt alkoholihaittojen ehkäisemiseksi. Alko viestii avoimella ja läpinäkyvällä periaatteella sidosryhmille kiinnostavista vastuullisuustoimenpiteistä.	Yhtiökokous Hallintoneuvoston kokoukset Sidosryhmätapaamiset yhtiön periaatteiden mukaisesti Luottamus ja maine -tutkimus, T-Media Oy
Järjestöt ja verkostot	Ihmisoikeudet ja työolot hankintaketjussa Ilmastomuutoksen vaikutukset Alkoholihaittoihin liittyvä yhteistyö ja viestintä	Vuorovaikutteinen yhteistyö eri järjestöjen kanssa Yhteistyö muiden pohjoismaisten alkoholien vähittäismyymtiyhtiöiden kanssa vastuullisessa hankinnassa ja ilmastomuutoskysymyksissä Alko tekee yhteistyötä sosiaali- ja terveysalan järjestöjen kanssa alkoholihaittojen vähentämiseen liittyvissä ohjelmissa.	Amfori BSCI:n kansainvälinen ja kansallinen toiminta Kansalaisjärjestöt Pohjoismaiset alkoholimonopolit Sosiaali- ja terveysalan järjestöt
Henkilöstö	Paras työ Vastuullinen asiakaspalvelu Ympäristön kannalta kestävä toiminta myymälöissä	Paras työ ja aktiivinen vaikuttaja yhteiskunnassa ovat Alkon strategian keskeiset painopisteet, joiden mukaisia toimenpiteitä on jalkautettu kaikkien alkoisten avaintavoitteisiin. Jatkuva työä yhteisöllisen, aktiivisen ja joustavan työskentelyn kehittämiseksi Myynninvalvonnan ohjeistuksen uudistaminen ja kouluttaminen koko henkilöstölle. Ympäristövaikutusten seurantarjestelmän kehittäminen myymälöille.	Tavoite- ja osaamiskeskustelut Yhteisöllinen sisäinen viestintä: Alvari, Yammer, Skype-kokoukset Henkilökunnan innostusindeksi Myynninvalvonnan passin suorittaminen Myymälöiden ympäristövaikutusten seurantarjestelmä

Tavarantoimittajat	Vastuullista hankintaa koskeva yhteistyö ympäristö- ja sosiaalisen vastuun kysymyksissä tavarantoimittajien kanssa Tuotteiden laadun varmistaminen	Avoin ja monipuolinen yhteistyö Koko toimitusketjulta vaaditaan vastuullisen hankinnan toimintamallin noudattamista. Tuotteiden aistinvarainen ja kemiallinen laadunvarmistus	Alkoholijuomien valikoimaanotto ja vähittäismyynti -ohjeen mukainen toiminta, johon sisältyy vastuullisen hankinnan toimintamalli Tavarantoimittajatapaamiset ja -infot Tavarantoimittajakysely Paras toimittaja -mittaus Vastuullisen hankinnan verkkokoulutus, työpajat, auditoinnit ja niiden seuranta-toimenpiteet erityisesti riskimaissa
Media	Läpinäkyvä ja avoin viestintä yhtiön toiminnasta	Kattava ja läpinäkyvä viestintä yhtiön toiminnasta Myyntiraportit Vuositiedot	Mediatapaamiset Toimittajapruuvit Mediainfot Yritysviestintätutkimus, Taloustutkimus Oy

Vastuullisuus on yksi Alkon strategisista painopistealueista. Vastuullisuuden toimenpiteitä ohjaa yhtiön strategian lisäksi olennaisuusarvio, jossa on otettu huomioon keskeisten sidosryhmien odotukset. Sidosryhmien odotuksia seurataan jatkuvasti osana Alkon johtamisjärjestelmää sekä strategian ja toimintasuunnitelmien laadintaa. Sidosryhmien kanssa käydään jatkuvaa dialogia ja ryhmien odotuksissa tapahtuvat muutokset pyritään ottamaan huomioon toiminnassa mahdollisimman pian.

Vastuullisuustoimintoa johtaa johtoryhmään kuuluva viestintäjohtaja, jonka vastuualueeseen kuuluvat vastuullisuus, viestintä ja brändimarkkinointi. Hän on johtoryhmän jäsen. Hän raportoi johtoryhmälle sidosryhmien odotuksista liittyvästä ne alkoholipoliittiseen, sosiaaliseen tai ympäristövastuuseen. Yhtiön talousjohtaja seuraa ja kehittää Alkon taloudelliseen vastuuseen liittyviä odotuksia.

ALKON JÄSENYYDET ERI JÄRJESTÖISSÄ

Alkon edustajia toimii useissa kansallisissa ja kansainvälisissä järjestöissä. Seuraavassa luettelossa on listattu merkittävimmät näistä edustuksista. Johtoryhmän ja hallituksen keskeiset luottamustoimet on kerrottu osiossa hallinnointi.

KANSAINVÄLISET JÄRJESTÖT

Amfori Network Finland

puheenjohtaja: vastuullisuuspäällikkö Marja Aho

MUUT JÄRJESTÖT JA YHTEISÖT

Suomen Palautuspakkaus Oy

hallitus: liiketoimintajohtaja, verkkokauppa Paula Kujansivu

Suomen Keräyslasiyhdistys ry

hallitus: logistiikan kehittämisspäällikkö Tuomas Kokkonen

Alkoholitutkimussäätiö

hallitus: yhtiölakimies Jonna Björklund

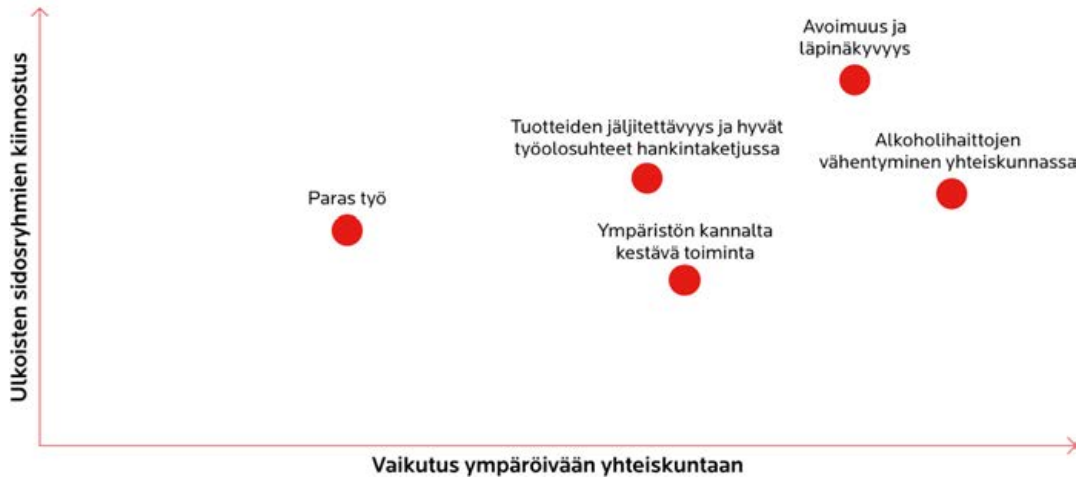
Hotelli- ja ravintolamuseosäätiö

hallitus: vastuullisuuspäällikkö Marja Aho (hallintoneuvosto), markkinointipäällikkö Sari Karjalainen (hallitus)

OLENNAISUUS

Alko seuraa aktiivisesti toimintaympäristössään tapahtuvia muutoksia. Sidosryhmien odotukset ohjaavat liiketoimintamme kehittämistä. Viime vuosina odotukset Alkon toimintaa kohtaan ovat edelleen kasvaneet. Tässä esitetyt olennaisuudet on määritelty käytettävissä olevan tutkimustiedon, julkisessa keskustelussa esille nousseiden teemojen sekä sidosryhmien kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta. Vuonna 2018 Alko toteuttaa jälleen sidosryhmätutkimuksen.

OLENNAISUUSANALYYSI 2017





Alkoholihaittojen ehkäisy on Alkon perustehtävä

Alkoholi ei ole tavanomainen hyödyke, vaan laillinen päihde, joka voi aiheuttaa voimakasta psyykkistä ja fyysistä riippuvuutta.

Runsas ja pitkäaikainen alkoholinkäyttö aiheuttaa terveydellisiä ja sosiaalisia ongelmia, ja se varjostaa usein myös alkoholia väärin käyttävän läheisten, erityisesti lasten ja nuorten, elämää.

Alkoholin aiheuttamat taloudelliset haittavaikutukset yhteiskunnalle ovat merkittäviä - vuositasolla kustannukset ovat THL:n arvion mukaan yli kaksi miljardia euroa. Ne syntyvät välillisistä kustannuksista, kuten tuotto- ja työpanosmenetyksistä, sekä alkoholin käytön välittömistä kustannuksista, kuten järjestyksenpidosta, sosiaalihuollosta sekä erikoissairaanhoidon ja perusterveydenhuollon kustannuksista.

Alkoholin kokonaiskulutus ja alkoholihaitat kulkevat käsi kädessä: mitä enemmän alkoholia juodaan, sitä suurempi määrä haittoja aiheutuu.

Tutkimusten mukaan alkoholihaittoja voidaan vähentää tehokkaimmin:

- nostamalla alkoholin verotusta
- rajoittamalla alkoholin mainontaa
- monopolisoimalla alkoholin vähittäismyyntiä
- rajoittamalla alkoholijuomien myyntiaikoja
- tehostamalla rattijuopumuksen vastaista työtä
- tehostamalla sosiaali- ja terveydenhuollon toimintatapoja.

(lähde: Sosiaali- ja terveysministeriö)

ALKOHOLIHAITTOJEN VÄHENTÄMISEN JOHTAMINEN

Alkon yksinoikeusasema perustuu sosiaali- ja terveystaloudellisiin tavoitteisiin vähentää alkoholin kulutuksen haittavaikutuksia Suomessa. Alko on valtion kokonaan omistama osakeyhtiö, jonka tehtävänä on huolehtia sille alkoholilaissa yksinoikeudeksi säädetystä alkoholijuomien vähittäismyyntin harjoittamisesta. Alkoholipolitiikalla tarkoitetaan julkisen vallan toimia, joilla ehkäistään alkoholista aiheutuvia sosiaalisia, terveydellisiä ja yhteiskunnallisia haittoja. Alko on yksi alkoholipolitiikan välineistä haittojen torjunnassa.

Vähittäiskulutuksen osuus alkoholijuomien kokonaiskulutuksesta Suomessa oli 68 prosenttia vuonna 2016. Kulutus painottuu vähittäiskulutukseen eli Alkon myymälöistä sekä alkoholijuomia myyvistä elintarvikeliikkeistä, kioskeista ja huoltoasemilta hankittuihin alkoholijuomiin. (Lähde Terveystalouden ja hyvinvoinnin laitos). Alkon osuus kaikesta Suomessa nautitusta alkoholista on 32 prosenttia.

Alkon hallintoneuvosto vahvistaa alkoholiyhtiölle 1 §:ssä tarkoitettujen haittojen vähentämistä koskevan toimintasuunnitelman kalenterivuodeksi kerrallaan. Hallintoneuvosto antaa myös vuosittain kertomuksen sosiaali- ja terveysministeriölle toimenpiteistä, joilla yhtiö on pyrkinyt vähentämään haittoja.

Vastuullisuuden ohjausryhmä käsittelee yhtiön vastuullisuusasioita koskevat kehitysprojektit ja -toimenpiteet. Ohjausryhmän puheenjohtajana toimii viestintäjohtaja, joka raportoi tehdyistä toimenpiteistä ja tavoitteista.

den saavuttamisesta yhtiön johtoryhmälle ja hallitukselle.

Hallituksen alkoholipoliittinen valiokunta valmistelee hallitukselle esiteltävät alkoholipoliittisen vastuullisuuden asiat. Operatiivisesta johtamisesta, myös vastuullisuusasioissa, vastaa kunkin liiketoimintayksikön ja tukitoiminnon vetäjä.

Alko arvioi alkoholihaittojen vähentämiseen tähtäävien toimenpiteidensä tuloksia vuosittain puolueettoman tahon laatiman vaikuttavuusarvion avulla.



MYNNINVALVONTA ON OSA VASTUULLISTA ASIAKASPALVELUA

Myynninvalvonta tarkoittaa niitä toimia, joilla Alkon henkilökunta varmistaa, että juomia ei myydä alaikäisille, selvästi päihtyneille, eikä myöskään välitykseen.

Alkoholijuomien myynninvalvonnasta säädetään alkoholilaissa. Alkon omavalvontasäännöt perustuvat alkoholilakiin ja -asetukseen sekä Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valviran antamiin omavalvontaohjeisiin. Jokainen Alkossa aloittava työntekijä perehdytetään ikäraja-, päihtymys- ja välittämispäilyvalvontaan. Perehdytyksen jälkeen suoritetaan myynninvalvonnan koe, joka täytyy läpäistä ennen ensimmäistä kassavuoroa. Koulutusten lisäksi käytännön työssä oppiminen on tärkeää; osaaminen kehittyy vähitellen kertyvän kokemuksen kautta.

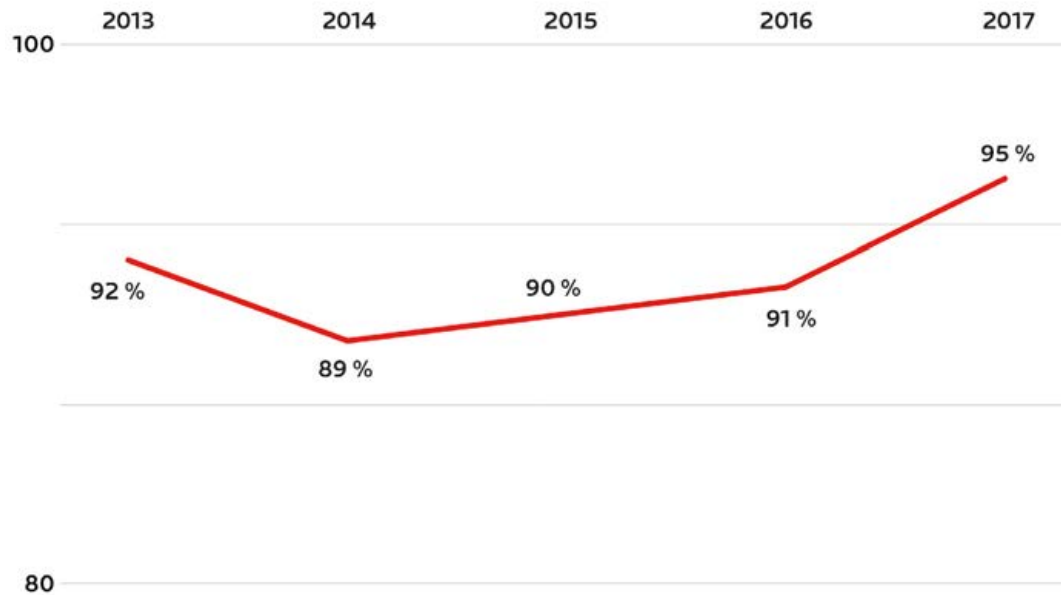
Alko seuraa myynninvalvonnan toteutumista kahdella tapaa: omilla kassarekisteröinneillä, sekä ulkopuolisen tahon tekemillä mystery shopping -tutkimuksilla. Vastuullisuusmysteryn toteuma on myös yksi Alkon strategisista mittareista.

MYNNINVALVONNAN TARKASTUKSET

	2017	2016	2015	2014	2013
Ikärajatarkastukset, milj. kpl	4,6	3,8	3,7	3,6	3,6
Päihtymysepäilytarkastukset, tuhatta kpl	670	635	634	660	607
Välitysepäilytarkastukset, tuhatta kpl	395	345	311	360	241

MYSTERY SHOPPING

TULOKSET %



JOHTAMISMALLIN TAVOITTEET JA TULOKSET

Alkon myymälöissä ikärajan tarkastukset kuten muutkin myynninvalvontatoimet kirjataan kassajärjestelmään. Tuloksia seurataan alueittain, myymälöittäin sekä myyjätasolla. Myyjäkohtaisia rekisteröintejä seurataan säännöllisesti. Seurannan tavoitteena on tasalaatuinen ja luotettava myynninvalvonta kaikissa myymälöissä. Aluepäälliköt asettavat tavoitteet edellisvuotisen toteutuman perusteella ja verraten saman kaltaisia myymälöitä keskenään.

Vuonna 2017 ikärajoja tarkistettiin yli 4,6 (3,8) miljoonaa kertaa, välittämispäilytarkistuksia tehtiin yli 390 (345) tuhatta ja päihitysepäilytarkistuksia yli 670 (635) tuhatta kertaa.

- Ikärajakontrollit; 31 myymälää jäi tavoitteestaan, 323 myymälää ylsi tavoitteeseensa*
- Päihitysepäilyt; 33 myymälää jäi tavoitteestaan, 321 myymälää ylsi tavoitteeseensa*
- Välitysepäilyt; 16 myymälää jäi tavoitteestaan, 338 myymälää ylsi tavoitteeseensa*

*) Yhdelle myymälälle ei ole asetettu tavoitetta v. 2017.

Aluepäälliköt laativat yhteistyössä vuoden 2018 tavoitteet perustuen edellisvuoden toteutumiin. Ikärajatarkistusten määrää ei ole tarkoitus merkittävästi kasvattaa, eli vuoden 2018 tavoitteet noudattelevat edellisvuoden toteutumia ottaen huomioon samankaltaisten myymälöiden yhtenevät tavoitetasot.

Myymälöiden vuoden 2017 mystery shopping -tavoite, 92 prosenttia, ylittyi. Asioijista 95 prosenttia (91%) ikä tarkistettiin ja viideltä prosenttilta sitä ei tarkistettu. Saavutimme siis etuajassa tavoitteemme nostaa ikärajavalvonnan mystery-onnistumisen tason 91 prosentista 95 prosenttiin vuoteen 2020 mennessä.

Teimme vuonna 2017 myös ensimmäistä kertaa mystery-käynnin 58 Alkon verkkokaupan noutopisteeseen. Käyntien kokonaistulos oli 90 prosenttia.

Toteutamme vuonna 2018 neljä mystery-asiointia jokaiseen myymälään, sekä lisäksi yhden käynnin kaikkiin Alkon noutopisteisiin. Myymäläkäyntien tavoite on 93 prosenttia ja huipputavoite 96 prosenttia. Noutopistekäyntien tavoitetaso vuodelle 2018 on sama 93 prosenttia kuin myymäläverkostossakin.

Hyvän tuloksen saavuttamista edesauttoi mm. se, että vuoden 2017 alussa ryhdyimme tarkistamaan henkilöllisyyden kaikilta alle 30-vuotiaalta vaikuttavilta asiakkailta. Kerroimme muutoksesta asiakkaille mm. myymälöissä ja sosiaalisessa mediassa. Koko henkilökunta suoritti myös uudistetun myynninvalvonnan verkkokurssin. Tuimme ikärajavalvonnan hoitamista myymälöissä asiakasviestinnällä, erityisesti keväällä koulujen päättyessä, sekä syksyllä lukuvuoden käynnistyessä. Alkoholin välittämisen teemaan keskittyvä Alkon 'Kieltäytymiskoulu'-kampanja sai runsaasti näkyvyyttä mediassa humoristisilla videoillaan.

Jatkamme vuonna 2018 uusien apuvälineiden kehittämistyötä myymälätyön haasteellisiin tilanteisiin, erityisesti ikääntyneiden ja muistisairaiden, asiakkaiden kohtaamisen tueksi.

ASIOINTIKIELTOSOPIMUS RAJOITAA JUOMAOSTOJA

Oman tai läheisen ongelmallisen alkoholinkäytön tueksi on mahdollista laatia asiointikieltosopimus Alkon myymälässä. Asiointikieltosopimuksella tarkoitetaan vapaaehtoista sopimusta, jonka avulla rajoitetaan asiakkaan alkoholijuomien ostoa yhdestä tai useammasta Alkon myymälästä. Aloite sopimuksen laatimiseksi voi tulla asiakkaalta itseltään, tai hänen läheiseltään.

Asiointikieltosopimuksia solmittiin vuonna 2017 yhteensä 24 kpl (vuonna 2016 14 kpl). Asiointikieltosopimukset ovat aina määräaikaista, enintään 12 kk:n mittaisia.

HAITTOJEN EHKÄISYYN LIITTYVÄT VALITUSMEKANISMIT

Henkilökunta voi antaa palautetta ja esittää kysymyksiä toiminnasta paitsi omassa yksikössään myös suoraan ylimmälle johdolle Alkon sisäisen intranetin ja Yammer-kanavan kautta. Asiakkaat ja muut sidosryhmät voivat ottaa yhteyttä Alkon asiakaspalveluun myös alkoholihaittoihin ja myynninvalvontaan liittyvissä kysymyksissä, puhelimitse, sähköpostilla ja chatilla.

YHTEISTYÖTÄ HAITTOJEN EHKÄISEMISEKSI

Alkolla on lukuisia kumppaneita ja hankkeita, joiden kanssa se tekee yhdessä työtä alkoholihaittojen vähentämiseksi. Hankkeet ovat luonteeltaan erilaisia, mutta kaikkia niitä yhdistää sama tavoite – alkoholihaittojen vähentäminen yhteiskunnassa.

Miltä alkoholinkäyttö näyttää lasten silmin?

Lasten seurassa on Alkon vastuullisuusohjelma, jonka tavoitteena on ehkäistä ja vähentää lapsiin kohdistuvia haittoja, jotka johtuvat aikuisten alkoholinkäytöstä. Ohjelmassa ovat mukana A-klinikkasäätiö, Mannerheimin Lastensuojeluliitto, Suomen Vanhempainliitto sekä Terveystietokeskus ja Hyvinvoinnin laitos. Ohjelman kohokohtia oli Alkon lokakuussa järjestämä Et ole yksin -seminaari, joka kokosi yhteen lähes kahdeksankymmentä järjestöjen, median ja eri yritysten edustajaa Musiikkitaloon Helsinkiin. Seminaarin esitysten teemana oli alkoholin väärinkäytöstä läheisille aiheutuvat haitat. Lasten ja nuorten ääni nousi kaikissa puheenvuoroissa vahvasti esiin. Perheen alkoholiongelma leimaa lapsia ja nuoria ja siksi nuoret toivovat, että alkoholista voitaisiin puhua avoimemmin.

Fragile särkyvää -teatteriesitykset jatkuivat myös vuonna 2017. Fragile-teatteriversio vieraili Kuopion kaupunginteatterissa ja pienimuotoisempi esitysversio, MiniFragile, vieraili Pihtiputaalla, Viitasaarella ja Helsingin yhteiskoulussa. Esitys tavoitti yhteensä reilut tuhat katsojaa. Fragile-työryhmä tarjosi mahdollisuuden esitysten jälkeisiin keskustelutilaisuuksiin, joissa oli mukana paikallisia Lasten seurassa -ohjelman toimijoita.

Selvästi hyvää työtä -ohjelma tähtää työelämän alkoholihaittojen ehkäisyyn

Yhteistyön tavoitteena on herättää keskustelua alkoholihaitoista työelämässä ja tuottaa kumppanien kanssa uutta tietoa aiheesta. Ohjelman yhteistyökumppaneita ovat A-klinikkasäätiö, Ehyt ry, KELA, Terveystietokeskus ja Hyvinvoinnin laitos, Työterveyslaitos ja Työturvallisuuskeskus.

Ohjelman merkittävimpiä hankkeita on A-klinikkasäätiön esimiehille tarkoitettu Ota puheeksi päihteet työpaikalla -esimiesvalmennus. Verkkovalmennukseen kootaan kattavasti tietoa ja apuvälineitä työyhteisön päihdehaittojen hallinnan ja ennaltaehkäisyyn tueksi. Sähköisen työkalun tuotanto eteni suunnitelmien mukaisesti, mm. työkaluun sopivat ja saatavat aineistot muutettiin sähköiseksi ja uutta aineistoa, kuten esimiehiä puhuttelevia videosisältöjä, tuotettiin. Verkkovalmennuksen tuotanto jatkuu myös vuonna 2018 ja valmennuksen pilotointi käynnistyy maaliskuussa 2018.

Ehyt ry:n Aalto-yliopiston kanssa yhteistyössä toteuttama laskelma ehkäisevästä päihdetyöstä valmistui. Laskelman tavoitteena oli tuottaa selvitys työpaikan ehkäisevästä päihdetyöstä investointina, eli millaista panos-tuotos-suhdetta ehkäisevään työhön investoiva työpaikka voi odottaa saavansa. Laskelmaa tullaan hyödyntämään vuoden 2018 aikana muun muassa esimiehille tarkoitettujen valmennuksen markkinoinnissa.

FASD-päivä 9.9.2017

Syyskuun 9. päivänä 2017 Alko osallistui kolmatta kertaa kansainväliseen FASD-päivään avaamalla myymälät klo 9.09. Kehitysvammaliitto toimii kampanjan yhteistyökumppanina.

Lapsen kehityshäiriöt, jotka aiheutuvat äidin raskauden aikaisesta alkoholinkäytöstä, voisivat olla täysin vältettävissä. Alkoholia ei siis kannata käyttää lainkaan raskausaikana, koska alkoholin käytön turvallista rajaa ei tunneta.

Viestimme asiakkaille FASD-päivästä verkossa, josta ohjasimme heidät lisätiedon saamiseksi yhteistyökumppanimme Kehitysvammaliiton sivuille. Kerroimme asiasta myös julistein myymälöiden ulkopuolella.

Tukea 75:lle nuorten omalle projektille

Nuorten Akatemian vuodesta 1998 alkaen organisoima, Alkon tukema Mahis-toiminta tähtää nuorten syrjäytymisen ennaltaehkäisyyn tarjoamalla haavoittuvassa elämäntilanteessa oleville nuorille mahdollisuuden innostavaan ja kiinnostavaan vapaa-ajan toimintaan. Koulutetun Mahis-ohjaajan luotsaamissa Mahis-ryhmissä nuoret saavat yhdessä ideoidun ja toteutetun toiminnan kautta vahvistusta elämän haltuunottoon. Yhteisissä projekteissa nuoret harjoittelevat itsetuntemusta, oman itsen ja toisten hyväksymistä, sitoutumista, vastuunottoa, sosiaalisia taitoja, ongelmanratkaisua sekä monenlaisia arkipäivän taitoja. Monelle nuorelle Mahis-ryhmä on ollut ensimmäinen kannustava yhteisökokemus, joka on ohjannut elämää positiiviseen suuntaan.

