

Faktahefte: Bærekraft i Posten



Vedlegg til
Års- og bærekraftrapporten 2019

Innhold

| | |
|---|-----------|
| Innledning | 4 |
| Våre utvalgte bærekraftmål | 5 |
| Interessenter | 5 |
| Områdene hvor vi gjør en forskjell | 6 |
| Attraktiv og utviklende arbeidsplass | 7 |
| Helse, arbeidsmiljø og sikkerhet | 9 |
| Mangfold | 9 |
| Bærekraftige leverandørkjeder | 10 |
| Utslippsfri transport og logistikk | 11 |
| Lokal forurensning | 12 |
| Avfall fra egen virksomhet | 12 |
| Innovasjonseffekter av konsernets innkjøp | 13 |
| Enklere hverdag for kunder og mottaker | 14 |
| Trusselovervåking og beredskap | 14 |
| Informasjonssikkerhet | 15 |
| Antikorrupsjon og konkurransehensyn | 15 |
| Pådriver for bærekraftige rammevilkår | 17 |
| Samfunnsøkonomisk påvirkning | 17 |
| Våre samarbeidspartnere | 18 |
| GRI-index | 19 |
| Beretning bærekraft | 24 |

Innledning

Om rapporten

Næringslivet, myndigheter og enkeltpersoner blir i økende grad bevisst hva som skal til for å sikre en bærekraftig utvikling av selskaper og verden for øvrig. Posten Norge har jobbet systematisk med bærekraft siden 2010, og rapporterer årlig på de mest vesentlige områdene. Våre initiativer og resultater fra det siste året kan du lese om i Års- og bærekraftrapporten og i denne Faktaboken, som er et supplement til hovedrapporten med detaljerte tabeller, retningslinjer og ansvarsfordeling

2019-rapporteringen har vi delt opp på følgende måte:

- **Års og bærekraftrapporten:** Hvordan vi jobber med bærekraft og hva vi har oppnådd
- **Faktabok:** Detaljerte tabeller, retningslinjer og ansvarsfordeling

Om Posten Norge

Konsernet omsetter for MNOK 24 212. Totalkapital er på MNOK 19 867, med egenkapitalgrad på 32,0 %.

Det er totalt 14 270 ansatte i 13 land i konsernet. I tillegg til egne ansatte kjøpes det i substansiell grad tjenester via arbeidere som ikke er ansatt i konsernet, eksempelvis i Post i Butikk og underleverandører av transport.

Siden 2018 har følgende tema blitt slått sammen for å forenkle rapporteringen: «Forurensning til hav» er lagt inn under «Lokal forurensning», «Integrering» og «Likestilling» er slått sammen, «Klimaeffektive bygg» er lagt inn under «Utslippsfri og effektiv transport og logistikk» og «Muliggjøre sirkulære løsninger for kunder og mottaker» er lagt inn under «Enklere hverdan for kunder og mottaker».

Om rapporteringen

Rapporteringen er gjort i samsvar med GRI Standards og perioden som er dekket er fra 1. januar til 31. desember

2019. Det rapporteres årlig, og årets rapport offentliggjøres, 27. mars, etter styrets behandling 26. mars 2020. Den tilgjengeliggjøres på postennorge.no. Engelsk utgave vil være tilgjengelig fra 9. mai 2020. Rapporten for 2018 ble publisert 28. mars 2019 etter styrets behandling 27. mars 2019.

For finansiell rapportering har konsernet delt virksomheten i to segmenter, Post og Logistikk. I GRI-rapporten har vi ikke denne inndelingen, men rapporterer for konsernet totalt sett.

Posten Norge AS deltar i følgende eksterne initiativ FNs Global Compact Global Reporting Initiativ G4, Zero, Sintef, Næring for klima, International Post Corporations, Svanens Innkjøperklubb og Grønt Punkt

Posten Norge AS har medlemskap i følgende foreninger International Post Corporation, Svanens Innkjøperklubb og Grønt Punkt.

Kontaktpunkt for spørsmål til rapporten er Monica Estensen, monica.estensen@posten.no.

Våre utvalgte bærekraftmål

4 av FNs 17 bærekraftmål utpeker seg som spesielt relevante for vår virksomhet. Vi har valgt ut følgende delmål:



8.5) Innen 2030 oppnå full og produktiv sysselsetting og anstendig arbeid for alle kvinner og menn, deriblant ungdom og personer med nedsatt funksjonsevne, og oppnå lik lønn for likt arbeid.

8.8) Beskytte arbeiderrettigheter og fremme et trygt og sikkert arbeidsmiljø for alle arbeidstakere, herunder arbeidsinnvandrere og særlig kvinnelige innvandrere, samt arbeidstakere i vanskelige arbeidsforhold.



9.4) Innen 2030 oppgradere infrastruktur og omstille næringslivet til å bli mer bærekraftig, med en mer effektiv bruk av ressurser og større anvendelse av rene og miljøvennlige teknologiformer og industriprosesser, der alle land gjør en innsats etter egen evne og kapasitet.



11.6) Innen 2030 redusere negative konsekvenser for miljøet i storbyene målt per innbygger, blant annet ved å legge særlig vekt på luftkvalitet samt offentlig og annen form for avfallshåndtering.



13.2) Innarbeide tiltak mot klimaendringer i politikk, strategier og planlegging på nasjonalt nivå.

13.3) Styrke enkeltpersoners og institusjoners evne til å motvirke, tilpasse seg og redusere konsekvensene av klimaendringer og deres evne til tidlig varsling, samt styrke kunnskapen og bevisstgjøringen om dette.

Interessentene er med på å sette rammene for vårt bærekraftarbeid

Vi har en bred interessentgruppe som har ulike krav og forventninger

Å definere våre nøkkelinteressenter har vært en sentral del av arbeidet med vesentlighetsanalysen. I vesentlighetsanalysen er betydningen for interessentene aggregert. I rapporteringen vil viktigheten konkretiseres per interessentgruppe.

Myndigheter og politikere

Krav til verdiskaping i samfunnet, tjenesteleveranse av høy kvalitet, reduksjon av miljøpåvirkning og ivaretagelse av ansatte

Mottakere

Høye forventninger til tilgjengelighet, kvalitet, kundeservice, digitale og enkle kundeløsninger

Kapitalmarkedet

Opptatt av økonomiske resultater miljøplaner, i tillegg til besparelser og lavere risikopremier som følge av godt HMS-arbeid

