

VASTUULLISUUS



# VASTUULLISUUS TULI TUTUKSI HENKILÖSTÖLLE, JA ILMASTOTYÖ ETENI

Vuonna 2016 DNA keskittyi edellisvuoden lopulla lanseeratun vastuullisuusstrategiansa jalkauttamiseen. Yli 940 DNA:laista osallistui vuoden aikana DNA:n yritys vastuuta käsitteleviin koulutuksiin. Lisäksi DNA:n kasvihuonekaasupäästöt jatkoivat laskuaan.

Vastuullisuusstrategian jalkautustyössä korostettiin jokaisen työntekijän omaa roolia vastuullisuuden toteutumisessa ja hyvän brändimielikuvan rakentamisessa. Vuoden aikana järjestetyt tilaisuudet ja koulutukset herättivät paljon keskustelua ja niistä saatiin myönteistä palautetta. Koulutuksia jatketaan vuoden 2017 aikana.

DNA jatkoi työtään ilmastoasioissa, kun yhtiö allekirjoitti keväällä 2016 Valtioneuvoston kanslian alaisen Kestävän kehityksen yhteiskuntasitoumuksen, jossa eri toimijat sitoutuvat edistämään kestäväää kehitystä toiminnassaan. Tämän myötä DNA sitoutuu vähentämään liiketoimintansa ilmastovaikutuksia entisestään. Sitoumuksen mukaisesti yhtiön kokonaispäästöt vähenivät neljä prosenttia vuonna 2016. Energiankulutuksesta aiheutuvat epäsuorat päästöt vähenivät jopa 70 prosenttia.

## Vastuullisuuden organisointi DNA:lla

Loppuvuonna 2016 päätettiin, että 1.1.2017 alkaen johtoryhmässä vastuullisuudesta vastaa ensisijaisesti toimitusjohtaja, kun aiemmin tämä on ollut talousjohtajan vastuulla. Samalla DNA:n yritys vastuupäällikkö siirtyi osaksi viestintäosastoa. Muutoksilla halutaan korostaa sitä, että DNA:ssa vastuullisuus on kiinteä osa kaikkea liiketoimintaa ja jokaisen päivittäistä työtä, toimitusjohtajasta yksittäiseen työntekijään. Muutos vahvistaa myös DNA:n sisäistä ja ulkoista vastuullisuusviestintää – tärkeimpänä tavoitteena on varmistaa, että vastuullisuusstrategia toteutuu sisäisesti ja kertoa etenemisestä myös ulospäin.

Yritys vastuupäällikkö raportoi vastuullisuustavoitteiden toteutumisesta johtoryhmälle ja hallitukselle puolivuosittain. DNA:n vastuullisuudesta vastaa viime kädessä yhtiön hallitus, joka muun muassa hyväksyy vastuullisuusraportin vuosittain.

## VASTUULLISUUDEN ORGANISOINTI DNA:LLA

HALLITUS	Hallituksen tarkastusvaliokunta käsittelee vastuullisuusasioita perustuen DNA:n johtoryhmän esityksiin.
DNA:N JOHTORYHMÄ	Johtoryhmä seuraa toiminnan tuloksellisuutta ja käsittelee asioita, joihin liittyy merkittäviä taloudellisia tai muita vaikutuksia. Johtoryhmässä vastuullisuus on toimitusjohtajan vastuulla.
YRITYSVASTUUPÄÄLLIKKÖ, TOIMITUSJOHTAJA, VIESTINTÄJOHTAJA	Yritys vastuupäällikkö päättää vastuullisuuden suurista linjoista yhdessä toimitusjohtajan ja viestintäjohtajan kanssa sekä vastaa vastuullisuustavoitteista ja toimenpiteiden jalkauttamisesta.
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ilmastotiimi</li> <li>■ Innovaatiotiimi</li> <li>■ Vastuullinen toimitusketju -tiimi</li> <li>■ DNA Experience -tiimi</li> <li>■ Asiakaskokemus-ohjausryhmä</li> </ul>	Vastuullisuustiimeissä käsitellään ja suunnitellaan vastuullisuuteen kuuluvia asioita sekä päätetään niiden toteutuksesta ja työnjaosta.
VASTUULLISUUSFOORUMI	Vastuullisuustiimien jäsenistä koostuva vastuullisuusfoorumi kutsutaan tarvittaessa koolle suunnittelemaan tai valmistelemaan suurempia asiakokonaisuuksia.

## DNA:n vastuullisuustavoitteiden toteutuminen vuonna 2016

DNA:n vastuullisuusstrategia koostuu kolmesta osa-alueesta: asiakas, yhteiskunta ja merkityksellinen työ. Strategian osa-alueet ja niiden tavoitteet on tiivistetty seuraavasti:

Strategian osa-alue	Tavoitteet	Esimerkkejä toimenpiteistä 2016
<b>ASIAKAS</b> Me hoidamme asiakkaan asiaa. DNA:n tulee ymmärtää asiakkaan tarve ja tarjota tarpeisiin sopivia ratkaisuja. Asiakas ymmärtää, mitä palvelumme mahdollistavat ja tiedostaa, mistä asioista pitäisi olla tietoinen digitaalisessa maailmassa.	DNA näkyy yhteiskunnassa mahdollistajana, joka tekee asiakkaidensa arjesta inspiroivampaa, tuottavampaa ja viihdyttävämpää sekä auttaa ehkäisemään digitaalista syrjäytymistä.	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Vastuullisuuskoulutuksien keskeinen osa-alue oli ”vastuullisuus asiakasrajapinnassa”</li><li>■ Yksityisasiakkaille tuotiin tarjolle uusia tuotteita ja palveluja, kuten Valokuitu Plus, DNA Prepaid -sovellus ja DNA Sportmix -sisältöpaketti maksutelevisioon</li><li>■ DNA:n ja Soneran yhteisverkko valmistui ja toi nopean 4G-verkon harvaan asutuille alueille Pohjois- ja Itä-Suomessa</li><li>■ 100 Koulua -hankkeen pääyhteistyökumppanina DNA tuki koulujen oppimisinnovaatioita</li></ul>
<b>YHTEISKUNTA</b> DNA:lla on merkittävä yhteiskunnallinen rooli tärkeiden viestintäyhteyksien tarjoajana sekä kriittisen infrastruktuurin ylläpitäjänä. Jatkuvasti laajenevat verkkomme kuluttavat paljon energiaa. Siksi haluamme hoitaa osuutemme ilmastomuutoksen hidastamisessa.	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Huolimatta verkkojemme jatkuvasta laajenemisesta, vähennämme kokonaispäästöjämme 15 prosentilla vuoteen 2020 mennessä (vuoden 2014 tasolta)</li><li>■ Kehitämme radioverkon energiatehokkuutta, ja vähennämme radioverkon päästöjä suhteessa datamäärään 80 prosentilla vuoteen 2020 mennessä (vuoden 2014 tasolta)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ DNA:n kokonaispäästöt vähenivät neljä prosenttia vuonna 2016. Energiankulutuksesta aiheutuvat epäsuorat päästöt vähenivät jopa 70 prosenttia.</li><li>■ DNA:n suoraan ostama sähkö oli kokonaan uusiutuvalla energialla tuotettua</li><li>■ DNA:n 4G- ja 3G-verkkoja laajennettiin noin 2 300 tukiasemalla</li><li>■ Radioverkon modernisointihanke eteni suunnitellusti parantaen energiatehokkuutta</li><li>■ Investoinnit energiatehokkaaseen LTE-teknologiaan auttavat vähentämään päästöjä</li><li>■ Yhteisverkkohanke Soneran kanssa on energiatehokas toimintatapa, koska tekniikka on jaettua</li></ul>
<b>MERKITYKSELLINEN TYÖ</b> Kasvatamme vastuullisuuden osaamista ja ymmärrystä DNA:lla.	Jokainen DNA:n työntekijä tuntee keskeisimmät vastuullisuustavoitteet ja ymmärtää, miten hän voi vaikuttaa niiden saavuttamiseen.	<ul style="list-style-type: none"><li>■ 942 DNA:laista osallistui DNA:n vastuullisuuteen liittyvään koulutukseen</li><li>■ DNA-konsernin päivitetty eettiset ohjeet lanseerattiin (ns. Code of Conduct)</li></ul>

Lisäksi DNA kehittää jatkuvasti muun muassa vastuullisia hankintoja, yksityisyyden suojaa ja tietoturva, tapojaan noudattaa eettisiä liiketoimintaperiaatteita sekä jätteiden kierrätystä.

# SUURIN VASTUU ON VASTUU ASIAKKAISTAMME

DNA:n vastuullisuusstrategia korostaa yhtiön vastuuta asiakkaasta. Vuonna 2016 vastuullisuusajattelua vahvistettiin etenkin asiakaspalvelussa ja myynnissä.

Puhe- ja datayhteyksistä on tullut ihmisille ja yhteiskunnalle välttämättömyshyödyke: ilman toimivia yhteyksiä on vaikea pärjätä. Teleoperaattoritoimialan tuotteet, palvelut ja ratkaisut voivat kuitenkin näyttäytyä asiakkaille monimutkaisina, jopa vaikeina ymmärtää. Siksi DNA:lla on osaltaan vastuu siitä, että asiakkaan tarpeet ymmärretään ja niihin tarjotaan sopivia ratkaisuja. DNA:n tavoitteena onkin kertoa asiakkaalle palveluista ja niiden tarjoamista mahdollisuuksista mahdollisim-

man selkeästi sekä auttaa asiakasta hahmottamaan, mistä asioista digitaalisessa maailmassa olisi hyvä olla tietoinen.

DNA:n liiketoiminnan tavoite on tehdä asiakkaidensa arjesta inspiroivampaa, tuottavampaa ja viihdyttävämpää. Lisäksi DNA:lle on tärkeää, että yhteydet, palvelut ja laitteet ovat yksityis- ja yritysasiakkaille tarjolla selkeästi, kustannustehokkaasti ja helposti.

## Vastuullisuus asiakasrajapinnassa keskeinen teema koulutuksissa

Vuonna 2016 yhteensä 942 DNA:laista osallistui DNA:n yritys vastuuseen liittyvään koulutukseen. Keskeisenä aiheena oli vastuullisuus asiakasrajapinnassa. Erityisesti kuluttaja- ja yritysliiketoiminnan asiakaspalvelun sekä DNA:n puhelinmyynnin vastuullisuutta käsiteltiin laajasti.

DNA:laiset pohtivat yhdessä etenkin sitä, kuinka vastuu asiakkaasta näkyy kunkin työntekijän omassa tehtävässä. Tärkeä aihe oli myös, kuinka yhtiön maine vastuullisena yrityksenä syntyy, ja miten jokainen DNA:lainen voi vaikuttaa maineeseen. Yritysvastuu oli aiheena monelle uusi, ja se herätti paljon keskustelua. Tilaisuudesta saatiin paljon myönteistä palautetta.

Vastuullisuuskoulutukset jatkuvat vuonna 2017. Seuraavaksi esimerkiksi DNA Kaupan myyjät pääsevät pohtimaan vastuullisuutta omassa työssään.

## Laadukkaan asiakaskokemuksen kehittäminen jatkui

Hyvä asiakaskokemus on DNA:n liiketoiminnan elinehto ja sitä kehitettiin vuonna 2016 lukuisin eri tavoin. Tärkein kehitysaskel oli yhtiön 4G-verkon laadun ja kattavuuden paraneminen muun muassa yhteisverkon valmistumisen myötä. Vuoden 2016 lopussa DNA:n 4G-verkon kuuluvuusalueella asui 99,6 prosenttia Manner-Suomen väestöstä.

DNA:n itsepalvelun uudistuksen ensimmäinen vaihe valmistui loppuvuonna 2016. Kehitystyön myötä DNA palvelee asiakkaitaan entistä paremmin verkossa. Ensimmäisessä vaiheessa uudenaikaisesta itsepalvelusta nauttivat etenkin viihdeliiketoiminnan asiakkaat. Lisäksi DNA TV:seen tuotiin uusia ominaisuuksia ja sisältöjä.

## DNA:N VASTUUNA ON TARJOTA KULLEKIN ASIAKKAALLE PARHAITEN SOPIVAT PALVELUT.

### VASTUULLISUUS ASIAKASPALVELUSSA

Olen ollut täällä Lahden kuluttaja-asiakaspalvelussa palveluneuvojana yhteensä neljä vuotta. En ollut ennen viime kevään vastuullisuuskoulutusta ajatellut sen kummemmin, mitä vastuullisuus on yrityksen näkökulmasta ja mihin kaikkeen se liittyy. En itse ole kovinkaan ekohenkinen ihminen, mutta koulutuksessa oli ihana kuulla, kuinka olemme yrityksenä sitoutuneet vähentämään kasvihuonepäästöjä, ja että käytämme uusiutuvaa energiaa. Samalla tuli itselle fiilis, että DNA välittää työntekijöistään. DNA:lle on tärkeää, että me työntekijät tuntisimme tekevämme työtä, jolla on merkitystä.