Vuoden aikana käynnistyi 75 Mahis-projektia. Ryhmät toteuttivat tuen avulla erilaisia projekteja ja tempauksia, mm. itse toteutetun "escape room" -pakohuoneen ja autonrämmästä tuunatun sohvan nuorisotalolle. Alko on Mahis-yhteistyön myötä ollut tukemassa nuorten omia projekteja vuodesta 2001 alkaen.

Vastuullista alkoholitietoutta oppilaitoksille

Alkon terveysesitteet ovat olleet vuodesta 2015 alkaen tilattavissa koulujen käyttöön ilmaiseksi Subject aid -palvelun kautta. Alkoholit ja elämäntapa- ja Lisä- ja vierasaineet -esitteet ovat olleet suosittuja, ja niitä tilattiin kouluihin vuonna 2017 yhteensä 24 053 kappaletta. Esitteitä tilanneille opettajille tehdyn kyselyn mukaan 86 prosenttia vastanneista antoi esitteille arvosanan hyvä tai erittäin hyvä.

Alko tukee alkoholitutkimusta

Alko tukee myös tutkimusta ja opetusta. Pitkäaikaisin tuen saaja on Alkoholitutkimussäätiö sekä tutkimustuloksia ja päihdealan artikkeleja julkaiseva Yhteiskuntapolitiikka-lehti. Vuonna 1950 perustettu Alkoholitutkimussäätiö edistää ja tukee sellaista tieteellistä tutkimusta, jonka kohteena on alkoholin käyttö yleensä tai alkoholi yksilön ja yhteiskunnan ongelmana. Alkoholitutkimussäätiön tukea saaneita väitöskirjoja julkaistiin vuoden 2017 aikana seitsemän (2016: 3). Vertaisarviointimenettelyn läpikäyneitä uusia artikkeleita ilmestyi kansainvälisissä julkaisusarjoissa 22 (2016: 24) ja kotimaisissa sarjoissa seitsemän (2016: 3). Lisäksi ilmestyi yhdeksän muuta julkaisua (2016: 16). Alkoholit- ja huumeitutkimukseen myönnettyjen uusien tutkimusapurahojen summa oli yhteensä 279 820 euroa (2016: 281 963€).

Yhteiskuntapolitiikka-lehdessä julkaistiin vuonna 2017 kaikkiaan kuusi vertaisarvioitua alkoholiaiheista tutkimusartikkelia ja neljä muuta pidempää analyysia. Artikkelit käsittelivät muun muassa alkoholinkäyttöä perheissä, alkoholinkäytön yleisyyttä ja väestöryhmien välisiä kulutuseroja, alkoholipolitiikkaa ja alkoholiteollisuuden vaikuttamistoimintaa sekä alkoholiongelmien hoitojärjestelmää.

Alkon yhtiökokous päätti vuonna 2016 lahjoittaa yhteensä 360 000 euroa Helsingin yliopiston päihdelääketehteen tutkimukseen ja kehitykseen. Helsingin yliopiston lääketieteellinen tiedekunta on käynnistänyt viisivuotisen apulaisprofessorin (tenure track) tehtävän. Apulaisprofessorin tutkijan tehtävät painottuvat yhteiskunnallisesti kiinnostaviin alkoholi ja terveys -teemaan liittyviin tutkimusaiheisiin, opetukseen sekä yhteiskunnalliseen keskusteluun. Lahjoitus maksetaan kolmessa erässä vuosina 2016–2018.

Alko tukee suomalaista urheiluseuratoimintaa yhdessä Suomen Olympiakomitean kanssa

Alko jakaa vuosittain Kasvata urheilijaksi -stipendin sinettiseuralle, joka on edistänyt esimerkiksi nuorten urheilijoiden kokonaisvaltaista elämäntapaa. Suomen Olympiakomitean ja Alkon yhteistyön tavoitteena on lisätä ohjaajien, valmentajien sekä lasten vanhempien tietoutta terveellisten elämäntapojen edistämisessä sekä tukea urheilua harrastavien lasten ja nuorten päihtettömyyttä. Vuoden 2017 voittaja oli kilpacheerleadin-gseura Golden Spirit Helsingistä.

Nuorisoliikunnan tukemisen lisäksi Alko lahjoittaa vuosittain 10 000 euron stipendin urheiluseuralle, joka edistää samoja tavoitteita aikuisliikunnassa ja -urheilussa. Stipendi jaetaan vuosittain järjestettävässä Urheilugaalassa Vuoden urheiluseuraksi valitulle seuralle. Vuoden 2017 urheiluseuraksi valittiin Kaarinan Pojat ry.

Vuoden poliisi

Poliisilla on keskeinen rooli järjestyksen ja turvallisuuden ylläpitämisessä sekä rikosten ehkäisemisessä. Alko haluaa osoittaa arvostusta poliisin tärkeälle työlle Vuoden poliisi -yhteistyön kautta. Alko on yksi pitkäaikaisimmista Vuoden poliisi -kunniamaininnan yhteistyökumppaneista. Valinnan tekevät yhteistyössä Helsingin Nuorikauppakamari, Suomen Poliisijärjestöjen Liitto sekä Poliisihallitus.

Rikosylikonstaapeli Risto Ottavainen Oulun poliisilaitoksesta valittiin Vuoden poliisiksi 2017.

Sata lasissa – Varttuminen suomalaisessa alkoholikulttuurissa

Osana Lasten seurassa -ohjelmaa Alko on tukenut Sata lasissa -hanketta, jonka tavoitteena on selvittää alkoholinkäytön ylisukupolvisuutta. Sata lasissa -hanke on osa Itä-Lapset, nuoret ja perheet satavuotiaassa Suomessa -tutkimus- ja vaikuttamisohjelmaa. Ohjelman pyrkii löytämään keinoja, joilla edistää lasten tasavertaisia elinoloja. Vuoden 2017 aikana Sata lasissa -ohjelman tuloksia levitettiin osallistumalla erilaisiin tilaisuuksiin sekä viestimällä tuloksista mm. erilaisissa blogeissa.

Lydia-peli ja Lapsen taakka -kampanja

Alko julkaisee keväällä 2018 lasisesta lapsuudesta kertovan Lydia-pelin mobiiliversiona. Peli kuvaa kosketavalla tavalla lapsen elämää alkoholiperheessä. Lydian kohderyhmänä ovat alkoholin varjossa kasvaneet ja alkoholinkäyttäjät, mutta myös ne, joilla ei ole omakohtaista kokemusta aiheesta. Peli tarjoaa konkreettisen mahdollisuuden asettua toisen asemaan.

Lapsen taakka -kampanjan tavoitteena on herättää keskustelua siitä, että onko maltillisenkaan alkoholin käytön kuuluttava joka tilanteeseen, kuten lasten harrastuksiin. Kampanjan kohderyhmänä ovat harrastavien lasten vanhemmat ja valmentajat, sekä aikuiset yleensä. Kampanja käynnistyi alkuvuonna 2018.



Hankintaketjun läpinäkyvyys mahdollistaa muutoksen

Alko haluaa omalla toiminnallaan varmistaa, että kuluttajat voivat tehdä eettisiä valintoja.

Tuotteiden jäljitettävyyden ja hyvät työolosuhteet hankintaketjussa ovat Alkon toiminnassa olennainen vastuullisuustavoite. Kuluttajien mielenkiinnon ja tietoisuuden tuotteiden alkuperää ja tuotanto-olosuhteita kohtaan ennustetaan kasvavan edelleen. Samanaikaisesti yritys vastuulainsäädännön rooli on kansainvälisesti kasvanut. Vastuullinen tapa toimia ei ole enää ainoastaan vapaaehtoista.

VASTUULLISEN HANKINNAN JOHTAMISMALLI

Vastuullisuus ja tasapuolisuus ovat keskeinen osa toimintatapojamme. Eettiset toimintaperiaatteet, joihin vastuullisen hankinnan toimintamalli perustuu, pohjautuvat YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskeviin ohjaaviin periaatteisiin, Maailman työjärjestön ILO:n tärkeimpiin sopimuksiin ja julistuksiin sekä OECD:n monikansallisten yritysten annettuihin ohjeisiin. Tavoitteena on luoda alkoholijuomahankintoihin toiminta- ja seurantamallit, joilla voidaan vaikuttaa alkoholijuomatoimittajien eettisiin toimintatapoihin sekä kiinnittää huomiota kestävä kehityksen periaatteisiin.

Alkossa vastuullista hankintaketjua kehitetään vastuullisen hankinnan strategian linjausten pohjalta. Vastuullisen hankinnan strategia on osa Alkon vastuullisuusohjelmaa, jonka yhtenä tavoitteena on tuottaa lisäarvoa sekä Alkon sidosryhmille että Alkon asiakkaille vastuullisten toimintatapojen avulla.

Alkon vastuullisuusohjelma pohjautuu yhtiön strategiaan. Vastuullisuuden ohjausryhmä käsittelee vastuullisen hankinnan toimintamalliin liittyvät kehityslinjaukset, jotka Alkon johtoryhmä hyväksyy tarvittavilta osin. Vastuullisen hankinnan tavoitteet, toimenpiteet ja tulokset raportoidaan myös osana vastuullisuuden kokonaisuuksia alkoholipoliittisessa valiokunnassa. Vastuullisen hankinnan raportti menee tiedoksi Alkon hallitukselle kerran vuodessa ja tapauskohtaisten arvioiden perusteella. Vastuullisen hankinnan operatiivinen johtaminen on tuotteet ja ostot -yksikön vastuulla. Vastuullisuustiimi, yhtiön viestintä-yksikössä vastaa toimintamallin ylläpidosta ja kehittämisestä. Vastuullisen hankinnan toimintaperiaatteiden jalkautumisesta käytäntöön vastaavat kaikki Alkossa hankintoja tekevät asiantuntijat.

Alko tukee yhteistyökumppaneitaan jatkuvaan parantamiseen kansainvälisen vastuullisuusorganisaatio Amfori BSCI:n eettisten toimintaperiaatteiden ja työkalujen avulla. Alko edellyttää kaikilta juomien tavarantoimittajilta Amfori BSCI:n eettisiin toimintaperiaatteisiin sitoutumista. Alkon tavarantoimittajia koskevassa Valikoiden otto-ohjeessa esitetään yhteistyössä noudatettavat periaatteet myös vastuullisen hankinnan osalta. Alko edellyttää kaikilta Amfori BSCI:n eettisten toimintaperiaatteiden allekirjoittamisen lisäksi aktiivisia toimenpiteitä hankintaketjussa. Alko haastaa yhteistyökumppaneitaan tekemään huolellisuusvelvoitteen mukaista ihmisoikeusvaikutusten arviointia, varmistamaan riittävät negatiivisten ihmisoikeusvaikutusten ennaltaehkäisevät toimenpiteet ja seuraamaan sovittujen periaatteiden toteutumista hankintaketjussa. Tämän lisäksi Alko edellyttää vastuullisuuden verkkokoulutuksen suorittamista kaikilta juomatoimittajilta. Verkkokoulutuksen tavoitteena on varmentaa yhteistyökumppaneiden eettisten toimintaperiaatteiden käytännönvaikutusten riittävä ymmärrys.

Vuonna 2015 julkaistun verkkokoulutuksen versio 1.0:n on suorittanut 91 prosenttia Alkon juomatoimittajista. Koulutuksen versio 2.0 julkaistiin vuoden 2018 alussa. Alko järjestää viisi kertaa vuodessa tavarantoimittajatilaisuuksia, joissa on informatiivinen yleisosa ja työpaja-osa. Vuoden 2017 aikana kaikissa tavarantoimittajatilaisuuksissa on ollut esillä vastuullisen hankinnan teemoja ja aiheesta pidetty tavarantoimittajien kanssa kaksi työpajaa.

Alko tekee vastuullista hankintaa koskevaa yhteistyötä muiden pohjoismaisten alkoholimonopolioiden kanssa.

VALITUSMEKANISMIT

Alkon eettiset toimintaperiaatteiden tavoitteena on varmistaa, että työntekijöillä on käytössään asiaan kuuluvat valitusmekanismit.

Tarkoitustenmukaisten valitusmekanismien puutteellisuus on kansainvälinen keskustelunaihe. Globaalisti toimivia ratkaisuja on erittäin rajallisesti tarjolla, jos ei ollenkaan. Ongelmia voidaan kuitenkin ratkoa myös paikallisesti. Alko neuvottelee Palvelualojen ammattiliitto PAM:n välityksellä aiesopimuksesta IUF-järjestön (ruokatuotannon, maatalouden sekä hotelli- ja ravintola-alan työntekijöiden maailmanliitto) kanssa. Yhteistyö ammattijärjestöjen kanssa on yksi tapa saada hankintaketjussa työskentelevien ihmisten ääni kuuluviin.

KUNNIOITAMME IHMISOIKEUKSIA KAIKESSA LIIKETOIMINNASSAMME

Alko arvioi vuonna 2017 oman toimintansa ihmisoikeusvaikutuksia YK:n ihmisoikeuksia ja yrityksiä koskevien periaatteiden valossa ja on sitoutunut kunnioittamaan kaikkia kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia kaikessa liiketoiminnassaan. Alkon vaikuttaa toiminnallaan suoraan ja välillisesti oman henkilöstönsä, asiakkaiden ja hankintaketjussa työskentelevien ihmisten ihmisoikeuksien toteutumiseen. Alko käy vuoropuhelua sidosryhmiensä kanssa ihmisoikeuksista ja huomioi ne kehittäessään toimintaansa. Alko edellyttää henkilöstönsä ja yhteistyökumppaniensa kunnioittavan kaikkia kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia. Rohkaisemme yhteistyökumppaneitamme jatkuvasti parantamaan omaa toimintaansa tällä alueella.

IHMISOIKEUDET HANKINTAKETJUSSA



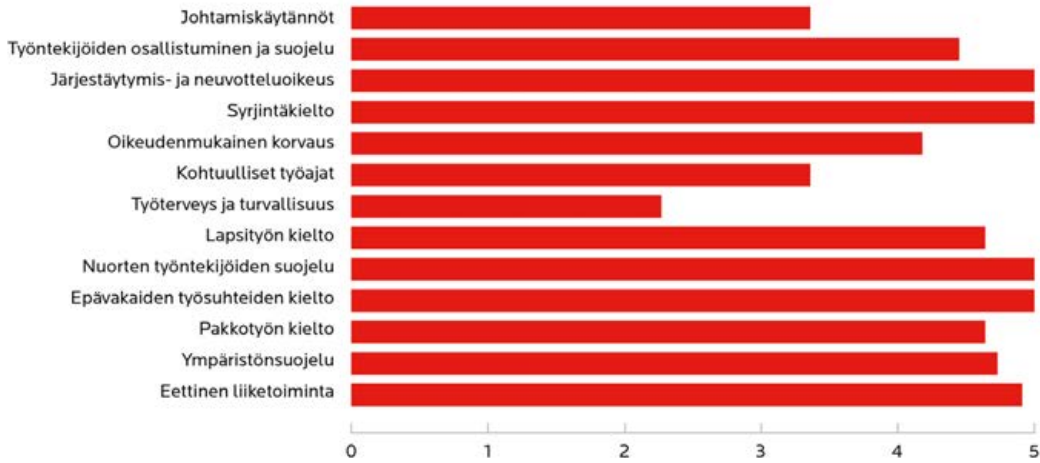
TOIMINTA JA TULOKSET

Alkon juomavalikoimissa oli vuonna 2017 kaikkiaan 8 615 tuotetta. Alkolla ei ole omaa tuotantoa tai pullotusta. Ostamme kaikki myymämme tuotteet kotimaisilta ja ulkomaisilta tavarantoimittajilta, joita on yhteensä 544, ja joista maahantuoja toimii 166. Hankintaketju on laaja, globaali ja moniportainen. Hankintaketjun läpinäkyvyyden varmistaminen on haaste. Vastuullisen hankinnan visiomme on tehdä näkymätön näkyväksi. Vain vahvuuksia ja epäkohtia tunnistamalla mahdollistamme muutoksen – hyvien käytänteiden monistamisen ja epäkohtien korjaamisen.

Alkon hankintaketjussa on 544 juomatoimittajaa ja n. 1 700 muuta palvelun ja tavarantoimittajaa, joista 55 muodostavat 80 prosenttia kaikista epäsuorien hankintojen arvosta. Alkon hankintojen yhteisarvo on 1 017 MEur. Myytävien juomien hankinta-arvo 968 Meur muodostaen 95 prosenttia Alkon kaikkien hankintojen arvosta. Epäsuorien hankintojen arvo oli 49 Meur. Myytävät juomat tulevat 70 alkuperämaasta. Uusia alkuperä-maita tuli viime vuonna kaksi, Armenia ja Haiti.

Vuonna 2017 Alko tilasi 16 riskiarvioinnin perusteella teetettyä kolmannen osapuolen toteuttamaa auditointia eli tarkastuskäyntiä eettisten periaatteiden toteutumisesta (17 auditointia vuonna 2016): kahdeksan auditointia Etelä-Afrikasta, viisi Argentiinasta, kaksi Chilestä ja yksi Guyanasta. Tavoite oli 26 auditointia. Amfori BSCI -akkreditoitujen auditointien puute sadonkorjuun aikana oli pääsyy siihen, miksi tavoitetasoa ei saavutettu.

BSCI SEURANTA-AUDITOINTIEN TULOKSET 2017



Paras tulos 5, heikoin tulos 0

Alkon hankintaketjussa merkittävimmät ihmisoikeusriskit ja työoikeuksien laiminlyönnit kohdistuvat alku-tuotantoon. Maataloudessa sadonkorjuu on työvoimaintensiivistä. Henkilöresurssitarve on korkea. Ongelmana on, että jos itse työn tekemiseen ei perehdytetä riittävällä tasolla, työhön liittyviä työturvallisuusriskejä ei tuoda esille eikä sesonkityöntekijöille tarjota asianmukaisia suojavarusteita ja -välineitä. Myös työaikalainsäädännön huomiotta jättäminen on valitettavan yleistä. Tarkastuskäynneillä ei löytynyt yhtään erittäin vakavaa rikettä eli Amfori BSCI:n määrittelemää nollatoleranssitapausta. Nollatoleranssiksi luetaan esim. lapsityövoiman käyttö tai fyysisen väkivallan uhka. Hankintaketjussa tunnistettuja korkean riskin kohteita ovat Etelä-Afrikka, Chile, Ar-gentiina, Välimeren rannikkoalueet sekä rommien hankintaketjussa tapahtuva sokeriruokoviljely.

Työntekijöiden järjestäytymisvapaus ja kollektiivinen neuvottelu-oikeus voivat olla uhattuna juomatuotannon riskimaissa. Amfori BSCI:n eettiset periaatteet edellyttävät, että työntekijöillä on yhdistymisvapaus ja neuvotte-luoikeus. Vuoden 2017 auditoinneissa ei tullut ilmi järjestäytymis- ja neuvottelu-oikeuden rikkomuksia.

Alkon tavoitteena on kasvattaa auditointien lukumäärää tulevaisuudessa, jotta voimme varmistaa riittävän kattavuuden koko riskimaahankintojen määrästä. Merkittävin haaste tämän tavoitteen saavuttamisessa on ak-kreditoitujen Amfori BSCI-auditointien rajalliset resurssit. Merkittävä mahdollistaja Alkon vastuullisen hankinnan toimintamallin kehittämisessä on yhteispujoisuusmainen yhteistyö. Ruotsin, Norjan, Islannin ja Färsaarten alko-holimonopolit kuuluvat kaikki Amfori BSCI:iin. Yhteinen toimintamalli mahdollistaa seuranta-toimenpiteiden kattavuuden. Alkon tavoitteena on vuoteen 2020 mennessä varmistaa, että kaksi kolmesta riskimaista ostettu-jen juomien litramäärästä ovat joko Amfori BSCI -auditoitu tai muutoin vastuullisuussertifioitu (esim. Fair Trade, Fair for Life, For Life).

ETELÄ-AFRIKAN TUOTANTO-OLOT PUHUTTIVAT VUONNA 2017

Vuonna 2017 kuluttaja-asiakkaidenkin huomion kohteeksi nousi kysymys viinintuotannon työolosuhteista Etelä-Afrikassa. Syksyllä 2016 Ruotsissa, Norjassa ja Tanskassa esitetty dokumentti "Bitter Grapes" nosti Etelä-Afrikan viiniteollisuuden epäkohdat laajaan tietoisuuteen. Vastuulliset kuluttajat kyseenalaistivat voi-makkaasti viiniteollisuuden työolosuhteita. Laajan keskustelun lisäksi ohjelma käynnisti useita selvityksiä ja seuranta-toimenpiteitä pohjoismaisten alkoholimonopolioiden keskuudessa. Vuoden 2017 aikana tuottajia on audi-toitu, korjaavia toimenpiteitä on tunnistettu ja niiden toteutumista käytännössä on seurattu tavarantoimittajien kanssa yhteistyössä. Konkreettisia parannuksia on saatu aikaan, mutta runsaasti työtä on vielä jäljellä. Näistä syistä johtuen Alko käynnisti syksyllä 2017 projekti Etelä-Afrikan. Projektiin osallistuminen on pakollista kaikil-le Alkon valikoimiin eteläafrikkalaisia viinejä myyville tavarantoimittajille. Projekti kestää kuusi kuukautta ja sen tavoitteena on yhdenmukaistaa tavarantoimittajien huolellisuusvelvoitteen mukaisia toimenpiteitä sekä nostaa kokonaisvaltaisesti osaamista ja ymmärrystä liikesuhteiden synnyttämisestä vastuista.

Asetus alkoholiyhtiön toiminnasta edellyttää, että Alkon päätökset alkoholijuomien ottamisesta vähittäis-myyntiin, niiden poistamisesta vähittäismyyntistä sekä niiden hinnoittelusta tulee tehdä julkisin ja tasapuolisin perustein riippumatta niiden valmistajan tai myyjän kansalaisuudesta tai kotipaikasta. Näin ollen Alko ei tee hankintaketjun ihmisoikeuksien tai työoikeuksien riskeihin liittyvää yhteistyökumppanikohtaista arviointia en-nen tuotteen valikoimaan ottamista. Tuotteen tultua osaksi Alkon valikoimia se siirtyy vuosittain toteutettavan huolellisuusvelvoitteen mukaisen riskiarvioinnin piiriin. Riskiarvioinnissa otetaan huomioon mm. tuotteen al-kuuperämaa, hankintaketjun rakenne, valmistajaa koskevat tiedot – kuten mahdolliset kansainväliset sertifioin-nit – sekä juomaryhmää koskevat tunnistetut toimialariskit.

Alko kiinnittää lähitulevaisuudessa erityistä huomiota hankintaketjun läpinäkyvyyden lisäämiseen tehok-kaalla ja järjestelmällisellä tiedon keräämisellä, yhteistyökumppaneiden osaamisen kehittämiseen ja sidos-ryhmäyhteistyön aktivointiin vastuullisen hankinnan toimintamallin vaikuttavuuden varmistamiseksi sekä

vuorovaikutteisuuden lisäämiseksi. Alkon toimintamallissa on kriittistä varmistaa juomatoimittajien riittävät menettelytavat ihmisoikeusriskien minimoimiseksi. Alkon näkemyksen mukaan yhteistyöllä kaikkien hankintaketjun osapuolien sitouttamisella oman ja yhteistyökumppaneiden osaamisen kehittämiseen, on pitkällä aikajänteellä merkittävämpi vaikutus työolosuhteiden kehittymisen kannalta kuin seurantatoimenpiteisiin keskittymisellä. Alkon vastuullisen hankinnan toimintamalli perustuu 80/20 sääntöön, jolla viestimme ennalta ehkäiseviin toimenpiteisiin keskittymisen tärkeyttä, seurantatoimenpiteitä unohtamatta.

Tavarantoimittajayhteistyön lisäksi tärkeässä roolissa ovat keskustelut muiden sidosryhmien kanssa. Alko tapaa säännöllisesti kansalaisjärjestöjä, työntekijäjärjestöjä, vastuullisuusjärjestöjä, tuottajajärjestöjä, valmistajien edustajia sekä muita pohjoismaisia alkoholimonopoleja.

LÄPINÄKYVYYTTÄ ROMMIN HANKINTAKETJUUN

Vuoden 2017 aikana Alko on järjestänyt tavarantoimittajatilaisuuksista erillisen työpajan kaikille tavarantoimittajille, jotka myyvät rommeja tai rommipohjaisia tuotteita Alkolle. Työpajan teemana oli rommien hankintaketjun läpinäkyvyys ja sen haasteet. Työpajan tuloksena kuvattiin tyypillinen rommien hankintaketju. Työpajassa sitouduttiin yhteisesti edistämään rommin hankintaketjun läpinäkyvyyttä tulevaisuudessa. Erityinen huolenaihe on yleisesti tiedossa olevat huonot työolosuhteet sokeriruokoplantaseilla sadonkorjuunaikana. Aiheeseen puuttuminen on nostettu myös yhteispohjoismaisen yhteistyön keskeiseksi tavoitteeksi vuonna 2018.



Taloudellinen vastuu

Alkon taloudellisen vastuun perusta, kestävä taloudellinen tulos, saavutetaan vastuullisilla arvoilla ja toimintatavoilla.

Alkon toiminnalla on laajoja taloudellisia vaikutuksia sidosryhmiin ja yhteiskuntaan. Kestävän taloudellisen tuloksen aikaansaamiseksi toiminnan on oltava tehokasta. Alkon on myös huomioitava sidosryhmät tasapuolisesti ja raportoitava taloudesta läpinäkyvästi ja avoimesti.

Liiketapaperiaatteet edellyttävät, että Alko toimii rehellisesti ja avoimesti sekä noudattaa voimassa olevia lakeja, säännöksiä ja sopimuksia. Tätä Alko edellyttää myös liikekumppaneiltaan. Alko ei hyväksy lahjontaa tai korruptiota, vaan toimii taloudellisesti vastuullisin perustein. Kassavarojen sijoittamisen tavoitteena on turvata sijoitettujen pääomien lisäksi maksuvalmius ja saada tuottoa sijoitetuille varoille alhaisella riskillä.

ERI SIDOSRYHMIEN SAAMA TALOUDELLINEN LISÄARVO ALKON TOIMINNASTA VUONNA 2017



ASIAKKAAT 1 174,8 MILJOONAA EUROA

Alko tarjoaa asiakkailleen turvallisia ja laadukkaita tuotteita sekä palveluja. Vuonna 2017 alkoholijuomista saadut tuotot olivat 1 168,4 miljoonaa euroa (1 156,2). Juomia myytiin pääasiassa Alkon myymäläverkoston kautta, mutta myös vuonna 2016 avatun verkkokaupan kautta.