Eier

Krav til å levere målsatt avkastning på investert kapital

Medarbeidere

Ønsker en sikker og attraktiv arbeidsplass

Forretningskunder

Krav til leverandørstyring, integritet og miljø

Leverandører

Opptatt av forutsigbarhet i konkurranse- og anbudsprosesser

Privatkunder og lokalsamfunn

Høye forventninger til tilgjengelighet, kvalitet og kundeservice

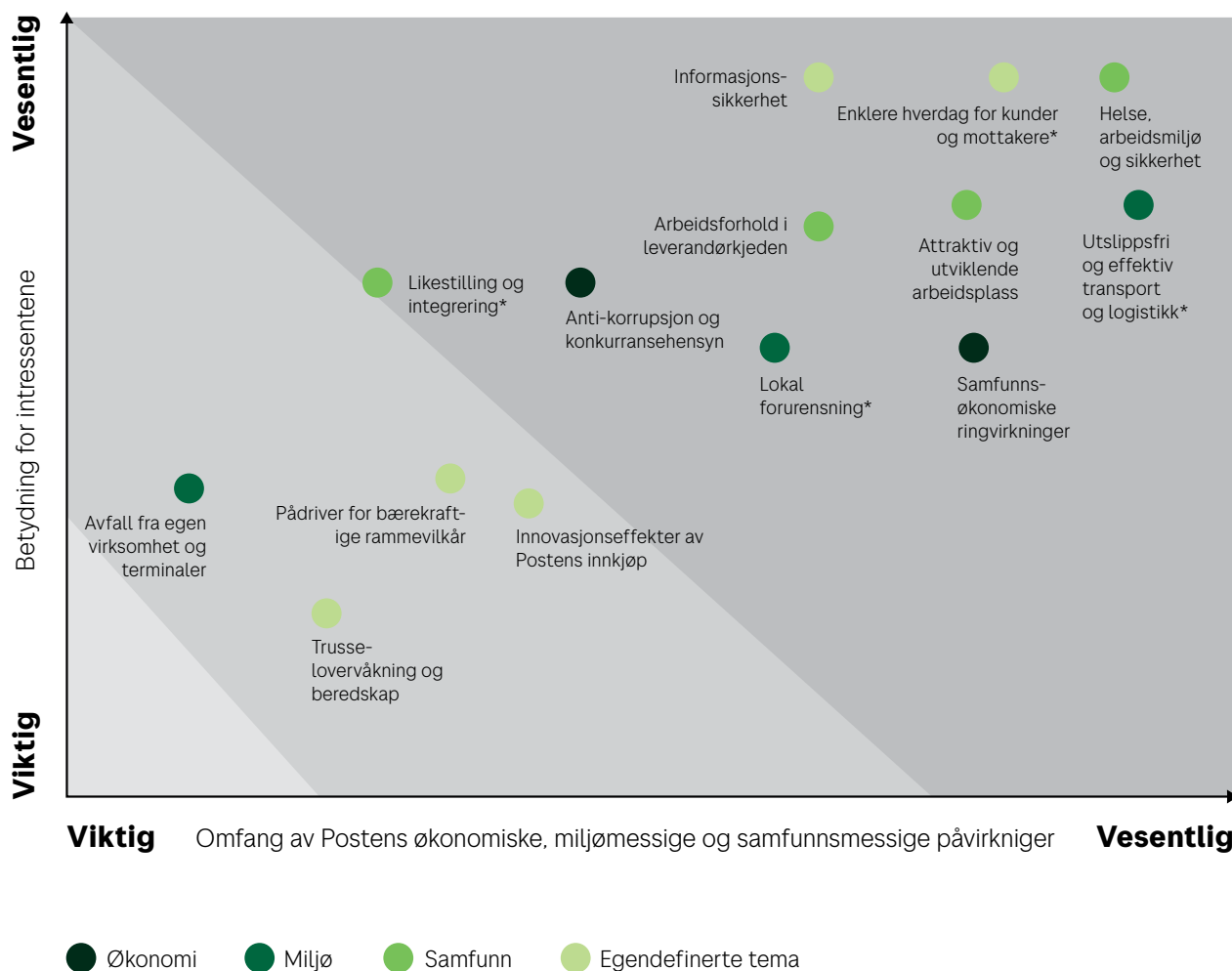
Interesseorganisasjoner

Fragmentert gruppe som stiller krav innen eksempelvis miljø og universell utforming

Områdene hvor vi gjør en forskjell

Vesentlighetsområdene er basert på hvor våre interessenter mener vi påvirker mest.

Et av grunnprinsippene i GRI Standards er at selskaper skal utforme sin bærekraftrapportering basert på de bærekrafttemaene som er mest vesentlige for selskapet. Vesentlighet i denne sammenheng avgjøres av: Omfanget av selskapets økonomiske, miljømessige og samfunnmessige påvirkning (x-aksen). Hva som i betydelig grad vil påvirke vurderingene og valgene til selskapets interessenter (y-aksen). Matrisen viser de viktigste og mest vesentlige temaene for interessentene når det gjelder vår påvirkning på omgivelsene. Konsernet gjennomførte høsten 2018 en vesentlighetsanalyse som ligger til grunn for bærekraftrapporteringen for 2019.



* For enkelhets skyld er noen tilgrensende vesentlige tema slått sammen i årets rapport: «Forurensning til hav» er lagt inn under «Lokal forurensning», «Integrering» og «Likestilling» er slått sammen, «Klimaeffektive bygg» er lagt inn under «Utslippsfri og effektiv transport og logistikk» og «Muliggjøre sirkulære løsninger for kunder og mottaker» er lagt inn under «Enklere hverdan for kunder og mottaker».

Attraktiv og utviklende arbeidsplass

Hvorfor er temaet viktig?

Posten er opptatt av å påvirke medarbeideres utvikling, goder, lønn og andre forhold som gjør Posten til et attraktivt sted å arbeide. Evnen til å skape en attraktiv arbeidsplass og bevare en god arbeidskultur står på dagsorden hos Postens ledere.

Oversikt over programmer og omfang

| PROGRAM | ANTALL DELTAKERE |
|-------------------------------------|------------------|
| E-læring | 1523 |
| Arbeidsmiljø | |
| Lærlinger | 75 |
| Lederspirer, 12 dg á 8 t | 14 |
| Traineeprogram | 10 |
| Førstelinjelederprogram, 9 dg á 8 t | 13 |
| Sum | 1630 |

I tillegg kommer 45 utdanningsstipend av uspesifisert omfang.

Ansatte fast og midlertidig ansatte i konsernet, fordelt på land og kjønn

| LAND | FAST | | MIDLERTIDIG | | SUM |
|---------------|--------------|--------------|-------------|------------|---------------|
| | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | |
| Norge | 3660 | 7243 | 261 | 623 | 11 787 |
| Sverige | 284 | 1100 | 34 | 164 | 1 582 |
| Slovakia | 22 | 289 | 5 | 58 | 374 |
| Danmark | 68 | 202 | 1 | 2 | 273 |
| Frankrike | 10 | 47 | 2 | 8 | 67 |
| Nederland | 13 | 37 | 4 | 6 | 60 |
| Storbritannia | 14 | 29 | | | 43 |
| Finland | 13 | 25 | 1 | | 39 |
| Polend | 11 | 11 | | | 22 |
| Hellas | 5 | 7 | | | 12 |
| Belgia | | 4 | | | 4 |
| Tyskland | 2 | 2 | | | 4 |
| Hong Kong | 2 | 1 | | | 3 |
| Sum | 4 104 | 8 997 | 308 | 861 | 14 270 |

Ansvar

Konsernstab HR og HMS har hovedansvar for å følge opp målet i samarbeid med ledere og HR-medarbeidere i hele organisasjonen.

GRI-indikatorer

401-1: Nyansettelser og utskifting av personale

404-2: Programmer for ansattes kompetanseheving og omstilling

404-3: Andel som deltar i oppfølgings- og utviklingssamtaler (karriere)

| | ANTALL ANSATTE | | |
|-----------------|----------------|-------------|--------------|
| | Kvinner | Menn | Sum |
| Heltid | 3109 | 8422 | 11531 |
| Deltid | 1303 | 1436 | 2739 |
| Totalsum | 4412 | 9858 | 14270 |

Nyansatte i prosent

| I NORGE | | | | | | |
|-----------------|-------------|--------------|----------------|--------------|---------------|--------------|
| Aldersintervall | Antall Menn | Menn i % | Antall Kvinner | Kvinner i % | Totalt Antall | Antall i % |
| Under 30 år | 189 | 40 % | 102 | 50 % | 291 | 43 % |
| 30 til 50 år | 220 | 47 % | 87 | 43 % | 307 | 45 % |
| Over 50 år | 62 | 13 % | 15 | 7 % | 77 | 11 % |
| Totalsum | 471 | 100 % | 204 | 100 % | 675 | 100 % |

| UTENFOR NORGE | | | | | | |
|-----------------|-------------|--------------|----------------|--------------|---------------|--------------|
| Aldersintervall | Antall Menn | Menn i % | Antall Kvinner | Kvinner i % | Totalt Antall | Antall i % |
| Under 30 år | 101 | 30 % | 29 | 36 % | 130 | 31 % |
| 30 til 50 år | 203 | 60 % | 43 | 54 % | 246 | 58 % |
| Over 50 år | 37 | 11 % | 8 | 10 % | 45 | 11 % |
| Totalsum | 341 | 100 % | 80 | 100 % | 421 | 100 % |