Meillä asiakaspalvelussahan pääasiallisena vastuuna on asiakkuuden hoitaminen niin, että meillä olisi tyytyväisimmät asiakkaat. Asiakaspalvelun työtä

määrittävät lait ja asetukset, mutta asiakkaalle varmasti mieleenpainuvien asiain se, kuinka häntä kohdeltiin, kuunneltiin ja ehdotettiin juuri hänelle yksilöllisesti sopivimpia palveluita, ja oliko linjan toisessa päässä mukava ja ystävällinen palveluneuvoja, joka hoitaa lupaamansa asiat.

Kun on ollut DNA:lla ihmisten kanssa tekemisissä kaikki nämä vuodet, niin on tullut monesti huomattua, että tärkeintä ei aina ole mitä sanot vaan miten sen sanot. Näillä keinoilla olen saanut tehtyä meidän asiakkaistamme tyytyväisiä, ja se näkyy myös asiakaspalautteissa.

Sari Salmenniemi, palveluneuvoja, Lahti

Myös DNA Kauppojen myymäläkonseptia uudistettiin vuoden aikana.

DNA:n asiakaspalvelun kehitystä ohjaa asiakastyytyväisyys, jota yhtiö mittaa muun muassa asiakkaiden suosittelemuusluvusta kertovalla NPS-mittarilla. Sekä kuluttaja- että yritysliiketoiminnassa asiakastyytyväisyys kehittyi jälleen erittäin myönteisesti vuoden 2016 aikana.

DNA:n kuluttaja- ja yritysasiakaspalvelut lähtivät vuonna 2016 mukaan Väestöliiton Perheystävällinen työpaikka -pilottiin. DNA:n tavoitteena on pilotin avulla löytää asiakaspalvelutehtävissä työskenteleville sopivat perheystävälliset toimintatavat, jotka tukevat henkilöstön hyvinvointia ja näin myös asiakastyytyväisyyttä.

Kuluttaja-asiakaspalvelussa otettiin vuoden aikana käyttöön asteittain palveluneuvojien etätyö. Kuluttaja-asiakaspalvelussa panostettiin myös työhyvinvointihankkeisiin sekä työvuorojen joustoihin, jotka antavat entistä paremman mahdollisuuden vapaa-ajan ja työelämän yhteensovittamiselle.

Yritysasiakaspalvelun etätyömalli ja sen mukanaan tuoma vaihtelu rutiineihin lisäsi edelleen palveluneuvojien tyytyväisyyttä. Tyytyväisyys etätyömahdollisuuteen näkyi muun muassa Great Place to Work -tutkimuksen sekä Perheystävällinen työpaikka -kyselyn tuloksista.

## Jälleen hyvät tulokset EPSI Rating -tutkimuksessa

Vuoden 2016 EPSI-asiakastyytyväisyystutkimuksessa DNA sai hyvät tyytyväisyysarviot niin yksityis- kuin yritysasiakkailta.

Myös yritysasiakkaiden kiinteissä datapalveluissa DNA:n asiakastyytyväisyysarviot olivat paremmat kuin kilpailevilla operaattoreilla – jo toista vuotta peräkkäin.

### IDEAJAMEISTA AJATUKSIA TOIMINNAN KEHITTÄMISEEN

DNA:laiset käyttävät ahkerasti työpaikan sosiaalista mediaa, Yammeriä. Maaliskuussa 2016 Yammeriin perustettiin Ideajamit-ryhmä, jossa jokainen työntekijä voi vapaasti jakaa kehitysideansa esimerkiksi tuotteisiin, palveluihin, sisäisiin toimintatapoihin tai järjestelmiin liittyvissä asioissa.

Vuonna 2016 Ideajameissa syntyi yli 100 käytäntöön vietyä kehitysideaa. Ideajamit ovat saaneet myönteistä palautetta varsinkin siksi, että kanava mahdollistaa suoran ja nopean palautteen asiasta vastuussa olevalta henkilöltä. Ryhmä on ollut hyvin suosittu erityisesti kuluttaja-asiakaspalvelun palveluneuvojien keskuudessa. Asiakasrajapinnasta tulevat palautteet ja kehitysideat ovat DNA:lle erittäin arvokkaita.

Ideointi Yammerissa jatkuu myös vuonna 2017.

## ASIAKASTYYTYVÄISYYS

EPSI Rating -tulokset, DNA ja DNA Welho	2016	2015	2014	2013	2012
Matkaviestinpalvelut kuluttajille (DNA)	75,4	74,9	74,0	75,6	72,9
Kiinteä laajakaista kuluttajille (DNA Welho)	70,6	71,7	74,2	72,2	71,9
Mobiililaajakaista kuluttajille (DNA)	73,2	73,3	71,7	71,3	69,3
Matkaviestinpalvelut yrityksille (DNA)	71,8	74,3	74,0	68,5	65,7
Kiinteä laajakaista yrityksille (DNA)	72,6	69,2	71,1	67,0	65,8
Mobiililaajakaista yrityksille (DNA)*	67,8	73,5	67,8	70,2	N/A
Maksu-tv (DNA Welho)	70,3	67,8	69,1	72,8	71,3

\* Yritysasiakkaiden tyytyväisyyttä mobiililaajakaistaan mitattiin ensimmäisen kerran vasta v. 2013

# DNA EDISTÄÄ DIGITALISAATIOTA JA KILPAILUKYKYÄ SUOMESSA

Tietoliikenneoperaattorina DNA:lla on merkittävä yhteiskunnallinen rooli tärkeiden viestintäyhteyksien tarjoajana sekä kriittisen infrastruktuurin ylläpitäjänä.

DNA vastaa strategiallaan yhä nopeampien ja parempi-laatuisten yhteyksien kasvavaan kysyntään. Yhtiö investoi erittäin kilpailukykyiseen ja kustannustehokkaaseen verkko- ja palvelualustainfrastruktuuriin palvellakseen yksityisasiakkaiden, yritysten ja yhteiskunnan kasvavia viestintätarpeita. Näin DNA edistää digitalisaatiota ja suomalaista kilpailukykyä.

## DNA investoi ja työllistää kotimaassa

DNA:lle taloudellinen vastuu tarkoittaa muun muassa sitä, että yhtiö vastaa asiakkaiden ja osakkeenomistajien odotuksiin kestäväällä tavalla sekä luo taloudellista hyvinvointia henkilöstölleen ja yhteiskunnalle suoran ja epäsuoran työllistämisen kautta. Myös DNA:n investoinnit ja uusien tuotteiden ja palvelujen kehittäminen on osa DNA:n taloudellista vastuuta.

DNA:n investoinnit vuonna 2016 olivat 143,6 miljoonaa euroa (154,7). Merkittävimmät yksittäiset investoinnit katsauskaudella kohdistuivat 4G- ja 3G-verkkoihin sekä kuitu- ja siirtojärjestelmiin.

DNA on vahvasti läsnä eri puolilla Suomea yhteensä noin 80 toimipisteessä, joista suurin osa on DNA Kauppoja. Yhtiö työllisti vuoden 2016 lopussa 1 668 henkilöä.

DNA on merkittävä alueellinen työllistäjä. Esimerkiksi Pietarsaassa DNA työllistää noin 50 ja Taivalkoskella noin 70 asiakaspalvelun ammattilaista. Lisäksi yhtiö työllistää perinteisesti paljon nuoria etenkin DNA Kaupoissa. Alle 25-vuotiaiden osuus DNA Kaupoissa oli yli 40 prosenttia vuonna 2016.

### DNA ON 100 KOULUA -HANKKEEN PÄÄYHTEISTYÖKUMPPANI

100 Koulua -hanke kerää yhteen parhaat opetusalan innovaatiot, kehittää 100 uutta toimintamallia koulujen kanssa ja luo edellytykset maailman parhaalle koulutukselle myös seuraaville sadalle vuodelle.

Suomalainen koulutusalan yritys SCOOOL vastaa hankkeen toteutuksesta. Tuloksena syntyy opetusalan innovaatioiden tietokanta, joka annetaan lahjaksi kaikkien maailman koulujen ja opettajien käyttöön. Suunnitteilla on myös kirja, dokumenttielokuva ja kansainvälinen seminaarien sarja.

DNA järjesti marraskuussa 2016 hankkeessa mukana olevalle Kautialan kyläkoululle, sekä Kangasalan muille kyläkouluille, työpajan, jossa pohdittiin digitalisaation mahdollisuuksia pienille kouluille. Työpajassa oltiin vahvasti sitä mieltä, että uudet oppimisympäristöt ja työtavat voivat lisätä merkittävästi kyläkoulujen elinvoimaisuutta.

## TALOUDELLINEN LISÄARVO SIDOSRYHMILLE, MEUR

Lisäarvon tuottaminen		2016	2015	2014
Asiakkailta	Liikevaihto	858,9	828,8	831,5
<b>Luotu lisäarvo</b>		<b>858,9</b>	<b>828,8</b>	<b>831,5</b>
Lisäarvon jakautuminen		2016	2015	2014
Palvelun- ja tavarantoimittajille	Materiaalit ja palvelut sekä liiketoiminnan muut kulut	513,5	498,5	530,1
Henkilöstölle	Palkat ja palkkiot sekä eläkekulut	107,0	102,3	96,4
Julkiselle sektorille	Tuloverot, arvonlisäverot, henkilösivukulut ja maksut Viestintävirastolle	110,6	90,0	77,1
Rahoitussektorille	Rahoituskulut	10,5	12,5	11,3
Omistajille	Osingot vuoden 2016 tuloksesta*	72,8	40,1	30,0
<b>Jaettu lisäarvo yhteensä</b>		<b>814,4</b>	<b>743,4</b>	<b>744,9</b>

\* DNA:n hallitus on ehdottanut varsinaiselle yhtiökokoukselle, että tilikaudelta 2016 jaetaan osinkona 0,55 euroa (4,72) osakkeelta eli yhteensä 72 766 925 euroa (40 062 746,40).

# DNA TARJOAA RATKAISUJA MUUTTUVIIN PALVELUTARPEISIIN

DNA tarjoaa yhteydenpitoon, viihtymiseen ja työntekoon laadukkaita puhe-, data- ja tv-palveluita ja pyrkii jatkuvasti tarjoamaan ratkaisuja asiakkaiden muuttuviin tarpeisiin.

Digitaalisessa yhteiskunnassa on jatkuva tiedonsaannin ja -jakamisen tarve. Älykkäillä päätelaitteilla tehdään yhä useammin liikkuvaa työtä, jaetaan kokemuksia sosiaalisessa mediassa sekä hyödynnetään viihdepalveluja.

## Mobiilidatan määrät jatkoivat voimakasta kasvua

Suurin osa DNA:n mobiilidatan kokonaisliikenteestä on 4G-liikennettä. Sen määrä kasvoi vuonna 2016 peräti 120 prosenttia. Vuoden aikana 82 prosenttia kaikesta datasta siirtyi 4G-verkossa.

DNA:n kokonaisdataliikenne puolestaan kasvoi 76 prosenttia. Dataliikenteen kasvuun vaikuttivat 4G-verkon laajentuminen, puhtaisten datalaitteiden, kuten 4G-mo-deemien ja tablettien yleistymisen, sekä erilaisten video- ja muiden sisältöpalvelujen siirtyminen mobiililaitteisiin.

DNA:n matkaviestinverkossa tapahtuva dataliikenne ylitti kesällä 2016 kiinteän laajakais-taliikenteen määrän. Silti myös DNA:n kiinteän verkon liikenne jatkoi kasvuaan.

DNA:n 4G-verkko tavoitti vuoden 2016 loppuun mennessä yli 99 prosenttia suomalaisista.

## Yhteisverkko tuo nopeat yhteydet syrjäseuduille

Yhteisverkon rakentaminen saatiin päätökseen marras-kuussa 2016. Puolitoista vuotta kestäneen rakentamisen aikana kattavammat ja huippunopeat tietoliikenneyhteydet tuotiin yli 760 000 ihmiselle myös haja-asutusalueilla Pohjois- ja Itä-Suomessa. Hankkeen ansiosta erityisesti syrjäseutujen tietoliikenneyhteydet nopeutuivat monikymmenkertaisiksi.

DNA:n ja Soneran yhteisverkko on suomalaisittain ainutlaatuinen yhteishanke, joka mahdollistaa nopean 4G-verkon rakentamisen kustannustehokkaasti ja laadukkaasti harvaan asutuille alueille Pohjois- ja Itä-Suomessa. Operaattoreiden yhdessä toteuttama verkko kattaa noin puolet Suomen pinta-alasta ja sen alueella asuu noin 15 prosenttia maan väestöstä.