Palveluita ja tarvikkeita tuotettiin 5,7 miljoonan euron (5,8) arvosta. Luku sisältää Alkoholintarkastuslaboratorion analyysitutkimuksista saadut tuotot, 358 tuhatta euroa (331).

Liiketoiminnan muita tuottoja kertyi 1,7 miljoonaa euroa (2,1) ja ne olivat pääasiassa vuokratuottoja.

TAVARAN- JA PALVELUJEN TOIMITTAJAT 1 029,0 MILJOONAA EUROA

Sitoutuminen eettisiin periaatteisiin on osa Alkon hankintaprosessia, jossa suoran hankintahinnan lisäksi huomioidaan epäsuorasti syntyvät vaikutukset. Alko soveltaa Amfori BSCI -järjestön kehittämää vastuullisen hankinnan prosessia alkoholijuomaostoissaan ja edellyttää toimittajiltaan eettisiä toimintatapoja. Yleiset hankintaehdot sisältävät eettisen kaupankäynnin periaatteet. Alkoholijuomaostoissa huomioidaan myös lainsäädännön (Asetus alkoholiyhtiön toiminnasta 243/2000, voimassa 28.2.2018 asti; 1.3.2018 lähtien alkoholilaki 1102/2017) antamat ohjeet toimittajien tasapuolisesta ja läpinäkyvästä kohtelusta. Alko on toteuttanut alkoholijuomien toimittajille eettisten toimintaperiaatteiden verkkokoulutuksen, jonka avulla varmistetaan, että toimittaja ymmärtää vastuullisen hankinnan toimintaperiaatteet ja käytännön vaikutukset. Alko edellytti, että kaikki alkoholijuomatoimittajat ja agentit ovat suorittaneet verkkokoulutuksen kesäkuun 2017 loppuun mennessä. Alko julkaisee Alkoholijuomien valikoimaanotto ja vähittäismyynti -opasta, jossa kerrotaan alkoholijuomien valikoimaanotto prosessista.

Pääosa hankinnoista on alkoholijuomia, joita ostettiin alkoholijuomateollisuudelta ja -tukkukaupan toimijoilta 938,9 miljoonalla eurolla vuonna 2017 (934,1). Suurin osa näistä toimijoista on suomalaisia, mutta Alko osti alkoholijuomia myös ulkomaisilta toimijoilta 13,8 miljoonan euron arvosta vuonna 2017 (13,8). Alko ostaa alkoholijuomat euromääräisinä, jotta valuuttariskiä ei muodostuisi.

Muita tuotteita ja palveluita ostettiin 32,5 miljoonalla eurolla vuonna 2017 (36,0). Tämän lisäksi toimittajilta kiinteisiin kuluihin kirjattiin 57,6 (59,7) miljoonaa euroa hankintoja. Näillä hankinnoilla mahdollistettiin muun muassa seuraavat toiminnot:

- It-palveluihin ja -konsultaatioihin panostettiin 13,2 miljoonaa euroa (10,0). It-kulut kasvoivat digitaalis-

ten palvelujen ja verkkokaupan kehittämisen ja ylläpidon vuoksi. It-kulut pitivät lisäksi sisällään muun muassa tietojärjestelmäympäristön päivitystä ja ylläpitoa.

- Vuoden 2017 lopussa 355 myymälästä 334 sijaitsi vuokratuissa kiinteistöissä, joista maksettiin vuokraa 17,5 miljoonaa euroa (17,0). Myymälöiden vuokratulot nousivat hieman myymälämuutosten johdosta.
- Myymälöiden monikanavaisen asiakaskokemuksen parantamiseen ja toiminnan sujuvoittamiseen panostettiin edelleen.

Suorien vaikutusten lisäksi Alkon hankinnat vaikuttavat tavarantoimittajien kautta välillisesti myös ulkopuolisiin toimijoihin koko tuotantoketjussa. Eettisten kaupankäynnin periaatteiden avulla otetaan huomioon välilliset vaikutuksemme, mutta niiden rahallista suuruutta ei ole tässä arvioitu.

HENKILÖSTÖ 86,6 MILJOONAA EUROA

Alko maksoi henkilöstölleen vuonna 2017 palkkoja ja palkkioita 70,1 miljoonaa euroa (70,5). Eläkekulujen suuruus oli 13,4 miljoonaa euroa (12,5 milj. euroa) ja muut henkilöstösivukulut 3,1 miljoonaa euroa vuonna 2017 (4,6 milj. euroa). Henkilökäyttö myymälöissä laski hieman edellisestä vuodesta.

Eläkkeet

Lakisääteisten työeläkkeiden lisäksi osa Alkon henkilökunnasta kuuluu lisäeläkejärjestelmän piiriin. Lisäeläkkeiden eläketurva hoidetaan eläkeyhtiöiden kautta, myös niin kutsuttu Alkon Eläkesäätiön A-osaston lisäeläke. Vuoden 2017 lopussa 240 henkilöä kuului Alkon Eläkesäätiön A-osaston lisäeläkkeen piiriin ja kaksi henkilöä niin kutsutun Vistalcon lisäeläkkeen piiriin.

Toimitusjohtajalla ja neljällä johtoryhmän jäsenellä ei ole lisäeläkejärjestelyä. Kaksi johtoryhmän jäsentä kuuluu maksuperusteisen lisäeläkkeen piiriin vuoden 2017 lopussa. Tämän lisäeläkkeen eläkeikä määräytyy Tyel:n mukaan ja vuosittain maksettava etuus on 10 prosenttia säännöllisistä vuosiansiosta ilman kannustinpalkkoja. Yksi johtoryhmän jäsenistä kuuluu Alkon eläkesäätiön A-osaston piiriin, jonka mukaan alin mahdollinen eläkeikä on 61 vuotta ja eläke 66 prosenttia palkasta.

Alkon Eläkesäätiön A-osaston lisäeläkkeen eläkeikä on 58–63 vuotta henkilön työtehtävistä ja palvelusajasta riippuen ja eläke 66 prosenttia palkasta. Vuoden 2017 lakisääteinen eläkeuudistus vaikuttaa kuitenkin vanhuuseläkkeen tasoon sitä laskevasti työntekijän jäädessä eläkkeelle ennen lakisääteistä eläkeikää. Alko maksoi lisäeläkkeiden vakuutusmaksuja vuonna 2017 yhteensä 1,4 miljoonaa euroa (0,1), mikä on 2,0 prosenttia (0,1) yhtiön koko palkkasummasta.

YHTEISKUNTA 77,5 MILJOONAA EUROA

Yhteiskunta saa Alkon toiminnasta verotuloja. Alkon veroasioita johtaa talousjohtaja, joka raportoi olennaisista veroasioista hallituksen tarkastusvaliokunnalle ja hallitukselle. Tulkinnallisissa tilanteissa voidaan ostaa vero- konsultointia ulkopuoliselta veroasiantuntijalta tai pyytää ennakkopäätös verottajalta.

Alko ei tee verosuunnittelua tai ohjaa varoja ulkomaisille tileille, vaan maksaa kaikista myydyistä tuotteista ja tuloksesta Suomen lain mukaiset verot. Alkon maksamat verotulot menevät valtion budjetin kautta yleisesti valtion menojen rahoittamiseen ja ne ovat tärkeä tulonlähde valtiolle. Verotuloilla rahoitetaan mm. sosiaali- ja terveystalouksia.

Alkoholijuomaveroa myydyistä tuotteista kertyi 578,3 miljoonaa euroa vuonna 2017 (580,0). Tavarantoimittajat maksavat suurimman osan myytyjen tuotteiden alkoholijuomaveroista suoraan valtiolle. Alko maksaa alkoholijuoma- ja pakkausverot niistä tuotteista, jotka kulkevat Alkon keskusvaraston kautta. Alko maksoi suoraan perusteisesti alkoholijuomaveroa Alkon keskusvaraston kautta kulkevista juomista 10,8 miljoonaa euroa (15,0) ja juomapakkausveroa 0,3 miljoonaa euroa (0,3).

Alko maksoi arvonlisäveroa 40,8 miljoonaa euroa (37,5) ja yhteisöveroa 10,5 miljoonaa euroa (9,5). Palkkaveroja Alko maksoi 14,6 miljoonaa euroa (15,5) ja sosiaaliturvamaksuja 0,6 miljoonaa euroa (1,5).

Terveystalouden ja hyvinvoinnin laitoksen tekemien laskemien mukaan alkoholin aiheuttamat kustannukset suomalaiselle yhteiskunnalle ovat noin 1,3–1,4 miljardia euroa vuosittain.

YHTEISÖT 0,5 MILJOONAA EUROA

Alko tekee yhteistyötä Lasten seurassa -ohjelmassa A-klinikkasäätiön, Mannerheimin Lastensuojeluliiton, Suomen Vanhempainliiton ja Terveystalouden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) kanssa. Selvästi hyvää työtä -ohjelman yhteistyökumppaneita ovat A-klinikkasäätiö, Ehyt ry, KELA, THL, Työterveyslaitos ja Työturvallisuuskeskus. Yhteistyö pohjautuu keskinäisiin sopimuksiin kuitenkin niin, että vuonna 2017 näissä ohjelmissa KELA, THL ja Työturvallisuuskeskus toimivat asiantuntijoina vastikkeetta. Alko maksoi vastikkeellisesta toiminnasta yhteisöille vuonna 2017 yhteensä 141 000 (163 256 vuonna 2016) euroa.

Tämän lisäksi Alko tekee yhteistyötä Nuorten Akatemian ja Suomen Olympiakomitean kanssa. Näiden yhteisöjen kanssa vastikkeellisten korvausten määrä oli 61 700 euroa (61 000). Kehitysvammaliiton FASD-yhteistyöhön käytettiin 5 000 euroa. Helsingin Nuorkauppakamarin Vuoden poliisin valinnan tukeminen ja Suomen Olympiakomitean Kasvata urheilijaksi -stipendi ovat vastikkeettomia, yhteensä 6 700 (6 700 euroa). Samoin vastikkeettomiin avustuksiimme kuuluu Veikko ja Lahja Hurstin Laupeudentyö ry:lle annettu 2 000 (2 000) euroa vähävaraisten joulun kustannuksiin.

Alko tukee lisäksi Alkoholitutkimussäätiön tutkimustoimintaa 67 300 (67 300) euron lahjoituksella ja Yhteiskuntapolitiikka-lehteä 15 000 (15 000) euron avustuksella. Alko tuki myös Helsingin yliopiston päihdelääketieteellistä alkoholitutkimusta 120 000 (120 000) eurolla.

Koko vuoden tulosvaikutteiset avustukset ja yhteistyökorvaukset olivat 0,5 (0,9 miljoonaa euroa).

Alko ei antanut avustuksia tai tukia poliittisille tahoille.

OMISTAJA 30,0 MILJOONAA EUROAA

Alkon omistaa Suomen valtio (100 %). Alko maksoi omistajalleen vuoden 2016 tuloksesta osinkoa 30,0 miljoonaa euroa (40,0 milj. euroa vuoden 2015 tuloksesta). Osinko maksettiin vuonna 2017 kahdessa erässä: kesäkuussa 15,0 miljoonaa euroa ja syyskuussa 15,0 miljoonaa euroa.

Alko ei saa valtiolta taloudellisia avustuksia.

INVESTOINNIT 7,9 MILJOONAA EUROAA

Alko investoi myymäläverkon kehittämiseen ja strategian mukaisiin hankkeisiin. Myymälöiden kehittämiseen investoitiin 5,8 miljoonaa euroa vuonna 2017 (2,6 milj. euroa vuonna 2016). Vuonna 2017 avattiin yksi uusi myymälä Helsingin Kamppiin ja uuteen liikepaikkaan siirtyi 15 myymälää. Yhtään myymälää ei suljettu. Myymälöiden kehittämiseen tehdyt investoinnit kasvoivat yli kaksinkertaisiksi vuoteen 2016 verrattuna.

Alkon uudessa myymäläkonseptissa toteutuvat monikanavaisuus, asiantunteva ja henkilökohtainen palvelu sekä asiakkaan oppimiskokemus. Alkolla on yksi yhtenäinen myymäläkonsepti, mutta kolme eri myymälätyyppiä. Ne määrittävät myymälän tuotevalikoiman, myymälän koon, liikepaikan ja henkilöstön painotetut tuoteosaamiset. Kaikista myymälöistämme löytyy verkkokaupan noutopiste. Vuoden 2017 aikana uuteen konseptiin on ehditty remontoida jo kymmeniä myymälöitä ja vuonna 2018 uudistuksia toteutetaan yli 40, joista 13:a suunnitellaan jo ensimmäiselle vuosineljännekselle.

Strategian mukaisiin hankkeisiin investoitiin vuonna 2017 yhteensä 2,0 miljoonaa euroa. Euromääräisesti suurin investointi oli tietojärjestelmäympäristön päivitys (1,8 milj. euroa), jota jatketaan myös vuonna 2018. Muita pienempiin kokonaisuuksiin jakautuvia investointeja tehtiin yhteensä 0,2 miljoonaa euroa.



Ympäristövastuu

Alko on sitoutunut vähentämään toimintansa ympäristövaikutuksia ilmastomuutoksen hillitsemiseksi.

HANKINTAKETJUN YMPÄRISTÖVAIKUTUKSET

Vastuulliset ja kestävä kehityksen mukaiset ratkaisut kaikessa toiminnassa ovat Alkolle olennainen vastuullisuusasteema, jotta voimme osaltamme vähentää ilmastomuutosta ja tehdä asiakkaillemme vastuullisten valintojen tekemisen mahdollisimman helpoksi.

Alkon tuotteiden raaka-aineet kasvavat eri puolilla maailmaa erilaisissa luonnon- ja ilmasto-olosuhteissa. Raaka-aineiden tuotanto ja juomien valmistus vaikuttavat sekä välittömään ympäristöönsä ja sen ekosysteemiin, että energiankulutuksen ja päästöjen kautta ilmastomuutokseen. Alkolle on tärkeää, että myös tulevana vuosikymmeninä valikoimassa on mahdollista tarjota tuotteita laajasti eri puolilta maailmaa; ja että niiden tuottamisesta koituvat välilliset ja välittömät vaikutukset ympäristölle ovat hallittavissa ja että haittavaikutuksia pystytään pienentämään. Tästä syystä Alko haluaa olla edelläkävijä tuotteiden ja hankintaketjun ympäristö vastuullisuudessa.

Ympäristövaikutusten johtaminen

Alkon vastuullisuusstrategia sisältää ympäristöstrategian. Ympäristönäkökulman huomioimiseksi sekä hankintaketjun, tuotevalikoiman että tuoteviestinnän kehittämisessä Alkon ympäristöasiantuntija tekee kehitystyötä tuotteet ja ostot sekä logistiikka-yksiköiden asiantuntijoiden kanssa.

Alko toteuttaa YK:n kestävä kehityksen tavoitteita, joihin Suomen valtio on sitoutunut. Alkon ympäristötyö perustuu Alkon strategiaan ja -ympäristöpolitiikkaan. Käytännön toimia ohjaavat sertifioidun ISO 14001 -ympäristöjärjestelmän tavoitteet- ja vastuut. Alko raportoi ympäristövaikutuksista verkkosivuillaan ja vuosikertomuksessa.

Alkon ISO 14001 -sertifikaatti päivitettiin ja sertifioitiin versioon ISO 14001:2015 tammikuussa 2017, ja sen ensimmäiset seuranta-auditoinnit toteutettiin marraskuussa 2017.

Ympäristönäkökulman huomioimiseksi myymälöiden toiminnassa Alkon ympäristöasiantuntija tekee kehitystyötä liikepaikat- sekä logistiikka -yksiköiden asiantuntijoiden kanssa.

Alkon ympäristöpolitiikka määrittää, että toimintaa kehitettäessä otetaan huomioon ympäristönäkökulma: luonnonvarojen säästäminen ja niiden kuluttamisen vähentäminen. Alkon tavoitteena on tunnistaa ja vähentää tuotteiden hankintaketjussa syntyviä merkittäviä ympäristövaikutuksia:

- Huolehdimme kuljetuspakkausmateriaalien ja muiden materiaalien kierrätyksestä sekä tehokkaasta logistiikasta kuljetuksissa.
- Huomioimme tuotevalikoimassa tuottajien ekologiset panostukset.

Alko tekee yhteistyötä alkoholijuomien toimitusketjun ympäristövaikutusten vähentämiseksi pohjoismaisten alkoholimonopolioiden (Systembolaget, Vinmonopolet, ÅTVR ja Rúsdrekkasölu Landsins) kanssa. Hankintaketjun merkittävimmät ympäristövaikutukset liittyen monopolioiden valikoimaan syntyvät:

- Pakkausten valmistuksesta (erityisesti lasipakkaukset)
- Raaka-aineiden viljelystä (rypäleet, vilja)
- Juomateollisuuden polttoainepäästöistä

Ympäristövaikutukset selvitettiin vuonna 2016 valmistuneessa, keväällä 2017 julkaistussa pohjoismaisten alkoholimonopolioiden teettämässä ympäristövaikutustutkimuksessa. Sen tulosten perusteella määritellään yhteistyön ympäristöstrategialle painopisteet ja tavoitteet vuosille 2018–2021. Vuodelle 2018 on pohjoismaisten alkoholimonopolioiden kesken sovittu hankintaketjuun kohdistuvien ympäristötoimenpiteiden teemaksi juomapakkaukset.

Lisäksi Alkon oma strateginen ympäristötavoite on vuoteen 2020 mennessä vähentää myymälöissä kertyvän, tuotelogistiikassa syntyvän pakkausjätteen määrää kymmenellä prosentilla.

Alko ei ole tehnyt erityisiä hankintaketjun ympäristövaikutuksiin liittyviä ulkoisia sitoumuksia.

Alkolla ei ole käytössä hankintaketjun ympäristövaikutuksiin liittyvää valitusmenettelyä.

JUOMAVALIKOIMAN TUOTTEIDEN YMPÄRISTÖTIEDOT

Luomusertifioitujen tuotteiden osuus Alkon myynnistä kasvoi vuonna 2017 23 prosenttia edellisvuoteen verrattuna. Asiakkaiden kiinnostus muitakin ympäristötietoja kohtaan on kasvanut. Siksi vuoden 2017 aikana toteutettiin projektiluontoisesti ympäristötuotetietojen laajennus, jonka avulla Alkon asiakkaat saavat lisää tietoa tuotantotavoista ja -olosuhteista. Vuoden lopussa noin 13 prosentilla Alkon koko valikoimasta oli yksi tai useampia näistä ympäristötuotetiedoista.

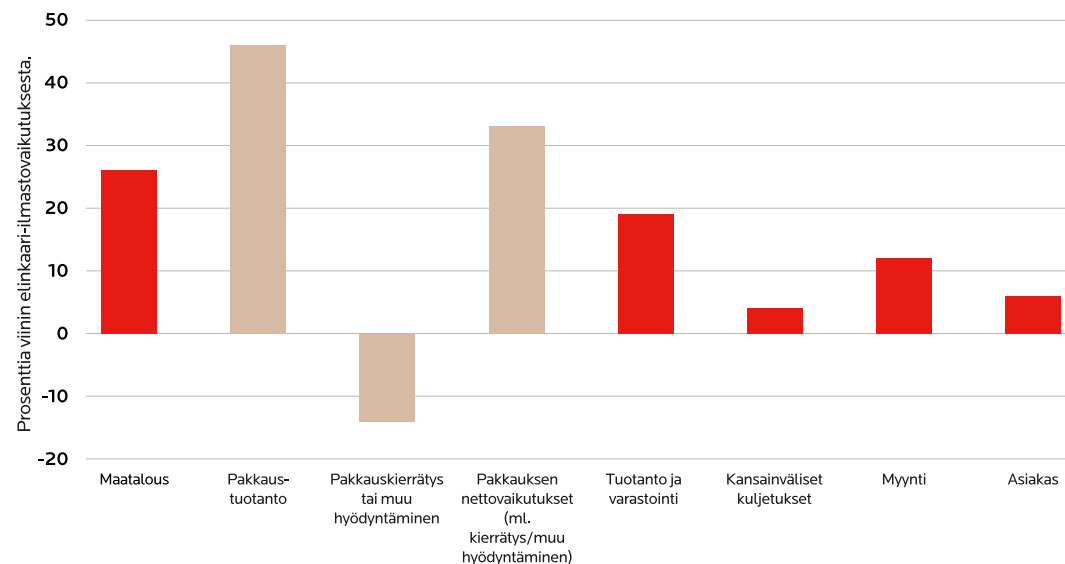
Ympäristötuotetietojen laajennuksen jälkeen juomatuotteelta voi löytyä kuusi erilaista tuotteen ympäristövaikutukseen tuotantotapaan ja -olosuhteisiin liittyvää tuotetietoa: vegaaninen, alkuvini, paikallinen kestävän kehityksen sertifiointi, kevyempi lasinen viinipullo sekä jo entuudestaan tuotetietoihin sisältyneet luomu ja biodynaaminen.

Tulevina vuosina tuotteiden ympäristötietojen sisältöä on tarkoitus edelleen laajentaa. Tavoitteena on, että vuoteen 2020 mennessä 40 prosentilla Alkon tuotteista olisi jokin ympäristötuotetieto.

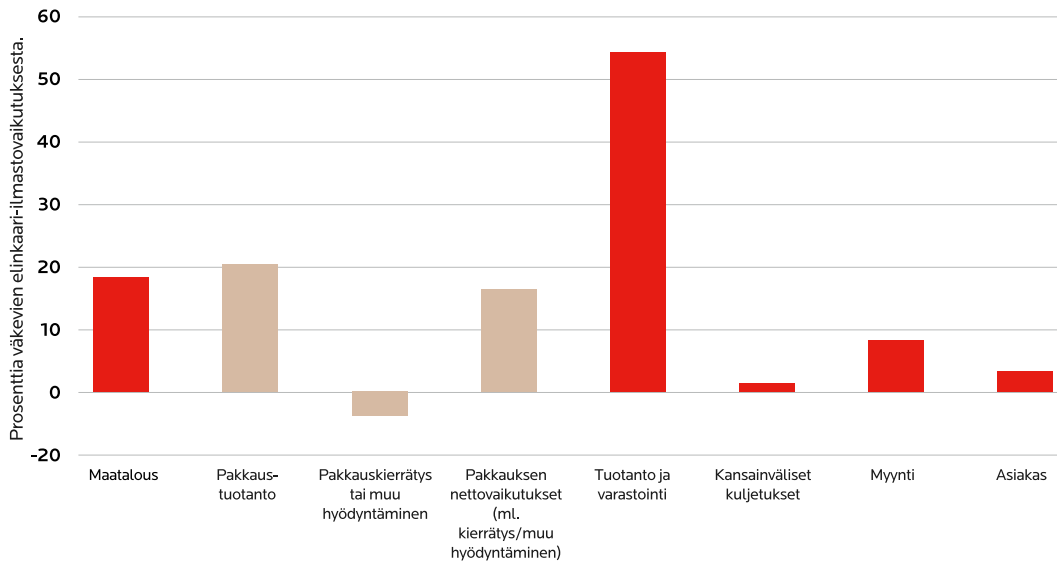
Alkon oheistuotevalikoiman osalta tavoitteena on vuoteen 2020 mennessä luopua kertakäyttöisistä muovituotteista, myös muovisista ostoskasseista.

ELINKAARI-ILMASTOVAIKUTUKSET

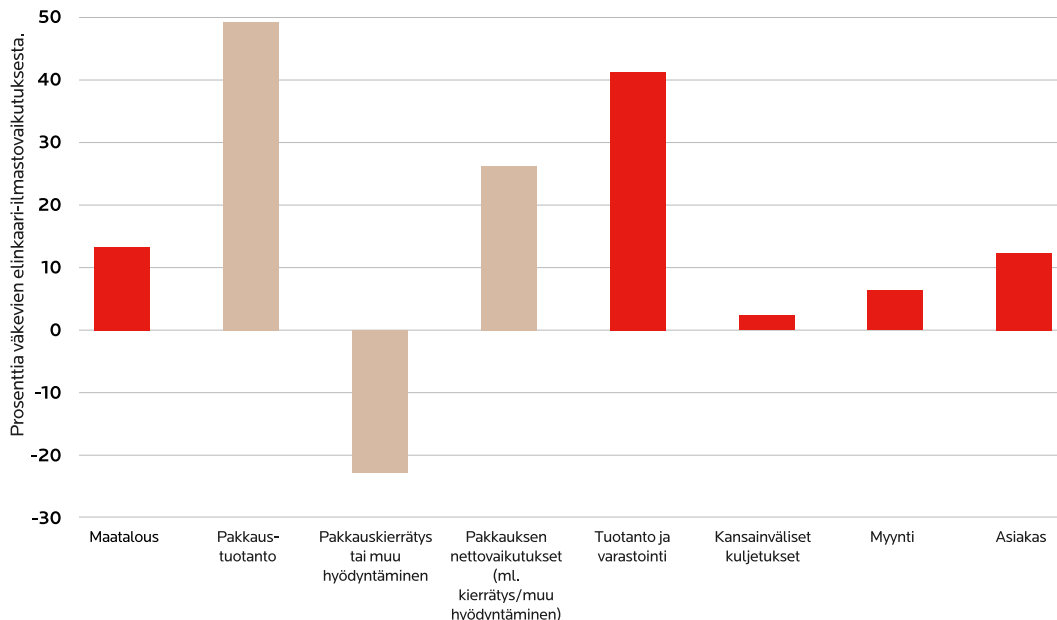
VIINIT



ELINKAARI-ILMASTOVAIKUTUKSET VÄKEVÄT



ELINKAARI-ILMASTOVAIKUTUKSET OLUET



OMAN TOIMINNAN YMPÄRISTÖVAIKUTUKSET

Oman toiminnan ympäristövaikutusten pienentäminen on kuluttajien perusodotus kaikkea liiketoimintaa kohtaan, ja tämä koskee myös Alkon toimintaa. Alko pyrkii aktiivisesti vähentämään myymäläketjunsä ympäristövaikutuksia.

Alkolla on vuoteen 2020 ulottuvat ympäristötavoitteet. Tavoitteena on vähentää myymäläverkoston sähkönkulutusta kymmenen prosenttia (kWh/m²) sekä pienentää siitä johtuvia hiilidioksidipäästöjä 50 prosenttia vuoteen 2017 verrattuna.

Vuoden 2017 keskeisin kehitystyö oli koko myymäläketjun ja pääkonttorin kattavan ympäristötietojärjestelmän käyttöönoton valmistelu. Järjestelmä saadaan käyttöön alkuvuodesta 2018. Järjestelmän avulla on mahdollista seurata myymälöiden sähkönkulutusta ja puuttua mahdollisiin poikkeamiin.