Fratredelse i antall og turnover i prosent

| I NORGE | | | | | | |
|-----------------|-------------|--------------|----------------|--------------|---------------|--------------|
| Aldersintervall | Antall menn | % menn | Antall kvinner | % kvinner | Totalt Antall | Antall i % |
| Under 30 år | 129 | 14 % | 62 | 10 % | 191 | 13 % |
| 30 til 50 år | 322 | 36 % | 142 | 24 % | 464 | 31 % |
| Over 50 år | 452 | 50 % | 392 | 66 % | 844 | 56 % |
| Totalsum | 903 | 100 % | 596 | 100 % | 1499 | 100 % |

| UTENFOR NORGE | | | | | | |
|-----------------|-------------|--------------|----------------|--------------|---------------|--------------|
| Aldersintervall | Antall Menn | Menn i % | Antall kvinner | % kvinner | Totalt Antall | Antall i % |
| Under 30 år | 69 | 19 % | 22 | 23 % | 91 | 20 % |
| 30 til 50 år | 214 | 58 % | 60 | 62 % | 274 | 59 % |
| Over 50 år | 85 | 23 % | 14 | 15 % | 99 | 21 % |
| Totalsum | 368 | 100 % | 96 | 100 % | 464 | 100 % |

Helse, arbeidsmiljø og sikkerhet

Hvorfor er temaet vesentlig?

HMS blir gjennomgående trukket fram av våre intressenter som et av de viktigste temaene for Posten og Bring. Vi har betydelig påvirkning på våre ansattes sikkerhet, helse og arbeidsmiljø, og vår håndtering av dette ansvaret er viktig for flere av interessentene.

Retningslinjer

Konsernet har mange og ulike arbeidsoppgaver som påvirker hvilke lover og forskrifter som gjelder spesielt for det enkelte sted. Vi forplikter oss til å følge gjeldende lover og forskrifter og å forholde oss til de samarbeidsarenaer som gjelder. Det fastsettes og rapporteres på mål om sykefravær, uføre, personskader, nestenulykker og innrapporterte tilfeller av trakassering og diskriminering.

Skader, dødsulykker og sykefravær

| | H1-verdi | H2-verdi | Dødsulykker | Sykefravær i prosent |
|----------------------------------|----------|----------|-------------|----------------------|
| Postenkonsernet | 4,4 | 7,8 | 0 | 5,9 % |
| Posten Norge AS | 4,2 | 6,9 | 0 | 6,6 % |
| Divisjon Post | 3,3 | 5,9 | 0 | 7,0 % |
| Divisjon E-handel og logistikk | 5,6 | 8,4 | 0 | 6,4 % |
| Divisjon Internasjonal logistikk | 6,1 | 7,8 | 1 | 4,1 % |
| Divisjon Ekspress | 5,1 | 14,6 | 0 | 4,3 % |

| POSTEN NORGE | Kvinner | Menn |
|--------------------|---------|------|
| Sykefraværspersent | 7,9% | 6,0% |
| H1 | 4,2 | 4,2 |
| H2 | 7,3 | 6,8 |

Mangfold

Hvorfor er temaet vesentlig?

Konsernet jobber for en jevnere kjønnsbalanse, særlig på ledernivå. Tidligere undersøkelser gjennomført av PWC viser at vi er det konsernet med høyest kvinneandel i ledergruppen blant de 100 største selskapene i Norge. I 2020 har vi som mål om å ha en andel medarbeidere med minoritetsbakgrunn som gjenspeiler samfunnet forøvrig. Vi har flere tiltak og et generelt fokus på å sikre integrering og like muligheter for ansatte med minoritetsbakgrunn.

Retningslinjer

Konsernets Rekrutteringspolicy.

Ansvar:

Lederansvar på alle nivå i organisasjonen, HMS-relaterte problemer løses løpende på lavest mulig nivå.

Den enkelte leder har ansvar for oppfølging av HMS i henhold til Postens styringssystem og ansvar for gjennomføring av HMS-tiltak i henhold til HMS/SMART-planer og Postens HMS-rutiner.

Utviklingsarbeidet og langsiktige strategisk arbeid innenfor HMS er sentralisert til konsernstab HR og HMS.

I regionene og forretningsområdene er det i tillegg et lokalt støtteapparat innenfor fagområdet.

GRI-indikatorer

403-1: Arb. Repr. I formelle HMS-komiteer med rep for ledelsen og de ansatte

403-2: Type og frekvens av personskader

406-1: Antall tilfelle av diskriminering og tiltak iverksatt

Ansvar

Konsernstab HR og HMS er ansvarlig for å kontinuerlig identifisere og evaluere tiltak, samt måle effekter.

Den årlige evalueringen brukes til å måle effekten av tiltakene. Gjennom våre målinger og rapporteringer ser vi at vårt fokus på tema gir resultater.

Gjennomsnittslønn sortert etter ansattgrupper

| Gjennomsnitt lønn og andel fordelt på ansatt grupper | Kvinnens lønn som andel av menns |
|--|----------------------------------|
| Medarbeider | 100,35 % |
| Leder | 100,43 % |
| Toppleder | 114,37 % |

GRI-indikatorer

405-2: Forhold mellom grunnlønn og godtgjørelse av kvinner i forhold til menn etter ansattkategori

405-1: Mangfold i styringsorganer og ansatte

Kjønnsfordeling medarbeidere og ledere

| KONSERN | | | | |
|-----------------------------|-------------|-------------|-----------------|---------------|
| Fast og midlertidig ansatte | Kvinner | Menn | Andel kvinner % | Andel menn % |
| Styret | 5 | 5 | 50 % | 50 % |
| Ledere | 297 | 806 | 26,9 % | 73,1 % |
| Medarbeidere | 4115 | 9052 | 31,3 % | 68,7 % |
| Ansatte totalt | 4412 | 9858 | 30,9 % | 69,1 % |

Ansatte sortert etter kjønn

| KONSERN | | | |
|---------------|-------------|-------------|--------------|
| Alder | Kvinner | Menn | Totalt |
| Under 30 år | 492 | 1314 | 1806 |
| 30 til 50 år | 1496 | 4301 | 5797 |
| Over 50 år | 2424 | 4243 | 6667 |
| Totalt | 4412 | 9858 | 14270 |

Bærekraftige leverandørkjeder

Hvorfor er temaet vesentlig?

Våre viktigste interessenter forventer at vi har en høy etisk standard i vår leverandørkjede. Vår eier forventer at vi er ledende innen bransjen at vi har tilstrekkelig kontroll og at vi møter lovkrav (blant annet informasjons og påseplikten i transportbransjen). Kundene våre krever at vi etterlever deres etiske standarder og at vi stiller de samme kravene til leverandører som til våre egne transportører. De krever av vi har en aktiv, systematisk og dokumentert risikostyring av leverandører. De eksterne leverandørene av transporttjenester er en integrert del av våre operasjoner som gjør dette til et vesentlig tema i vår drift og i arbeidet for å nå våre bærekraftmål.

Våre viktigste miljøutfordringer i leverandørkjeden er relatert til transporttjenester. Disse er utslipp av drivhusgasser som bidrar til global oppvarming: karbondioksid, metan og nitrogendioksid. Videre er det andre typer utslipp som bidrar til dårlige nærmiljø som nitrogendioksider, karbonmonoksid og hydrokarbon, i tillegg til støv og støy.

Mulig negativ sosial påvirkning fra våre transportleverandører er knyttet til helse og sikkerhet hos arbeidere, arbeidsforhold (spesielt lønn og arbeidstid), naboer og omgivelser

Ansvar

HR-ledergruppen har det faglige ansvaret for fagområdet i konsernet.