## Uusi työ on tehokasta ja mobiilia

DNA on ollut edelläkävijä työn digitalisoinnin ja mobiilisoinnin saralla. Yritykset hakevat älykkäitä ratkaisuja prosessien tehostamiseen muun muassa pilvisovellusten ja etätyöratkaisujen kautta. Esineiden internet asettaa korkeat vaatimukset verkon kapasiteetille ja turvallisuudelle.

DNA ottaa huomioon muuttuvan työelämän palvelutarpeet ja kehittää älykkäitä laitteiden väliseen tiedonsiirtoon tarkoitettuja ratkaisuja.

## DNA ohjaa lapsia ja nuoria turvalliseen netin käyttöön

DNA on pitkään ohjannut nuoria turvalliseen internetin ja matkapuhelimen käyttöön. DNA on allekirjoittanut eurooppalaisen puitesopimuksen, jonka tarkoituksena on parantaa varhaisteinien ja lasten matkapuhelinkäytön turvallisuutta.

DNA on myös SOS-Lapsikylä ry:n pitkäaikainen yhteistyökumppani. DNA tukee SOS-Lapsikylää rahallisesti ja toimipisteiden tietoliikenneyhteyksillä.

### KEVÄTRIEHA TAPIOLAN SOS-LAPSIKYLÄSSÄ

DNA järjesti Tapiolan SOS-Lapsikylässä kevätriehan, johon kuului muun muassa pihapelejä, grillausta sekä suuren suosion saavuttaneen DNA Alppisimulaattorin testausta.

Lisätietoja DNA:n hyväntekeväisyydestä löytyy nettisivuilta.

# DNA:N PÄÄSTÖT JATKOIVAT LASKUAAN

Suomalaisena tietoliikennekonsernina DNA haluaa kantaa vastuunsa päästöjen vähentämisessä ja energiatehokkuuden edistämässä.

DNA on vuosien ajan arvioinut kasvihuonekaasupäästöjään selvittääkseen, millaisia suoria ilmastovaikutuksia yhtiön omalla toiminnalla on. Tulokset osoittavat, että suurin osa kasvihuonekaasuista on peräisin tuotannosta eli DNA:n radioverkon ja siirtolaitteiden sekä näihin liittyvien laitetilojen ylläpidon sähkökulutuksesta.

DNA kuluttaa paljon sähköä, mikä tarkoittaa, että myös sähkökäytöstä aiheutuvat epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt ovat huomattavat. DNA liittyi keväällä 2016 Kestävän kehityksen yhteiskuntasitoumukseen ja jatkoi työtään vuonna 2015 asetettujen ilmastotavoitteiden saavuttamiseksi:

- Huolimatta verkkojemme jatkuvasta laajenemisesta vähennämme kokonaispäästöjämme 15 prosentilla vuoteen 2020 mennessä (vuoden 2014 tasolta)
- Kehitämme radioverkon energiatehokkuutta ja vähennämme radioverkon päästöjä suhteessa datamäärään 80 prosentilla vuoteen 2020 mennessä (vuoden 2014 tasolta)

Vuonna 2016 DNA:n kokonaispäästöt vähenivät 8 239 tonnia, eli neljä prosenttia edellisvuoteen verrattuna. Energiankulutuksesta aiheutuvat epäsuorat päästöt vähenivät 20 699 tonnia, eli jopa 70 prosenttia edellisvuoteen verrattuna. Vähennys johtui uusiutuvilla luonnonvaroilla tuotetun sähkön hankinnasta. Radioverkon päästöt suhteessa datamäärään vähenivät 88 prosenttia vuoden 2015 tasolta. Vähennys oli seurausta uusiutuvan energian hankinnasta sekä radioverkon energiatehokkuuden kehittämistä ja datamäärien voimakkaasta kasvusta.

DNA:n suoraan ostama uusiutuva energia on alku-perätodistettua ja tuotettu vesivoimalla. Vesivoima on päästötön energiantuotannon muoto, ja siksi DNA:lle

hyvä vaihtoehto liiketoiminnan ilmastovaikutusten vähentämiseksi.

Myös uusiutuvaan vesivoimaan liittyy haasteita. Vesivoimalat voivat esimerkiksi estää vaelluskalojen liikkumista joissa. Vaelluskalakantojen elinvoimaisuutta pyritään Suomessa parantamaan esimerkiksi rakentamalla kalateitä ja kalaportaita valtioneuvoston kalatiestrategian mukaisesti. Vesivoimayhtiöt kompensoivat voimalaitostensa ympäristövaikutuksia myös esimerkiksi kalanistutuksin ja muiden ympäristötöiden avulla.

DNA seuraa tilannetta ja arvioi ostamansa sähkön alkuperää tasaisin väliajoin.

## Tuotannon energiatehokkuus parani

Vuonna 2016 radioverkon tukiasemien modernisointihanke eteni suunnitelmien mukaan. Yli 90 prosenttia vanhoista tukiasemista on jo vaihdettu energiatehokkaampiin malleihin. Projektin arvioidaan valmistuvan vuoden 2017 aikana. Uusi järjestelmä mahdollistaa pienemmän määrän laitteita, mikä vähentää energiankulutusta. Myös satoja radioyksiköitä on verkko-päivitysten yhteydessä siirretty tukiasemalaitetiloista ulos mastoihin, jolloin radioyksiköitä ei tarvitse enää jäähdyttää koneellisesti. Näin on saavutettu merkittävää energiansäästöä.

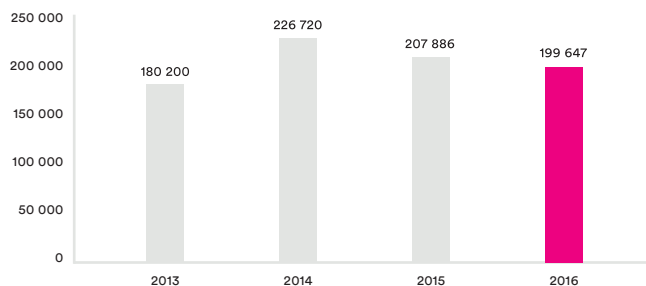
Mobiilidatamäärien kasvu on haaste radioverkon energiatehokkuudelle, sillä jatkuvasti kasvava datansiirto

vaatii lisää laitteistoa, mikä puolestaan johtaa energiankulutuksen kasvuun. Toisaalta 4G-verkon myötä suhteellinen datamääräkohtainen energiankulutus pienenee johtuen suoritusastoltaan erinomaisesta LTE-tekniikasta.

## Lisää energiatehokkaita toimitiloja ja työskentelytapoja

DNA:n pääkonttori, DNA Talo, on rakennet-

## DNA:N KOKONAISPÄÄSTÖJEN KEHITYS, TCO2\*



\* Indikaattorissa mukana Scope 1, 2 ja 3 päästöt





tu YIT:n Energianero-konseptin mukaisesti. Rakennuksen energiatehokkuuteen kiinnitettiin erityistä huomiota jo suunnittelu- ja rakennusvaiheessa. DNA Talolle on myönnetty kansainvälinen kultatason LEED-ympäristösertifikaatti, joka edellyttää ekologisia toimintatapoja liittyen energian ja veden kulutukseen sekä rakennuksessa käytettyihin materiaaleihin ja päästöihin.

#### ESIMERKKEJÄ RADIOVERKON JA LAITETILOJEN ENERGIATEHOKKUUDESTA

- Tukiasemalaitteissa siirrytään jälleen uuteen sukupolveen, joka on aiempaa sukupolvea merkittävästi energiatehokkaampi.
- Energiatehokkuuden kehittämistä radioverkoissa jatketaan ohjelmistopohjaisten energiansäästötoiminnallisuuksien laajemmalla käyttöönotolla.
- Oulun suurissa laitetiloissa testattiin vuonna 2016 viileän ulkoilman tehokkaampaa hyödyntämistä jäähdytyksessä puhaltimien avulla. Puhaltimet käyttävät vähemmän energiaa kuin jäähdyttimet, ja kokeilun tulokset näyttivät lupaavilta.

DNA:n toimitiloja on uudistettu viime vuosien aikana voimakkaasti. Uudistusten tai uusiin tiloihin muuttamisen myötä yhtiön toimitilojen energiatehokkuus on parantunut huomattavasti.

DNA on selvittänyt, miten yhtiössä toteutettu mutkattoman työn malli vaikuttaa työmatkaliikkumisen hiilidioksidipäästöihin. Selvityksen mukaan työmatkaliikkumisessa saavutetaan noin 40 prosentin vuosittaiset säästöt, kun henkilöstö tekee töitä esimerkiksi kotoa käsin.

#### Ilmatoriskit kartoitettu

DNA huomioi toiminnassaan mahdollisuudet sopeutua jo havaittuihin ilmastomuutoksen vaikutuksiin. Siksi DNA on kartoittanut organisaationsa ilmatoriskit jo syksyllä 2013. Ilmatoriskikartoituksessa käytiin läpi sääilmiöiden, kuten rankkasateiden ja tulvien, vaikutukset DNA:n liiketoimintaan sekä sääntelyn ja kuluttajatapamuutosten vaikutukset ja mahdollisuudet liiketoiminnalle.

# VASTUULLISEN HANKINNAN TOIMINTATAPOJA PÄIVITETTIIN

DNA ottaa toiminnassaan huomioon koko yhtiön arvoketjun infrastruktuuri-investoinneista ja hankinnoista aina asiakkaalle toimitettavaan palveluun ja lopputuotteeseen saakka.

DNA on viime vuosina kehittänyt yhtäältä toimitus- ja hankintaketjujen vastuullisuutta sekä toisaalta panostanut loppukäyttäjän tukemiseen esimerkiksi päätelaitteiden kierrätyksessä.

Loppuvuonna 2016 DNA täsmensi vastuulliseen hankintaan liittyviä prosessejaan. Kehitystyöhön osallistui yhtiön koko hankintaosasto. Toimintatapojen täsmennykset liittyivät lähinnä toimittajien ja alihankkijoiden kategorisointiin, riskiarviointiin, vaatimusten asettamiseen sekä seurantaan. Päivitetyt toimintatavat otetaan käyttöön asteittain vuoden 2017 aikana.

DNA edellyttää kumppaneiltaan taloudellisen, sosiaalisen sekä ympäristövastuun näkökulmien huomioimista toiminnassaan. DNA:lla on alihankkijoille suunnatut vastuullisuusvaatimukset (Supplier Code of Conduct). Vastuullisuusvaatimukset ovat osa kaikkia uusia hankintasopimuksia, ja ne velvoittavat myös alihankkijan alihankkijoita noudattamaan samoja periaatteita. Toimittajien ja alihankkijoiden vastuullisuusvaatimukset päivitettiin vuonna 2016.

## Materiaalien kierrätys

Päätelaitteiden kierrätettävistä materiaaleista valmistetaan mm. musiikki-instrumentteja, puutarhakalusteita, liikenneturvallisuustuotteita ja koruja.

## Turvallinen hävittäminen

Kun päätelaitteesi on tullut tiensä päähän, voit tuoda sen DNA Kauppaan, jossa asiantuntijamme huolehtivat laitteen turvallisesta ja ympäristöystävällisestä hävittämisestä tai kierrättämisestä.

## Toimitusketjun vastuullisuus

Päätelaitteen matka alkaa tehtaalta, josta se kuljetetaan maiden ja merten yli DNA Kauppaan. Kiinnitämme huomiota toimitusketjun vastuullisuuteen ja seuraamme logistiikan päästöjä.

## Asiantuntevaa neuvontaa

DNA Kaupassa asiantuntijamme neuvovat sinua sopivan tuotteen löytämiseksi. Puhe- ja data-yhteyksien lisäksi tarjoamme myös viihdesisältöä, kuten DNA TV -liittymiä ja Deezer-musiikki-palvelua.

## Energiätehokkaat verkot

DNA:n verkot takaavat luotettavan, kattavan ja nopean verkkoyhteyden – olitpa sitten kotona tai liikenteessä. DNA on systemaattisesti parantanut verkon energiatehokkuutta mm. modernisoimalla tukiasemia ja radioverkkoa.

## Ympäristöystävälliset konesalit

Tehokkaat konesalit takaavat sen, että voit käyttää DNA:n verkoissa haluamiasi palveluita vaivattomasti. DNA:n uusi, ympäristöystävällinen palvelinsali jäädytetään kaukojäähdytyksellä lähes päästöttömästi.





## DNA KESKUSTELEE SIDOSRYHMIENSÄ KANSSA AKTIIVISESTI

Laadukkaan asiakaspalvelun lisäksi yhteistyö yritysverkostossa, hyvät suhteet yhteistyökumppaneihin ja yleishyödyllisten toimintojen tukeminen ovat osa DNA:n laajaa sidosryhmävuorovaikutusta.