Alkon myymälöiden, aluetoimistojen ja pääkonttorin osittain mitattu, osittain arvioitu sähkön kokonaiskulutus oli vuonna 2017 noin 11,6 GWh (2016: 12 GWh, 2015: 13,0 GWh). Luku perustuu osittain arvioon. Vuoden 2018 loppuun mennessä on tavoite päästä eroon arvioituista sähkönkulutustiedoista koko myymäläketjussa.

Alko osti vuonna 2017 yhteensä 5 050,7 MWh uusiutuvaa sähköenergiaa ja sen alkuperä on varmennettu alkuperätakuulain määrittelemällä tavalla sertifikaatteja käyttäen. Määrä vastasi noin 47,5 prosenttia Alkon kokonaissähkönkulutuksesta. Vuosien 2018–2020 aikana tavoitteena on puolittaa Alkon sähkönkulutuksesta johtuvat hiilidioksidipäästöt, jonka keinoina ovat sekä sähkönsäästöt että vihreiden sähkötuotteiden käytön kasvattaminen.

Myymlöiden ympäristötyön tehokkuus alkaa myymälätilan valinnasta. Sinä kiinnitetään huomiota ympäristönäkökohtiin: toimiva jätehuolto, monipuoliset jätteiden kierrätysmahdollisuudet, ympäristöystävälliset lämmitysmuodot, mahdollisuus yhteiseen pullonpalautukseen kiinteistön muiden toimijoiden kanssa sekä tilatehokkuus. Valtaosa Alkon 355 myymälästä ja aluetoimistosta toimii vuokratiloissa. Alkon itse omistamissa liikehuoneistoissa toimii yhteensä 21 myymälää. Yhden myymälän keskimääräinen pinta-ala on 284 m² (2016: 288 m², 2015: 296 m²). Alkon tavoite on vähentää keskimääräisiä myymäläneliöitä 5 prosentilla vuoteen 2022 mennessä. Myymälöiden välittömät ympäristövaikutukset koostuvat lämmön-, sähkön- sekä vedenkulutuksesta, joista ainoa saatavissa oleva kulutustieto on sähkönkulutus.

Alkon myymälöistä toimitettiin vuonna 2017 materiaalia kierrätykseen tai hyötykäyttöön esim. prosessiapaineena:

- pahvijätettä 1115,6 tonnia (2016: 1 005 tonnia, 2015: lähes 840 tonnia); tämä kokonaismäärä kattaa vain Alkon omiin paluukuljetuksiin ohjatun pahvijätteen, eli edustaa 125 myymälää 355:stä.
- lavamuovia 146,1 tonnia (2016: 132 tonnia, 2015: 108 tonnia). Luku kattaa kaikki 355 myymälää.
- hanapakkausten sisäpussia 3,7 tonnia (2016: lähes 3,6 tonnia, 2015: 3 tonnia)

Sekä pahvijätteen että lavamuovin määrä on kasvanut kahdessa vuodessa noin 30 prosenttia. Muutos on sekä absoluuttisesti että suhteessa samaan aikaan hiukan pieneneeseen litramääräiseen myyntiin merkittävä. Yksi selittävä tekijä löytyy valikoiman kasvusta: Alkon valikoimaan tuli viime vuoden aikana 1 051 (1 090) uutta tuotetta. Vuodesta 2018 lähtien kierrätystiedot saadaan koottua koko myymäläketjusta uuteen ympäristötietojärjestelmään, mikä tekee mahdolliseksi seurata pakkausjätteen määrää ja vähentämistavoitteen toteutumista.

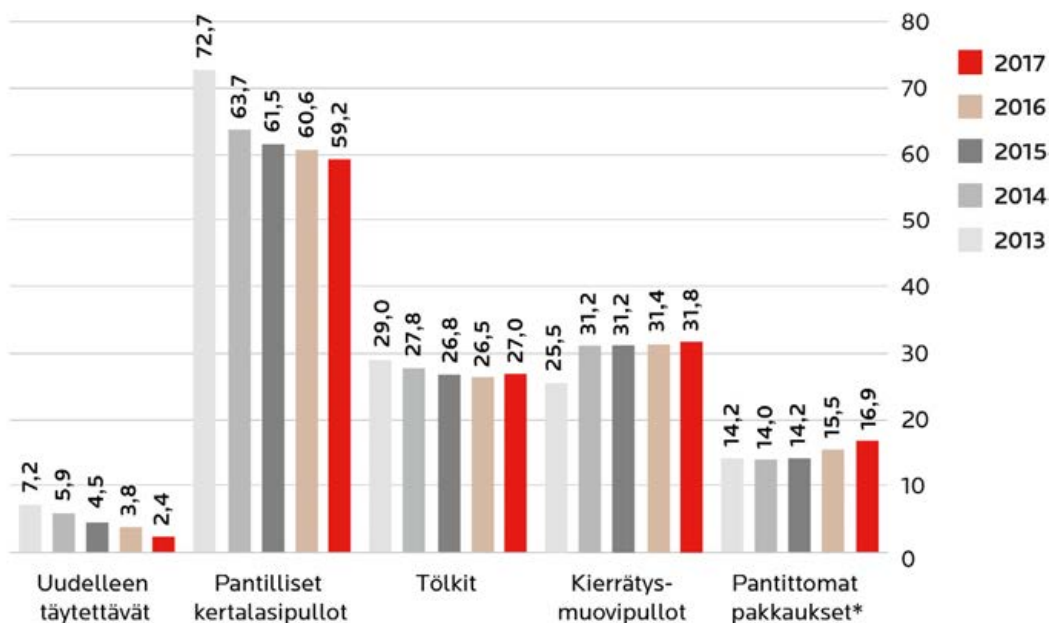
Alkon myymälöissä syntyy vain hyvin pieniä määriä vaarallista jätettä, esimerkiksi käytettyjä paristoja tai akkuja, energiansäästölamppuja ja loisteputkilamppuja. Vaarallisesta jätteestä ei kerätä raportoitavaa tietoa.

Myymlöiden ja toimistotilojen kalusteiden materiaalit valitaan siten, että ne ovat kestäviä, kierrätettäviä ja uudelleen käytettäviä. Myymälöiden saneeraus ja kalustaminen hoidetaan keskitetysti. Tavoitteena on, että mahdollisimman suurta osaa ylijääneistä kalusteista käytetään uudelleen joko omissa tai yhtiön ulkopuolisissa kohteissa. Vuonna 2017 remontoitiin kaikkiaan 34 myymälää, joista kahdeksassa ns. facelift-kohteessa pystyttiin uudelleenkäyttämään olemassa olevia hyllyjä ja kalusterunkoja. Kalusterunkojen uudelleenkäyttöaste oli siten noin 24 prosenttia. Alkon aloitettua uuden myymäläkonseptin toteuttamisen on kalusteiden uudelleenkäyttöaste väliaikaisesti heikentynyt, koska uudistettavien myymälöiden kalustus vaihtuu täysin.

Vanhoja myymälähyllyjä käytetään uudelleen myös myymälöiden varastotiloissa. Vuonna 2017 uudelleenkäyttöaste tähän käyttöön oli noin 70 prosenttia.

Alko tekee juomapakkausten kierrätyksessä tiivistä yhteistyötä muiden kauppaketjujen kanssa. Pantillisia juomapakkauksia hallinnoi Suomen Palautuspakkaus Oy (PALPA), jonka omistajiin Alko kuuluu. Pantittomien lasipakkausten kierrätyksestä vastaa Suomen Keräyslasiyhdistys ry, jonka jäsen Alko on. Pantittomien pullojen, kartonkipakkausten ja muovipakkausten kierrätyksen Ekopisteverkostoa hallinnoi Suomen Pakkauskierätys RINKI Oy.

MYYDYT PAKKAUKSET



* Hanapakkausviinit, viinipussit ja muut pantittomat tuotteet

Alko seuraa kuljetusten aiheuttamien CO₂-päästöjen määrää*. Vuonna 2017 oman maahantuonnin tuontikuljetusten CO₂-päästöt olivat 451 tonnia (2016: 707, 2015: 521 tonnia). Kotimaan myymäläjakelukuljetusten päästöt olivat 42,4 tonnia (2016: 61 tCO₂, 2015: 73 tCO₂). Kotimaan kuljetusten luvut sisältävät Alkon keskusvarastosta myymälöihin toimitetut tuotteet, mutta eivät paluukuljetuksia myymälöistä. Paluukuljetuksia kuitenkin hyödynnetään kierrätykseen ohjattavien paalimuovien ja pakkauspahvien keskitettyyn keräämiseen myymälöistä, joissa kiinteistöllä ei ole mahdollisuuksia pahvin erilliskierrättämiseen. Vuoden 2017 alentuneet CO₂-luvut johtuvat pääosin Alkon maahantuontipalvelun ja keskusvaraston kautta kulkevien volyymien pienenemisestä. Alkolla ei ole käytettävissä kotimaan kuljetusten CO₂-päästötietoja siltä osin, kuin tuotteet kuljetetaan suoraan tavarantoimittajien omista varastoista.

Asiakkailla on mahdollisuus antaa palautetta Alkon myymäläketjun ympäristötyöstä asiakaspalvelun ja alko.fi-nettisivuston palautetoiminnon kautta.

Alkon pääkonttorilla ympäristönäkökulma on huomioitu toimitilojen sijainnissa ja suunnittelussa. Keskeisen sijainnin tavoitteena on kannustaa julkisen liikenteen käyttöön. Omia työhuoneita tai nimettyjä työpisteitä ei ole lainkaan ja neuvotteluhuoneiden koko ja määrä on pyritty optimoimaan. Näillä toimilla saavutettu tilatehokkuus oli vuonna 2017 12,5 m²/henkilö.

Etätöön lisääntyminen ja pikaviestipalveluiden hyödyntäminen vähentävät Alkon työntekijöiden työmatkustamisesta aiheutuvia päästöjä. Henkilökunnan koulutuksissa hyödynnetään videoneuvotteluteknologiaa fyysisten tapaamisten sijasta. Myös tavarantoimittajien ja muiden yhteistyötahojen kanssa suosimme puhelin- kokouksia kasvokkain tapaamisen sijasta.

YMPÄRISTÖTYÖN KUMPPANUDET

Alko on mukana Baltic Sea Action Groupin Elävä Itämeri -hankkeessa hanapakkausten sisäpussien keräystä koskevalla sitoumuksella. Alko tukee myös Pidä Lappi Siistinä ry:n työtä Lapin ainutlaatuisen luonnon säilyntä puolesta.

ALKON LIIKETOIMINNAN YMPÄRISTÖRISKIT

Alkossa ei ole erikseen määritelty liiketoiminnan ympäristöriskejä eikä niille avaintunnuslukuja. Toimialan suurimmat ympäristöriskit ovat globaalista ilmastonmuutoksesta johtuvia, hankintaketjussa raaka-aineiden alkutuotantoon vaikuttavia muutoksia ympäristöolosuhteissa. Niistä merkittävimpiä ovat kohoavat kasvukauden keskilämpötilat ja paheneva kuivuus jo ennestään veden saatavuuden osalta kriittisillä alueilla. Tällaisia viinialueita ovat esimerkiksi Etelä-Afrikka, Kalifornia ja Etelä-Italia. Ilmastonmuutos on myös muuttanut kasvukauden sään vaikeasti ennakoitavaksi. Vuonna 2017 alkukesän hallajaksot ja poikkeuksellisen suuret sademäärät aiheuttivat satomenetyksiä Ranskan tärkeillä viinialueilla kuten Bordeauxissa. Toimialalla mahdolliset paikalliset, tuottajakohtaiset ympäristöriskit liittyvät lähinnä torjunta-aineiden käyttöön alkutuotannossa ja siitä johtuviin välittömiin ja toisaalta pidemmän aikavälin haittoihin paikalliselle ekosysteemille ja yhteisölle.

Alko noudattaa ympäristöasioissa, kuten muussakin toiminnassaan, lainsäädäntöä, seuraa sen kehitystä sekä toimii asiakkaiden, sidosryhmien ja yhteiskunnan asettamien odotusten mukaisesti.

*Laskelmissa on käytetty seuraavia muuntokertoimia:

Tuontikuljetukset:

- Emission factor 1,044.92 g CO₂/km/trailer (maantie) ja 490.78 g CO₂/TEU/nautical mile (merirahti)

Kotimaan kuljetukset:

- Muuntokerroin 0,052246 kg/tn*km

Vuonna 2017 Alko myi 137,3 miljoonaa kappaletta (2016: 137,8 miljoonaa) erilaisia juomapakkauksia:

- pantillisia kertakäyttöisiä lasipulloja 59,2 miljoonaa
- uudelleentäytettäviä lasipulloja 2,4 miljoonaa
- tölkkejä 27,0 miljoonaa
- pantillisia kierrätysmuovipulloja 31,8 miljoonaa
- hanapakkauksia 6,9 miljoonaa
- kartonkipakkauksia 4,1 miljoonaa
- pantittomia lasi- ja muovipulloja 5,9 miljoonaa



Henkilöstö ja työhyvinvointi

Haluamme tarjota parasta työtä uusille ja nykyisille osaajillemme.

PARAS TYÖ

Paras työ on Alkon strateginen tavoite ja olennainen vastuullisuusteema. Parhaan työn tarjoaminen on Alkolla tärkeää, koska hyvä henkilöstökokemus mahdollistaa parhaan asiakaskokemuksen tuottamisen asiakkaillemme. Toisaalta hyvä henkilöstökokemus on ydin ulkoisen työnantajavetoisuuden rakentumiselle, ja se on olennainen rekrytointeissa onnistumiselle ja osaavan henkilöstön saamiselle.

Paras työ on strategianelikkentämme yksi osa-alue, jota johdetaan yhdessä neljästä strategisesta ohjausryhmästä. Ohjausryhmään kuuluu liiketoiminnan, henkilöstötoiminnon, talouden ja henkilöstön edustajia. Ohjausryhmä kokoontuu noin kymmenen kertaa vuodessa. Paras työ -strategia-alueelle on määritelty onnistumismittarit, jotka on esitetty taulukossa:

	2017	2017 tavoite	2016	2015
Innostusindeksi	4,08	4,12	4,09	4,16
Punaisten tiimien määrä (identtiset vs. ed. vuosi)	2	15 identtistä	6	-
Omaehtoinen vaihtuvuus	10,10 %	<10,00 %	8,72 %	5,90 %
Sairauspoissaolot yhteensä	4,61 %	4,30 %	4,33 %	4,07 %
Työtapaturmat	112	110	113	113
Työkyvyttömyyseläkkeiden lkm	6		2	1
Maksuluokka ja ennuste seuraaville 2 vuodelle	3; E2		5	5
Eläköitymisikä (vanhuuseläke)	60,7	60,0	61,0	59,8
Eläkkeelle jääneet	24		53	57
Palveluindeksi	4,70	4,65	-	-
Sesonkikoulutusten osallistumisaste	75,2 %	75,0 %	79,0 %	-
Lisätyövuorojen täyttöaste	76 %	71 %	72 %	-
Henkilömäärä/esimiesten lkm (myymälät)				
• kaikki	17,5	16–18	-	-
• vakituiset	12,8	12–15	8,8	8,3

Näitä mittareita seurataan vähintään kaksi kertaa vuodessa ohjausryhmässä ja vähintään vuosittain johtoryhmässä. Kukin mittari on vastuutettu tietyllä henkilöstöyksikön tiimille, jossa sitä seurataan jatkuvalla seurannalla. Mikäli jonkin mittarin kehitys ei vastaa tavoitetasoa, suunnitellaan korjaavat toimenpiteet.

Paras työ -tavoitteisiin liittyvät toimintatavat määritellään osana HR-prosesseja, joita valmennetaan säännöllisesti esimiehille palvelupäällikköpäivien tai muiden esimieskoulutusten yhteydessä. Viestitämme korjaavien toimenpiteiden tarpeista sisäisen viestinnän kanavissa sekä esimiesten kautta.

Paras työ -onnistumismittareista innostusindeksi on päämittari. Innostusindeksin kehitys viime vuosina on esitetty yllä olevassa taulukossa.

Mittarin tasot ylittävät palvelualojen vertailutason. Vertailuaineiston tulos ylittyi 10/11 vertailukelpoisessa kysymyksessä.

HENKILÖSTÖ LUKUINA

Henkilöstön määrän kehittyminen

Alko uudisti vuonna 2017 myymäläorganisaatiotaan entistä paremmin liiketoiminnan tarpeita tukevaksi.

Yhden myymälän sijasta myymäläpäällikölle tuli johdettavakseen useampi myymälä. Useamman myymälän ryhmää kutsutaan myymäläryhmäksi. Uudistuksen myötä myymäläpäällikköiden määrä supistui noin 220 päälliköstä 133 päällikköön. Samalla myymäläpäällikkönimike muutettiin palvelupäälliköksi.

Uuden toimintamallin tavoitteena on saada myymälöiden resursointi mahdollisimman joustavaksi sekä varmistaa henkilöstölle riittävä työ.

Rakenne mahdollistaa entistä paremmin joustavan työn vastaanottamisen ja tarjoamisen.

Uudistuksen myötä syntyi myös uusia tehtäviä: ketjupäällikön sekä ketjuvalmentajien tehtävät. Tehtävillä on keskeinen rooli yhtenäisten toimintatapojen jalkauttamisessa myymälöihin.

Henkilömäärässä ei ole tapahtunut juurikaan muutosta edellisvuoteen. Se kasvoi keskimäärin 0,67 prosenttia (1,2 % vuonna 2016) vuoden 2017 aikana.

Alkon henkilöstön määrä vaihtelee runsaasti vuoden aikana, koska sesonkien aikana on paljon määräaikaista työsuhteita. Vuonna 2017 Alko palkkasi sesonkeihin noin 400 määräaikaista työntekijää.

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄN KEHITYMINEN

	2017	2016	2015	2014
Henkilöstömäärä vuoden lopussa	2 646	2 655	2 525	2 611
Henkilötyövuotta	1 870	1 856	1 821	1 879
Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa vuoden lopussa	2 037	2 057	2 108	2 205
Henkilöstömäärä keskimäärin vuoden aikana	2 401	2 385	2 415	2 524
Laskennalliset henkilöstötyövuodet keskimäärin vuoden aikana	1 870	1 856	1 821	1 879
Määräaikaisten palkkauksia	752	-	-	-

Pääkonttorissa työskentelevistä asiantuntijoista lähes kaikki työskentelevät kokoaikaisessa, toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Osa-aikaisista työsuhteista suurin osa on myyjä, koska Alkon myynti painottuu loppuviikkoon ja sesonkeihin. Henkilöstösuunnitteluun ja resursointiin on panostettu vuoden 2017 aikana entistä enemmän. Tavoitteena on toimiva ja onnistunut henkilöstösuunnittelu, jolla voidaan varmistaa sopiva määrä työtä omalle henkilöstölle sekä työvuorojen mahdollisimman korkea täyttöaste.

TYYPILLINEN ALKOLAINEN OSAAJA

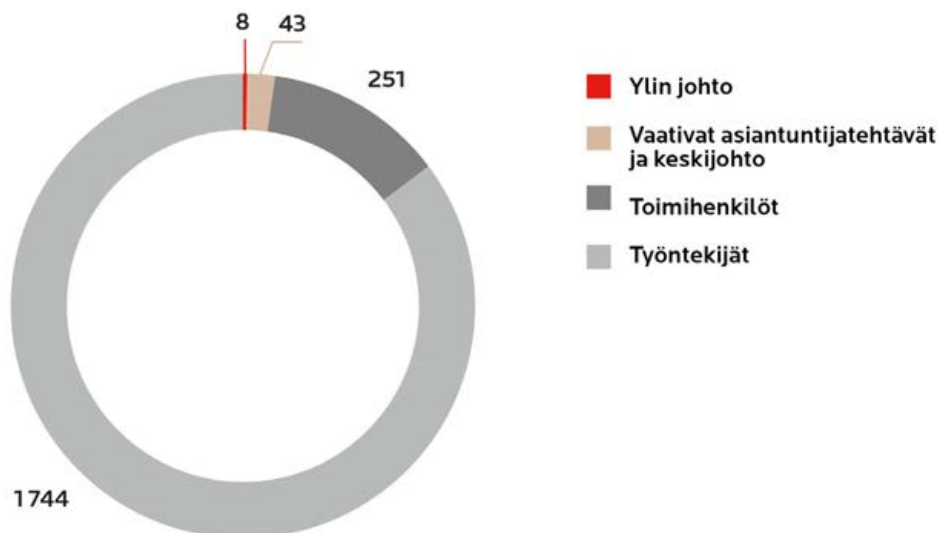


Naisten suureen osuuteen myymälähenkilöstöstä vaikuttaa muun muassa se, että kaupan ala on naisvaltainen.

Alkon johtoryhmässä naisia on kahdeksasta henkilöstä viisi. Palvelupäälliköistä naisia on 59 prosenttia ja miehiä 41 prosenttia. Pääkonttorissa esimiehistä on naisia 43 prosenttia ja miehiä 57 prosenttia.

HENKILÖSTÖMÄÄRÄ HENKILÖSTÖRYHMITÄIN

VAKITUISET TYÖSUHTEET

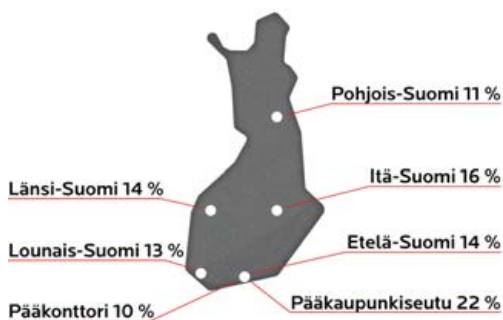


Henkilöstön alueellinen jakauma

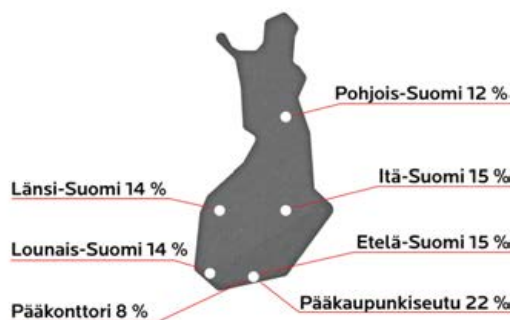
Alkon alueorganisaatio jakautuu kuuteen alueeseen, joita johtaa aluepäällikkö. Henkilöstö jakautuu tasaisesti maantieteellisten alueiden kesken. Pääkonttoritoiminnot sijaitsevat Helsingissä.

HENKILÖSTÖ ALUEITTAIN

Määräaikaiset



Vakituiset



Työsuhteen kesto ja vaihtuvuus

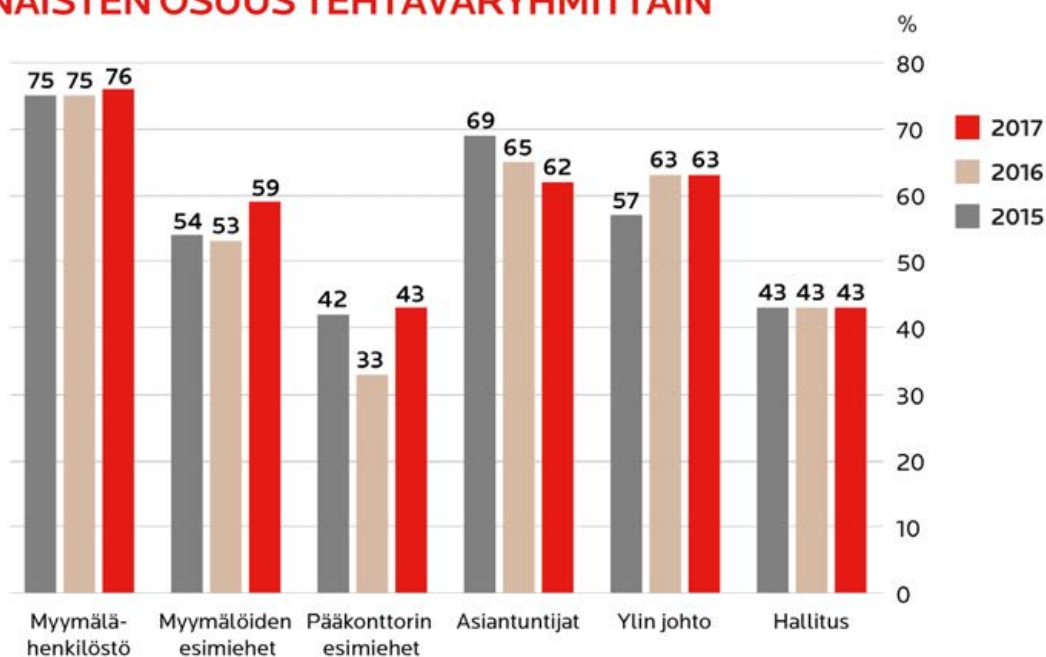
Alkossa työsuhteet ovat aina olleet pitkiä, mikä osaltaan kertoo henkilöstön vahvasta sitoutumisesta. Noin 60 prosenttia (66 %) vakituksista henkilöstöstä on työskennellyt Alkossa yli viisi vuotta. Vuonna 2017 vapaaehtoista vaihtuvuutta oli kuitenkin aikaisempaa enemmän. Vuoden alussa tapahtuneiden myymäläorganisaation muutoksien oletetaan omalta osaltaan vaikuttaneen vaihtuvuuden kasvuun. Henkilöstövähennyksiä ei organisaatiouudistuksen yhteydessä tehty.

Alkon entinen toimitusjohtaja Hille Korhonen lopetti Alkon palveluksessa toukokuussa 2017. Leena Laitinen aloitti Alkon toimitusjohtajana syksyllä 2017. Ennen Alkolle siirtymistään Laitinen toimi Snellman Groupin konsernijohtajana. Alkon talousjohtaja Anton Westermarck toimi vt. toimitusjohtajana siihen asti kunnes uusi toimitusjohtaja otti tehtävänsä vastaan.

Vuoden 2017 aikana aloitettiin 1 146 (1 008) työsuhdetta, jotka jakautuivat 1 000 (883) henkilölle. Näistä 248 (156) oli toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita. Loput työsuhteista oli määräaikaista. Suurta määräaikaisten työsuhteiden määrää selittää liiketoimintamme kausiluonteisuus: sesonkien ajaksi tarvitaan määräaikaista henkilökuntaa tukemaan vakituista henkilökuntaamme asiakkaiden palvelemisessa. Samat henkilöt palaavat Alkon palvelukseen sesonkeina säännöllisesti. Vuonna 2017 palkatuista luku oli 292 (2016 luku oli 327). Vuoden 2017 aikana Alkoon tuli töihin ensimmäistä kertaa 708 (556) henkilöä. Aloitaneista työntekijöistä 76 (73) prosenttia oli naisia ja 24 (27) prosenttia miehiä.