Den sentrale fagenheten innen HMS og bærekraft i konsernstaben sikrer systematikk, konsernfelles løsninger og koordinerer arbeidet i konsernet.

Leverandører med konsernfelles avtaler følges opp av innkjøpsavdelingen i konsernstaben.

Oppfølging av transportleverandørene i divisjonene skjer i et samarbeid mellom divisjonsskoordinator og de operative enhetene som samarbeider med leverandørene.

Retningslinjer

Konsernet har en rekke styringsdokumenter for arbeidet. Dette inkluderer Etske retningslinjer, Konsernpolicy innkjøp, Prosessbeskrivelse for bærekraft i leverandørkjeden, Standardprosess for innkjøp med veiledninger og aktivitetsplaner og kontraktsmaler.

GRI-indikatorer

414-1: Nye leverandører som er vurdert for sosiale kriterier

414-2: Negativ sosial påvirkning i leverandørkjeden

Utslippsfri transport og logistikk

Hvorfor er temaet vesentlig?

Nesten samtlige av nøkkelpersonene som er intervjuet mener konsernets arbeid med å redusere sitt klimaavtrykk er et av de viktigste miljømessige bidragene vi gjør, og tror at dette arbeidet blir viktigere fremover. Våre kunder setter stadig høyere krav til hvordan vi jobber med å redusere vår klimapåvirkning i forhandlinger. Eksempelvis har Oslo kommune ambisiøse klimamål etter europeisk målestokk, som kan ha betydning for krav i kommunale anbud.

Retningslinjer

Det utarbeides mål for konsernet og forretningsområdene per år og frem til 2025. Miljøarbeidet er også definert i en egen miljøpolicy og strategi som er understøttet av handlingsplaner. I 2012 hadde konsernet et fullstendig klimaregnskap som inkluderer alle selskaper, derfor er dette valgt som basisår

| KONSERN | | |
|---|----------------|----------------|
| Utslipp er omregnet til tonn CO2-ekvivalenter | 2018 | 2019 |
| Vei | 102 441 | 104 709 |
| Bygninger | 351 | 233 |
| Sum Scope 1 Konsern | 102 792 | 104 942 |
| Elektrisitet (lokasjonsbasert) | 8 850 | 8 754 |
| Elektrisitet (markedsbasert) | - | - |
| Fjernvarme | 2 384 | 1 845 |
| Sum Scope 2 Konsern (lokasjonsbasert) | 11 234 | 10 599 |
| Sum Scope 2 Konsern (markedsbasert) | 2 384 | 1 845 |
| Vei | 199 475 | 192 724 |
| Tog | 7 374 | 6 189 |
| Fly | 30 350 | 25 672 |
| Sjø | 52 962 | 62 634 |
| Forretningsreiser | 3 193 | 2 774,012 |
| Sum Scope 3 Konsern | 293 354 | 289 992 |
| Sum Utslipp Konsern (markedsbasert) | 398 530 | 396 779 |

«Kildene til utslippsfaktorer er Department for Environment Food & Rural Affairs (Defra) sin samling av utslippsfaktorer. Utslippsfaktorer er tank-to-wheel (TTW). For «Elektrisitet (lokasjonsbasert)» er den nordiske produksjonsmixen i 2015 lagt til grunn. For fjernvarme er det også benyttet faktorer fra DNV GL. Konsolideringsmetoden i henhold til GHG-protokollen er organisational control.»

Ansvar

Avdeling HMS og bærekraft i konsernstab HR og HMS sikrer systematikk, konsernfelles gjenbruk av gode løsninger og en helhetlig tilnærming.

Konsernfelles miljønettverk med ressurspersoner innen miljø fra forretningsområdene, sikrer videre at konsernet deler erfaringer og beste praksis på tvers av organisasjonen.

Miljømålet følges opp i kvartalsvis rapportering, Business Review, ledelses-KPI-kart og PLUSS-samtaler.

Styret og konsernledelsen evaluerer jevnlig status, risikobilde og pågående initiativer innen miljøarbeidet.

Klimaavtrykket fra egen og innleid transport måles årlig gjennom et rapporteringssystem og revideres av eksterne tredjepart.

Energiforbruket og energieffektiviserende tiltak følges opp ved hver lokasjon og i samarbeid med konsernstab Eiendom. Konsernet kjøper opprinnelsesgaranti for alt sitt energiforbruk i Norge, Sverige og Danmark.

GRI-indikatorer

305-1: Direkte utslipp av klimagasser (scope 1)

305-2: Energi - indirekte utslipp av klimagasser

305-3: Andre indirekte utslipp av klimagasser

305-4: Utslippsintensitet av klimagasser

308-1: Nye leverandører som ble vurdert for miljøkriterier

308-2: Negativ miljøpåvirkning i leverandørkjeden og gjennomførte tiltak

Lokal forurensning

Hvorfor er temaet vesentlig?

Vår virksomhet bidrar til betydelig lokal forurensning, støy og klimagassutslipp. Kommuner, lokalsamfunn og interesseorganisasjoner er viktige interessenter som følger med på og stiller krav til slike lokale miljøpåvirkninger.

Retningslinjer

Miljøarbeidet er definert i en egen miljøpolicy og strategi, og det utarbeides mål for konsernet og forretningsområdene.

Konsernet jobber etter årlige miljøhandlingsplaner* i forretningsområdene, og arbeidet følges opp i kvartalsvise rapporteringer, business review, ledelses-KPI-kart og PLUSS-samtaler.

Styret og konsernledelsen evaluerer løpende status, risikobilde og pågående initiativer innen miljøarbeidet

Ansvar

Avdeling HMS og bærekraft i konsernstab HR og HMS sikrer systematikk, konsernfelles gjenbruk av gode løsninger og en helhetlig tilnærming.

Et konsernfelles miljønettverk som består av ressurspersoner innen miljø fra forretningsområdene, sikrer videre at konsernet deler erfaringer og beste praksis på tvers av organisasjonen.

Handlingsplanene skal følges opp av divisjonene og revideres en gang per år, første gang i Q4 2020.

GRI-indikator

305-7: NOx, SOx, og andre signifikante utslipp til luft

Nitrogenoksider, svoveloksider, og andre signifikante utslipp til luft

| | SO ₂ | NO _x | NM ₁₀ OC | CO | PM |
|--------------------------------|-----------------|-----------------|---------------------|---------------|------------|
| Bygninger | 0,1 | 0,3 | 0 | 0 | 0 |
| Egeneide kjøretøy | 1,9 | 192,5 | 202 | 1 208 | 136 |
| Underleverandører ¹ | 107,9 | 2 632,2 | 263 | 73 512 | 145 |
| Sum | 110 | 2 825 | 465 | 74 720 | 282 |

*Kildene til utslippsfaktorer er Department for Environment Food & Rural Affairs (Defra) sin samling av utslippsfaktorer.»

Avfall fra egen virksomhet

Hvorfor er temaet vesentlig?

Gjennom egen virksomhet produserer konsernet avfall av ulike typer og i ulike mengder. Ved sortering av dette avfallet og gjennom valg av renovasjonsselskap kan Posten og Bring bidra til at en stor del av avfallet som produseres materialgjenvinnes.

Retningslinjer:

Konsernet sorterer etter de fraksjonene som er gjeldene for hver enkelt kommune. De viktigste fraksjonene er trevirke, papir, papp, matavfall, EE-avfall, plast, emballasjeplast, glass og metall.

Ansvar:

Avfall følges opp lokalt ved hver enkelt enhet.

Alle enheter legger inn tall inn i eget oppfølgingssystem og er en del av klimaregnskapet som følges opp årlig.

GRI-indikator

306-2: Avfall fordelt på type og håndtering

Avfall og håndtering

| [Tonn avfall] | Gjenbruk/resirkulering | Energigjenvinning | Innpakning (papir, papp og trevirke) |
|--------------------|------------------------|-------------------|--------------------------------------|
| Farlig avfall | 104 | 0 | 0 |
| Ikke-farlig avfall | 3 200 | 177 | 4 975 |

Innovasjonseffekter av konsernets innkjøp

Hvorfor er temaet vesentlig?