DNA:n asiakaspaneeli tuo kuuluviin asiakkaan äänen. Netissä toimiva asiakaspaneeli on tärkeä yksityisasiakkaiden vuorovaikutuskanava ja paneelin avulla DNA saa nopeasti tietoa asiakkaidensa mielipiteistä, odotuksista ja arvoista.

### Läpinäkyvää edunvalvontaa

DNA:n yhteiskunnallisen vaikuttamisen periaatteet perustuvat yhtiön eettisiin ohjeisiin ja arvoihin. Vaikuttamisen tavoitteena on avoin, kahdensuuntainen keskustelu päätöksentekijöiden ja DNA:n välillä. Yhteiskunnallisen vaikuttamisen tavoitteet pohjautuvat DNA:n liiketoimintastrategiaan ja liiketoiminnan tavoitteisiin.

Vaikuttamisen yhteydessä DNA jakaa tietoa, joka esittää tasapuolisesti sekä kyseessä olevan asian edut että mahdolliset haasteet ja ongelmakohdat. Vuoropuhelussa kunnioitetaan toisen osapuolen, esimerkiksi päättäjän ja muiden sidosryhmien, näkemyksiä.

DNA kuuluu EU:n avoimuusrekisteriin. Avoimuusrekisterin, eli ns. lobbarirekisterin, tarkoituksena on vastata muun muassa seuraaviin peruskysymyksiin: ketkä harjoittavat edunvalvontaa EU:ssa, mitä etuja valvotaan ja miten paljon varoja edunvalvontaan käytetään. Rekisteriä ylläpitävät yhteistyössä Euroopan parlamentti ja Euroopan komissio.



## TYÖTYTYVÄISYYS HUIPPUTASOLLA

**DNA:n tavoitteena on olla Suomen halutuimpia työnantajia. DNA:n kilpailukyvyyn perustana on huippuammattilaisten tiimi, jossa joka tehtävässä on omistautunut ja pätevä työntekijä.**

Henkilöstön korkea työtyytyväisyys on yksi avainmittari, johon DNA on sitoutunut. Vuonna 2016 DNA otti kolmatta kertaa osaa Great Place to Work -tutkimukseen. Tutkimuksessa mitataan sekä työtyytyväisyyttä että työnantajamielikuvaa.

Edellisvuoteen verrattuna DNA:n henkilöstön työtyytyväisyyttä mittaava Trust Index kasvoi jälleen. Kaiken kaikkiaan 81 prosenttia DNA:laisista piti yhtiötä hyvänä työpaikkana (78 %). Koko organisaation tasolla parannusta tapahtui jälleen lähes kaikilla osa-alueilla, ja vain kahden väittämän osalta tulos oli sama kuin edellisessä mittauksessa.

Tutkimuksessa DNA:n vahvuuksiksi tunnistettiin edelleen muun muassa joustavuus, vastuunanto, työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu, tunne oman työpanoksen tärkeydestä, työpaikan ystävällinen ilmapiiri sekä se, että DNA:lla työntekijä voi olla vapaasti oma itsensä.

Kehityskohteiksi tunnistettiin esimerkiksi se, että johto voisi pitää työntekijöitä paremmin ajan tasalla ajankohtaisista asioista, ja että ansioituneilla työntekijöillä olisi entistä paremmat mahdollisuudet edetä urallaan. Vuonna 2015 muutama heikoimmin pärjännyt alue parani vuoden 2016 aikana lähes 10 prosenttia.

Hyvää kehitystä tapahtui esimerkiksi siinä, miten johto ottaa henkilöstöä mukaan päätöksentekoon ja kuulee DNA:laisten ideoita.

Vuoden 2016 Great Place to Work -tutkimukseen vastasi DNA:lla 1 380 henkilöä (1 373) eli 83 prosenttia (79) henkilöstöstä, mikä on erittäin hyvä tulos.

Tutkimustulosten pohjalta DNA määritteli jatkotoimenpiteet työtyytyväisyyden ja työnantajamielikuvan kehittämiseksi.

## Mutkattoman työn malli parantaa elämänhallintaa

DNA:n Mutkattoman työn malli perustuu joustavuuteen ja luottamukseen. Mobiilityöpisteissä työskentelevä henkilöstö päättää itse työnteen paikan ilman erillistä sopimista esimiehen kanssa. Mutkattomassa työssä on kyse sekä työympäristön että koko työkuultuurin muutoksesta. Nämä asiat on otettu DNA:lla vastaan erittäin myönteisesti.

Henkilöstö arvostaa erityisesti työn ja vapaa-ajan hallinnan paranemista. Työn tehokkuuden koetaan samalla parantuneen ja työperäisen stressin pienentyneen. DNA:n henkilöstö tekee mutkatonta työtä eniten kotoa käsin.

DNA:n tavoitteena on, että kaikki toimipisteet asiakaspalvelua lukuun ottamatta ovat Mutkattoman työn mallin piirissä vuoden 2017 aikana.

Vuoden 2016 aikana etätyömahdollisuutta otettiin käyttöön asteittain kuluttaja-asiakaspalvelussa. Yritys-asiakaspalvelussa etätyötä on tehty hyvin tuloksin jo vuodesta 2015 alkaen. Esimerkiksi työtyytyväisyys on kehittynyt myönteisesti näissä toiminnoissa.

### DNA MUKANA PERHEYSTÄVÄLLINEN TYÖPAIKKA -PILOTISSA

Tammikuussa 2016 DNA ilmoitti pilotoivansa Väestöliiton Perheystävällinen työpaikka -ohjelmaa, jonka avulla pyritään edistämään työssä jaksamista tarjoamalla yrityksille ja yhteisöille työkaluja perheystävällisten käytäntöjen kehittämiseen. Perheystävälliset käytännöt parantavat sekä työtyytyväisyyttä että ihmisten tuottavuutta.

Pilottiin valittiin mukaan DNA:n kuluttaja- ja yritys-asiakaspalvelut, koska niissä on työn luonteen vuoksi edelleen perinteistä, aikaan ja paikkaan sidottua, toimistotyötä. DNA:n tavoitteena on pilotin avulla löytää, asiakaspalveluihin sopivat perheystävälliset toimintatavat, jotka tukevat henkilöstön hyvinvointia sekä sitä kautta asiakastytytyväisyyttä.

Tärkeimpiä kehityskohteita pilotissa ovat muun muassa etätyömallin laajentaminen kuluttaja-asiakaspalvelussa sekä liukuvan työajan kokeilu yritysasiakaspalvelussa.

## Esimiehille tukea yksilölliseen kehittymiseen

Johtamisen kehittämisen painopiste vuonna 2016 oli esimiestyön ja johtamisen tukemisessa, kehittämisessä sekä yhtenäistämässä. Kehitysohjelmaa toteutettiin kaksi: ihmisten johtaminen DNA:lla sekä työolainsäädäntö ja työehtosopimukset linkitettyinä yhtiön käytäntöihin. Valmennusohjelmiin osallistuvat kaikki DNA:n esimiehet.

Esimiestyötä tuetaan DNA:lla jatkuvasti esimiesmentori-ohjelmalla, jolla pyritään tuottamaan esimiehille tukea niin ammatilliseen kuin henkiseen työssä kehittymiseen. Vuonna 2016 DNA:lla oli 16 esimiesmentoria, joista 11 aloitti ICF:n myöntämän ACC-sertifikaatin (Associate Certified Coach) suorittamisen.

Yhtiö on jo usean vuoden ajan tarjonnut sekä DNA Oyj:n että DNA Kaupan henkilöstölle mahdollisuuden Johtamisen erikoisammattitutkinnon (JET) suorittamiseen. Vuoden 2016 loppuun mennessä JET-koulutukseen on konsernissa osallistunut yhteensä noin 130 henkilöä, joista 64 on suorittanut loppututkinnon ja seitsemän osatutkinnon. DNA:n työntekijöillä on lisäksi mahdollisuus merkonomivalmennukseen oppisopimuksella. Ensimmäisessä ryhmässä aloitti 14 opiskelijaa, joista osatutkintoja suoritti 4 henkilöä.

## DNA:laiset kehittämässä omaa työyhteisöään

Työyhteisön kehittämiseen keskittyvä Paras duuni -hanke sai jatkoa vuonna 2016. Lähes kaikki DNA:laiset pääsivät osallistumaan Paras duuni -työryhmiin keväällä, jolloin hankkeen teemana oli yhtenäinen DNA.

DNA:n työntekijöistä valittujen muutoksentehtävien johdolla tehtiin ryhmätyötä muun muassa pienimuotoisen kilpailun muodossa. Samalla DNA:laiset pohtivat työyhteisön kehityskohteita ja jokaisen omaa roolia ja vastuita yhteisten tavoitteiden saavuttamisessa. Hankkeen lopuksi jokainen DNA:lainen kirjoitti oman kehityssuunnitelmansa, joka käydään läpi vuotuisissa keskusteluissa oman esimiehen kanssa.

Kaksi aiempaa Paras duuni -hankkeen teemaa olivat entistä vahvempi voittajajoukkue ja asiakas kaiken tekemisen keskiössä.

# DNA TUKEE TYÖHYVINVOINTIA



## PALKITSEVA TYÖHARJOITTELU VAATII SELKEÄT TAVOITTEET JA TUKEA

Tulin 2015 töihin DNA:n Lahden yritysasiakaspalveluun kesän ajaksi. Pidin työstä, joten jatkoin opintojeni ohella työskentelyä kiireapuna seuraavan lukuvuoden ajan. Opiskelen ympäristöteknologiaa Lahden ammattikorkeakoulussa keskittyen energiatehokkuus- ja päästöasioihin. Keväällä 2016 koulun suunniteltu harjoittelujakso alkoi lähestyä. Esimieheni ehdotti yritys vastuuseen liittyvää harjoittelua DNA:lla.

Palkallinen kuukauden työharjoittelujakso järjestyi DNA:n yritys vastuusta vastaavassa yksikössä Helsingissä. Projektimme pääasiallisena tavoitteena oli kehittää yhtiön hiilidioksidipäästölaskentaa.

Työharjoitteluni oli tavoitteellisen lähtöasetelmansa sekä huolellisen suunnittelun ansiosta erittäin onnistunut. Työn liikkuvan luonteen, tiiviin aikataulun ja useiden mielenkiintoisten tehtävien vuoksi aika kului siivillä. DNA:n mutkattoman työn mallin ansiosta pystyin käyttämään aikani tehokkaasti hyväksi esimerkiksi työmatkoilla junassa töitä tehden.

Mielestäni DNA:n parhaita puolia ovat organisaation dynaamisuus sekä yhteinen tekemisen meininki. Pääsin toteuttamaan itseäni, opin uusia asioita, tutustuin ja ystävystyin useiden työkollegien kanssa ja pääsin myös itse kehittämään DNA:ta.

**Juho Hilden**, Lahti

DNA tukee henkilöstönsä hyvinvointia myös muun muassa tarjoamalla mahdollisuuden hyödyntää Edenred Duo -virkistyskorttia sekä järjestämällä liikuntapainotteisia kerhoja. Yhteistyössä työterveyshuollon kanssa järjestetty Irti tupakasta -kampanja jatkuu edelleen.

DNA tarjoaa työterveyshuoltonsa kautta DNA:laisille lakisääteistä laajempaa työterveyshuoltoa. Näin henkilöstöllä on mahdollisuus hyödyntää esimerkiksi erikoislääkärin, gynekologin, työfysioterapeutin ja -psykologin palveluita. DNA tarjoaa työntekijöilleen myös laajan vapaa-ajan tapaturmavakuutuksen.

Osana työhyvinvoinnin kehittämistä DNA:lla kiinnitettiin huomiota vuonna 2016 muun muassa työyhteisötoimien kehittämiseen, hyvinvoinnin rakentamiseen kuluttaja-asiakaspalvelussa HYRY-hankkeiden (Hyvinvointia rakennetaan yhdessä) kautta sekä erilaisiin tempauksiin koko yhtiön laajuisesti. Lisäksi DNA:n HR-asiiantuntijat olivat myös vuonna 2016 aktiivisesti läsnä yhtiön eri toimipisteissä ympäri Suomea.

Vapaaehtoisista DNA:laisista koostuvien DNA Kummien toiminta oli edelleen aktiivista. Kummit olivat mukana järjestämässä DNA:laisille vuonna 2016 muun muassa lasten kesäjuhlia, henkilöstön pikkujouluja, siivouksen ja kierrätyksen teemakuukautta sekä myönteisen työpaikkakulttuurin vahvistamiseen tähtäävää Urpotonta viikkoa.

## Monimuotoisuus näkyy johtamiskäytännöissä

DNA on FIBS:in Monimuotoisuusverkoston jäsen. DNA teki monimuotoisuussitoumuksen ensimmäisten joukossa ja on ollut aktiivisesti mukana verkoston toiminnassa.