Alko haluaa tukea monimuotoisuutta työyhteisössä ja tämä otetaan huomioon rekrytoinnissa. Suurin tehtäväryhmä eli myyjien työnkuva sisältää monia työvaiheita, joista osa edellyttää riittävän hyvää fyysistä kuntoa (esimerkiksi kuormien purkaminen). Asiakaspalvelun näkökulmasta myös sujuva suomen kielen taito on edelleen tärkeää. Alkon tavoitteena on jatkossa panostaa entistä enemmän henkilöstön monimuotoisuuteen.

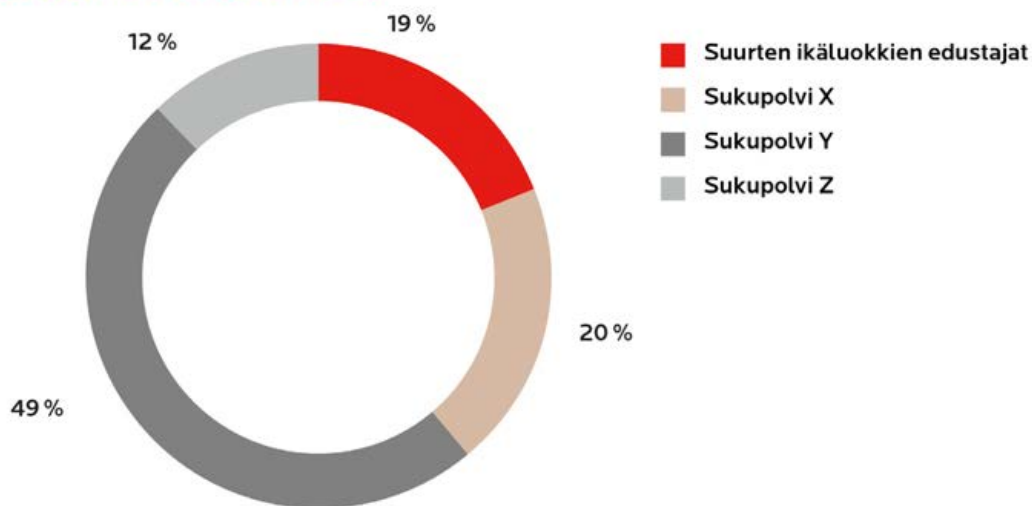
NAISTEN OSUUS TEHTÄVÄRYHMITÄIN



Ikäjakauma

Tarkasteltaessa kaikkia työsuhteita Alkon työntekijöiden ikäjakauma on pysynyt hyvin samankaltaisena jo viimeiset viisi vuotta. Kaikissa ikäryhmissä naiset edustavat enemmistöä. Kausityöntekijöiden keski-ikä on keskimäärin hieman alhaisempi kuin vakituisen henkilöstön.

HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA KAIKKI TYÖSUHTEET



Suurten ikäluokkien edustajat 1945-1965

Sukupolvi X 1966-1976

Sukupolvi Y 1977-1994

Sukupolvi Z 1995-

Perhevapaat

Vuoden 2017 lopussa 70 henkilöä oli perhevapailla (vuonna 2016 87 henkilöä). Näistä neljä henkilöä oli miehiä ja loput oli naisia.

Suurin osa miesten hyödyntämistä perhevapaista on isyysvapaata, joka on lyhyempi jakso kuin naisten äitiysloma. Vastaavasti suurin osa vanhempainvapaalle ja hoitovapaalle jäävistä työntekijöistä on naisia. Varsinaista työhönpaluustetta tai työsuhteen säilymisastetta ei ole seurattu, mutta suurin osa perhevapaalta palaavista työntekijöistä palaa aikaisempaan tehtäväänsä. Vain pieni osa jättää palaamatta esimerkiksi työnantajanvaihdoksen vuoksi.

Päättäneet työsuhteet

Alkossa työsuhteen pituus on keskimäärin miehillä 12,8 (13,2 vuotta) ja naisilla 9,6 (9,9 vuotta).

	2017	2016	2015
Päättäneet työsuhteet	1 186	823	562
Päättäneistä työsuhteista naisia, %	73,6	72,5	70,4
Päättäneistä työsuhteista miehiä, %	26,4	27,5	29,6
Irtisanoutuneet	279	180	125

Irtisanoutuneista henkilöistä eläköityneitä oli vuoden 2017 aikana 24 (53).

Keskimääräinen eläköitymisikä vuonna 2017 oli 60,9 (60,1) vuotta.

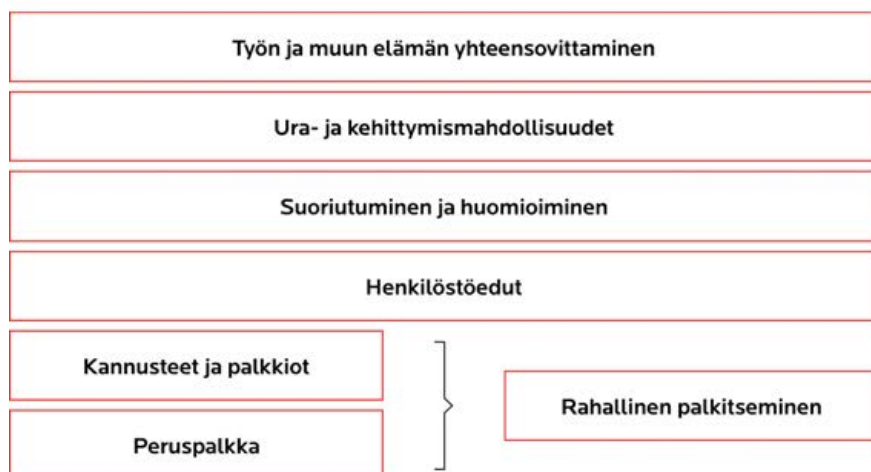
Omaehtoinen lähtövaihtuvuus kasvoi vuonna 2017. Ulkoisten työmarkkinoiden parantuneella tilanteella ja Alkon uudelleen organisoitumisella uskotaan olleen vaikutusta kasvaneeseen lähtövaihtuvuuteen.

Pitkien työsuhteiden vuoksi lähtöhaastatteluihin ei ole ollut aikaisemmin juurikaan tarvetta. Vuoden 2017 lopussa rakennettiin kuitenkin sähköinen ja nimetön kysely, joka lähtee vuodesta 2018 alkaen jokaiselle irtisanoutuneelle henkilölle. Tällä Alko pyrkii tunnistamaan osa-alueita, joita tulisi kehittää, jotta lähtövaihtuvuuden nouseva trendi saataisiin katkaistua.

PALKITSEMINEN

Alko tarjoaa strategiaa tukevan palkitsemiskokonaisuuden työntekijöilleen. Rahallisen palkitsemisen kokonaisuuteen kuuluvat peruspalkka sekä koko henkilöstöä koskeva strategiapalkkiojärjestelmä, jonka kautta strategian ja palkitsemisen välinen yhteys tehdään näkyväksi koko henkilöstölle – yhteisistä onnistumisista palkitaan.

KOKONAISPALKITSEMISEN OSA-ALUEET ALKOSSA



Alkon henkilöstökulut olivat vuonna 2017 86,6 miljoonaa euroa (87,6). Palkkoja ja palkkioita maksettiin 70,1 (70,5) miljoonaa euroa. Vuoden 2017 osalta henkilökunnalle ja johdolle maksetaan strategiapalkkiota henkilösivukuluneen 2,3 milj. euroa (2,8) eli 2,7 (3,2) prosenttia henkilöstökuluista.

Alkon kaikkien työntekijöiden keskimääräinen vuosipalkka (sis. mahdolliset luontoisedut sekä strategiapalkkion) vuonna 2017 oli 30 276 (32 846) euroa. Vuosiansion laskuun vaikuttaa mm. lisääntynyt vaihtuvuus sekä keväällä 2017 tehty organisaatiouudistus, jonka takia kentän esimiesten määrä väheni Alkossa. Henkilöstön keskimääräinen kokonaisvuosiansio on 7,5 prosenttia toimitusjohtajan kokonaisvuosiansiosta. Mukaan on las-

kettu kaikki aktiivisessa työsuhteessa koko vuoden 2017 olleet henkilöt työsuhte- ja työaikamuotoon katsomatta. Alkon toimitusjohtaja aloitti lokakuussa 2017, joten vertailulukuna on käytetty laskennallista vuosiansiota.

Alkossa on käytössä työehtosopimusten mukaiset palkkaryhmät ja -taulukot. Myös muut palkkaukseen vaikuttavat tekijät, kuten lisät, kokemusvuodet sekä paikkakuntakohtaiset kalleusluokat ovat työehtosopimuksissa sovittuja ja koskevat kaikkia työehtosopimusten piiriin kuuluvia työntekijöitä. Pääkonttorin ja aluetoimistojen asiantuntija- ja esimiestehtävissä toimivien palkka määräytyy tehtävän vaativuuden ohella osaamisen, kokemuksen, suorituksen ja tulosten perusteella. Käytämme toimistotyön vaativuuden arvioinnissa yleisesti käytössä olevaa HAY-luokitusta.

Alkon palkitsemisjärjestelmän suunnittelussa ei olla käytetty ulkopuolisia konsultteja.

Myyvälähenkilökunnan palkkausjärjestelmä

Alko kehittää yhdessä henkilöstöryhmiensä kanssa palveluyritystä, jossa huippuasiakaskokemus ja yhteisöllisyys ovat keskiössä. Alkon työntekijät toimivat tuloksellisesti, aktiivisesti ja muita tukien osana laajempaa työyhteisöä. Tämän mukaisesti jokaiseen rooliin kohdistuvat odotukset muuttuvat toimintaympäristön vaatimusten mukaisesti.

Alkon ja myymälätyöntekijöitä edustavan Alkon Liikeväki Alv ry:n sopima, näkyvään osaamiseen pohjautuva palkkausjärjestelmä otettiin käyttöön vuonna 2016. Vuosi 2017 oli järjestelmän juurruttamisen aikaa. Arvioinnin osa-alueet: tuoteosaaminen, palveluosaaminen, myymäläosaaminen, tehokkaat työtavat ja työyhteisötaidot tukevat Alkon strategian toteutumista käytännön toimintana.

Myyväläryhmien esimiesten palkkausjärjestelmä uudistusta jatkettiin vuoden 2017 aikana ja uusi järjestelmä otetaan käyttöön helmikuussa 2018. Myymäläryhmien esimiehillä, palvelupäälliköillä, on sopimuspalkat, joiden minimitasot pohjautuvat myymäläryhmätasoiseen liikevaihtoon ja asiakasmäärään.

Naisten ja miesten peruspalkkojen suhde

Suurin osa Alkon henkilöstön palkoista määräytyy taulukkopalkkojen perusteella, jolloin palkka on sama kaikille kyseiseen palkkaluokkaan kuuluvilla. Kahden vuoden välein tehtävän tasa-arvosuunnitelman osana tarkastellaan myös palkkauksen tasa-arvoa. Viimeisin tarkastelu tehtiin vuonna 2017 edellisen vuoden palkkatoteumien pohjalta. Tarkasteltaessa vuoden 2016 kokonaisansioita kahden suurimman henkilöstöryhmän – myyjien ja kentän esimiesten – osalta, voidaan havaita, että naisten bruttoansiot ovat kuudesta kahteen prosenttia matalammat kuin miesten ansiot. Koska suurin osa Alkon työntekijöistä on tuntityöntekijöitä, tuntimäärävaihtelut vaikuttavat kokonaisansioihin merkittävästi. Ero edelliseen tarkastelukertaan verrattuna on kuitenkin kaventunut.

Tarkasteltaessa pääkonttorin asiantuntijatehtäviä yhtenä ryhmänä, naisten peruspalkkojen ero on 83 prosenttia miesten ansioista ja esimiesten osalta 86 prosenttia miesten ansioista. Eroa selittää se, että vaativuudeltaan korkeammissa tehtävissä on enemmän miehiä kuin naisia.

Sukupuoli ei ole Alkossa palkkaukseen vaikuttava tekijä eikä merkittäviä eroja ole juurikaan havaittu keskenään vertailukelpoisten tehtävien osalta. Sopimuspalkat tarkastetaan säännöllisesti kerran vuodessa, jolloin palkkoja verrataan sisäisen vertailun lisäksi myös ulkoiseen vertailuryhmään.

Henkilöstöetuudet

Alko tarjoaa sekä määräaikaiselle että vakitukselle henkilöstölleen työterveyshuollon, lakisääteiset vakuutukset työtapaturmien ja ammattitautien varalta, vanhempainvapaamahdollisuudet sekä eläke-etuudet. Lisäksi Alko tukee työhyvinvoinnin edistämistä ja vapaa-ajantoimintaa. Edut ovat lähtökohtaisesti kaikkien Alkon työntekijöiden käytettävissä (pois lukien matkapuhelin- ja autoetu, jotka ovat tehtäväsidonnaisia).

KOULUTUS JA KEHITTÄMINEN

Alkolaisten osaamisen kehittäminen on muutaman viime vuoden aikana muovaantunut vahvasti 70/20/10-malliin, jossa suurin osa osaamisen kehittämisestä eli 70 prosenttia tapahtuu työssä tekemällä ja oppimalla, 20 prosenttia yhteisöllisesti eli saamalla tietoa ja tukea, oppimalla muiden kokemuksista ja 10 prosenttia koulutuksien kautta. Vuonna 2017 alkolaisia koulutettiin keskimäärin viisi päivää.

Uudelle alkolaiselle asiakaspalvelijalle tarjotaan yhteinen koulutuskokonaisuus, joka muodostuu perehdytyksestä, verkko-opinnoista, starttipäivästä sekä perustason koulutuksista. Esimies tukee tiimiään osaamisen kehittämisessä. Yhteisen perustan jälkeen osaaminen kehittyy parhaiten työssä oppimalla, mutta myös muut puussa kuvatut sisällöt, kuten sesonkikoulutukset, tukevat alkolaisen osaamisen kehittymistä. Osaamistaan on mahdollista hyödyntää ja kehittää edelleen erilaisissa olo-tehtävissä, kuten mestarin tai olo-kouluttajan roolissa.

Vaikka osaamisen kehittämisen huomio on muussa kuin perinteisessä kouluttamisessa, koulutetaan alkolaisia keskimäärin paljon. Alkolaisia asiakaspalvelijoita koulutettiin vuonna 2017 viiden koulutuspäivän verran. Keskeisin koulutustilaisuus on kaikille asiakaspalvelijoille tarkoitettu sesonkikoulutus, jolla varmistamme hyvän palvelu- ja tuoteosaamisen ylläpidon ja kehittymisen sekä uusien käytäntöjen ja työkalujen oppimisen. Kaksi kertaa vuodessa järjestettävien sesonkikoulutusten osallistumisaste on myös osa Alkon HR:n avaintavoitteita. Vuoden 2017 sesonkikoulutusten osallistumisasteen tavoite 75 prosenttia täyttyi jälleen ja oli 75,2 prosenttia.

Alkon yhteisöllistä osaamisen kehittämistä ja jakamista vahvistettiin käynnistämällä MyAlko-sparraajien toiminta. MyAlko-sparraajat ovat asiakaspalvelijoita, jotka sparraavat myymälähenkilökunnan esimiehiä eli pal-

velupäälliköitä heidän työssään. Viime vuonna fokus pidettiin esimiesten palaverivalmiuksien kehittämisessä. Sparraajat toteuttivat vuoden aikana 66 esimiehen sparrausta ja toiminta sai hyvin kiitettävää palautetta sekä esimiehiltä että sparraajilta. Toiminta jatkuu vuonna 2018.

Alkon asiakaspalvelijoiden tuoteosaamista pidetään yllä tuotetutustumisilla ja -maistamisilla eli tuotepruuvauksilla. Pruuvausta uudistettiin vuonna 2017. Myymälähenkilökunnan organisoiduttua myymäläryhmiin, muokattiin pruuvauskonseptia osaksi myymäläryhmän säännöllisiä tiimipalavereja. Työskentelyn tukemiseksi luotiin erilaisia pruuvausmenetelmiä ja videoita, joiden avulla osaamista kehitetään. Merkittävä tuoteosaamiseen ja pruuvaamiseen liittyvä uudistus, jota valmisteltiin vuoden 2017 aikana oli Makupankki-sovellus.

Makupankki on Alkon oma digitaalinen, verkossa toimiva sovellus, joka toimii sekä alustana pruuvimuistiinpanoille ja tuotteeseen liittyville tarinoille, että asiakaspalvelun tukena tämän niin kutsutun rikastetun tuotetiedon haussa. Makupankki on alkolaisten yhteinen alusta tuoteosaamisen säilyttämiselle ja jakamiselle. Sovellus on tarkoitettu ainoastaan Alkon sisäiseen käyttöön. Makupankki otettiin käyttöön vuoden 2018 alusta. Makupankki on hyvä esimerkki siitä, miten osaamista on muutettu digitaaliseen muotoon ja miten tietoa jaetaan ja rikastetaan yli myymälärajojen.

Myymäläryhmien palvelu- ja valikoimakehityksen tueksi perustettiin uudet roolit eli mestaritoiminta, jossa jokaisella myymäläryhmän palvelupäälliköllä on tukemaan palvelu- ja valikoimamestari. Palvelumestarin tehtävänä on innostaa myymäläryhmien asiakaskokemuksen virittämisessä, valikoimamestarien vastuulla on taas kehittää myymäläryhmän valikoimaa ja henkilökunnan tuoteosaamista. Mestarikoulutuksen kävi läpi vuoden aikana 269 asiakaspalvelijaa ja toiminta käynnistyi syksyllä 2017.

KASSAKYSELY MYyjÄN OSAAMISESTA

Myyjien osaamista mittaava kassakysely ”Miten palvelimme sinua tänään”, saavutti erinomaisen tuloksen 4,7 (tavoite 4,65).

Esimiestyön kehittämisessä vuoden 2017 aikana panostettiin erityisesti myymäläorganisaation esimiestyön kehittämiseen. Aluepäälliköille oli oma kehittämisohjelma, joka sisälsi sekä henkilökohtaista että ryhmävalmennusta. Alueorganisaation uudelleenorganisoinnin yhteydessä kaikille palvelupäälliköille oli tarjolla henkilökohtaista valmennusta ja roolin muutostilanteissa myös ryhmävalmennusta.

Uuden palvelupäällikköroolin haltuunottoa tuettiin muun muassa kolme päivää kestäväällä palvelupäälliköiden kehitysohjelmalla, johon osallistui vuoden 2017 aikana noin 45 henkeä. Valmennusohjelma pitää sisällään ihmisten kohtaamisen taitoja, liiketoiminnan johtamisen eri näkökulmia ja työkaluja sekä palvelujohtamista. Kaikki palvelupäälliköt tulevat käymään valmennusohjelman läpi. Valmennukset jatkuvat vuoden vielä vuoden 2018 aikana.

Pääkonttorin esimiehille järjestettiin säännöllisesti esimiesklinikoita, joissa käsiteltiin strategisia ja ajankohtaisia henkilöstöjohtamisen aiheita.

Vuoden 2017 lopussa järjestettiin myös valtakunnalliset esimiespäivät, joihin osallistui lähes kaikki Alkon esimiehet. Päivät keskittyivät Alkon strategiaan teemoihin, niiden edelleen kehittämiseen ja jalkauttamiseen.

Alko panosti edelleen runsaasti myös henkilöstön turvallisuuteen. Tähän liittyen myös turvallisuuskoulutusten sisältö ja niissä käytettävät valmennuskeinot halutaan pitää ajan tasalla ja nykyaikaisina. Turvallisuuskoulutukset päivitettiin vuodelle 2017 uuden kumppanin kanssa ja turvallisuuden lähikoulutuksia järjestettiin 34 kappaletta. Koulutukset muodostuivat turvamyymäläkoulutuksista, konfliktienhallinnan peruskoulutuksista sekä hätäensiapukoulutuksista. Koulutuksiin osallistui yli 500 alkolaista. Koulutukset on pyritty rakentamaan vuorovaikutteisiksi tapahtumiksi, jotta jokainen voi osallistua aktiivisesti koulutuksen etenemiseen. Koulutuspalautteiden keskiarvo oli 4,76 (arviointiasteikko 1-5).

Lähikoulutusten lisäksi uutena verkkokoulutuksena esiteltiin tietoturvallisuuden verkkokoulutus, jonka suoritti viime vuonna 2 284 alkolaista.

OSAAMISKESKUSTELUT JA SUORITUKSEN ARVIOINNIT

Tavoite- ja osaamiskeskustelut ovat olennainen osa johtamiskäytänteitä niin suorituksen johtamisen kuin henkilön kehittymisen näkökulmasta. Jokaisen työntekijän kanssa käydään kaksi kertaa vuodessa tavoite- ja osaamiskeskustelut. Keskusteluissa asetetaan tavoitteet tiimin ja yksilön työlle ja osaamisen kehittymiselle sekä seurataan työssä suoriutumista, kehittymistä ja henkilökohtaista työhyvinvointia. Esimiehet ja tiimiläiset keskustelelevat säännöllisesti työstä ja työntekijän tilanteesta, rytmi määrittäytyy työn luonteen mukaan vaihdellen muutamasta kuukaudesta viikkoon. Vuonna 2016 käyttöönotettu HR-järjestelmä tukee tavoite- ja osaamiskeskustelujen prosessia ja dokumentointia.

Alkolaisessa osaamisen kehittämisessä vahvistetaan henkilöstön osaamisen kehittämisen ja johtamisen mallia, jossa osaamisportailia, omaehtoisella osaamisen kehittämisellä ja oman osaamisen tunnistamisella sekä jakamisella on suuri merkitys. Jokaisen myyjän kanssa keskusteltiin osaamisesta vuonna 2015 lanseeratun osaamisportaatiotyökalun avulla. Osaamisportaat ovat henkilökohtaisen osaamiskeskustelun ja palautteenannon työkalu, jossa myyjän osaamista verrataan myyjän toimenkuvaan ja oman myymälän osaamistasoon.

HENKILÖSTÖTUTKIMUS

Vuonna 2017 Alkossa siirryttiin perinteisen, kerran vuodessa tehtävän laajan henkilöstötutkimuksen sijaan totuttamaan 3-4 kertaa vuodessa tehtävää Pulssi-kyselyä. Pulssi-kyselyllä pyritään ajantasaisempaan ja ketterämmin liiketoiminnan muutoksia seuraavaan mittaustapaan. Pulssi-kyselyllä haetaan palautetta henkilöstön kokemuksista, esimiestyöstä, työyhteisöstä, omasta innostuksesta ja motivaatiosta ja työn mahdollistajista. Tarvittaessa kyselyyn lisätään 1-2 kysymystä ajankohtaisista aiheista.

Vuonna 2017 toteutettiin kolme Pulssi-kyselyä, joista kaksi ensimmäistä oli saman sisältöisiä. Vuoden viimeisen Pulssi-kysely mittasi Innostus-indeksiä, joka oli myös osana vuoden 2016 laajempaa henkilöstökyselyä.

Vuoden alun Pulssi-indeksi oli 4,11 (maksimi arvo kyselyssä 5). Syksyllä toteutettu, myymäläryhmiin uudelleen organisoitumisen jälkeinen Pulssi-tulos oli 4,07. Vertailua edellisvuoteen ei ole, koska Pulssi toteutettiin ensimmäistä kertaa tämän sisältöisenä.

Vuoden lopussa toteutettiin Pulssi-kysely, jonka kysymykset koostuivat vuoden 2016 henkilöstötutkimuksen Innostus-indeksin kysymyksistä.

Tulokset ovat pysyneet lähes samana verrattuna vuoden takaiseen henkilöstötutkimukseen. Loppuvuoden Pulssi-tutkimuksen innostus-indeksi oli 4,08 kun se vuonna 2016 oli 4,09.

Innostusindeksi sisältää Alkolle räätälöityjä kysymyksiä, joten suoraa kokonaisvertailua koko indeksistä ei muihin palvelualan yrityksiin voida tehdä. Niiden kaikkien 20 kysymyksen kohdalla, joista alan viiteaineistoa on saatavilla, Alkon tulokset ovat yhtä kysymystä lukuun ottamatta paremmat kuin alalla.

Vuoden 2016 mittaukseen verrattuna Innostus-indeksin tulokset ovat parantuneet työssä koetussa vaikutusmahdollisuuksissa sekä osaamisessa ja oppimisessa. Näitä selittävät ainakin osaamisten arvioinnin myötä kehittynyt palautteenanto ja uudet valikoima- ja palvelumestariroolit. Hieman laskua on tapahtunut innostuksen tunteessa, tiimin vuorovaikutuksessa, yhdessä kehittämisessä ja uskossa Alkon tulevaisuuteen. Näihin uskotaan vaikuttavan isommat myymäläryhmätiimit, joiden tiimiytyminen vie oman aikansa. Lisäksi alkoholilakiin liittyvien tekijöiden uskotaan aiheuttavan epävarmuutta. Vahvuuksiamme muihin palvelualan yrityksiin verrattuna ovat uuden oppiminen, hyvinvointi, onnistumisen kokemukset sekä koettu ilo ja energia työssä.

Pulssi-kyselyiden vastausprosentti on vaihdellut viime vuonna 69-83 prosentin välillä, joten tulosten voidaan katsoa edustavan hyvin henkilöstöä.

Mittausten tuloksia hyödynnetään aktiivisesti johtamisen tukena. Tuloksia käsitellään johtoryhmässä, alue- ja yksikkökokouksissa sekä tiimipalaverissa. Tiimit otetaan mukaan tulosten käsittelyyn ja kehitystoimenpiteiden sopimiseen. Tarvittaessa esimiehille ja tiimeille tarjotaan HR:stä aktiivisesti tukea kehitystoimenpiteisiin.

TYÖEHTOSOPIMUKSET JA YHTEISTOIMINTA

Työnantajan ja henkilöstön välisellä yhteistoiminnalla on Alkossa pitkät perinteet. Yhtiö on työnantajana sitoutunut osallistamaan, aktiiviseen ja strategialähtöiseen yhteistoimintaan. Vahva yhteistoimintakulttuuri, jossa henkilöstön edustajat osallistetaan yhtiön kehittämiseen, on osaltaan mahdollistanut yhtiön onnistuneen uudelleenorganisoinnin ja uusien toimintamallien tehokkaan jalkauttamisen. Vahva yhteistyö henkilöstön kanssa on jatkossakin Alkon menestyksen edellytys.