Posten og Brings størrelse og tjenestespekter innebærer at konsernet har betydelige årlige innkjøp. Noen av disse innkjøpene kan være avgjørende for selskaper som utvikler ny teknologi eller produkter. Vi har også utviklet nye postløsninger i samarbeid med andre aktører.

Retningslinjer:

For å sikre at formålet følges har Konserninnskjøp følgende prosesser/virkemidler:

- Beste praksis innkjøpsprosess
- Konsernfelles innkjøpspolicy
- Konsernfelles handlingsregel
- Etisk standard for leverandører

I de tilfellene det er over terskelverdi på MNOK 4,1 (gjelder for anskaffelser dekket av Loven om Offentlig Anskaffelse) og/eller konsernfelles/konsernstrategisk, skal det gjennom en strategisk innkjøpsprosess drevet av Konserninnskjøp.

Ansvar:

Konserninnskjøp har ansvar for å dekke konsernets behov basert på divisjonenes innspill.

Konserninnskjøp har en velprøvd innkjøpsprosess som skal sikre forutsigbarhet for involverte interessenter.

Innkjøp gjøres gjennom en strukturert prosess som er forutsigbar for leverandørene og som sikrer konkurranse i markedet. Dersom en oppdragsgiver har en tanke om en ny måte å løse et behov på, tilrettelegger avdelingen Konserninnskjøp for dette gjennom sin innkjøpsprosess. I flere anskaffelser er fokuset på å forenkle og/eller forbedre løsninger heller enn å presse prisen. I andre tilfeller er det leverandørene som har innovert sine varer eller tjenester. Dette avdekkes av konsernet gjennom dialog med markedet, noe som er en viktig del av innkjøpsprosessen.

GRI-indikator

Tekstrapportering og/eller egen indikator

Enklere hverdag for kunder og mottaker

Hvorfor er temaet vesentlig?

Det norske post- og logistikkmarkedet er i stadig endring. Brevvolumene i Norge faller, samtidig som nye tjenester og aktører preger et logistikkmarked i vekst. Vi skal forenkle og verdioke handel og kommunikasjon for mennesker og virksomheter i Norden. Postens sentrale verdiforslag fremheves som bidraget til en enklere hverdag for kunder og mottakere gjennom både eksisterende og nye tjenester. For kunder og mottakere er leveringskvalitet, tilgjengelighet og enkelhet vesentlig. Nye løsninger og aktører kan både hjelpe og utfordre Postens posisjon.

Retningslinjer

Visjon og øvrig strategi er dokumentert i et strategidokument som er formelt besluttet i styret. Strategien er også logisk koblet til konsernets økonomiske langtidsplan med de konsekvenser det har for økonomiske mål og ressurser. Dette danner igjen grunnlaget for konkrete handlingsplaner som er utarbeidet per divisjon og forretningsområde som følger opp i «business reviews» og «strategic reviews».

Ansvar

Visjonen er utarbeidet av konsernledelsen og skal gjennomsyre hele organisasjonen. For å sikre dette, blir visjonen og resten av strategien løpende kommunisert ut i alle ledd i organisasjonen. Å arbeide med temaet er også et sentralt element i lederrollen på alle nivåer.

GRI-indikator

Omdømmemåling, Innovasjonsmålinger

Trusselovervåking og beredskap

Hvorfor er temaet vesentlig?

Konsernets arbeid med kriseberedskap er viktig for å kunne avverge trusler og beskytte ansatte og tredjepersoner ved uforutsette hendelser. Dette arbeidet anses som vesentlig gitt omfanget av Posten og Brings lokasjoner, ansatte og aktiviteter.

Retningslinjer

Postens overordnede krav mm. er beskrevet i Konsernpolicy sikkerhet og beredskap, og i konsernhandlingsregler. Videre foreligger omfattende dokumentasjon på retningslinjer og opplegg, bl.a. krav til hyppighet på flere kontrollgjøremål og øvelser.

Status på beredskapsområdet, risikovurderinger, kvalitet på planer og øvelser rapporteres til HR og sikkerhet ved årsskiftet. Alle sentrale tall rapporteres videre til konsernledelsen i halvårs- og årsrapport. Det skal også rapporteres to ganger årlig til Internkontrollkomiteen. Dessuten foretas det sentrale revisjoner som oppfølging av sikkerhetsarbeidet.

Kriminelle handlinger skal rapporteres til sikkerhetsavdelingen, andre alvorlige hendelser rapporteres linjevei. For å håndtere kriser er det etablert en krisehåndteringsorganisasjon både sentralt og regionalt.

Sikkerhets- og beredskapsnivået følges opp ved lokale og sentrale befaringer.

Ansvar

Konsernet har en sentral sikkerhetsavdeling, organisert under konsernstab HR og HMS. Avdelingen jobber blant annet med trusselovervåking, risikoanalyser, forebyggende sikkerhet, kriseberedskap og kriminalitetsoppfølging. Sikkerhetskontakter koordinerer arbeidet på divisjonsnivå. Ute i regionene og ved de største enhetene støtter sikkerhetskontakter ledelsen og ivaretar det operative sikkerhets- og beredskapsarbeidet.

Informasjonssikkerhet

Hvorfor er temaet vesentlig?

Informasjonssikkerhet er avgjørende for å sikre konsernets leveranseevne og kvalitet og for å verne enkeltpersoners grunnleggende rettigheter og friheter etter personvernregelverket. I tråd med konsernets utvikling og bruk av nye, digitale løsninger, fremheves behovet for å sikre en økende mengde data som innhentes og forvaltes av konsernet. En generell utvikling i samfunnet er økte forventninger og krav fra myndigheter, kunder og borgere. Behovet for å ivareta oppbygget tillit er økende, og informasjonssikkerhet og personvern fremheves som vesentlige områder å prioritere.

Retningslinjer:

Konsernet har implementert et ledelsesforankret styringssystem for informasjonssikkerhet (ISMS) som er basert på Information Security Forum (ISF) Standard of Good Practice.

Styringssystemet består av konsernpolicy, konsernhandlingsregel og et sett med veiledninger for å støtte implementeringen.

Ansvar:

Det er definert en egen sikkerhetsorganisasjon hvor konsernsjefen har det overordnede ansvaret. CISO, direktør for informasjonssikkerhet har det operative ansvaret for å etablere og opprettholde konsernets strategi for å sikre at informasjon og teknologi er tilstrekkelig beskyttet.

Ansvar for etterlevelse ligger i linjen

GRI-indikator

418-1: Bekreftede klager vedrørende brudd på kundens personvern

Antikorrupsjon og konkurransehensyn

Hvorfor er temaet vesentlig?

Konsernet er en tiltrodd aktør, som innebærer en aktsomhetsplikt i alle markeder konsernet opererer. Overtredelse av korrupsjons- og konkurranselovgivningen kan få alvorlige konsekvenser for konsernet og de enkeltpersoner som er involvert.

Konsernet har nulltoleranse for overtredelser av nevnte lovgivning og arbeider aktivt med å sikre at ansatte utfører sitt arbeid på en etisk og forsvarlig måte, i tråd med lovgivningen og interne retningslinjer.

Ansvar:

Ansvar for etterlevelse ligger i linjen

GRI-indikator

205-1: Virksomheter vurdert for korrupsjonsrisiko

205-2: Kommunikasjon i opplæring i prosedyrer for anti-korrupsjon

205-3: Bekreftede hendelser og iverksatte tiltak

206-1: Juridiske reaksjoner på antikompetitiv atferd, antitrust og monopolpraksis

Retningslinjer

De overordnede prinsippene for arbeidet med integritet er nedfelt i konsernets etiske retningslinjer, integritetshåndbok og i egne konsernpolicyer. Prinsippene er operasjonalisert gjennom handlingsregler og konsernfelles verktøy, herunder instruksjer.