Monimuotoisuus näkyy DNA:lla osana arjen johtamista. Se sisältyy yhtiön ajatukseen hyvästä johtajuudesta samalla tavalla kuin tasavertaisuus, yhdenvertaisuus,

## LOKAKUUSSA DNA:LLA KONMARITETTIIN

Lokakuussa 2016 DNA:lla järjestettiin Puts plank -päivät, eli koko kuukauden kestävä siivouksen, lajittelun ja kierrätyksen teemakuukausi. Puts plank -päivien taustalla oli trendikäs Konmari-ajattelu, jonka mukaan järjestys ja ylimääräisestä tavarasta eroon pääseminen vapauttavat energiaa ja parantavat elämänlaatua – sekä tietysti myös työviihtyvyyttä.

DNA:n toimipisteillä järjestettiin teemakuukauden aikana siivouspäiviä sekä kierrätyspäiviä. Lisäksi järjestettiin kuvakisa, jolla haluttiin palkita arjen pieniä hyviä tekoja.

Puts plank -päivien tarkoitus oli muistuttaa siisteyden ja kierrätyksen merkityksestä osana työssä viihtymistä sekä ympäristöystävällistä toimintaa.

syrjimättömyys ja erilaisten osaamisten kunnioitus ja hyödyntäminen.

Monimuotoisuussitoumuksen mukaisesti yhtiö haluaa tarjota työntekijöilleen ja asiakkailleen yhdenvertaiset mahdollisuudet, tunnistaa ja hyödyntää yksilöiden osaamiset ja tarpeet, johtaa henkilöstöä ja asiakkuuksia oikeudenmukaisesti, kannustavasti ja tuloksellisesti sekä viestiä tavoitteistaan ja saavutuksistaan.

DNA:n monimuotoisuusvisiossa tärkeää on erityisesti asiakasymmärryksen kasvattaminen. Monimuotoisen ja moniarvoisen työyhteisön kautta pyritään asiakkaiden tarpeiden ymmärtämiseen eri segmenteissä.

DNA:n tavoitteet monimuotoisuuden johtamisessa ovat:

- Lisätä henkilöstön arvostusta ja sitoutumista entisestään ja näin vaikuttaa myönteisesti työnantajamaineeseen ja tulokseen
- Kasvattaa yrityksen arvoa pitkällä tähtäimellä

DNA emännöi syksyllä 2016 Monimuotoisuusverkoston vuosiseminaarin. Seminaarin aiheena olivat työelämän tabut aina maahanmuutosta seksuaalivähemmistöihin ja uskontoon.

## Toimimme eettisesti ja kunnioitamme lakia

DNA noudattaa työnantajana kansallista lakia sekä ILO:n yleissopimuksen ja YK:n lapsen oikeuksien sopimuksen periaatteita, vähimmäispalkkaa ja työaikoja koskevaa lainsäädäntöä sekä yleisiä ympäristö-, terveys- ja turvallisuusvaatimuksia. Nämä asiat on otettu huomioon DNA-konsernin eettisissä ohjeissa, jotka koskevat kaikkia työntekijöitä. Yhtiö odottaa myös toimittajiensa ja alihankkijoidensa toimivan kyseisten periaatteiden mukaisesti – siksi DNA:lla on käytössään vastuullisuusvaatimukset toimittajille ja alihankkijoille (Supplier Code of Conduct) hankinnan ja logistiikan sopimuksissa.

DNA:lla otettiin vuonna 2016 käyttöön anonyymi ilmoituskanava väärinkäytösten tai epäeettisen toiminnan ilmoittamiseksi. Ilmoitukset käsittelee DNA:n ns. Whistle Blowing -työryhmä, jossa on mukana yhtiön lakiasianjohtaja, henkilöstöjohtaja, Fraud Manager ja työsuuhdelakimies.

## DNA:N MONIMUOTOISUUSVISIO

### ASIAKASTYTYVÄISYYS LISÄÄNTYY

Asiakas on strategiamme keskiössä: tavoitteemme on, että meillä on tyytyväisimmät asiakkaat. DNA:n liiketoiminnassa on tärkeää kehittää asiakasymmärrystä jatkuvasti – monimuotoinen työyhteisö osaltaan luo tämän kaltaista osaamista ja johtaa pitkällä tähtäimellä lisääntyneeseen asiakastytyväisyyteen.

### OSAAMINEN MONIPUOLISTUU

Tavoitteemme on olla Suomen halutuimpia työnantajia. Monipuolinen huippuluokan osaaminen on meille kriittinen menestystekijä: meidän tulee ymmärtää muuttuvan yhteiskunnan tarpeita eri kohderyhmien näkökulmasta ja vastata näihin tarpeisiin tarjoomallamme.

### UUDET TYÖNTEON TAVAT JA NÄKÖKULMAT LISÄÄNTYVÄT

Kehitämme itsellemme ja asiakkaillemme uusia, tehokkaampia digitaalisen työn tekemisen tapoja. Haluamme omalla esimerkillämme rakentaa parempaa työelämää Suomessa. Tavoitteemme on houkutella puoleemme monipuolista osaamista pysyäksemme kehityksen aallonharjalla nopeasti muuttuvalla toimialalla. Meidän on organisaationa ja yksilöinä pakko oppia jatkuvasti uutta pärjätäksemme äärimmäisen kovassa kilpailussa.

# RAPORTOINTI PERUSTUU GRI-OHJEISTUKSEEN

DNA:n vuoden 2016 vastuullisuusraportointi on toteutettu edellisvuosien tapaan Global Reporting Initiative (GRI) -viitekehyksen mukaan. Kyseessä oleva raportti on yhtiön seitsemäs GRI-raportti. Raportointijakso on kalenterivuosi, ja DNA julkaisee GRI:n mukaisen vastuullisuusraportin kerran vuodessa vuosikertomuksen yhteydessä. Edellinen raportti julkaistiin 6.3.2016. Tämä raportti on yhtiön kolmas GRI G4 -ohjeiston mukaan toteutettu raportti.

DNA:n vastuullisuusraportointi perustuu GRI:n määrittelemiin ohjeisiin, periaatteisiin ja laskentatapoihin. Raportointi kattaa lähtökohtaisesti DNA Oyj:n, mukaan

lukien DNA Kaupan tiedot. Mahdolliset poikkeamat tai tarkennukset laskentarajaan on ilmoitettu erikseen tunnuslukujen yhteydessä. Samoin mahdolliset muutokset mittaustavassa on ilmoitettu erikseen kyseisten tunnuslukujen yhteydessä.

DNA:n raportointia ohjaa liiketoiminnan tavoitteiden ja sidosryhmien odotusten näkökulmasta tehty olennaisuusmäärittely. Olennaisen näkökohtien määrittely tehtiin vuonna 2014. Näkökohtia arvioitiin sen mukaan, kuinka näkökohta vaikuttaa DNA:n kykyyn luoda arvoa liiketoiminnallaan. Työn lopputuloksena syntyivät DNA:n vastuullisuuden olennaiset näkökohdat:

## Vaatimustenmukaisuus

- Yksityisyydensuoja ja tietoturva
- Eettisten liiketoimintaperiaatteiden noudattaminen
- Elektronikkajäte
- Vastuullinen hankinta

## Tehokkuutta ja kilpailukykyä DNA:lle

- Ympäristön kannalta edistyksellisten ratkaisujen hyödyntäminen ja kehittäminen
- Lasten ja nuorten online-turvallisuus
- Taloudelliset hyödyt sidosryhmille ja yhteiskunnalle
- Palveluiden saatavuus

## Lisäarvoa sidosryhmille

- Investoinnit tietoverkkoon ja yhteiskuntaan
- Asiakastyytyväisyys ja asiakaspalvelu
- Hyvä työnantaja

DNA hyödyntää olennaisuusmäärittelyä vastuullisuusyössään muun muassa tavoiteasetannan, toimenpiteiden ja raportoinnin osalta.

Raportoitavat GRI-tunnusluvut on käsitelty hallituksen tarkastusvaliokunnassa. Yritysvastuupäällikkö vastaa raportoinnin kehittämisestä.



# YMPÄRISTÖTUNNUSLUKUJA

## DNA:N KOKONAISPÄÄSTÖJEN KEHITYS, TCO2\*

	2016**	2015	2014	2013
Kokonaispäästöt	199 647	207 886	226 720	180 200

\* Indikaattorissa mukana Scope 1, 2 ja 3 -päästöt

\*\* Vuonna 2016 Scope 2 -päästöjen laskennassa käytetyt päästökertoimet muuttuivat hieman vuosiin 2012-2015 verrattuna uuden päästölaskentajärjestelmän käyttöönoton myötä. Eron vaikutus kokonaispäästöihin on arviolta 2 %.

## EN15 – SUORAT KASVIHUONEKAASUJEN PÄÄSTÖT (SCOPE 1) (TCO2)

	2016	2015	2014	2013	2012
Suorat kasvihuonekaasujen päästöt	593	662	835	1 104	569

## EN16 – EPÄSUORAT KASVIHUONEKAASUJEN PÄÄSTÖT (SCOPE 2) (TCO2)

	2016*	2015*	2014	2013	2012
Epäsuorat kasvihuonekaasujen päästöt	9 008**	29 707	30 101	28 846	25 863

\* Vuoden 2015 ja 2016 energiankulutuksessa on huomioitu myös Suomen Yhteisverkko Oy:n radioverkon sähkönkulutus. DNA Oyj omistaa 49 prosenttia Suomen Yhteisverkko Oy:n osakkeista.

\*\* DNA seuraa energiankulutuksesta aiheutuvia päästöjä käyttäen markkinalähtöistä päästölukemaa (market-based), jossa on huomioitu mm. DNA:n hankkimat alkuperätakuut. DNA:n päästöjen aluekohtaiset päästöt (location-based) ovat 29 037 tCO2, jotka perustuvat Suomen sähköntuotannon ominaishiilidioksidipäästöihin.

EN17 – MUUT EPÄSUORAT KASVIHUONEKAASUJEN PÄÄSTÖT (SCOPE 3) (TCO<sub>2</sub>)

	2016	2015	2014	2013	2012
Scope 3, liikematkustus*	993	853	743	616	721
Scope 3, yhteensä**	190 046	177 516	195 784	150 250	N/A

\* Liikematkustuksen päästöt sisältyvät 2013, 2014, 2015 ja 2016 osalta myös kokonaispäästölukemaan.

\*\* Scope 3 päästölaskentaa tarkennettiin ja laajennettiin v. 2013. Laskenta pohjautuu Greenhouse Gas Protocol Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard -ohjeistukseen, joka julkaistiin keväällä 2013.

EN18 – RADIOVERKON PÄÄSTÖT SUHTEUTETTUNA VERKON DATAMÄÄRÄÄN (TCO<sub>2</sub>/TTAVU)\*

	2016	2015	2014	2013
Radioverkon päästöt suhteutettuna verkon datamäärään	0,02	0,14	0,26	0,39

\* Indikaattorissa mukana scope 1, 2 ja 3 -päästöt.

EN18 – DNA:N PÄÄSTÖT SUHTEUTETTUNA LIIKEVAIHTOON (TCO<sub>2</sub>/MEUR)\*

	2016	2015	2014	2013
Päästöt suhteutettuna liikevaihtoon	232	251	272	235

\* Indikaattorissa mukana scope 1, 2 ja 3 -päästöt.

## EN4 – ORGANISAATION ULKOPUOLINEN ENERGIAKULUTUS (TJ)

	2016	2015	2014
Organisaation ulkopuolinen kokonaisenergiankulutus terajouleina*	1,3	1,4	1,3

\* Organisaation ulkopuolisesta energiankulutuksesta kerätään rajoitetusti tietoja EN17 / Scope 3 -arviointia varten. Tähän indikaattoriin on sisällytetty sama DNA:n myymien tuotteiden ja palveluiden käytön aikainen energiankulutus kuin EN17-indikaattoriin, eli DNA:n asiakkailleen tarjoama Googlen toimistoviestintäpalvelu. Energiankulutus on arvioitu Googlen ilmoittaman keskimääräisen kulutuksen mukaisesti.

## EN3 – ORGANISAATION OMA ENERGIANKULUTUS (TJ)

	2016*	2015	2014	2013	2012
Uusiutumattomien polttoaineiden kokonaiskulutus**:					
- Diesel ja bensiini	6,2	7,2	6,6	6,3	6,3
- Polttoöljy	1,0	1,2	1,4	1,5	1,6
Uusiutuvien polttoaineiden kulutus	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Sähkön kulutus	521,9	422,9	367,5	355,0	346,0
Lämmön kulutus	16,1	21,6	15,9	21,0	19,0
Jäähdytyksen kulutus	4,0	3,5	N/A	N/A	N/A
Höyryn kulutus	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Energian myynti	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Kokonaisenergian kulutus	549,2	456,3	391,5	383,8	373,0

\* Vuoden 2015 ja 2016 energiankulutuksessa on huomioitu myös Suomen Yhteisverkko Oy:n radioverkon sähkönkulutus. DNA Oyj omistaa 49 prosenttia Suomen Yhteisverkko Oy:n osakkeista.  
 \*\* Laskennassa on oletettu, että kaikki DNA:n omistamien autojen polttoaine on peräisin uusiutumattomista energialähteistä.