On tärkeää, että Alkon edunvalvontajärjestön strategia ja intressit ovat linjassa Alkon strategian ja intressien kanssa. Intressiristiriitojen seurauksena Alko päätti joulukuussa 2016 irtisanoutua Kaupan liitto ry:stä ja siirtyä 1.7.2017 alkaen Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n jäseneksi.

Alkossa noudatetaan kahta työehtosopimusta: Palvelualojen työnantajaliitto PALTA ry:n ja Alkon Liikeväki ALV ry:n välillä solmittua myymälätyöntekijöiden työehtosopimusta sekä Palvelualojen työnantajaliitto PALTA ry:n ja Alkoholialan Toimihenkilöt ry:n välillä solmittua toimihenkilöiden työehtosopimusta. Todettuja työehtosopimuksia noudatetaan kaikissa Alkon työsuhteissa. Vuodenvaihteen 2017-2018 molemmin puolin käytyjen neuvotteluiden tuloksena kumpaankin työehtosopimukseen tehtiin sisällöllisiä ja rakenteellisia uudistuksia. Myymälätyöntekijöiden työehtosopimus on voimassa 31.1.2019 asti ja toimihenkilöiden työehtosopimus 31.1.2020 asti.

Alkon luottamusmiesjärjestelmä perustuu työehtosopimusten liitteinä oleviin luottamusmiessopimuksiin.

Työvoiman vähentämistä koskevissa yhteistoimintaneuvotteluissa noudatetaan yhteistoimintalaissa määritettyä vähimmäisilmoitusaikaa (viisi päivää) ja saman lain mukaisia neuvotteluajoja (14 päivää/kuusi viikkoa).

Keväällä 2017 toteutettiin myymäläverkoston uudelleenjärjestely myymäläryhmiin. Uudelleenjärjestelyä edeltävissä yhteistoimintaneuvotteluissa noudatettiin seitsemän päivän ilmoitusaikaa. Neuvottelut kestivät hieman yli kuusi viikkoa ja kokoukset oli yhteensä 12.

Molempien työehtosopimusten liitteinä on yhteistoimintasopimukset, joissa on määritetty Alkossa noudatettavan yhteistoiminnan tarkoitus ja tavoitteet sekä yhteistoiminnan osapuolet. Yhteistoimintasopimuksiin on kirjattu myös YT-neuvottelukuntaa koskevat määräykset. YT-neuvottelukuntaan kuuluu Alkossa työnantajan edustajien lisäksi edustajat molemmista henkilöstöjärjestöistä. Vuoden 2017 aikana neuvottelukunta kokoontui sähköpostikokous mukaan luettuna yhteensä 11 kertaa.

Vuoden 2017 aikana Alkolla oli tuomioistuimissa vireillä kaksi työsuhderiitaa. Molemmista annettiin lainvoimainen tuomio vuoden 2017 aikana.

Toisessa riidassa oli kysymys vuonna 2009 vireille tulleesta syrjäntäasiasta, jossa työnantaja tuomittiin korkeimman oikeuden päätöksellä maksamaan korvauksia työntekijälle. Korkeimman oikeuden mukaan työnantaja oli asettanut työntekijän äitiysvapaan palkallisuutta koskevan työhönpaluuvedon vuoksi syrjivään asemaan.

Asiassa ei ollut merkitystä sillä, että työnantajan toiminta perustui työehtosopimuksen määräykseen.

Toisessa tapauksessa oli kysymys vuodesta 2015 alkaen vireillä olleesta työsuhteen päättämistä koskevasta erimielisyydestä, jossa työntekijä irtisanottiin työnantajan antamien työturvallisuuteen liittyvien ohjeiden ja määräysten noudattamatta jättämisen seurauksena. Itä-Suomen hovioikeus totesi työnantajan irtisanomis päätöksen olleen lain mukainen ja tuomitsi työntekijän korvaamaan jutun käsittelystä työnantajalle aiheutuneet oikeudenkäyntikulut.

TYÖHYVINVOINTI JA TURVALLISUUS

Alkossa työhyvinvointiin on aina panostettu merkittävästi. Työhyvinvointi ei ole erillistä tekemistä vaan luonteva osa kaikkea Alkossa tehtävää työtä. Työhyvinvointi mahdollistaa omalta osaltaan strategisten tavoitteiden toteutumisen ja on keskeinen osa Alkon strategian osa-aluetta Paras työ.

Vuoden 2017 aikana jatkettiin uuden tavoite- ja osaamiskeskustelun mallien käyttöönottoa. Keskustelujen tueksi saatiin HR-järjestelmä. Monimyymlätyöskentely joka laajeni useampaan myymäläryhmään vuoden 2017 aikana, mahdollisti myös osaamisen kehittämisen ja jakamisen laajemmassa työyhteisössä.

Vuoden 2016 aikana käynnistyneet MyAlko-valmennukset jatkuivat vielä vuoden 2017 alussa. MyAlko-peli toi Alkon strategian yhteiseen, osallistavaan keskusteluun arkipäivän tilanteiden kautta ja rakentaa arkeen ulottuvia oivalluksia strategian mukaisen uudistumisen teemoista. Henkilöstö teki pelissä myös strategiaan liittyviä arjen toimintaa kehittäviä aloitteita, jotka kerättiin jatkohyödynnettäväksi eri pääkonttorin yksiköissä.

Kuten aikaisempinakin vuosina, myös vuonna 2017 Alkossa panostettiin työkykyjohtamiseen ja tehtiin tiivistä yhteistyötä siihen liittyvien kumppaneiden kanssa. Alkossa on panostettu erityisesti työkykyriskien tunnistamiseen ja yksilöiden työkyvyn tukemiseen. Syksyllä 2017 esimiesten käyttöön otettiin varhaisen tuen mallia tukeva järjestelmä, joka muistuttaa esimiestä varhaiseen välittämiseen ja työkykyyn liittyvistä tehtävistä. Työkykyjohtamisessa on kuitenkin edelleen kehittämistä ja siihen panostetaan myös vuonna 2018, muun muassa kehittämällä raportointia, työterveysyhteistyötä, etsimällä uusia aktiivisia työkyvyn tukemisen malleja ja hoitopolkuja sekä kehittämällä esimiesten työkykyjohtamisen taitoja.

Vuoden 2017 aikana myönnettiin yhteensä kuusi työkyvyttömyyseläkettä, joista kolme oli osatyökyvyttömyys- ja kolme täysią työkyvyttömyyseläkejä. Työeläkekuntoutusta käytetään Alkossa aktiivisesti. Kuntoutuksen käyttöaste Alkossa on hyvä, 1,13 prosenttia, kun muissa kaupanalan yrityksissä se on 0,86 prosenttia.

Turvallisuuskoulutusten lisäksi Alko on panostanut henkilöstön turvallisuuteen myös muilla tavoin. Turvallisuuspalveluiden osalta kehitettiin vartiointipalveluja, myymälöiden turvallisuustekniikan ratkaisuja sekä hälytys- ja palvelukeskustoimintoja palvelemaan paremmin myymälöiden tarpeita. Merkittävänä toimenpiteinä uusittiin myös turvallisuuden raportointijärjestelmä ja riskienarviointityökalu sekä sähköisten pelastussuunnitelmien käyttöönotto.

TYÖSUOJELU

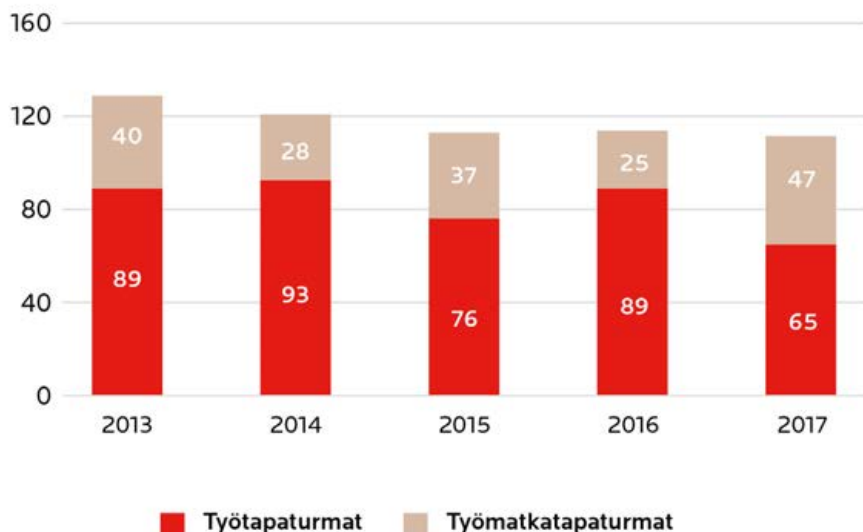
Työsuojelun yhteistoimintaa varten Alkossa toimii yhtiötason työsuojelutoimikunta, jossa myyjillä on neljä, toimihenkilöillä kaksi ja työnantajalla kaksi edustajaa. Lisäksi työterveyshuollon edustaja osallistuu kokouksiin tarvittaessa. Työsuojelutoimikunnan tehtävät on määritelty työsuojelulaissa ja -sopimuksessa, joka on solmittu työnantajan ja molempien työntekijäjärjestöjen kanssa.

Työsuojelutoimikunta kokoontui viisi kertaa vuonna 2017. Lisäksi työsuojeluorganisaatio kokoontui kaksi kertaa työsuojelupäiville kehittämään toimintaansa. Kehityksen painopisteinä olivat yhtenäisten toimintamallien ja yhteistyön kehittäminen niin työsuojeluorganisaation sisällä kuin työsuojeluorganisaation yhteistyötahojen kanssa. Muita työsuojelun kehittämisen painopisteitä olivat sisäilma-asiat, ergonomia, työkykyasiat, omajohtajuus ja turvallisuusviestintä.

TYÖTAPATURMAT JA AMMATTITAUDIT

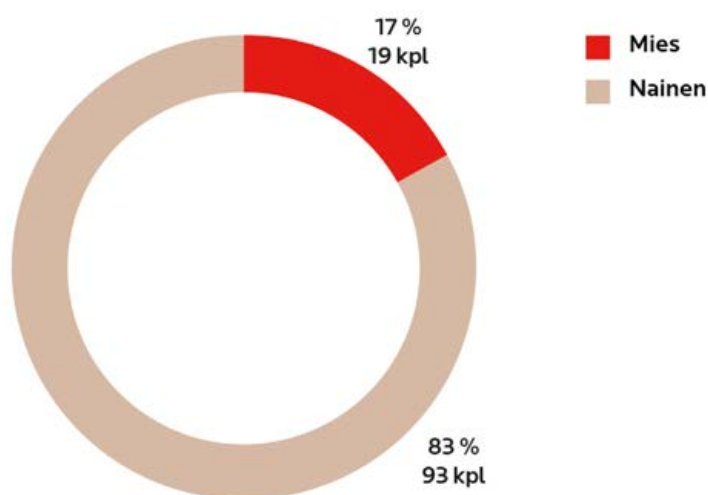
Alko panostaa työntekijöiden ohjaukseen ja työhön liittyvien riskien ennaltaehkäisyyn. Vuonna 2017 Alkossa tapahtui yhteensä 112 (114) työtapaturmaa, joista 47 (25) työmatkalla. Yhtään ammattitautia tai työhön liittyvää kuolemantapausta ei sattunut vuoden 2017 aikana.

TYÖTAPATURMAT 2013-2017



Tapaturmat aiheuttivat yhteensä 1 101 poissaolopäivää, eli yksittäinen tapaturma aiheutti keskimäärin yhdeksän (neljä vuonna 2016) päivän poissaolon. Tapaturmista 83 prosenttia sattui naisille ja 17 prosenttia miehille.

TAPATURMIEN SUKUPUOLIJAKAUMA



Yleisimmät työpaikkatapaturmien aiheuttajat Alkossa ovat kuormien purkamisen yhteydessä sattuneet nostamiseen ja törmäämiseen liittyvät tuki- ja liikuntaelimiin kohdistuvat tapaturmat. Työmatkoilla tyypillisimmät tapaturmien aiheuttajat ovat liukastumiset ja kaatumiset. Työmatkatapaturmien nousuun vuonna 2017 vaikutti liukkaat keliolosuhteet ensimmäisellä vuosineljänneksellä. Työpaikkatapaturmien laskuun on vaikuttanut säännöllinen turvallisuusviestintä ja sen myötä kasvanut tietoisuus tapaturmien ennaltaehkäisystä. Tapaturmien vakavuuden kasvuun ovat vaikuttaneet kaksi pidemmän sairauspoissaolon aiheuttanutta työtapaturmaa.

SAIRAUSPOISSAOLOT

Sairauspoissaolot ovat jonkin verran nousseet vuoden takaisesta.

Sairauspoissaoloprosentti on nyt 4,61 prosenttia kun vuonna 2016 se oli 4,33 prosenttia. Sairauspoissaolopäiviä henkilöä kohden on 12,19 (10,99). Erityisesti lyhyet 1-3 päivän sekä keskipitkät 11-29 päivän poissaolot ovat kasvaneet.

Suurin osa sairauspoissaoloista on lyhyitä (alle 30 pv kestäviä). Pitkien (30 pv tai pidempiä) sairauspoissaolojen osuus kaikista poissaoloista on 11,21 prosenttia (vuonna 2016 10,73% ja 2015 noin 11,76%)

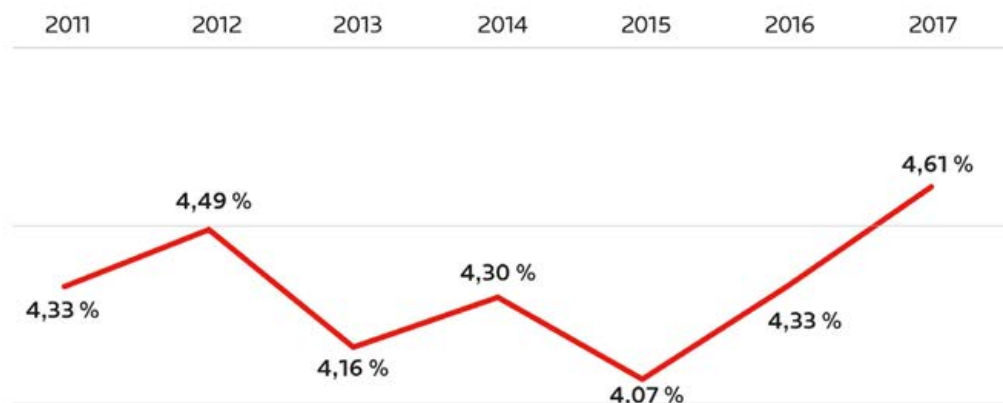
Sairauspoissaolojen nousulle ei ole yhtä selittävää tekijää. Oletettavasti uudelleen organisoinnit sekä uudet toi-

mintamallit ovat kuormittaneet henkilöstöä jonkin verran ja tämä näkyy lyhyempien sairauspoissaolojen kasvuna.

Suurimpana yksittäisenä sairauspoissaolon syynä ovat edelleen tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Myyjän työ on keskiraskasta työtä, joka takia hyvään työergonomiaan tulee kiinnittää huomiota. Vuonna 2018 panostetaan terveyden edistämiseen ja työkyvyn tukemiseen kohdennetuilla ja entistä vaikuttavimmilla palveluilla ja kehitystoimenpiteillä. Erityishuomiota kiinnitetään ergonomiaan, työn sujuvuuteen sekä terveyden edistämiseen ja ylläpitoon tuki- ja liikuntaelinsairauksien vähentämiseksi.

Alkossa on joitakin tehtäviä, joissa tuotteiden maistelu kuuluu olennaisena osana päivittäiseen työhön. Näille

SAIRAUSPOISSAOLOJEN KEHITTYMINEN



Sairauspoissaoloprosentti

henkilöille työnantaja tarjoaa säännöllisesti hammashuollon palvelut.

Vuoden 2017 aikana olemme jatkaneet työkykyjohtamisen vahvistamista entisestään yhteistyötä eri toimijoiden kuten työsuojelun, työterveyshuollon ja työeläkeyhtiön kanssa. Vuoden 2018 aikana kehitämme edelleen työkykyjohtamiseen liittyviä toimintamalleja ja vahvistamme päivitetyn varhaisen välittämisen mallin jalkautumista muun muassa tuomalla esimiehille tueksi työkyvyn johtamisen verkkovalmennuksen.



Raportointiperiaatteet

Alko noudattaa raportissa Global Reporting Initiativen (GRI:n) kestävän kehityksen suositusta, Valtion omistajapolitiikkaa koskevaa valtioneuvoston periaatepäätöstä vuodelta 2011 ja Ohjeistusta valtion enemmistöomisteisille yhtiöille maakohtaisten verojen raportointiin vuodelta 2014.

Alko on raportoinut vuosittain GRI:n raportointiohjeiston mukaisesti vuodesta 2004 lähtien. Tässä vastuullisuusraportissa viitataan GRI-indeksissä listattuihin GRI standardeihin. Raportti ilmestyy suomeksi ja englanniksi, ja se julkaistaan ainoastaan verkkoversiona. Raporttia ei ole ulkoisesti varmennettu.

RAPORTIN LASKENTARAJA

Alko-konserniin kuuluvat Alko Oy emoyhtiönä ja neljä kiinteistöosakeyhtiömuotoista tytäryhtiötä jotka on määritetty tilinpäätöksen liitetiedoissa.

Raportissa esitetyt tiedot ovat peräisin yhtiön operatiivisen toiminnan tueksi tehdyistä selvityksistä ja kirjanpidon luvut tarkastetusta liikekirjanpidosta sekä tilinpäätöksestä. Raportointi kattaa Alkon koko toiminnan.

Taloudellisen vastuun tiedot perustuvat Alkon talousraportteihin, kirjanpitoon ja vahvistettuun tilinpäätökseen. Sosiaalisen vastuun tunnusluvut tulevat henkilöstötietojärjestelmistä, palkanlaskentajärjestelmistä, palveluntuottajilta ja kirjanpidosta. Ympäristövastuun luvut on pääosin saatu omista järjestelmistä ja palveluntuottajilta.

Henkilöstölukujen laskennassa sovelletaan kirjanpitolautakunnan yleisohjetta toimintakertomuksen laatimisesta. Hallinnointi-osio noudattaa soveltuvin osin Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia (Corporate Governance). Tilinpäätös on laadittu FAS-standardin mukaan.

OLENNAISET YHTEISKUNTAVASTUUN NÄKÖKOHDAT

Raportoinnin kannalta olennaiset näkökohdat määriteltiin vuonna 2014 GRI G4 -raportointiohjeiston vaatimusten mukaan. Keväällä 2014 toteutetun sidosryhmäkyselyn pohjalta tunnistetut vastuullisuusnäkökohdat arvioitiin ja niiden olennaisuus määritettiin. Olennaisuusanalyysiä on päivitetty käytettävissä olevan tutkimustiedon, julkisessa keskustelussa esille nousseiden teemojen sekä sidosryhmien kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta. Vuonna 2018 Alko toteuttaa jälleen sidosryhmätutkimuksen.

JOHTAMISTAPA OLENNAISET NÄKÖKOHTIEN OSALTA

TUNNISTETUT OLENNAISET NÄKÖKOHDAT	LASKENTARAJA
Taloudellinen vastuu	
Taloudelliset tulokset	Alko Oy
Väilliset taloudelliset vaikutukset	Alko Oy, yhteiskunta
Ostokäytännöt	Alko Oy, tavarantoimittajat
Ympäristövastuu	
Materiaalit	Alko Oy, Palpa Oy
Energia	Alko Oy, pääkonttori ja myymälät
Jätteet ja jätevedet	Alko Oy
Tuotteet ja palvelut	Tavarantoimittajat
Kuljetukset	Kuljetusliikkeit
Tavarantoimittajien ympäristöarvioinnit	Tavarantoimittajat, Amfori BSCI riskimaatoimittajat
Ympäristöasioihin liittyvien epäkohtien vaikutusmekanismit	Asiakkaat, henkilökunta
Sosiaalinen vastuu	
Työllistäminen	Alko Oy
Henkilöstön ja työnantajan väliset suhteet	Alko Oy
Työterveys ja -turvallisuus	Alko Oy
Koulutus	Alko Oy
Monimuotoisuus ja tasavertaiset mahdollisuudet	Alko Oy
Tasa-arvoinen palkitseminen	Alko Oy
Tavarantoimittajien työolojen arviointi	Amfori BSCI riskimaatoimittajat
Työoloihin liittyvien epäkohtien vaikutusmekanismit	Henkilökunta, tavarantoimittajat
Toimittajien ihmisoikeusarvioinnit	Amfori BSCI riskimaatoimittajat
Ihmisoikeuksiin liittyvien epäkohtien vaikutusmekanismit	Henkilökunta, tavarantoimittajat
Lahjonta ja korruption vastaisuus	Alko Oy
Poliittinen vaikuttaminen	Alko Oy
Kilpailun rajoitukset	Alko Oy
Määräystenmukaisuus	Alko Oy
Alkoholin kulutuksen aiheuttamien haittojen ehkäiseminen yhteiskunnassa (Alkon oma näkökulma)	Asiakkaat ja yhteiskunta
Tuotevastuu	
Asiakkaiden terveys ja turvallisuus	Tavarantoimittajat, asiakkaat
Tuote- ja palvelutiedot	Alko Oy, tavarantoimittajat
Markkinointiviestintä	Alko Oy
Asiakkaiden yksityisyyden suoja	Alko Oy
Määräystenmukaisuus	Alko Oy

YHTIÖN YRITYSVASTUUINDIKAATTORIEN LASKENTAPERIAATTEET

Myymälöiden sähkön kokonaiskulutus

Sähkönkulutustieto kerätään laskuttajakohtaisesti jälkikäteen laskuilta tai vuokranantajille/laskuttajille tehdyn kyselyn kautta. Kaikista kohteista kulutustietoa ei ole saatavilla, koska vuokranantaja ei laskuta kulutuksesta tai laskuttaa vuokran yhteydessä kiinteällä kuukausisummalla.

Indikaattorin tiedot tulevat Turku Energialta. Yhtiö saa tarkan kulutuksen vain oman seurannan piirissä olevista myymälöistä. Muiden kohteiden osalta sähkönkulutustieto on kerätty vuoden 2016 tietojen osalta joko laskulta tai laskuttajalta kysyttynä tasolla kWh/kk.

Lähtökohtaisesti vuosiraportoinnissa käytetään edelliseltä vuodelta arvioituja summia, koska kulutustietojen koostamista ei useinkaan ehditä toteuttaa ennen vuosikertomuksen julkaisua (pl. Turku Energialta saadut tiedot).

Pääkonttorin sähkönkulutus

Lukemat Alkon pääkonttorin sähkönkulutuksesta saadaan kiinteistöyhtiön vuosiraportista.

Alkossa myydyt pakkaukset

Alkossa myydyt pakkausten määrät kerätään kuukausittain päivitettävästä Universal-myyntiraportista.

Tuontikuljetusten CO₂-päästöt

Tiedot kerätään Alkon tietovarastosta (DW), jonne tallentuvat GOLD-järjestelmään kirjatut tiedot Alkon keskusvarastoon vuoden aikana tehdyistä vastaanotoista. Tiedolle tehdään pivot-yhdistely siten, että jokaisen maan (lähtöpostinumeron) toimitusten painot lasketaan yhteen. Tämän jälkeen haetaan aikaisempien vuosien datasta etäisyydet lähtöpostinumeron ja Alkon keskusvaraston välille (maantie ja merikuljetus erikseen). Jos kauden aikana on tullut uusia lähtöalueita, päivitetään näiden osalta etäisyydet. Haetut etäisyydet kerrotaan maa- ja merikuljetusten päästökertoimilla (CO₂/tn*km). Näiden summa kertoo tuontikuljetusten kokonaispäästöt vuoden aikana.

Kotimaan myymäläjakelukuljetusten CO₂-päästöt

Indikaattorin tiedot kattavat yhtiön omasta keskusvarastosta myymälöihin toimitetut määrät.

Luvut kerätään myymälöiden kirjaamista vastaanotoista (GOLD-järjestelmässä). DW-järjestelmästä kerätään vuoden aikaiset vastaanotot litroina, jotka muunnetaan tonneiksi (kerroin 1,44 kg/ltr). Kuljetusetäisyydet kerätään yhteen (runkukuljetukset: Alkon keskusvarastosta terminaaleihin ja jakelukuljetukset: terminaaleista myymälöihin). Mikäli terminaalien ja myymälöiden sijainnissa ei ole tapahtunut vuoden aikana muutoksia, käytetään edellisen vuoden lukuja. Kuljetussuorite (tn*km) lasketaan kuhunkin myymälään ja kerrotaan tämä luku päästökertoimella (CO₂/tn*km). Päästöt summataan yhteen, jolloin saadaan koko vuoden kokonaispäästöt.

Alkon myymälöistä paluukuormien mukana kerätyt pakkausmateriaalit

Indikaattorin tiedot kerätään ajamalla GOLD-järjestelmästä kaikkien myymälöiden varastotapahtumat (palautukset) pakkausmateriaaleille, joista on tehty omat tuotteensa. Tietoihin lasketaan yhteen kunkin pakkausmateriaalin palautetut määrät, kerrotaan ne oletuspainoilla (tuotenumeron kolme viimeistä numeroa) ja lasketaan materiaaleittain yhteen.

Yhtiö raportoi vain myymälöistä paluukuormien mukana kerätyt ja edelleen kierrätykseen ohjatut materiaallimäärät. Kiinteistöjen yms. kautta kierrätetyt määrät eivät ole mukana luvuissa.

Tuotteiden ympäristötiedot

Tuotteiden ympäristötiedot (luomu, biodynaaminen, vegaaninen, alkuviini, paikallinen kestävän kehityksen sertifiointi ja kevyempi lasipullo) ovat peräisin Alkon tuotehallintajärjestelmästä tulevilta tuotetietokorteilta. Alkon verkkokaupasta saadaan ajantasainen kunkin päivän lukumäärätieto.

Päihtymysepäily-, ikäraja- ja välitysepäilytarkastukset

Myyjät rekisteröivät ostokelpoisuuden tarkastamisen kassapäätteelle pikanäppäimellä.

Mystery shopping -testiasioinnit

Alkon ikärajavalvonnan onnistumista mitataan vuosittain mystery shopping -menetelmällä, jossa ikärajavalvontaa testataan 18-25-vuotiaan testiasiakkaan käynnillä. Tutkimuksen toteuttaa Kantar TNS.

Vastuullisen hankinnan Amfori BSCI -auditoinnit

Alko seuraa hankintaketjun eettisten toimintaperiaatteiden toteutumista Amfori BSCI -auditointien avulla. Tiedot auditointien tuloksista kerätään Amfori BSCI:n tietokannasta.