Konsernet har utviklet et integritetsprogram hvor integritetsstandarden, herunder temaene antikorrupsjon og konkurranseetferd, kommer til uttrykk. Alle konsernets virksomheter er forpliktet til å implementere programmet for å sikre at konsernets ledere og medarbeidere ivaretar integritetsstandarden.

Konsernets håndbøker og policyer er verktøy for alle konsernets ansatte i det kontinuerlige arbeidet for å sikre integritet. Konsernets etiske retningslinjer og integritetshåndbok er tilgjengelig på norsk, svensk og dansk. Førstnevnte finnes også på engelsk. Det vurderes årlig hvorvidt disse også skal oversettes til andre språk.

For å sikre at relevante medarbeidere har tilstrekkelig kunnskap om og etterlever konkurransereglene har vi tema-håndboken «Posten og Brings 10 konkurranserettsbud». Den er trykket på norsk og engelsk, og er tilgjengelig på konsernets intranett.

Ansvar

De etiske retningslinjene og dilemmatrening er også en del av Posten og Brings lederopplæring.

Juridisk direktør har et overordnet ansvar for å sikre at integritetsstandarden har riktig innhold og legger til rette for at den gjøres kjent i konsernet. Dette innebærer å etablere og vedlikeholde konsernfelles verktøy, som blant annet retningslinjer, e-læringsprogram, håndbøker og kurs. Verktøyene skal bidra til økt forståelse og etterlevelse av standarden.

Et nettverk av lokale ressurspersoner i divisjonene og datterselskapene skal bidra til at konsernfelles verktøy er godt kjent og implementert lokalt.

Juridisk direktør har også ansvaret for å forvalte og drifte konsernets felles varslingsordning.

I varslingsordningen rapporterer juridisk direktør til konsernsjefen, og kan – når det anses påkrevd – rapportere direkte til leder av konsernstyret. Konsernets varslingsordning rapporterer for øvrig halvårlig til styrets Revisjonsutvalg, til konsernets Internkontrollkomité og til konsernsjefen. Rapportene oppsummerer antall og type varsler mottatt, utfallet av disse, samt hvilke tiltak og aktiviteter som er satt i gang og gjennomført. I tillegg gis årlig en redegjørelse til Arbeidsmiljøutvalget i Posten Norge AS.

Gjennom 2019 har juridisk direktør, som konsernets compliance officer, redegjort for status ved compliancearbeidet overfor konsernledelsen. Slike redegjørelser finner sted på halvårlig basis og tar for seg temaene antikorrupsjon og konkurranserett, som to av flere temaer.

Pådriver for bærekraftige rammevilkår

Hvorfor er temaet vesentlig?

I vår interessentanalyse kommer det frem at vi blir oppfattet som en seriøs aktør. Derfor påpeker også flere at strengere regulering av logistikkbransjen som helhet vil gagne konsernet gjennom å pålegge konkurrentene tilsvarende ansvar som vi allerede tar. Et annet tilfelle av viktig myndighetsdialog er knyttet til reguleringen av andre bransjer som påvirker vår evne til å nå våre mål, eksempelvis behovet for mer gods på jernbane, for å nå etablerte utslippsmål.

Retningslinjer

Konsernet har en egen enhet som er ansvarlig for arbeidet med regulatoriske forhold for postvirksomheten. Arbeidet skjer både nasjonalt og internasjonalt, og omfatter blant annet:

- Dialog med Samferdselsdepartementet (SD) om overordnede rammebetingelser
- Dialog med SD og Nkom i konkrete saker
- Rapportering til Nkom, blant annet av fremsendingstider og årlig produktregnskap
- Aktiv deltakelse i Verdenspostforeningen og i bransjeorganisasjoner på EU-nivå
- Medlemskap og deltakelse i Spekter og NHO Logistikk og Transport, og deres europeiske organisasjoner
- Høringsinnspill og annen medvirkning i politiske saker av betydning for konsernet

Ansvar:

Samferdselsdepartementet (SD) har ansvaret for postlovgivningen i Norge, herunder ordningen med statlig kjøp av leveringspliktige posttjenester som ikke er bedriftsøkonomisk lønnsomme.

Nasjonal kommunikasjonsmyndighet (Nkom) fører tilsyn med at konsernet oppfyller pålagte forpliktelser som fremkommer av postloven, forskrift og konsesjon.

Konsernet forholder seg også til andre relevante myndigheter som har betydning for vår virksomhet, herunder arbeidet med samfunnsansvar.

Videre påvirkes konsernet av regelverk som vedtas internasjonalt, blant annet i EU og i Verdenspostforeningen (Universal Postal Union – UPU).

Samfunnsøkonomisk påvirkning

Hvorfor er temaet vesentlig?

NFD sitt avkastningskrav er en betydelig forventning til Posten. Med denne forventninger kommer et kontinuerlig behov for avveininger rundt hvilke investeringer som skal gjøres, det være i ansattes utvikling eller for å nå Postens klimamål. Postens størrelse innebærer betydelige bidrag til lokal og samfunnsmessig verdiskapning, også utenfor kjernemarkedet i Norden.

Rapportering på samfunnsøkonomisk påvirkning er en måte å fremheve hvordan konsernet skaper og distribuerer økonomisk verdi, ikke bare til eier, men til andre interessenter og samfunnet som helhet.

Postens bidrag til økonomisk vekst og produktivitet, gjennom blant annet teknologisk modernisering og innovasjon, kan kobles til FNs bærekraftsmål 8 «Anstendig arbeid og økonomisk vekst», og spesielt til undermål 8.1 og 8.2.

GRI-indikator:

201-1 Direkte økonomisk verdi generert og distribuert

Våre samarbeidspartnere

Skal verden nå FNs bærekraftsmål, er samarbeid avgjørende. Arbeidet må skje på tvers av landegrenser, sektorer, og mellom næringsliv og myndigheter.

Dette er noen av våre samarbeidspartnere:



”

**Sammen
får vi større
gjennom-
slagskraft**

- Tone Wille

GRI-index

| TITTEL | SIDE RAPPORT | SIDE FAKTAHEFTE | EKSTERN ATTESTASJON |
|--|-----------------------------------|--------------------|------------------------|
| 102-1 Organisasjonsnavn | | | 4 |
| 102-2 Aktiviteter, merkevarer, produkter og tjenester | 6, 13 | | |
| 102-3 Plassering av hovedkontor | 6 | | |
| 102-4 Plassering av driftssteder | 6 | | |
| 102-5 Eierskap og juridisk informasjon | 18 | | |
| 102-6 Markeder med tilstedeværelse | 6 | | |
| 102-7 Organisasjonens størrelse | | | 4 |
| 102-8 Informasjon om ansatte og andre arbeidstakere | | | 4, 8 |
| 102-9 Leverandørkjede | | | 10 |
| 102-10 Vesentlige endringer i organisasjonen og dens leverandørkjede | Ingen vesentlige endringer i 2019 | | |
| 102-11 Forsiktighetsprinsipp / -tilnærming | 61 | | |
| 102-12 Eksterne tiltak | | | 4 |
| 102-13 Medlemskap av foreninger | | | 4 |
| 102-14 Erklæring fra øverste beslutningstaker | 24 | | |
| 102-16 Verdier, prinsipper, standarder og normer for atferd | 22 | | |
| 102-18 Styringsstruktur | 20 | | |
| 102-40 Liste over interessentgrupper | | | 6 |
| 102-41 Tariffavtaler | 37 | | |
| 102-42 Identifisering og valg av interessenter | | | 6 |
| 102-43 Tilnærming til interessentengasjement | | | 6 |
| 102-44 Nøkkelemner og bekymringer tatt opp | | | 7 |
| 102-45 Enheter som inngår i konsernregnskapet | 155 | | |
| 102-46 Rapportinnhold og avgrensninger | | | 5 |
| 102-47 Liste over materielle temaer | | | 5 |
| 102-48 Gjentakelse av informasjon | Ingen vesentlige endringer i 2019 | | |
| 102-49 Endringer i rapportering | | | 4 |
| 102-50 Rapporteringsperiode | | | 4 |
| 102-51 Dato for siste rapport | | | 4 |
| 102-52 Rapporteringssyklus | | | 4 |
| 102-53 Kontaktpunkt for spørsmål angående rapporten | | | 4 |
| 102-54 Rapportering i samsvar med GRI Standards | | | 4 |
| 102-55 GRI Indeks | | | 4 |
| 102-56 Ekstern revisjon | | | 4 |