## EN23 – JÄTTEIDEN KOKONAISMÄÄRÄ JAOTELTUNA JÄTELAJEITTAIN JA KÄSITTELYTAVAN MUKAISESTI (TONNIA)\*

	2016***	2015	2014	2013	2012
Vaaralliset jätteet, yhteensä**	18	8	26	6	14
Muut jätteet, yhteensä	867	540	698	510	703
Kierrätettävä jäte	799	478	531	398	N/A
Poltettava jäte	44	37	121	80	N/A
Loppusijoitettava jäte	25	25	46	32	N/A
Kaikki jätteet yhteensä	885	548	724	516	717

\* Jäteraportointi perustuu jäteoperaattoreilta saatuihin tietoihin.

\*\* Ongelmajättemääristä eri käsittelytavoitain ei ollut saatavissa tarkkoja tietoja. Pääosan ongelmajätteestä muodostavat lijiyakut, joiden materiaalit kierrätetään (lijiy, kemikaalit) tai poltetaan energiantuotantolaitoksissa (muovi).

\*\*\* Vuonna 2016 jäteraportoinnin päästökertoimet muuttuivat hieman vuosiin 2012–2015 verrattuna uuden päästölaskentajärjestelmän käyttöönoton myötä. Eron vaikutus kokonaispäästöihin on arviolta 0,05 %. Kierrätettävän jätteen osuus kasvoi vuonna 2016 johtuen matkapuhelinverkon rakentamisen yhteydessä vapautuvasta tekniikasta.

# SOSIAALISEN VASTUUN TUNNUSLUKUJA

## TYÖSUHDEMUODOT

Työsuhdemuoto	2016	2015	2014	2013	2012
Toistaiseksi	1644	1626	1710	1537	1403
Määräaikaiset	24	48	29	26	24
<b>Yhteensä</b>	<b>1668</b>	<b>1674</b>	<b>1739</b>	<b>1563</b>	<b>1427</b>

## TYÖAIKAMUODOT

Työaikamuodot	2016	2015	2014	2013	2012
Kokoaikaiset	1590	1636	1651	1468	1336
Osa-aikaiset	78	38	88	95	91
<b>Yhteensä</b>	<b>1668</b>	<b>1674</b>	<b>1739</b>	<b>1563</b>	<b>1427</b>

## SUKUPUOLIJAKAUMA

Sukupuolen mukaan	2016	2015	2014	2013	2012
Naiset	683	676	1022	668	611
Miehet	985	998	717	895	816
<b>Yhteensä</b>	<b>1668</b>	<b>1674</b>	<b>1739</b>	<b>1563</b>	<b>1427</b>

## IKÄJAKAUMA

Ikäryhmittäin	2016*	2015	2014	2013	2012
< 25	2 %	3 %	5 %	5 %	6 %
25-35	30 %	31 %	31 %	32 %	31 %
36-45	36 %	35 %	32 %	32 %	31 %
46-55	22 %	22 %	22 %	22 %	23 %
56-63	9 %	9 %	9 %	8 %	9 %
Yli 63	1 %				
<b>Yhteensä</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

\* Vuonna 2016 DNA-konsernin ikäryhmät määriteltiin uudelleen ja ne ovat aikaisemmista vuosista hieman poikkeavat.

## NAISTEN PROSENTTIOSUUS HENKILÖSTÖRYHMITÄIN

Naisia on henkilöstöryhmistä seuraavasti:	2016	2015	2014	2013	2012
Johtajista	26 %	24 %	30 %	21 %	25 %
Ylemmistä toimihenkilöistä	27 %	26 %	25 %	26 %	25 %
Toimihenkilöistä	47 %	47 %	48 %	49 %	36 %
Työntekijöistä	0 %	0 %	3 %	6 %	15 %

## GRI-INDEKSI

GRI	Indikaattori	Viite	Ulkoinen varmennus
<b>Yleinen sisältö</b>			
Strategia ja analyysi			
G4-1	Toimitusjohtajan katsaus	Toimitusjohtajan katsaus	-
G4-2	Keskeiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet	Toimitusjohtajan katsaus, Toimintaympäristö, Strategia, Hallituksen toimintakertomus	Tilipäätös ja hallituksen toimintakertomus tilintarkastettu
Organisaation taustakuvaus			
G4-3	Raportoivan organisaation nimi	DNA Oyj	-
G4-4	Tärkeimmät tavaramerkit/brändit sekä tuotteet ja palvelut	Tärkein tavaramerkki on DNA. Tuotteista ja palveluista katso Vuosi 2016 ja Liiketoiminta	-
G4-5	Organisaation pääkonttorin sijainti	Konsernitilinpäätöksen liitetiedot: kohta 1 Konsernin perustiedot	Tilipäätös ja hallituksen toimintakertomus tilintarkastettu
G4-6	Toimintamaiden lukumäärä ja maat, joissa organisaatio toimii tai jotka ovat merkittäviä raportissa kuvattujen olennaisten yritysvastuun näkökohtien osalta	DNA:n liiketoiminta sijoittuu lähes 100-prosenttisesti Suomeen. Suomen toimintoja tuetaan muutamilla myynti- ja palveluhenkilöllä ulkomailla. Tarkemmin DNA:n tytäryhtiöistä ks. konsernitilinpäätöksen liitetiedot: kohta 31 Lähipiiritapahtumat	Tilipäätös ja hallituksen toimintakertomus tilintarkastettu
G4-7	Organisaation omistusrakenne ja yhtiömuoto	Avainluvut. Katso myös Tilinpäätöksen kohta Osakkeet ja osakkeenomistajat	Tilipäätös ja hallituksen toimintakertomus tilintarkastettu
G4-8	Markkina-alueet	DNA:n liiketoiminta sijoittuu lähes 100-prosenttisesti Suomeen. Suomen toimintoja tuetaan muutamilla myynti- ja palveluhenkilöllä ulkomailla. Tarkemmin DNA:n tytäryhtiöistä ks. konsernitilinpäätöksen liitetiedot: kohta 31 Lähipiiritapahtumat	Tilipäätös ja hallituksen toimintakertomus tilintarkastettu
G4-9	Raportoivan organisaation koko	Henkilöstön lukumäärä 31.12.2016: 1 668	Tilipäätös ja hallituksen toimintakertomus tilintarkastettu
G4-10	Henkilöstön määrä työsuhteen ja työsopimuksen mukaan, alueellisesti ja sukupuolen mukaan jaoteltuna	DNA-konsernissa oli 31.12.2016 yhteensä 1 668 työntekijää, joista toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa oli 1 644 henkilöä ja määräaikaisessa työsuhteessa 24 henkilöä. Kokoaikaisia työntekijöitä oli 1 590 ja osa-aikaisia 78 henkilöä. Sosiaalisen vastuun tunnuslukuja.	-
G4-11	Kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten piiriin kuuluva henkilöstö	Koko DNA-konsernin henkilöstö kuuluu yleissitovien työehtosopimusten piiriin henkilöstöryhmän mukaisesti. Työntekijät kuuluvat Energia-ICT-Verkostoalan TES:iin ja toimihenkilöt ja ylemmät toimihenkilöt ICT-alan TES:iin toimihenkilöille ja ylemmille toimihenkilöille.	-
G4-12	Organisaation toimitusketju	Toimitusketju	-
G4-13	Merkittävät muutokset organisaation koossa, rakenteessa, omistusrakenteessa tai toimitusketjussa raportointijaksolla	Hallituksen toimintakertomus	Tilipäätös ja hallituksen toimintakertomus tilintarkastettu
G4-14	Varovaisuuden periaatteen soveltaminen	Riskienhallinta	-

G4-15	Organisaation hyväksymät tai edistämät ulkopuolisten toimijoiden periaatteet tai aloitteet	DNA allekirjoitti syksyllä 2010 nuorten teini-ikäisten ja lasten turvallista matkapuhelimen käyttöä koskevat kansalliset käytännesäännöt. Samana syksynä DNA allekirjoitti myös eurooppalaisen puitesopimuksen, jonka tarkoitus on parantaa varhaisien ja lasten matkapuhelinkäytön turvallisuutta (European Framework for Safer Mobile Use, SMF). DNA allekirjoitti Monimuotoisuussitoumuksen ja liittyi Suomen Monimuotoisuusverkostoon vuonna 2012. DNA liittyi vuonna 2015 EU:n avoimuusrekisteriin.	-
G4-16	Jäsenyydet järjestöissä ja edunvalvontaorganisaatioissa	DNA on Groupe Speciale mobile Association GSM:n, Tietoliikenteen ja tietotekniikan keskusliitto FiCom:in, Palveluolajien työnantajat Paltan, Amcham Finlandin, Mainostajien liiton, IAB Finlandin, Asiakkuusmarkkinointiliiton ASML:n sekä Helsingin seudun keskuskauppakamarin jäsen. Lisäksi DNA on yritysvastuuverkosto FIBS ry:n sekä Suomen monimuotoisuusverkoston jäsen. DNA käy aktiivista vuoropuhelua myös eri viranomaisten ja poliittisten vaikuttajien kanssa. Sidosryhmäsuhteet	-

#### Tunnistetut olennaiset näkökohdat ja laskentarajat

G4-17	Konsernin laskentaraja	Liiketoiminta. Katso myös Liiketoiminta-alueiden kehitys sekä konsernitilinpäätöksen liitetiedot kohta 16 Osuudet osakkuusyhtiöissä ja kohta 31 Lähipiiritapahtumat	Tilipäätös ja hallituksen toimintakertomus tilintarkastettu
G4-18	Raportin sisällönmäärittely	DNA on määritellyt vuoden 2016 vastuullisuusraportin sisällön GRI G4-olennaisuusprosessin mukaisesti. Olennaisuusmäärittely tehtiin vuonna 2014. GRI-osio	-
G4-19	Olennaiset näkökohdat	DNA on määritellyt vuoden 2016 vastuullisuusraportin sisällön GRI G4-olennaisuusprosessin mukaisesti. Olennaisuusmäärittely tehtiin vuonna 2014. GRI-osio	-
G4-20	Olennaisia näkökohtia koskevat laskentarajat organisaation sisällä	Näkökohtia koskevat laskentarajat organisaation sisällä: Taloudellisen ja sosiaalisen vastuun tunnuslukujen osalta raportointiraja on DNA-konserni. Raportointirajan määrittelee DNA-konsernin taloudellinen raportointi. Siksi DNA:n 2016 vastuullisuusraportissa on otettu huomioon radioverkon sähkönkulutuksen sekä hankintojen osalta myös Suomen Yhteisverkko Oy, jonka osakkeista DNA Oyj omistaa 49 prosenttia. DNA:n vuoden 2016 taloudellisessa raportoinnissa Suomen Yhteisverkko Oy on huomioitu 44-prosenttisesti ja samoin myös Suomen Yhteisverkko Oy:n radioverkon sähkönkulutus on otettu huomioon vastuullisuusraportissa 44-prosenttisesti.	-
G4-21	Olennaisia näkökohtia koskevat laskentaraja organisaation ulkopuolella	Näkökohtia koskevat laskentarajat organisaation sisällä: Taloudellisen ja sosiaalisen vastuun tunnuslukujen osalta raportointiraja on DNA-konserni. Raportointirajan määrittelee DNA-konsernin taloudellinen raportointi. Siksi DNA:n 2016 vastuullisuusraportissa on otettu huomioon radioverkon sähkönkulutuksen sekä hankintojen osalta myös Suomen Yhteisverkko Oy, jonka osakkeista DNA Oyj omistaa 49 prosenttia. DNA:n vuoden 2016 taloudellisessa raportoinnissa Suomen Yhteisverkko Oy on huomioitu 44-prosenttisesti ja samoin myös Suomen Yhteisverkko Oy:n radioverkon sähkönkulutus on otettu huomioon vastuullisuusraportissa 44-prosenttisesti.	-

## GRI-OSIO

G4-22	Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa	Mahdolliset poikkeamat tai tarkennukset raportin laskentarajassa on ilmoitettu erikseen tunnuslukujen yhteydessä. Katso tarkemmin kohdasta GRI-osio.	-
G4-23	Merkittävät muutokset raportin laajuudessa ja näkökohtien laskentarajoissa	Mahdolliset poikkeamat tai tarkennukset raportin laskentarajassa on ilmoitettu erikseen tunnuslukujen yhteydessä. Katso tarkemmin kohdasta GRI-osio.	-

### Sidosryhmävuorovaikutus

G4-24	Luettelo organisaation sidosryhmistä	DNA:lle tärkeitä sidosryhmiä ovat muun muassa asiakkaat, osakkeenomistajat, sijoittajat ja analyttikot, henkilöstö, alihankkijat ja yhteistyökumppanit, kansalaisjärjestöt, viranomaiset ja poliittiset päättäjät, media, rahoitus- ja vakuutusmarkkinat, työmarkkina- ja muut järjestöt sekä kilpailijat. Sidosryhmäsuhteet	-
G4-25	Sidosryhmien määrittely- ja valintaperusteet	Sidosryhmät on määritelty osana olennaisuusanalyysin päivittämistä. DNA:lle tärkeitä sidosryhmiä ovat muun muassa asiakkaat, henkilöstö, osakkeenomistajat, sijoittajat, analyttikot, alihankkijat, kansalaisjärjestöt, viranomaiset ja poliittiset päättäjät, media, rahoitus- ja vakuutusmarkkinat, työmarkkina- ja muut järjestöt sekä kilpailijat. Sidosryhmäsuhteet	-
G4-26	Sidosryhmätoiminnan periaatteet	Asiakas, Sidosryhmäsuhteet	-
G4-27	Sidosryhmien esille nostamat tärkeimmät asiat ja huolenaiheet	GRI-osio	-

### Raportin kuvaus

G4-28	Raportointijakso	GRI-raportti raportoidaan vuositasolla ja julkaistaan vuosikertomuksen yhteydessä vuosittain.	-
G4-29	Edellisen raportin päiväys	6.3.2016	-
G4-30	Raportin julkaisu tiheys	Vuosittain	-
G4-31	Yhteystiedot, josta voi tilata raportin ja kysyä siihen liittyviä lisätietoja	Yhteystiedot (GRI-osiossa)	-
G4-32	GRI-sisältövertailu	GRI-indeksi	-
G4-33	Lähestymistapa ulkoiseen varmennukseen	DNA:n vuoden 2016 vastuullisuusraporttia ei ole varmennettu muutoin kuin siten, että DNA Oyj:n tilintarkastaja on tilintarkastanut yhtiön tilinpäätöksen ja hallituksen toimintakertomuksen.	-

### Hallinto

G4-34	Hallintorakenne ja valiokunnat	Hallinnointi	-
G4-35	Vastuunjako	Vastuullisuus DNA:lla	-
G4-36	Vastuuhenkilöt	Vastuullisuus DNA:lla, Yhteystiedot (GRI-osiossa)	-
G4-37	Sidosryhmien konsultointi	Osakkeenomistajat käyttävät päätösvaltaansa yhtiökokouksessa. DNA:n hallituksessa ei ole henkilöstön edustajaa. Henkilöstön edustajat osallistuvat yhtiön laajennetun johtoryhmän kokouksiin. Katso myös Selvitys hallinnointi- ja ohjausjärjestelmästä	-
G4-38	Hallituksen kokoonpano	Hallinnointi	-



G4-39	Hallituksen puheenjohtajan asema	DNA Oyj:n hallituksen puheenjohtaja ei ole yhtiön toimivan johdon jäsen. Katso Hallitus ja Hallituksen jäsenet	-
G4-40	Hallituksen valinta	Hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten nimitys- ja valintaprosessista katso Hallitus.	-
G4-41	Eturistiriitojen välttäminen	Hallituksen jäsen ei osallistu sellaisen päätöksen tekemiseen, jonka osalta hänen tulee eturistiriidan johdosta lain mukaan jäädä itsensä. Katso tarkemmin Hallitus.	-
G4-42	Hallituksen rooli organisaation tarkoituksen, arvojen ja strategian määrittelyssä	Strategia ja Hallinto	-
G4-44	Hallituksen suorituksen arviointi	Hallitus arvioi toimintaansa vuosittain itsearviointina. Itsearviointi aloitettiin vuonna 2016 ja raportti valmistuu vuoden 2017 puolella.	-
G4-45	Hallituksen rooli riskien tunnistamisessa ja hallinnassa	Hallitus valvoo vastuullisuuden toteutumista samoin periaattein, joilla se valvoo yhtiön muutakin toimintaa. Katso tarkemmin Hallitus ja Riskienhallinta	-
G4-46	Riskienhallinnan tehokkuuden arviointi	Hallitus valvoo vastuullisuuden riskienhallinnan toteutumista samoin periaattein, joilla se valvoo yhtiön muun riskienhallinnan toteutumista. Katso tarkemmin Hallitus, Vastuullisuus DNA:lla sekä Riskienhallinta	-
G4-47	Riskiarviointien frekvenssi	Hallitus valvoo vastuullisuuden riskienhallinnan toteutumista samoin periaattein, joilla se valvoo yhtiön muun riskienhallinnan toteutumista. Katso tarkemmin Hallitus, Vastuullisuus DNA:lla sekä Riskienhallinta	-
G4-48	Yritysvastuuraportin hyväksyminen	Vastuullisuus DNA:lla	-
G4-49	Epäkohtien kommunikointi	Vastuullisuuteen liittyvien epäkohtien kommunikointi tapahtuu hallitukselle.	-
G4-50	Hallitukselle raportoidut epäkohdat	Raportointikautena ei ole noussut esiin erityisiä vastuullisuuteen liittyviä epäkohtia.	-
G4-51	Hallituksen ja ylimmän johdon palkitseminen	DNA:n palkitsemisperiaatteisiin ei sisälly erityistä määrittelyä vastuullisuuden tulosten vaikutuksista johdon palkitsemisperusteisiin. Tarkemmin hallituksen ja johdon palkitsemisesta katso konsernitilinpäätöksen liitetiedot: kohta 13 Osakekohtainen tulos ja kohta 9 Työsuhde-etuuksista aiheutuvat kulut. Katso myös linkki Hallinnointi - Palkitseminen.	Tilipäätös ja hallituksen toimintakertomus tilintarkastettu
G4-53	Sidosryhmien näkemysten huomiointi	Osakkeenomistajat käyttävät päätösvaltaansa yhtiökokouksessa. DNA:n hallituksessa ei ole henkilöstön edustajaa. Henkilöstön edustajat osallistuvat yhtiön laajennetun johtoryhmän kokouksiin. Katso myös Selvitys hallinnointi- ja ohjausjärjestelmästä sekä Palkitseminen.	-
<b>Liiketoiminnan eettisyys</b>			
G4-56	Arvot ja liiketoimintaperiaatteet	Strategia, Vastuullisuus DNA:lla, Asiakas	-

## GRI-OSIO

G4-58	Epäiltyjen väärinkäytösten ilmoittaminen	<p>DNA:n oman henkilöstön työtä ohjaavat konsernin eettiset ohjeet (ns. Code of Conduct). Eettisissä ohjeissa linjataan konsernin arvot, toimintatavat sekä yhteydenottokanavat ja toimenpiteet epäselvissä tilanteissa. Eettiset ohjeet viedään konkreettisesti yhtiön toimintapolitiikkoihin. DNA:n hallitus hyväksyy eettiset ohjeet ja niitä päivitetään keskimäärin joka toinen vuosi. DNA:n päivitetty eettiset ohjeet lanseerattiin vuonna 2016.</p> <p>DNA:n eettisissä ohjeissa kehoitetaan ilmoittamaan mahdollisista väärinkäytösepäilyistä esimiehelle, HR-osastolle tai lakiosastolle. Lisäksi DNA:lla otettiin vuonna 2016 käyttöön anonyymi ilmoituskanava väärinkäytösten tai epäeettisen toiminnan ilmoittamiseksi. Ilmoitukset käsittelee DNA:n ns. Whistle Blowing -työryhmä, jossa on mukana yhtiön lakiasiainjohtaja, henkilöstöjohtaja, Fraud Manager ja työsuhdelakimies.</p>	-
-------	--	--	---

### Erityinen sisältö

#### Johtamistavan kuvaus

	Yleinen johtamistavan kuvaus (DMA)	Vastuullisuus DNA:lla, GRI-osio	-
--	------------------------------------	---------------------------------	---

#### Taloudellinen vastuu

G4-EC1	Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen	Katso DNA:n taloudelliset vaikutukset toimintaympäristöön, Yhteiskunta. Lisätietoa Konsernin tuloslaskelma.	Tilipäätös ja hallituksen toimintakertomus tilintarkastettu
G4-EC2	Ilmastonmuutoksen aiheuttamat taloudelliset vaikutukset sekä muut riskit ja mahdollisuudet liittyen organisaation toimintaan	DNA teki syksyllä 2013 laajan ilmastonmuutoksen riskiarvion. Lisätietoa kohdassa: Ilmasto, Ympäristötunnuslukuja	-
G4-EC3	Organisaation eläkesitoumusten kattavuus	Konsernitiilinpäätöksen liitetiedot: kohta 2 Tilinpäätöksen laatimisperiaatteet ja kohta 24 Eläkevelvoitteet	Tilipäätös ja hallituksen toimintakertomus tilintarkastettu
G4-EC4	Valtiolta saadut avustukset	Vuonna 2016 DNA ei saanut julkisia avustuksia.	-
G4-EC7	Infrastruktuuri-investointien ja yleishyödyllisten palvelujen tuen kehitys ja vaikutukset	Yhteiskunta, Verkkoinfrastruktuuri	-
G4-EC9	Paikallisten ostojen osuus merkittävässä toimipaikoissa	Tällä hetkellä DNA ei kerää tietoja paikallisten ostojen osuudesta merkittävässä toimipaikoissa.	-

#### Ympäristövastuu

G4-EN3	Organisaation oma energian kulutus	Ilmasto, Ympäristötunnuslukuja	-
G4-EN4	Organisaation ulkopuolinen energian kulutus	Ilmasto, Ympäristötunnuslukuja	-
G4-EN15	Suorat kasvihuonekaasujen päästöt (scope 1)	Ympäristötunnuslukuja	-
G4-EN16	Epäsuorat kasvihuonekaasujen päästöt (scope 2)	Ympäristötunnuslukuja	-
G4-EN17	Muut epäsuorat kasvihuonekaasujen päästöt (scope 3)	Ympäristötunnuslukuja	-
G4-EN18	Kasvihuonekaasujen päästöintensiteetti	Ympäristötunnuslukuja	-
G4-EN23	Jätteiden kokonaismäärä jaoteltuna jätelajeittain ja käsiteltävän mukaisesti	Ympäristötunnuslukuja	-
G4-EN27	Tuotteiden ja palveluiden ympäristövaikutusten vähentämistoimenpiteiden laajuus	Toimitusketju, Ilmasto, Ympäristötunnuslukuja	-

G4-EN32	Prosenttiosuus uusista toimittajista, jotka on arvioitu ympäristökriteerien mukaisesti	DNA:lla on käytössään toimittajille suunnatut vastuullisuusvaatimukset (ns. Supplier Code of Conduct), jossa toimittaja veloitetaan noudattamaan ympäristösäännöksiä ja lakeja. Vastuullisuusvaatimukset olivat mukana merkittävässä osassa v. 2016 solmittuja uusia hankinnan ja logistiikan sopimuksia. Tarkkaa prosenttiosuutta ei tällä hetkellä ole saatavilla.  Toimittajien vastuullisuusvaatimukset perustuvat YK:n ihmisoikeusjulistukseen sekä Kansainvälisen työjärjestön ILO:n perussopimuksiin työntekijän perusoikeuksista. Lisäksi se kattaa ympäristövastuun näkökohdat. Vastuullisuusvaatimukset veloitavat myös toimittajan alihankkijoita noudattamaan samoja kriteerejä.	-
---------	--	--	---

#### Sosiaalinen vastuu

G4-LA1	Uuden palkatun henkilöstön kokonaismäärä ja osuus sekä henkilöstön vaihtuvuus jaoteltuna ikäryhmittäin, sukupuolen mukaan ja alueittain	Henkilöstön keskimääräinen vaihtuvuus DNA-konsernissa vuonna 2016 oli 7,0 %. (Vuonna 2015 keskimääräinen vaihtuvuus oli 11,1 %). Laskennassa ei ole huomioitu määräaikaista työsuhteita eikä konsernin sisäistä liikkuvuutta.	-
G4-LA2	Kokoaikaisen henkilöstön henkilöstöetuudet, joita ei tarjota määräaikaiselle tai osa-aikaiselle henkilöstölle merkittävässä toimipaikoissa	DNA Oyj:n kaikille työntekijöille tarjotaan samat edut riippumatta työsuhteen muodosta. DNA Kauppa Oy:ssa on omat yhteiset edut ja käytännöt työsuhteen muodosta riippumatta.	-
G4-LA4	Uudelleenjärjestelytilanteissa noudatettava vähimmäisilmoitusaika ja sen sisältyminen kollektiivisiin työehtosopimuksiin	Muutostilanteissa on noudatettu vähintään työehtosopimuksen mukaisia irtisanomisaikoja.	-
G4-LA5	Osuus kokonaistyövoimasta, joka on edustettuna virallisissa henkilöstön ja johdon yhteisissä työterveyttä ja -turvallisuutta valvovissa ja neuvoantavissa toimikunnissa	DNA Oyj:ssa on valittu lakisääteinen työsuojelu-toimikunta, joka koostuu alueellisista työsuojeluvaltuutetuista. Toimikunnassa on viisi työsuojeluvaltuutettua, myös DNA Kaupan, sekä työsuojelupäällikkö. Toimikunta kokoontuu kvartaaleittain.	-
G4-LA6	Tapaturmatyypit, tapaturmataajuus, ammattitautitaajuus, menetetyt työpäivät, poissaolot ja työhön liittyvät kuolemantapaukset jaoteltuna alueittain ja sukupuolen mukaan	Sairauspoissaolojen suhteellinen määrä DNA-konsernissa oli 4,7 % vuonna 2016 (vastaava luku 4,9 % v. 2015). Työhön liittyviä kuolemantapauksia oli nolla kappaletta, työtapaturmien määrä oli 22 (v. 2015: 20) ja menetettyjen työpäivien määrä (työperäiset syyt) oli 22 (v. 2015: 22). 68 % työtapaturmista tapahtui työmatkalla töihin tai kotiin mennessä.	-
G4-LA8	Ammattiliittojen kanssa tehtyjen sopimusten sisältämät terveys- ja turvallisuusteemat	DNA:n näkemyksen mukaan Suomessa lakisääteinen työsuojelutoiminta kattaa indikaattorin mukaisen toiminnan. Työsuojelutoimikuntaan 2016 kuuluivat yksi työsuojeluvaltuutettu nimetyltä alueelta (yhteensä 4 työsuojeluvaltuutettua), työsuojelupäällikkö sekä toimitilahallinnon ja henkilöstöhallinnon edustajat. Työsuojelutoimikunta kokoontuu kvartaaleittain ja vakioasialistalla ovat muun muassa tapaturmatilastojen, sairauspoissaolotilastojen sekä ylityötilastojen läpikäynti sekä mahdollisiin työsuojelullisiin epäkohtiin puuttuminen mm. henkilökunnalta saadun palautteen pohjalta.	-
G4-LA9	Keskimääräiset koulutustunnit vuodessa henkilöä kohden jaoteltuna sukupuolen mukaan ja henkilöstöryhmittäin	Koulutustunteja/henkilö vuonna 2016 keskimäärin naiset/miehet. DNA Oyj:n ylemmät toimihenkilöt 17/24, toimihenkilöt 12/12, työntekijät -/-, johtajat 36/21. DNA Welho Oy:n ylemmät toimihenkilöt 17/18, toimihenkilöt 14/11, työntekijät -/5, johtajat -/60. DNA Kauppa Oy:n ylemmät toimihenkilöt -/16, toimihenkilöt 5/9, työntekijät -/-, johtajat -/14. Keskimäärin/henkilö, koko konserni: 15	-

## GRI-OSIO

G4-LA10	Osaamisen kehittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen liittyvät ohjelmat, jotka tukevat henkilöstön jatkuvaa työllisyyttä ja antavat tukea työsuhteen päättymistilanteissa	Johtamisen erikoisammattitutkinto (JET) -ryhmiä DNA:lla oli yhteensä kahdeksan vuoden 2016 loppuun mennessä: noin 130 oppilasta, joista valmistuneita 64 ja osatutkintojen suorittaneita 7. DNA Kauppa Oy:llä valmistui kahdessa Kaupan esimiehen erikoisammattitutkinto -ryhmässä yhteensä noin 20 oppilasta ja DNA:n asiakaspalvelussa Myynnin ammattitutkinto -ryhmässä 10 oppilasta. Merkonomitutkintoa opiskelee yhteensä 14 henkilöä, joista osatutkintoja suorittanut 4 henkilöä.	-
G4-LA11	Säännöllisten suoritusarviointien ja kehityskeskustelujen piirissä olevan henkilöstön osuus	DNA Oyj:ssä ja DNA Welho Oy:ssä käytiin tavoite- ja kehityskeskustelut paikalla olevien vakituisten ja vuokratyöntekijöiden kanssa sekä määräaikaisten kanssa läpi organisaation. Kehityskeskusteluiden osalta kappalemäärien seurannan sijaan siirryttiin laadulliseen seurantaan: henkilöstöltä kysyttiin tyytyväisyyttä kehityskeskusteluihin toukokuussa tyytyväisyyskyselyllä. DNA Kauppa Oy:ssä tavoite- ja kehityskeskustelut korvattiin säännöllisillä henkilökohtaisilla keskusteluilla työntekijän ja esimiehen välillä. Keskusteluiden tavoitteena on toimenkuvan läpikäynti, edellisen vuoden tavoitteiden toteutumisen arviointi ja uusien tavoitteiden asettaminen, työhön liittyvien odotusten ymmärtäminen sekä palautteen saaminen työsuorituksista. Tavoite- ja kehityskeskusteluissa vahvistetaan jokaisen työntekijän roolia strategian toteutumisen näkökulmasta. Lisäksi käydään myyntikeskusteluja tarpeen mukaan. Myyntikeskusteluissa keskitytään osaamisen kehittämiseen.	-
G4-LA12	Organisaation hallintoelinten kokoonpano ja henkilöstön jakauma henkilöstöryhmittäin jaoteltuna sukupuolen, ikäryhmän, vähemmistöryhmän ja muiden monimuotoisuuteen liittyvien tekijöiden mukaisesti	Raportointikauden aikana hallituksen kuudesta jäsenestä naisia oli kaksi. Konsernin johtoryhmässä yhdeksästä jäsenestä naisia oli yksi. Hallitus, Johtoryhmä, Sosiaalisen vastuun tunnuslukuja	-
G4-LA14	Prosenttiosuus uusista toimittajista, jotka on arvioitu työoloihin liittyvien kriteerien mukaisesti	DNA:lla on käytössään toimittajille suunnatut vastuullisuusvaatimukset (ns. Supplier Code of Conduct), jossa toimittaja veloitetaan noudattamaan ympäristösäännöksiä ja lakeja. Vastuullisuusvaatimukset olivat mukana merkittävässä osassa v. 2016 solmittuja uusia hankinnan ja logistiikan sopimuksia. Tarkkaa prosenttiosuutta ei tällä hetkellä ole saatavilla.  Toimittajien vastuullisuusvaatimukset perustuvat YK:n ihmisoikeusjulistukseen sekä Kansainvälisen työjärjestön ILO:n perussopimuksiin työntekijän perusoikeuksista. Lisäksi se kattaa ympäristövastuun näkökohdat. Vastuullisuusvaatimukset velvoittavat myös toimittajan alihankkijoita noudattamaan samoja kriteerejä.	-
G4-HR3	Syrjintätapausten lukumäärä ja niihin liittyvät korjaavat toimenpiteet	DNA-konsernissa ei ollut syrjintätapauksia vuonna 2016.	-
G4-HR10	Prosenttiosuus uusista toimittajista, jotka on arvioitu ihmisoikeuksiin liittyvien kriteerien mukaisesti	DNA:lla on käytössään toimittajille suunnatut vastuullisuusvaatimukset (ns. Supplier Code of Conduct), jossa toimittaja veloitetaan noudattamaan ympäristösäännöksiä ja lakeja. Vastuullisuusvaatimukset olivat mukana merkittävässä osassa v. 2016 solmittuja uusia hankinnan ja logistiikan sopimuksia. Tarkkaa prosenttiosuutta ei tällä hetkellä ole saatavilla.  Toimittajien vastuullisuusvaatimukset perustuvat YK:n ihmisoikeusjulistukseen sekä Kansainvälisen työjärjestön ILO:n perussopimuksiin työntekijän perusoikeuksista. Lisäksi se kattaa ympäristövastuun näkökohdat. Vastuullisuusvaatimukset velvoittavat myös toimittajan alihankkijoita noudattamaan samoja kriteerejä.	-

Yhteiskunta

G4-SO3	Lahjontaan liittyvän riskiarvioinnin läpikäyneiden liiketoimintayksiköiden lukumäärä ja prosenttiosuus sekä tunnistetut merkittävät riskit	Lahjonta on täysin kielletty DNA:n eettisissä ohjeissa. Yhtiöllä on lisäksi erilliset ohjeet liikelahjojen antamiseen ja vastaanottamiseen. Yhtiössä ei ole erillistä riskienarviointiprosessia korruptioon liittyen.	-
G4-SO4	Korruption vastaisiin politiikkoihin ja menettelytapoihin liittyvä kommunikointi ja koulutus	Yritysvastuupäällikkö ja Fraud Manager on kouluttanut DNA:n henkilöstöä korruptioon ja sen ehkäisemiseen liittyvistä konsernin toimintatavoista.	-
G4-SO5	Vahvistetut lahjontatapaukset ja niihin liittyvät toimenpiteet	DNA:ssa ei ilmennyt yhtään lahjontatapausta vuoden 2016 aikana.	-
G4-SO6	Poliittisten tukien kokonaisarvo jaoteltuna maittain ja edunsaajittain	DNA:n periaate on olla tukematta puolueita, poliitikkoja tai vastaavia instituutioita. Sen mukaisesti DNA ei ole antanut kyseisen kaltaista tukea vuonna 2016.	-
G4-SO7	Kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin ja määräävän markkina-aseman väärinkäyttöön liittyvien oikeustoimien lukumäärä ja oikeuden päätökset	Kilpailusääntöjen noudattaminen on osa DNA Oyj:n toimintaperiaatteita. Raportointijaksolla yhtiölle tai sen sataprocenttisesti omistamille tytäryhtiöille ei ole määrätty tai vaadittu määrättäväksi seuraamusmaksuja kilpailulainsäädännön vastaisista toimista.	-
G4-SO8	Merkittävien lainsäädännön ja säännösten rikkomiseen liittyvien sakkojen rahamääräinen arvo määrä sekä ei-rahallisten sanktioiden lukumäärä	Vuonna 2016 DNA:lle ei määrätty lainsäädännön tai säännösten rikkomisesta sakkoja tai muita sanktioita.	-
G4-PR5	Asiakastyytyväisyystutkimusten tulokset	Asiakas	-
G4-PR7	Markkinointiviestintään, mainontaan ja sponsorointiin liittyvien määräysten ja vapaaehtoisten periaatteiden rikkomusten lukumäärä jaoteltuna lopputulosten mukaan	Vuonna 2016 DNA ei saanut markkinointiinsa liittyviä langettavia tuomioistuinten päätöksiä eikä markkinaoikeuden päätöksiin liittyviä uhkasakkoja määrätty maksettavaksi.	-
G4-PR8	Asiakkaiden yksityisyyden suojan rikkomiseen ja asiakastietojen häviämiseen liittyvien vahvistettujen valitusten lukumäärä	Suomessa tietoyhteiskuntakaaren mukaan teleyrityksen on ilmoitettava Viestintävirastolle verkkopalvelun ja viestintäpalvelun merkittävistä tietoturvaloukkauksista ja sellaisista niihin kohdistuvista tietoturvauhkista, joista teleyritys on tietoinen. DNA antoi tämänmukaisia niin kutsuttuja CERT-ilmoituksia Viestintävirastolle vuoden 2016 aikana yhteensä alle viisi kappaletta. Ilmoituksissa oli kyse huijausviesteistä sekä tietomurroista tai tietojen luvattomasta käytöstä. Tietomurrot ja luvaton käyttö eivät koskeneet henkilötietoja. CERT-ilmoitusten kohteena olevat tapaukset käsiteltiin mahdollisimman nopeasti sekä asiakkaille aiheutuvat haitat minimoiden. Niin kuluttaja- kuin yritysasiakkaiden tietoturvallisuus on DNA:lle kaikessa toiminnassa ensisijaisen tärkeä prioriteetti.	-
G4-PR9	Tuotteiden ja palveluiden käyttöön liittyvän lainsäädännön ja säännösten rikkomisesta aiheutuneiden merkittävien sakkojen rahamääräinen arvo	DNA:lle ei ole määrätty merkittäviä sakkoja tai muita korvauksia tuotteiden ja palveluiden toimittamiseen tai käyttämiseen liittyvien lakien tai määräysten noudattamatta jättämisestä raportointijakson aikana.	-

## YHTEYSTIEDOT



DNA Oyj:n vastuullisuusasioista vastaa  
yritysvastuupäällikkö Hanna Haapakoski,  
etunimi.sukunimi (at) dna.fi.



Johtoryhmätasolla DNA:n vastuullisuudesta  
vastaa toimitusjohtaja Jukka Leinonen,  
etunimi.sukunimi (at) dna.fi.