RAPORTIN SIDOSRYHMÄT

Raportin tärkeimpiä kohderyhmiä ovat Alkon henkilökunta, asiakkaat, omistaja, viranomaiset, tavarantoimittajat ja media.

RAPORTOINTIJAKSO JA YHTEYSTIEDOT

Tämä raportti kertoo vuoden 2017 vastuullisuustyömme tuloksista. Raportti vuodelta 2016 ilmestyi maaliskuussa 2017.

Lisätietoja

Alkon viestintäyksikkö

Viestintäasiantuntija Elina Tompuri, elina.tompuri@alko.fi

Vastuullisuusasiantuntija Virpi Valtonen, virpi.valtonen@alko.fi

Viestintäjohtaja Maritta Iso-Aho, maritta.iso-aho@alko.fi



GRI-indeksi

Tässä vastuullisuusraportissa viitataan alla olevassa GRI-indeksissä listattuihin GRI standardeihin.

Kaikissa standardeissa on käytetty vuoden 2016 versioita.

	VERTAILU GRI-OHJEISTON SUOSITUKSIIN	SIJAINTI	PUUTTEET JA LISÄTIEDOT
	YLEINEN SISÄLTÖ		
102-1	Raportoivan organisaation nimi	Perustehtävä	
102-2	Toimialat, brändit, tuotteet ja palvelut	Perustehtävä	
102-3	Organisaation pääkonttorin sijainti	Perustehtävä	
102-4	Toimintamaat	Perustehtävä	
102-5	Organisaation omistusrakenne ja yhtiömuoto	Perustehtävä	
102-6	Markkina-alueet ja toimialat	Perustehtävä	
102-7	Raportoivan organisaation koko	Perustehtävä	
102-8	Tietoa palkansaajista ja muista työntekijöistä	Perustehtävä	
102-9	Toimitusketju	Vastuullinen hankinta	
102-10	Merkittävät muutokset organisaatiossa ja toimitusketjussa	Vastuullinen hankinta	
102-12	Organisaation hyväksymät tai edistämät ulkopuolisten toimijoiden periaatteet tai aloitteet	Vastuullinen hankinta	
102-13	Jäsenyydet järjestöissä ja edunvalvontaorganisaatioissa	Sidosryhmät ja olennaisuus	
102-14	Toimitusjohtajan katsaus	Toimitusjohtajan katsaus	
102-16	Arvot ja liiketoimintaperiaatteet	Hallinnointiperiaatteet	
102-17	Epäiltyjen väärinkäytösten ilmoittaminen	Hallinnointiperiaatteet	
102-18	Hallintorakenne	Hallinnointiperiaatteet	
102-22	Hallituksen kokoonpano	Hallitus ja valiokunnat	
102-35	Hallituksen ja ylimmän johdon palkitseminen	Johdon palkitseminen	
102-36	Palkitsemisjärjestelmät	Henkilöstö ja työhyvinvointi	
102-37	Sidosryhmien näkemysten huomiointi	Henkilöstö ja työhyvinvointi	
102-38	Korkeimman ja keskimääräisen vuosiansion suhde	Henkilöstö ja työhyvinvointi	
102-39	Korkeimman ja keskimääräisen vuosiansion kehittyminen	Henkilöstö ja työhyvinvointi	
102-40	Luettelo organisaation sidosryhmistä	Sidosryhmät ja olennaisuus	

102-41	Kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten piiriin kuuluva henkilöstö	Henkilöstö ja työhyvinvointi	
102-42	Sidosryhmien määrittely- ja valintaperusteet	Sidosryhmät ja olennaisuus	
102-43	Sidosryhmätoiminnan periaatteet	Sidosryhmät ja olennaisuus	
102-44	Sidosryhmien esille nostamat tärkeimmät asiat ja huolenaiheet	Sidosryhmät ja olennaisuus	
102-45	Konsolidoituun konsernitilinpäätökseen sisältyvät yhtiöt		Alko Oy ja Kiinteistö Oy Arkadiantalo
102-46	Raportin sisällön määrittely	Sidosryhmät ja olennaisuus Raportointiperiaatteet	
102-47	Olennaiset näkökohdat	Sidosryhmät ja olennaisuus Raportointiperiaatteet	
102-48	Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa	Raportointiperiaatteet	
102-49	Merkittävät muutokset raportin laajuudessa ja näkökohtien laskentarojoissa	Raportointiperiaatteet	
102-50	Raportointijakso	Raportointiperiaatteet	
102-51	Edellisen raportin päiväys	Raportointiperiaatteet	
102-52	Raportin julkaisutiheys	Raportointiperiaatteet	
102-53	Yhteystiedot, josta kysyä raporttiin liittyviä lisätietoja	Raportointiperiaatteet	
102-54	GRI-standardien mukainen raportoinnin kattavuus	Raportointiperiaatteet	
102-55	GRI-sisällysluettelo	Gri-indeksi	
102-56	Raportoinnin varmennus	Raportointiperiaatteet	
JOHTAMISMALLI			
103-1	Olennaisia näkökohtia koskevat laskentarajat	Raportointiperiaatteet	
103-2	Johtamismallin komponentit	vastuullisuuden johtaminen	
103-3	Johtamismallin arviointi	vastuullisuuden johtaminen	
TALOUDELLISET TULOKSET			
201-1	Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen	Taloudellisen vaikutukset	
201-2	Ilmastonmuutoksen aiheuttamat taloudelliset vaikutukset sekä muut riskit ja mahdollisuudet liittyen organisaation toimintaan	Riskienhallinta, Ympäristövastuu	
201-3	Eläketurvan kattavuus	Taloudellisen vaikutukset	
201-4	Julkiselta sektorilta saatu taloudellinen avustus		Alko ei saa avustuksia.
VÄLILLISET TALOUDELLISET VAIKUTUKSET			
203-2	Keskeiset epäsuorat taloudelliset vaikutukset ja niiden laajuus	Taloudelliset vaikutukset, Henkilöstö ja työhyvinvointi	
KORRUPTIONVASTAISUUS			
205-2	Korruptionvastaisiin politiikkoihin ja menettelytapoihin liittyvä kommunikointi ja koulutus	Hallinnointiperiaatteet	
205-3	Korruptiotapausten määrä ja toimenpiteet	Hallinnointiperiaatteet	Vuoden aikana tuli ilmi yksi väärinkäyttöepäily. Vuoden aikana ei ole tullut korruption liittyviä oikeustapauksia, joissa Alko olisi ollut vastaajana.
KILPAILUN RAJOITTAMINEN			
206-1	Kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin ja määräävän markkina-aseman väärinkäyttöön liittyvien oikeustoimien lukumäärä ja oikeuden päätökset		Vuoden aikana ei ole ollut oikeustoimia, sakkoja tai muita seuraamuksia kilpailuoikeudellisiin säännöksiin liittyen.
YMPÄRISTÖVAIKUTUKSET			
	Oma näkökohta: ympäristöystävälliset tuotteet	Ympäristövastuu	
302-1	Organisaation oma energiankulutus	Ympäristövastuu	
PÄÄSTÖT			
305-3	Muut epäsuorat päästöt (scope 3)	Ympäristövastuu	
JÄTEVEDET JA JÄTTEET			
306-2	Jätteet	Ympäristövastuu	
SOSIAALISET VAIKUTUKSET			
	Oma näkökohta: Alkoholin kulutuksen aiheuttamien haittojen ehkäiseminen yhteiskunnassa	Alkoholihaittojen ehkäisy	
TYÖSUHTEET			

401-1	Henkilöstön vaihtuvuus	Henkilöstö ja työhyvinvointi	
401-2	Kokoaikaisen henkilöstön henkilöstöetuudet, joita ei tarjota määräaikaiselle tai osa-aikaiselle henkilöstölle	Henkilöstö ja työhyvinvointi	
401-3	Vanhempainvapaat	Henkilöstö ja työhyvinvointi	
HENKILÖSTÖN JA JOHDON VÄLISET SUHTEET			
402-1	Uudelleenjärjestelytilanteissa noudatettava vähimmäisilmoitusaika	Henkilöstö ja työhyvinvointi	
TYÖTERVEYS JA -TURVALLISUUS			
403-1	Työsuojelutoimikuntien piiriin kuuluvien työntekijöiden osuus	Henkilöstö ja työhyvinvointi	
403-2	Tapaturmataajuus, ammattitaudit, menetetyt työpäivät, poissaolot, työhön liittyvät kuolemantapaukset	Henkilöstötekstit	
403-4	Ammattiliittojen kanssa tehtyjen sopimusten sisältämät terveys ja turvallisuusteemat	Henkilöstö ja työhyvinvointi	
KOULUTUS JA HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN			
404-1	Keskimääräiset koulutustunnit työntekijää kohden	Henkilöstö ja työhyvinvointi	Koulutuspäivistä ei ole tietoja saatavilla sukupuolen ja työntekijäryhmän mukaan.
404-2	Osaamisen kehittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen liittyvät ohjelmat	Henkilöstö ja työhyvinvointi	
404-3	Kehityskeskustelut ja suoritusten arvioinnit	Henkilöstö ja työhyvinvointi	
MONIMUOTOISUUS JA TASAVERTAISET MAHDOLLISUUDET			
405-1	Hallintoelinten ja henkilöstön monimuotoisuus	Henkilöstö ja työhyvinvointi	
405-2	Naisten ja miesten peruspalkkojen suhde	Henkilöstö ja työhyvinvointi	
SYRJINNÄN KIELTO			
406-1	Syrjintätapaukset ja korjaavat toimenpiteet	Vastuullinen hankinta	
		Henkilöstö ja työhyvinvointi	
YHDISTYMISEN VAPAAUS JA TYÖEHTOSOPIMUSOIKEUDET			
407-1	Toiminnot ja tavarantoimittajat joiden osalta järjestäytymisvapaus ja kollektiivinen neuvotteluoikeus voivat olla uhattuna	Vastuullinen hankinta	
TAVARANTOIMITTAJIEN SOSIAALISEN VASTUUN ARVIOINTI			
414-1	Tavarantoimittajat, jotka on arvioitu sosiaaliseen vastuuseen liittyvien kriteerien mukaisesti	Vastuullinen hankinta	Alkon kaikki tavarantoimittajat allekirjoittavat eettiset toimintaperiaatteet tarjotessaan tuotteita valikoimaan. Tuottajia auditoidaan riskiperusteisesti. Yhtiö ei ole tilastoinut auditointien prosenttiosuutta kokonaisvalikoimasta.
POLIITTINEN VAIKUTTAMINEN			
415-1	Poliittinen tuki	Sidosryhmät ja olennaisuus	Alko ei jaa rahallista tukea poliittisille tahoille.
ASIAKKAIDEN TERVEYS JA TURVALLISUUS			
416-1	Tuotteiden terveys- ja turvallisuusvaatimusten arviointi	Laadunvalvonta	Jokainen vakiovalikoiman, kausivalikoiman ja erikoiserien tuotteet arvioidaan aistinvaraisesti ja laboratoriomittauksin. Kaikille valikoimaan tuleville tuotteille tehdään laboratoriotestaus. Lisäksi laatua seurataan riskiperusteisesti rakennetun laadunvalvontaohjelman avulla ja asiakaspalautteen perusteella. Seurantaan tulossa mittari vuonna 2018.
416-2	Tuotteiden terveys- ja turvallisuusvaatimusten rikkomukset	Laadunvalvonta	Vuonna 2017 ei ollut tuotteiden terveellisyteen ja turvallisuuteen liittyviä turvallisuustoimia tai sakkoja.
MARKKINOINTIVIESTITÄ JA TUOTEINFORMAATIO			
417-1	Tuotteisiin ja palveluihin liittyvät informaatio- ja merkintävaatimukset	Laadunvalvonta	Kaikkien tuotteiden pakkausmerkintöjen oikeellisuus tarkistetaan listaushetkellä. b) Yhtiö alkaa tämän vuoden aikana seuraamaan tuotemerkintöjen tarkistusten prosentuaalista toteutumista, tavoitteena on että 100% tuotteista on pakkausmerkinnät kunnossa. Muita indikaattorin vaatimia tietoja ei kerätä.
417-2	Tuoteinformaatioon ja tuotemerkintöihin liittyvien määräysten rikkomukset	Laadunvalvonta	
MÄÄRÄYSTENMUKAISUUS			
419-1	Lakien ja säädösten rikkomukset sosiaalisten ja taloudellisten tekijöiden osalta		Vuonna 2017 ei ollut rikkomuksia sosiaalisten- ja taloudellisten tekijöiden osalta.

TILINPÄÄTÖS



Vuosi 2017 tiivistetysti

Alkon strategisina tavoitteina on tarjota parasta asiakaskokemusta, parasta työtä, olla aktiivinen vaikuttaja yhteiskunnassa ja toimia tehokkaana yrityksenä. Vuoden 2017 aikana toteutettiin hankkeita kohti monikanavaista ja yhteisöllistä Alkoa.

AVAINLUKUJA 2017



Alkon alkoholijuomaverollinen liikevaihto oli 1 174,8 miljoonaa euroa (1 162,7). Liikevaihto ilman alkoholijuomaveroa oli 596,5 miljoonaa euroa (582,6). Liikevaihdon kasvuun vaikutti laadukkaampien tuotteiden myynnin kasvu ja yleisen hintatason maltillinen nousu.

Liikevoitto oli 52,6 miljoonaa euroa (46,6) milj. euroa, joka on 4,5 prosenttia alkoholijuomaverollisesta liikevaihdosta (4,0). Kiinteät kustannukset olivat 152,1 miljoonaa euroa (155,1).

Alkon tulos parani edellisvuodesta liikevaihdon kasvusta johtuen. Kiinteät kustannukset laskivat, eniten laskua oli liiketoiminnan muissa kuluissa. Alko jatkoi panostuksiaan myymäläverkoston ja monikanavaisen asiakaspalvelun kehittämiseen.

Tilikauden voitto oli 40,7 miljoonaa euroa (38,3). Tulos oli budjetoitua parempi.



Hallituksen toimintakertomus

Alko Oy:llä oli vuonna 2017 yksinoikeus yli 4,7 tilavuusprosenttisten alkoholijuomien vähittäismyyntiin. Yhtiön toiminta ja yksinmyyntioikeus perustuvat sosiaali- ja terveystieteisiin tavoitteisiin vähentää alkoholista aiheutuvia yhteiskunnallisia ja sosiaalisia haittoja. Yhtiön strategisina tavoitteina on tarjota parasta asiakaskokemusta, parasta työtä, olla aktiivinen vaikuttaja yhteiskunnassa ja toimia tehokkaana yrityksenä.

Suomalaisista 62 (60) prosenttia pitää nykyisiä alkoholipoliittisia rajoituksia sopivina tai haluaisi tiukentaa niitä ja 32 (32) prosenttia haluaisi löysentää rajoituksia.

Suomalaisista 60 prosenttia (62) pitää Alkoa hyvänä tapana rajoittaa alkoholihaittojen laajuutta. Suomalaisista 78 prosenttia katsoo, että Alko on onnistunut asiakaspalvelussa erittäin tai melko hyvin. Vastuullisuuden osalta 83 prosenttia on sitä mieltä, että Alko on täyttänyt tavoitteensa erittäin hyvin tai melko hyvin.

Tiedot selviävät Kantar TNS Oy:n ja Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen vuosittaisesta Alkoholipoliittiset mielipiteet -tutkimuksesta, jota on tehty vuodesta 1984. Tutkimus julkaistiin helmikuussa 2018.

TUNNUSLUVUT

	2017	2016	2015
Liikevaihto, milj. €	1 174,8	1 162,7	1 158,9
Liikevaihto ilman alkoholijuomaveroa, milj. €	596,5	582,6	572,7
Liikevoitto, milj. €	52,6	46,6	49,7
Tuloverot varsinaisesta toiminnasta, milj. €	-10,5	-9,5	-10,1
Tilikauden voitto, milj. €	40,7	38,3	40,2
Varsinaisen toiminnan tulos, milj. €	40,7	38,3	40,2
Oman pääoman tuotto, %	50,4	49,6	51,7
Omavaraisuusaste, %	31,9	29,6	30,3
Taseen loppusumma, milj. €	271,2	256,3	256,4
Bruttoinvestoinnit käyttöomaisuuteen, milj. €	7,9	7,4	4,7
Henkilöstön keskimääräinen lukumäärä tilikauden aikana	2 401	2 385	2 415
Palkat ja palkkiot tilikaudelta, milj. €	70,1	70,5	67,4

Alkon alkoholijuomaverollinen liikevaihto oli 1 174,8 miljoonaa euroa (1 162,7). Liikevaihto ilman alkoholijuomaveroa oli 596,5 miljoonaa euroa (582,6). Liikevaihdon kasvuun vaikutti laadukkaampien tuotteiden myynnin kasvu ja yleisen hintatason maltillinen nousu.

Liikevoitto oli 52,6 miljoonaa euroa (46,6) milj. euroa, joka on 4,5 prosenttia alkoholijuomaverollisesta liike-

vaihdosta (4,0). Kiinteät kustannukset olivat 152,1 miljoonaa euroa (155,1).

Alkon tulos parani edellisvuodesta liikevaihdon kasvusta johtuen. Kiinteät kustannukset laskivat, eniten laskua oli liiketoiminnan muissa kuluissa. Alko jatkoi panostuksiaan myymäläverkoston ja monikanavaisen asiakaspalvelun kehittämiseen.

Rahoitustuotot- ja kulut vuonna 2017 olivat -1,4 miljoonaa euroa (1,2), joka sisältää 1,5 miljoonaa euroa kiinteistöjen arvonalenemisiä. Tilikauden voitto oli 40,7 miljoonaa euroa (38,3). Tulos oli budjetoitua parempi.

Taseen loppusumma oli 271,2 miljoonaa euroa (256,3). Tase kasvoi edellisvuoteen verrattuna pääasiassa rahojen ja pankkisaamisten kasvun myötä.

Omavaraisuusaste oli 31,9 prosenttia (29,6).

Yhtiön kokonaisinvestoinnit olivat 7,9 miljoonaa euroa (7,4). Investoinnit kohdistuivat myymäläverkon kehittämiseen sekä strategian mukaisiin hankkeisiin, kuten esimerkiksi yhtiön tietojärjestelmäympäristön kehittämiseen.

VEROTUS JA HINNAT

Alkoholijuomien valmisteveroon ei kohdistunut muutoksia vuonna 2017. Vuoden 2018 alussa alkoholin valmisteveroja korotettiin keskimäärin 10 prosenttia.

Alkon vähittäismyyntihinnat nousivat tavarantoimittajien tekemien hinnankorotusten johdosta vuoden aikana 0,6 prosenttia. Hintoja muutettiin helmi-, kesä- ja lokakuussa.

MYYNIN KEHITYS

Kantar TNS Oy:n tutkimuksen mukaan alkoholin matkustajatuonnin määrä sataprosenttiseksi alkoholiksi muunnettuna laski 18,8 prosenttia vuoteen 2016 verrattuna. Terveystietokeskuksen tutkimus julkaisee alkoholin kulutustiedot sivuillaan (www.thl.fi) huhtikuussa 2018.

Alkon myynti litroina oli 93,2 miljoonaa litraa (93,5), joka oli 0,3 prosenttia vähemmän kuin edellisvuonna.

Väkevien alkoholijuomien litramyynti väheni 1,1 prosenttia ja panimotuotteiden 0,7 prosenttia. Mietojen viinien litramyynti kasvoi 0,1 prosenttia.

Tuoteryhmä	Myynti 2017	Myynti 2016 miljoonina litroina	Muutos edelli- seen vuoteen, miljoonaa litraa	Muutos edelli- seen vuoteen, prosenttia
Vodkat ja viinat	13,8	13,9	-0,1	-0,7
Muut väkevät	7,6	7,6	0,0	0,3
Väkevät viinit	2,8	3,0	-0,2	-6,3
Punaviinit	24,2	24,5	-0,3	-1,2
Valkoviinit	21,4	21,2	0,3	1,2
Kuohuviinit	5,6	5,4	0,2	3,9
Roseeviinit	1,1	1,0	0,1	7,3
Muut miedot viinit	1,7	1,9	-0,2	-8,4
Siiderit	0,7	0,7	-0,0	-0,3
Longdrinkit	5,8	5,6	0,2	2,9
Oluet	8,2	8,5	-0,3	-3,2
Alkoholittomat	0,4	0,5	-0,0	-2,8
Yhteensä	93,2	93,5	-0,3	-0,3
Yhteensä 100 %:n alkoholina	15,6	15,7	-0,1	-0,4

PARAS ASIAKASKOKEMUS

Alkolla oli vuoden 2017 lopussa 355 (353) myymälää ja verkkokauppa. Myymäläverkostoa täydensi 60 (66) noutopistettä. Alkon myymälöissä kävi 57,3 (57,7) miljoonaa asiakasta.

Alko on Kansallisen asiakaspalvelututkimuksen mukaan tarjonnut asiakkaille parasta palvelua vuodesta 2012 ja sijoitus kaupan alan ensimmäisenä yrityksenä säilyi myös vuonna 2017. Alkon kokonaistulos oli 8,52 (8,55). Kauppaketjujen lisäksi Alkoa verrattiin yhteensä 30 suomalaiseen palveluyritykseen eri toimialoilta, ja tässä koko tutkimusryhmässä Alkolla oli toiseksi tyytyväisimmät asiakkaat kirjaston jälkeen.

Alko jatkoi digitaalisten palveluidensa kehittämistä. Näiden joukossa on Alkon verkkokauppa, josta asiakas voi tilata yhtiön koko saatavilla olevan valikoiman tuotteita mihin tahansa myymälään tai noutopisteeseen. Verkkokaupassa oli vuoden 2017 päätteeksi vajaat 40 000 rekisteröitynyttä käyttäjää.

TUOTTEET

Alkon valikoimassa oli juomia 70 (69) maasta. Juomia ostetaan 195 (197) kotimaiselta maahantuojalta tai valmistajalta sekä 348 (276) ulkomaiselta tavarantoimittajalta.

Vuoden 2017 aikana Alkosta myytyjen tuotteiden lukumäärä oli 8 615 (6 451).

Alko ottaa uusia tuotteita myyntiin viikoittain. Vakiovalikoimaan kausituotteet sekä erikoiserät mukaan lukien tuli 1 051 (1 090) uutta tuotetta vuonna 2017. Tilausvalikoimaan uutuuksia tuli 1955 (765). Myynnissä on myös alkoholittomia juomia 120 (94) ja tarvikkeita.

TÄRKEIMMÄT VASTUULLISUUDEN TAVOITTEET JA TULOKSET

Vastuullisuutta koskeva selvitys on laadittu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (2014/95/EU) mukaisesti. Selvitys on Alkolle vapaaehtoinen.

Alkon tärkeimmät vastuullisuuden osa-alueet ovat vastuullinen alkoholin myynti, ympäristövastuu, hankintaketjun vastuullisuus ja henkilöstö.

Alkoholin saatavuuden rajoittaminen monopolin kautta ja alkoholin hinta ovat tutkimusnäytön perusteella tehokkaimmat keinot alkoholihaittojen ehkäisemiseksi. Alko myy alkoholia vastuullisesti, viestii alkoholin sosiaalisista ja terveydellisistä haitoista sekä tekee yhteistyötä sosiaali- ja terveysalan järjestöjen ja tutkimuslaitosten kanssa.

Yhtiö toteuttaa YK:n kestävän kehityksen tavoitteita, joihin Suomen valtio on sitoutunut. Alkon ympäristövuoteen päämäärät ovat energiankulutuksen ja jätteen syntymisen vähentäminen vuoteen 2020 mennessä.

Alkon tavarantoimittajat ovat sitoutuneet hankintaketjussaan noudattamaan Amfori BSCI:n eettisiä toimintaperiaatteita. Yhtiö tarjoaa yhteistyökumppaneilleen koulutusta, työpajoja ja tilaisuuksia osaamisen kehittämiseksi sekä auditoi tuottajia alkuperämaissa.

Sitoutunut ja osaava henkilöstö on kriittinen menestystekijä Alkon vastuullisessa ja erinomaisessa asiakaspalvelussa.

Vastuullisuuden johtaminen

Vastuullisuus on Alkon strategian painopistealue. Vastuulliselle toiminnalle ja sen kehittämiselle asetetaan vuosittain tavoitteita ja onnistumisen mittareita. Vastuullista toimintatapaa toteutetaan läpi koko Alkon toiminnan.

Vastuullisuuden ohjausryhmä käsittelee vastuullisuuden kehitysprojektit ja -toimenpiteet. Ohjausryhmän puheenjohtajana toimii viestintäjohtaja, joka raportoi tehdyistä toimenpiteistä ja tavoitteiden saavuttamisesta yhtiön johtoryhmälle. Operatiivisesta johtamisesta vastaa kunkin liiketoimintayksikön ja tukitoiminnon vetäjä.

Hallitus käsittelee säännöllisesti vastuullisuusasioita, jotka hallituksen alkoholipoliittinen valiokunta on valmisteellut. Hallintoneuvosto vahvistaa toimintasuunnitelman alkoholihaittojen ehkäisemiseksi kalenterivuodeksi kerrallaan. Toimitusjohtaja raportoi vastuullisuuden johtamisen kokonaisuudesta Alkon yhtiökokouksessa.

Alko tekee tiivistä yhteistyötä ympäristöasioissa sekä hankintaketjun jäljitettävyydessä ja eettisyydessä Ruotsin, Norjan, Islannin ja Färsaarten alkoholimonopoliin kanssa.

Yhtiötason tavoitteet ja tulokset

Alkon vastuullisuudessa onnistumista mitataan suuren yleisen keskuudessa T-Media Oy:n Luottamus&Maine -tutkimuksen vastuullisuusosatekijän arvosanalla. Vuoden 2017 tulos jäi asetetusta tavoitteesta ja heikkeni edellisestä vuodesta. Tutkimus ei anna yksiselitteisiä vastauksia siihen, miksi arvosana vastuullisuuden osalta on laskenut. Alko toteuttaa vastuullisuusmielikuvaan vaikuttavista tekijöistä syventävän tutkimuksen kevään 2018 aikana.

	2017	2017 tavoite	2016	2015
Luottamus & Maine -tutkimus, vastuullisuus-osatekijä	3,31	3,46	3,42	3,51

Alkoholihaittojen ehkäisy

Ikäraja-, päihtymysepäily- ja välittämisepäilytarkistukset ovat osa Alkon vastuullista asiakaspalvelutyötä ja konkreettinen keino torjua alkoholihaittoja yksilötasolla. Alko mittaa näiden tarkastusten onnistumista mystery shopping -tutkimuksella. Mystery shopping on havainnointiin perustuva tutkimusmenetelmä, jossa ammattitaitoiset testiasiakkaat asioivat yrityksessä tavallisina palvelua tarvitsevinä asiakkaina.

Tavoitteet ja tulokset

Ikärajatarkistuksissa 4,6 miljoonaa todisti täysi-ikäisyytensä, päihtymysepäilytarkistuksia tehtiin 0,67 miljoonaa ja välittämisepäilytarkistuksia 0,39 miljoonaa. Myymälöiden mystery shopping -tulos 95 prosenttia ylitti sille asetetun tavoitteen. Siten ikärajavalvonnan mystery-onnistumisten tason nostaminen 91 prosentista 95 prosenttiin vuoteen 2020 mennessä saavutettiin etuajassa.

Alko toimii yhteistyössä eri järjestöjen kanssa alkoholihaittojen ehkäisemiseksi. Alko jatkoi vuonna 2017 selvästi hyvää työtä- ja Lasten seurassa -ohjelman toteutusta. Selvästi hyvää työtä -ohjelman merkittävimpiä hankkeita olivat A-klinikkasäätiön toteuttama esimiehille tarkoitettu Ota puheeksi päihteet työpaikalla -esimiesvalmennus, sekä EHYT ry:n Aalto-yliopiston kanssa yhteistyössä toteuttama laskelma ehkäisevästä päihdetyöstä.

Lasten seurassa -ohjelman kohokohtia oli Alkon lokakuussa järjestämä Et ole yksin -seminaari, jonka esitysten teemana oli alkoholin väärinkäytöstä läheisille aiheutuvat haitat. Perheen alkoholismia kuvaavan Fragile särkyvää -näytelmän esitykset jatkuivat myös teattereissa ja kouluissa eri puolilla Suomea. Ohjelmat jatkuvat myös vuonna 2018.

	2017	2017 tavoite *)	2016	2015
Ikärajatarkastukset, milj. kpl Liikevaihto, milj. €	4,6		3,8	3,7
Päihtymysepäilytarkastukset, tuhatta kpl	670		635	634
Välitysepäilytarkastukset, tuhatta kpl	395		345	311
Ikärajatarkastusten mystery shopping	95 %	92 %	91 %	90 %

*myymäläkohtaiset tavoitteet

Ympäristö

Alkon ympäristötyö perustuu yhtiön ympäristöpolitiikkaan. Hankintaketjun merkittävimmät ympäristövaikutukset syntyvät pakkausten valmistuksesta, raaka-aineiden viljelystä ja juomateollisuuden energiankulutuksesta ja päästöistä. Pohjoismaisten alkoholimonopoliin yhteinen ympäristötutkimus julkaistiin kesäkuussa 2017. Sen pohjalta on kehitetty yhteistä toimintatapaa liittyen hankintaketjun ympäristövaikutuksiin, ja yhteinen strateginen toimintasuunnitelma valmistui helmikuussa 2018. Tavoitteena on löytää uusia toimintatapoja ja välineitä hankintaketjun ympäristövaikutusten vähentämiseksi, sekä tarjota asiakkaille lisätietoa tuotteiden ympäristövaikutuksista. Alkon asemaan liittyvä tasapuolisuusvaatimus ja kilpailun rajoittamislainsäädäntö on otettava huomioon ympäristövaatimuksien määrittelyssä ja käyttöönotossa. Alko pyrkii yhteistyössä tavarantoimittajien ja muiden pohjoismaisten alkoholimonopoliin kanssa löytämään toimintatapoja ja välineitä kestävä kehityksen edistämiseen tulevina vuosina.

Alko laajensi viime vuonna tuotevalikoiman ympäristötietoja kattamaan vegaaniset tuotteet, tuotantomaassa kestävän kehityksen -sertifioinnin saaneet tuotteet, alkuvaiheet sekä kevyempään, enimmillään 420 grammaa painavaan lasipulloon pakatut viinit. Tavoitteena on lisätä juomien tuotantoon liittyvää ympäristötietoa tulevina vuosina.

Kotimaan ympäristötoimintaa ohjaavat sertifioitujen ISO 14001 -ympäristöjärjestelmän tavoitteet ja vastuut. Alkon ISO 14001 -sertifikaatti päivitettiin ja sertifioitiin versioon ISO 14001:2015 tammikuussa 2017, ja sen ensimmäiset seuranta-auditoinnit toteutettiin marraskuussa 2017. Vuoden 2017 aikana valmisteltiin ympäristötietojärjestelmän käyttöönottoa myymäläverkostossa. Uusi järjestelmä avataan käyttöön helmikuun 2018 alussa. Järjestelmän avulla on mahdollista seurata sähkönkulutusta ja kierrätystä Alkon myymälöissä.

Ympäristöriskit

Toimialan suurimmat ympäristöriskit ovat ilmastomuutoksesta johtuvia, hankintaketjun raaka-aineiden alkutuotantoon vaikuttavia muutoksia ympäristöolosuhteissa. Niistä merkittävimpiä ovat kohoavat kasvukauden keskilämpötilat ja paheneva kuivuus jo ennestään veden saatavuuden osalta kriittisillä alueilla. Tällaisia viini-alueita ovat esimerkiksi Etelä-Afrikka, Kalifornia ja Etelä-Italia. Ilmastomuutos on myös muuttanut kasvukauden sään vaikeasti ennakoitavaksi.

Vuonna 2017 alkukesän hallajaksot ja poikkeuksellisen suuret sademäärät aiheuttivat satomenetyksiä Ranskan tärkeillä viinialueilla kuten Bordeaux'ssa. Toimialalla mahdolliset paikalliset, tuottajakohtaiset ympäristöriskit liittyvät torjunta-aineiden käyttöön alkutuotannossa ja siitä johtuviin välittömiin pidemmän aikavälin haittoihin paikalliselle ekosysteemille ja yhteisölle.

Tavoitteet ja tulokset

Alkon tavoitteena on vähentää myymäläverkkoston energiankulutusta 10 prosenttia ja pienentää siitä johtuvia hiilidioksidipäästöjä 50 prosenttia vuoteen 2017 verrattuna. Alko haluaa myös vähentää pakkausjätteen määrää myymälöissä 10 prosentilla vaikuttamalla kuljetuspakauskäytäntöihin yhteistyössä tavarantoimittajien kanssa.

Alkon myymälöiden, aluetoimistojen ja pääkonttorin arvioitu sähkön kokonaiskulutus oli vuonna 2017 noin 11,6 GWh. Alko osti vuonna 2017 yhteensä 5 050,7 MWh uusiutuvaa sähköenergiaa ja sen alkuperä on varmennettu alkuperätakuulain määrittelemällä tavalla sertifikaatteja käyttäen. Määrä vastasi noin 47,5 prosenttia Alkon kokonaissähkönkulutuksesta. Keinoina hiilidioksidipäästöjen puolittamiseen vuosien 2018–2020 aikana ovat sekä sähkönsäästöt että vihreiden sähkötuotteiden käytön kasvattaminen.

	2017	2017 tavoite*)	2016	2015
Sähkön kokonaiskulutus (Alkon myymälöiden, aluetoimistojen ja pääkonttorin arvioitu sähkön kokonaiskulutus)	11,6 GWh		12 GWh	13,0 GWh
Alkon myymälöistä toimitettiin vuonna 2017 materiaalia kierrätykseen tai hyötykäyttöön esim. prosessiapuaaineena:				
Pahvijätettä (Kokonaismäärä kattaa vain Alkon omiin paluukuljetuksiin ohjatun pahvijätteen, eli edustaa 125 myymälää 355:stä.)	1 115,6 tonnia		1 005 tonnia	840 ton- nia
Lavamuovia (Luku kattaa kaikki 355 myymälää.)	146,1 tonnia		132 tonnia	108 ton- nia
Hanapakkausten sisäpussuja	3,7 tonnia		3,6 tonnia	3 tonnia

*Ympäristötavoitteita ei asetettu vuodelle 2017. Alkon tavoitteena on vähentää vuoden 2020 loppuun mennessä myymäläverkoston energiankulutusta 10 prosenttia ja pienentää siitä johtuvia hiilidioksidipäästöjä 50 prosenttia vuoteen 2017 verrattuna. Tavoitteena on vähentää pakkausjätteen määrää myymälöissä 10 prosentilla.

Paras työ

Vuosi 2017 oli organisaation näkökulmasta uudistumisen ja oppimisen vuosi. Alko uudisti vuoden 2017 alussa myymäläorganisaationsa siten, että myymälät toimivat jatkossa myymäläryhmissä. Samalla muutettiin myymälöiden esimiesten roolia. Myymäläpäälliköistä tuli palvelupäälliköitä ja heistä jokainen vastaa jatkossa 1–5 myymälästä.

Alkon henkilöstöprosesseja ja palveluja rakennetaan sekä kehitetään yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Alkossa on käytössä henkilöstön kanssa jatkuvan yhteistoimintaneuvottelun periaate. Alko seuraa henkilöstökokemuksen kehittymistä Pulssi-kyselyllä. Yhtiön avaintavoite on henkilöstökokemuksen pitäminen hyvällä tasolla.

Työntekijöiden osaamista kehitetään monimuotoisesti verkko-oppimisen, työssäoppimisen sekä perinteisen luokkaopetuksen keinoin. Koulutuspäiviä oli keskimäärin viisi päivää (4,0) työntekijää kohden. Koulutusten tavoitteena on antaa myymälähenkilökunnalle ajantasainen tieto tuotteista ja palvelukonsepteista ja tukea näin asiakaskokemuksen kehittämistä.

Henkilöstön lukumäärä oli vuoden 2017 lopussa 2 646 (2 655) työntekijää. Henkilötyövuosiksi muunnettuna koko- ja osa-aikatyötä tekevien henkilöiden työpanos oli 1870 (1 856) henkilötyövuotta. Keskimäärin Alkon palveluksessa oli vuoden 2017 aikana 2 401 henkilöä (2 385). Henkilöstöstä vuonna 2017 miehiä oli 581 ja naisia 1 666.

Alko seuraa henkilöstöjakaumaa sukupuolen, palvelusvuosien sekä iän mukaan. Yhtiö seuraa myös vaihtuvuutta (vapaaehtoinen vs. muut) sekä työsopimustyyppijä (määräaikainen vs. toistaiseksi voimassaoleva).

Henkilöstön määrä vaihtelee runsaasti, koska sesonkiaikoihin rekrytoidaan määräaikaisia työntekijöitä. Viime vuoden lopussa osa-aikaisia työntekijöitä oli 54 prosenttia, kokoaikaisia 22 prosenttia ja määrä-aikaisia 24 prosenttia. Alko ei käytä vuokratyövoimaa. Henkilöstön työtunnit suunnitellaan asiakasvirtojen perusteella, panostaen erityisesti sesonkeihin ja muihin asiakasvirtojen huippuihin.

Koko henkilökunta on strategiapalkkiojärjestelmän piirissä. Järjestelmä sisältää vastuullisuus-, asiakas-, henkilöstö- ja tehokkuusnäkökulmien mittareita sekä ohjaa yhdessä onnistumiseen ja strategian saavuttamiseen.

Palkat ja palkkiot henkilökunnalle olivat yhteensä 70,1 milj. euroa (70,5). Vuoden 2017 osalta henkilökunnalle ja johdolle maksetaan kannustinpalkkiota henkilösivukuluineen 2,3 milj. euroa (2,8) eli 2,7 (3,2) prosenttia henkilöstökuluista.

	2017	2017 Tavoite	2016	2015
Innostusindeksi	4,08	4,12	4,09	4,16
Omaehtoinen vaihtuvuus	10,10 %	<10 %	8,72 %	5,90 %
Sairauspoissaolot yhteensä	4,61 %	<4,30 %	4,33 %	4,07 %
Työtaturmat	112	110	113	113
TyEL-maksuluokka ja ennuste seuraaville 2 vuodelle	3		5	5
Eläköitymisikä (vanhuuseläke)	60,7	60	61	59,8
Henkilömäärä/Esimiesten lkm (myymälät)				
- kaikki	17,5	16–18	-	-
- vakituiset	12,8	12–15	8,8	8,3

Alko panostaa työturvallisuuteen, riskien ennakoointiin ja työterveyshuoltoon. Yhtiö seuraa työtaturmien määrää, niistä seuranneita sairauslomia sekä uhkatilanteita. Turvallisuuden ja työterveyshuollon tiedon pohjalta keskitetään toimenpiteitä, joilla henkilöstön hyvinvointia voidaan tukea mahdollisimman hyvin ennakoivasti.

Ihmisoikeuksien kunnioittaminen

Alko on sitoutunut kunnioittamaan kaikkia kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia. Yhtiö on julkaissut

ihmisoikeuksia koskevan sitoumuksen joulukuussa 2017. Yhtiö arvioi toimintaansa YK:n ihmisoikeuksia ja yrityksiä koskevat ohjaavat periaatteet huomioiden.

Kaikkien Alkon tavarantoimittajien tulee sitoutua hankintaketjua koskeviin Amfori BSCI:n eettisten toimintaperiaatteiden noudattamiseen. Tämän tueksi Alko uudisti vastuullisuuden verkkokoulutuksen, jonka tarkoituksena on varmistaa riittävä ymmärrys eettisten periaatteiden käytännön vaikutuksista. Eettiset periaatteet perustuvat kansainvälisiin sopimuksiin ja sitoumuksiin ja ne sisältävät seuraavat asiat: yhdistymisvapaus ja neuvottelu-oikeus, lain-mukainen korvaus työstä, työterveys ja -turvallisuus, nuorten työntekijöiden suojelu, pakotetyökielto, eettinen liiketoiminta, syrjintäkielto, kohtuullinen työaika, lapsityövoimakielto, vakaa työsuhte ja ympäristönsuojelu.

Tavarantoimittajien tulee myös suorittaa vastuullisuutta ja Amfori BSCI:tä koskeva verkkokoulutus.

Ihmisoikeusriskit

Alkoholijuomateollisuuden kansainvälisissä hankintaketjuissa merkittävimmät tunnistetut ihmisoikeusriskit liittyvät raaka-aineiden alkutuotantoon ja työn sesonkiluonteisuuteen. Sadonkorjuu on hyvin työvoimaintensiivistä. Vuokratyövoiman käyttö on alueellisesti yleistä. Toimialalla tunnistettuja ongelmia ovat epäselvät johtamiskäytännöt, lakisääteisten työaikojen ylittäminen ja työturvallisuudesta sekä -terveydestä tinkiminen. Erityisesti sesonkityöntekijät ovat alttiita ihmis- ja työoikeuksien rikkomuksille. Alkon toiminnan kannalta olennaisimmat viiniteollisuuden riskialueet ovat Etelä-Afrikka, Chile, Argentiina ja Välimeren rannikkoalueet. Muiden tuoteryhmien osalta sokeriruokoviljelmillä tunnistetut ihmisoikeusrikkomukset ovat Alkon huomion keskipisteenä.

Tavoitteet ja tulokset

Alkon tavoitteena on, että vuoteen 2020 mennessä kaksi kolmesta riskimaista ostettujen juomien litramäärästä ovat joko Amfori BSCI -auditoitu tai muutoin vastuullisuussertifioituja (esim. Fair Trade, Fair for Life, For Life).

Vuonna 2017 Alkon tilaamia tarkastuskäyntejä eli auditointeja tehtiin 16. Vuonna 2017 auditointien painopiste oli Etelä-Afrikassa, jossa auditoinnit jatkuvat myös vuonna 2018. Tämän lisäksi uutena painopistealueena on Välimeren alue, ja siellä erityisesti Etelä-Italian tuotantoalueet.

Kuusi kuukautta kestävä vastuullisen hankinnan Etelä-Afrikka-projekti on edelleen käynnissä. Projektissa pureudutaan tavarantoimittajien yhdenmukaisiin ja riittäviin toimintatapoihin ihmisoikeusriskien ennaltaehkäisemiseksi.

Alkolla ja muilla pohjoismaisilla alkoholimonopoleilla on yhteisiä tavarantoimittajia, ja siten muiden monopolien auditoinnit tukevat Alkon hankintaketjun vastuullisuuden varmistamista ja kehittämistä. Tehtyjen auditointien yleisimmät kehityskohteet olivat puutteet työterveydessä ja -turvallisuudessa. Myös ylitöiden tekeminen yli lainsäädäntöön kirjattujen enimmäismäärien on valitettavan yleistä erityisesti sadonkorjuun aikana. Vuoden 2017 aikana Alkon hankintaketjusta tuli ilmi neljä kappaletta Amfori BSCI-protokollan mukaista nollatoleranssitapausta. Kaikki tapaukset liittyivät työntekijöiden epäasialliseen kohteluun. Nollatoleranssitapaukset ovat luonteeltaan räikeitä rikkomuksia tai laiminlyöntejä, jotka vaativat välitöntä puuttumista. Niitä käsitellään tavanomaisia seurantatoimenpiteitä nopeammalla aikataululla.

Alkon vuoden 2018 tavoitteet liittyvät hankintaketjun läpinäkyvyyden lisäämiseen, yhteistyökumppaneidensa osaamisen kehittämiseen ja sidosryhmäyhteistyön aktivointiin vastuullisen hankinnan toimintamallin vaikuttavuuden varmistamiseksi sekä vuorovaikutteisuuden lisäämiseksi. Alkon toimintamallissa on kriittistä varmistaa juomatoimittajien riittävät menettelytavat ihmisoikeusriskien minimoimiseksi.

	2017	2017 tavoite	2016	2015
Amfori BSCI-auditoinnit	16 kpl	23 kpl	17 kpl	21 kpl

Tavoitteena on vuoteen 2020 mennessä, että kaksi kolmesta riskimaista ostettujen juomien litramäärästä ovat joko Amfori BSCI-auditoitu tai muutoin vastuullisuussertifioitu

Korruption ja lahjonnan torjunta

Alkossa on käytössä hallituksen hyväksymät liiketapaperiaatteet, jotka on koulutettu koko henkilökunnalle. Liiketapaperiaatteet ohjaavat jokaista Alkon henkilökuntaan kuuluvaa vastuulliseen toimintaan yhtiön johdon hyväksymien arvojen ja periaatteiden mukaisesti. Alko Oy:n hallitus hyväksyy vuosittain liiketapaperiaatteet ja mahdolliset muutokset niihin. Liiketapaperiaatteiden mukaan Alkon henkilökunta ei saa vastaanottaa tai antaa mitään suoria tai epäsuoria lahjoja tai etuja, joita voidaan pitää lahjuksina tai korruptiona. Alko edellyttää, että jokainen työntekijä noudattaa liiketapaperiaatteita ja edistää niiden toteutumista. Noudattamatta jääneistä liiketapaperiaateista tulee ilmoittaa omalle esimiehelle, organisaatiossa tämän yläpuolella olevalle esimiehelle tai sisäiselle tarkastukselle. Yhtiöllä ei ole käytössä erillistä ilmiantotähtäjäjärjestelmää.

Alko on laatinut pelisäännöt ostohenkilöstön ja tavarantoimittajien yhteistyölle samoin kuin Alkon myymälöiden ja tavarantoimittajien väliselle kanssakäymiselle tasapuolisen tavarantoimittajayhteistyön turvaamiseksi.

Vuoden 2017 aikana ei ole ollut Alkon kilpailun vastaista toimintaa koskevia tutkintoja tai vireillä olevia oikeudenkäyntejä.

OSAKKEET JA OSAKKEENOMISTAJA

Suomen valtio omistaa Alkon koko osakekannan (10 000 000 osaketta).

HALLINNOINTI

Alkon yhtiökokous valitsi 4.5.2017 hallituksen puheenjohtajaksi ekonomi Harri Sailaksen ja varapuheenjohtajaksi valtiotieteiden maisterin, ylijohdaja Kirsi Varhila. Jäseniksi yhtiökokous valitsi lääketieteen ja kirurgian tohtorin, pääjohtaja Juhani Eskolan, liikuntatieteiden maisterin, johtaja Kristiina Hannulan, filosofian maisterin Kuisma Niemelän, valtiotieteiden kandidaatin, viestintä- ja brändijohtaja Ulrika Romantschukin ja valtiotieteen lisensiaatin, finanssineuvos Jarmo Väisäsen.

Hallituksen kokouksiin osallistuivat ilman äänioikeutta henkilöstön edustajat Mikko Eronen ja Riina Väntsi.

Hallituksella on tarkastus-, henkilöstö- ja alkoholipoliittinen valiokunta.

Yhtiön tilintarkastajaksi valittiin tilintarkastusyhteisö KPMG Oy Ab. Vastuullisena tarkastajana toimi KHT Lasse Holopainen.

RISKIENHALLINTA

Alkon hallitus vastaa yhtiön riskienhallintapolitiikasta ja valvoo sen toteuttamista. Toimitusjohtaja vastaa yhdessä johtoryhmän kanssa siitä, että riskienhallintapolitiikkaa noudatetaan ja että riskienhallinta on asianmukaisesti järjestetty.

Alkon riskienhallinta tarkoittaa systemaattista ja ennakoivaa tapaa analysoida ja hallita toimintaan liittyviä uhkia. Riskit on jaoteltu vahinkoriskeihin ja strategisiin, operatiivisiin sekä taloudellisiin riskeihin.

Johtoryhmä arvioi säännöllisesti yhtiön toimintaan kohdistuvat mahdolliset riskit, joilla voi olla vaikutusta yhtiön tulevaisuuteen ja kannattavuuteen. Samalla riskeille nimetään vastuuhenkilöt, jotka määrittelevät ennaltaehkäisevät toimenpiteet ja vastaavat toimenpiteiden toteutuksesta. Kriittisimmät riskit ovat:

- Alkoholilain muutokset saattavat vaikuttaa yhtiöön merkittävästi.
- Alkoholijuomaveron muutos saattaa vaikuttaa alkoholijuomien matkustajatuonnin määrään ja siten Alkon myynnin kehitykseen ja kannattavuuteen.
- Alkon toiminnan keskeinen osa on vastuullinen asiakaspalvelu siten, että alaikäisille tai päihtyneille ei myydä alkoholia. Mahdolliset poikkeamat aiheuttavat yksittäisen myymälän tilapäisen sulkemisen.
- Yhtiön liiketoiminta perustuu toimiville ja luotettaville tietojärjestelmille. Tietojärjestelmien mahdolliset toimintahäiriöt tai se, etteivät ne vastaa liiketoiminnan vaatimuksiin, voivat aiheuttaa katkoksia liiketoiminnassa.
- Ympäristövastuun ja sosiaalisen vastuun riskit alkoholijuomien hankintaketjussa voivat toteutuessaan heikentää yhtiön mainetta vastuullisena toimijana.

TILIKAUDEN JÄLKEISET TAPAHTUMAT

Eduskunta päätti uudesta alkoholilaista loppuvuodesta 2017 ja laki astui voimaan kahdessa vaiheessa 1.1.2018 ja 1.3.2018. Heti vuodenvaihteessa vapautui vahvojen enintään 5,5 prosenttisten oluiden ja siiderien sekä long drink -juomien myynti päivittäistavarakauppoihin. Maaliskuun alusta lähtien Alkon myymälät voivat olla avoinna maanantaista perjantaisin klo 21 saakka. Lisäksi myymälät voivat jatkossa palvella pääsiäislauantaina klo 9–18 ja jouluaattona sekä juhannusaattona klo 9–12.

Päivittäistavarakaupassa myytävän alkoholin prosenttirajojen muutoksen arvioidaan vaikuttavan Alkon panimotuotteiden myyntiin laskevasti. Alkoholilaissa tapahtuvat muutokset eivät aiheuta tehdyn arvion mukaan muutoksia myymäläverkoston kattavuuteen.

Vallitsevat terveyden ja hyvinvoinnin trendit, kuluttajien luottamus talouteen, sekä matkustajatuonti vaikuttavat alkoholin myyntiin Suomessa. Matkustajatuonti Virossa on kääntynyt laskuun Viron hallituksen tekemistä alkoholin veronkorotuksista johtuen.

Alko jatkaa palveluverkoston kehittämistä vastatakseen erilaisiin asiakastarpeisiin. Alko kehittää edelleen digitaalisia palveluitaan ja uusii myymälöitä päivitetyn myymäläkonseptin mukaisiksi.

HALLITUKSEN ESITYS VOITTOVAROJEN KÄYTTÄMISESTÄ

Hallitus esittää, että muun oman pääoman rahastosta siirretään 383 052,31 euroa vapaaseen omaan pääomaan kattamaan työhyvinvoinnin parantamisen kuluja.

Emoyhtiön voitonjakokelpoiset varat 31.12.2017 ovat 67 501 120,96 euroa (56 415 591,23 euroa), josta tili-kauden voitto on 40 702 477,42 euroa (38 308 944,97 euroa).

Hallitus esittää, että voitonjakokelpoiset varat käytetään seuraavasti:

	euroa
• osinkona jaetaan	32 000 000,00
• jätetään omaan pääomaan	35 501 120,96
Voitonjakokelpoiset varat 31.12.2017	67 501 120,96

Yhtiön taloudellisessa asemassa ei tilikauden päättymisen jälkeen ole tapahtunut olennaisia muutoksia. Yhtiön maksuvalmius on hyvä, eikä ehdotettu voitonjako vaaranna hallituksen näkemyksen mukaan yhtiön maksukykyä.

Helsingissä 21. päivänä maaliskuuta 2018

Hallitus



Hallintoneuvoston lausunto

Alko Oy:n hallintoneuvosto on käsitellyt yhtiön vuoden 2017 tilinpäätöksen sekä tilintarkastuskertomuksen, ja esittää lausuntonaan vuoden 2018 varsinaiselle yhtiökokoukselle, että yhtiön tuloslaskelma ja tase tilikaudelta 2017 vahvistetaan. Hallintoneuvosto yhtyy hallituksen voittovarojen käyttöä koskevaan ehdotukseen.

Helsingissä, 22. maaliskuuta 2018

Vesa-Matti Saarakkala
puheenjohtaja

Anna-Maja Henriksson
varapuheenjohtaja

Tuula Haatainen
hallintoneuvoston jäsen

Susanna Huovinen
hallintoneuvoston jäsen

Osmo Kokko
hallintoneuvoston jäsen

Pauli Kiuru
hallintoneuvoston jäsen

Ulla Parviainen
jäsen

Aino-Kaisa Pekonen
jäsen

Pekka Puska
jäsen

Juha Rehula
jäsen

Päivi Räsänen
jäsen

Sari Sarkomaa
jäsen



YHTEYSTIEDOT

Alko Oy

PL 99, 00101 HELSINKI

käyntiosoite: Arkadiankatu 2

Y-tunnus 1505551-4

Kotipaikka Helsinki

etunimi.sukunimi@alko.fi

020 711 11 arkisin klo 8–16