04 Faktahefte | GRI-Index

| TITTEL | SIDE RAPPORT | SIDE FAKTAHEFTE | UTELATELSER | EKSTERN ATTESTASJON |
|---|-----------------|--------------------|--|------------------------|
| Utslippsfri og effektiv transport og logistikk | | | | |
| GRI 103 Konsernets tilnærming 2016 | | | | |
| 103-1 Forklaring av temaet og avgrensninger | 41 | 11 | | Ja |
| 103-2 Hvordan konsernet jobber med temaet | 41 | 11 | | Ja |
| 103-3 Evaluering av arbeidet | 42 | | | Ja |
| GRI 305 Utslipp 2016 | | | | |
| 305-1 Direkte utslipp av klimagasser (CO2e) | | 11 | | Ja |
| 305-2 Energi - indirekte utslipp av klimagasser | | 11 | | Ja |
| 305-3 Andre indirekte utslipp av klimagasser | | 11 | | Ja |
| 305-4 Utslippsintensitet av klimagasser | | 11 | | Ja |
| GRI 308 Miljøvurdering leverandører 2016 | | | | |
| 308-1 Nye leverandører som ble vurdert for miljøkriterier | 38 | | | Ja |
| 308-2 Negativ miljøpåvirkning i leverandørkjeden og gjennomførte tiltak | 38 | | Data er utilgjengelig for antall leverandører som er funnet å ha signifikant negativ miljøpåvirkning, eller antall leverandører hvor forbedringer er avtalt | Ja |
| Helse, arbeidsmiljø og sikkerhet | | | | |
| GRI 103 Konsernets tilnærming 2016 | | | | |
| 103-1 Forklaring av temaet og avgrensninger | 36 | 9 | | Ja |
| 103-2 Hvordan konsernet jobber med temaet | 36 | 9 | | Ja |
| 103-3 Evaluering av arbeidet | 38 | | | Ja |
| GRI 403 Arbeidsmiljø og sikkerhet 2016 | | | | |
| 403-1 Arbeideres representasjon i formelle HMS-komiteer med representanter for ledelsen og de ansatte | 37 | | Informasjon er utilgjengelig for andre enn egne ansatte | Ja |
| 403-2 Type og frekvens av personskader, yrkessykdommer, tapte arbeidsdager, fravær og samlet antall dødsulykker etter region og kjønn | | 9 | a) Konsernet rapporterer ikke frekvens av yrkessykdommer (ODR) og tapte arbeidsdager (LDR) b) Informasjon er utilgjengelig for skade- og ulykkesstatistikk brutt ned på kjønn kun for ansatte utenfor Norge. c) Konsernet har ikke full HMS-statistikk tilgjengelig for arbeidere som ikke er egne ansatte siden antall arbeidede timer for disse er ikke registreres i HR-systemet. | Ja |
| GRI 406 Ikke-diskriminering 2016 | | | | |
| 406-1 Antall tilfeller av diskriminering og tiltak iverksatt for dette | 36 | | | Ja |
| Attraktiv og utviklende arbeidsplass | | | | |
| GRI 103 Konsernets tilnærming 2016 | | | | |
| 103-1 Forklaring av temaet og avgrensninger | 33 | 7 | | Ja |
| 103-2 Hvordan konsernet jobber med temaet | 33 | 7 | | Ja |
| 103-3 Evaluering av arbeidet | 33 | | | Ja |

04 Faktahefte | GRI-Index

| TITTEL | SIDE RAPPORT | SIDE FAKTAHEFTE | UTELATELSER | EKSTERN ATTESTASJON |
|--|-----------------|--------------------|---|------------------------|
| GRI 401 Ansettelser 2016 | | | | |
| 401-1 Nyansettelser og utskifting av personale | | 8 | | Ja |
| GRI 404 Opplæring og utdanning 2016 | | | | |
| 404-2 Programmer for ansattes kompetanseheving og omstilling | | 8 | | Ja |
| 404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews | 34 | | Konsernets løsning for oppfølgingssamtaler registrerer ikke kjønn eller ansattkategori, og andel ansatte er ikke tilgjengelig fordelt på disse. Det er ikke planlagt endringer på dette. | Ja |
| Informasjonssikkerhet | | | | |
| GRI 103 Konsernets tilnærming 2016 | | | | |
| 103-1 Forklaring av temaet og avgrensninger | 48 | 15 | | Ja |
| 103-2 Hvordan konsernet jobber med temaet | 48 | 15 | | Ja |
| 103-3 Evaluering av arbeidet | 48 | | | Ja |
| GRI 418 Personvern 2016 | | | | |
| 418-1 Bekreftede klager vedrørende brudd på kundens personvern og tap av kundedata | 49 | | | Ja |
| Arbeidsforhold i leverandørkjeden | | | | |
| GRI 103 Konsernets tilnærming 2016 | | | | |
| 103-1 Forklaring av temaet og avgrensninger | 38 | 10 | | Ja |
| 103-2 Hvordan konsernet jobber med temaet | 38 | 10 | | Ja |
| 103-3 Evaluering av arbeidet | 39 | | | Ja |
| GRI 414 Sosial vurdering leverandører 2016 | | | | |
| 414-1 Nye leverandører som ble vurdert for sosiale kriterier | 38 | | | Ja |
| 414-2 Negativ sosial påvirkning i leverandørkjeden og gjennomførte tiltak | 38 | | Data er utilgjengelig for antall leverandører som er funnet å ha signifikant negativ sosial påvirkning, eller antall leverandører hvor forbedringer er avtalt. Det er ikke planlagt endringer på dette. | Ja |
| Samfunnsøkonomisk påvirkning | | | | |
| GRI 103 Konsernets tilnærming 2016 | | | | |
| 103-1 Forklaring av temaet og avgrensninger | 61 | | | Ja |
| 103-2 Hvordan konsernet jobber med temaet | 61 | | | Ja |
| 103-3 Evaluering av arbeidet | 16 | | | Ja |
| GRI 201 Economic Performance 2016 | | | | |
| 201-1 Direkte økonomisk verdi generert og distribuert 2016 | 66 | | | Ja |
| Antikorrupsjon og konkurransehensyn | | | | |
| GRI 103 Konsernets tilnærming 2016 | | | | |
| 103-1 Forklaring av temaet og avgrensninger | 52 | 15 | | Ja |
| 103-2 Hvordan konsernet jobber med temaet | 53 | 15 | | Ja |
| 103-3 Evaluering av arbeidet | 54 | | | Ja |

04 Faktahefte | GRI-Index

| TITTEL | SIDE RAPPORT | SIDE FAKTAHEFTE | UTELATELSER | EKSTERN ATTESTASJON |
|---|-----------------|--------------------|--|------------------------|
| GRI 205 Antikorrupsjon 2016 | | | | |
| 205-1 Virksomheter vurdert for korrupsjonsrisiko | 53 | | | Ja |
| 205-2 Kommunikasjon om og opplæring i policyer og prosedyrer for antikorrupsjon | 54 | | | Ja |
| 205-3 Bekreftede korrupsjonshendelser og iverksatte tiltak | 54 | | | Ja |
| GRI 206 Anti-kompetitiv adferd 2016 | | | | |
| 206-1 Juridiske reaksjoner på anti-kompetitiv atferd, antitrust og monopolpraksis | 48 | | | Ja |
| Mangfold | | | | |
| GRI 103 Konsernets tilnærming 2016 | | | | |
| 103-1 Forklaring av temaet og avgrensninger | 35 | 9 | | Ja |
| 103-2 Hvordan konsernet jobber med temaet | 35 | 9 | | Ja |
| 103-3 Evaluering av arbeidet | 35 | | | Ja |
| GRI 405 Mangfold og like muligheter 2016 | | | | |
| 405-2 Forholdet mellom grunnlønn og godtgjørelse av kvinner i forhold til menn etter ansattkategori | | 10 | | Ja |
| GRI 405 Mangfold og like muligheter 2016 | | | | |
| 405-1 Mangfold i styringsorganer og blant ansatte | | 10 | Data er utilgjengelig for ansattes etniske bakgrunn. | Ja |
| Enklere hverdag for kunder og mottaker | | | | |
| GRI 103 Konsernets tilnærming 2016 | | | | |
| 103-1 Forklaring av temaet og avgrensninger | 43 | 14 | | Ja |
| 103-2 Hvordan konsernet jobber med temaet | 43 | 14 | | Ja |
| 103-3 Evaluering av arbeidet | 43 | | | Ja |
| Lokal forurensning | | | | |
| GRI 103 Konsernets tilnærming 2016 | | | | |
| 103-1 Forklaring av temaet og avgrensninger | 37 | 12 | | Ja |
| 103-2 Hvordan konsernet jobber med temaet | 37 | 12 | | Ja |
| 103-3 Evaluering av arbeidet | 37 | | | Ja |
| GRI 305 Utslipp 2016 | | | | |
| 305-7 Nitrogenoksid (NOX), svoveloksid (SOX), og andre signifikante utslipp til luft | | 12 | Konsernet rapporterer ikke på utslipp av persistente organiske miljøgifter (POP), flyktige organiske stoffer (VOC) og skadelig luftforurensning (HAP). Konsernet har ikke virksomhet som medfører signifikante utslipp av disse, og denne del av indikatoren er derfor ikke aktuell. | Ja |
| Pådriver for bærekraftige rammevilkår | | | | |
| GRI 103 Konsernets tilnærming 2016 | | | | |
| 103-1 Forklaring av temaet og avgrensninger | 51 | 17 | | Ja |
| 103-2 Hvordan konsernet jobber med temaet | 51 | 17 | | Ja |
| 103-3 Evaluering av arbeidet | 51 | | | Ja |

04 Faktahefte | GRI-Index

| TITTEL | SIDE RAPPORT | SIDE FAKTAHEFTE | UTELATELSER | EKSTERN ATTESTASJON |
|---|-----------------|--------------------|-------------|------------------------|
| Innovasjonseffekter av Postens innkjøp | | | | |
| GRI 103 Konsernets tilnærming 2016 | | | | |
| 103-1 Forklaring av temaet og avgrensninger | 45 | 13 | | Ja |
| 103-2 Hvordan konsernet jobber med temaet | 45 | 13 | | Ja |
| 103-3 Evaluering av arbeidet | 45 | | | Ja |
| Avfall fra egen virksomhet og terminaler | | | | |
| GRI 103 Konsernets tilnærming 2016 | | | | |
| 103-1 Forklaring av temaet og avgrensninger | 44 | 12 | | Ja |
| 103-2 Hvordan konsernet jobber med temaet | 44 | 12 | | Ja |
| 103-3 Evaluering av arbeidet | 44 | | | Ja |
| GRI 306 Avløp og avfall 2016 | | | | |
| 306-2 Avfall fordelt på type og håndtering | | 12 | | Ja |
| Trussel-overvåkning og beredskap | | | | |
| GRI 103 Konsernets tilnærming 2016 | | | | |
| 103-1 Forklaring av temaet og avgrensninger | 48 | 14 | | Ja |
| 103-2 Hvordan konsernet jobber med temaet | 48 | 14 | | Ja |
| 103-3 Evaluering av arbeidet | 48 | Ja | | Ja |

Til Styret i Posten Norge

Uavhengig attestasjonsuttalelse om Postens bærekraftsrapportering for 2019

Vi har gjennomgått Posten sin bærekraftsrapportering for 2019, som består av områdene referert til i selskapets GRI Standards-indeks på side 18-22 i selskapets vedlegg til årsrapporten for 2019 som er kalt «Faktahefte: Bærekraft i Posten». Vi har vurdert om informasjonen som blir presentert i Postens bærekraftsrapportering for 2019 bygger på relevante kriterier i standardene for bærekraftsrapportering fra Global Reporting Initiative GRI Standards, alternativ «core».

Ledelsens ansvar for Postens bærekraftsrapportering for 2019

Ledelsen er ansvarlig for utarbeidelsen av Postens bærekraftsrapportering for 2019, og for slik intern kontroll som ledelsen finner nødvendig for å muliggjøre utarbeidelsen av Postens bærekraftsrapportering for 2019 i overenstemmelse med kriteriene i GRI Standards uten vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller feil.

Vår uavhengighet og kvalitetskontroll

Vi er uavhengige av selskapet slik det kreves i lov og forskrift, og har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Vi anvender internasjonal standard for kvalitetskontroll (ISQC 1) og opprettholder et omfattende system for kvalitetskontroll inkludert dokumenterte retningslinjer og prosedyrer vedrørende etterlevelse av etiske krav, faglige standarder og gjeldende lovmessige og regulatoriske krav.

Revisors oppgaver og plikter

Vår oppgave er å gi uttrykk for en mening om Postens bærekraftsrapportering for 2019 på bakgrunn av vår gjennomgang. Vi har gjennomført oppdraget i samsvar med ISAE 3000 – «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon». Denne standarden krever at vi planlegger og gjennomfører kontrollhandlinger for å kunne avgi en uttalelse med moderat sikkerhet for at foretaket har vurdert og konkludert på Postens bærekraftsrapportering for 2019. Standarden krever videre at vi skal kontrollere utvalgte deler av materialet som utarbeidelsen av Postens bærekraftsrapportering for 2019 bygger på, herunder om det er samsvar mellom selskapet vurdering og konklusjon og det underliggende materialet, samt at rapporteringen er utarbeidet i tråd med relevante kriterier for bærekraftsrapportering etter GRI Standards.

Vårt arbeid har bestått av følgende aktiviteter:

- Gjennomgang av Postens prosess for utarbeidelse av bærekraftsrapporten for å opparbeide oss en forståelse av hvordan samfunnsansvaret ivaretas i praksis i virksomheten.
- Intervjuet rapporteringsansvarlige for å opparbeide en forståelse av prosessen for utarbeidelse av bærekraftsrapporten
- På stikkprøvemessig grunnlag verifisert informasjon i bærekraftsrapporten mot grunnlagsdata og annen informasjon utarbeidet av Posten.

- Evaluert helheten i informasjonen i bærekraftsrapporten og om den bygger på kriteriene i GRI Standards, herunder kontrollert konsistens i informasjonen opp mot selskapets GRI Standards-indeks.

Vi mener at våre kontrollhandlinger gir et forsvarlig grunnlag for vår uttalelse.

Konklusjon

Basert på vårt arbeid beskrevet i denne rapporten er vi ikke blitt oppmerksom på noe som gir grunn til å tro at Postens bærekraftsrapportering for 2019 ikke i all vesentlighet er utformet i samsvar med kriteriene i GRI Standards eller inneholder vesentlige feil og mangler. Indikatorer omfattet av vår attestasjonsuttalelse fremgår av selskapets GRI Standards-indeks.

Oslo, 26. mars 2020
ERNST & YOUNG AS



Eirik Tandrevold
statsautorisert revisor



Postboks 1500 Sentrum, 0001 Oslo
www.postennorge.no

Følg oss på:

