

# Faktahefte: Bærekraft i Posten



Vedlegg til

**Års- og bærekraftrapporten 2020**

# Innhold

<b>Innledning .....</b>	<b>3</b>
<b>FNs bærekraftsmål .....</b>	<b>4</b>
<b>Våre interessenter .....</b>	<b>4</b>
<b>Områdene hvor vi kan gjøre en forskjell .....</b>	<b>5</b>
Klimagassutslipp .....	6
Pådriver for bærekraftige rammevilkår .....	8
Tilrettelegge for sirkulærøkonomi .....	8
Materialforbruk og gjenvinning .....	9
Innkjøp og investeringer i innovative selskap, driftsmidler og eiendommer .....	9
Arbeidsforhold i leverandørkjeden .....	10
Sikkerhet, utvikling og trivsel for medarbeidere .....	11
Mangfold og likestilling .....	17
Informasjonssikkerhet .....	19
Antikorrupsjon, konkurranserett og personvern .....	19
<b>Samarbeidspartnere .....</b>	<b>21</b>
<b>GRI-indeks .....</b>	<b>22</b>
<b>Ekstern revisjon .....</b>	<b>26</b>

# 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 dette Faktahefte, som er et supplement til hovedrapporten med detaljerte tabeller, retningslinjer og ansvarsfordeling.

## OM POSTEN NORGE

Konsernet omsetter for MNOK 23 996. Totalkapital er på MNOK 19 643 med egenkapitalgrad på 37,5 %. Det er nesten 13 000 ansatte i 13 land i konsernet. I tillegg til å ha egne ansatte kjøpes det også tjenester av samarbeidspartnere som Post i Butikk og underleverandører av transporttjenester. I 2020 ble det gjennomført en ny vesentlighetsanalyse hvor våre interessenter identifiserte 12 områder hvor vi kan gjøre en forskjell (se side 5).

## OM RAPPORTERINGEN

Rapporteringen er gjort i samsvar med GRI Standards og perioden som er dekket er fra 1. januar til 31. desember 2020. Det rapporteres årlig, og årets rapport offentliggjøres 26. mars, etter styrets behandling 25. mars 2021. Den tilgjengeliggjøres

på [postennorge.no](http://postennorge.no). Engelsk utgave vil være tilgjengelig fra 9. mai 2021. Rapporten for 2019 ble publisert 27. mars 2020 etter styrets behandling 26. mars 2020.

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 deltar i følgende eksterne initiativ: FNs Global Compact Global Reporting Initiativ G4, Zero, Nordic CEOs, Digital Norway, Sintef, og Næring for klima. Posten Norge 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](mailto:monica.estensen@posten.no).

### 2020-rapporteringen har vi delt opp på følgende måte

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

# Fem av FNs 17 bærekraftsmål utpeker seg som spesielt relevante

## Mål 8: Anstendig arbeid og økonomisk vekst

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.

## Mål 9: Innovasjon og infrastruktur

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.

## Mål 11: Bærekraftige byer og samfunn

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.

## Mål 13: Stoppe klimaendringene

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.

## Mål 17: Samarbeid for å nå målene

17.17) Partnerskap mellom flere interessenter: Stimulere til og fremme velfungerende partnerskap i det offentlige, mellom det offentlige og det private og i det sivile samfunn som bygger på partnerskapenes erfaringer og ressursstrategier.



## Våre interessenter

Vi har en bred interessentgruppe som har ulike krav og forventninger. De er med på å sette rammene for vårt bærekraftarbeid, de vesentlige temaene vi rapporterer på er definert ut i fra hvor våre interessenter mener vi påvirker mest.

### Myndigheter og politikere

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

### Mottakere og privatpersoner

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 anbudprosesser.

### Lokalsamfunn

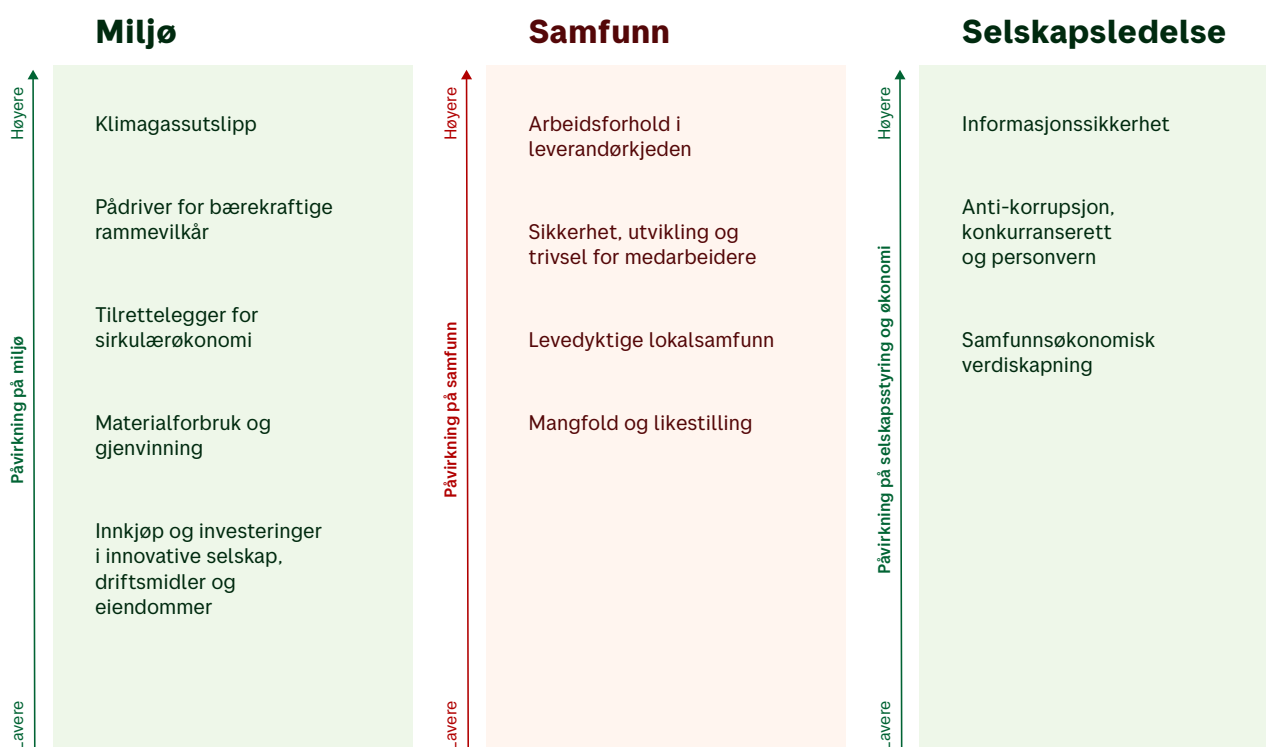
Høye forventninger til tilgjengelighet og kvalitet. Være samarbeidspartner for andre samfunnsaktører og tilrettelegger for lokal næringsutvikling.

### Interesseorganisasjoner

Fragmentert gruppe som stiller krav innen eksempelvis miljø og universell utforming.

# Områdene hvor vi kan gjøre en forskjell

Et av grunnprinsippene i GRI Standards er at selskaper skal utforme sin bærekraftrapportering basert på de bærekrafttemaene som er mest vesentlige for selskapet. Et vesentlig tema er definert som «et tema som reflekterer organisasjonens mest signifikante påvirkninger på økonomien, miljøet og mennesker, inkludert påvirkninger på menneskerettigheter». Interessentdialogen har vært en viktig del av prosessen ved å identifisere et vesentlig tema.



Vesentlighetsanalysen 2020

# Klimagassutslipp

## HVORFOR ER TEMAET VESENTLIG?

Posten og Bring er en stor nordisk transport- og logistikkleverandør som har betydelige utslipp knyttet til hvordan vi produserer og leverer våre tjenester. For oss handler bærekraft om å snu dagens utfordringer til morgendagens muligheter. Klima og miljø er et viktig strategisk satsingsområde. Vi ønsker fortsatt vekst, men på en bærekraftig måte uten at det går utover fremtidige generasjoners muligheter.

Stadig flere blir bevisst klimændringene som forårsakes av stadig økende global oppvarming. Våre kunder, eier, forbrukere og samfunnet rundt oss er i større grad opptatt av hvordan Posten og Bring leverer sine tjenester og stiller krav til grønne leveranser, spesielt i byene. Nordiske byer har ambisiøse miljømål for å redusere sine miljøavtrykk og lokal forurensning. Som en aktør som er til stede i de fleste nordiske byer, møter vi disse kravene ved å omstille våre kjøretøy. Dette bidrar til grønnere leveranser som er et forbedret verdiforslag til våre kunder og bidrar til vår konkurransekraft.

## RETNINGSLINJER

- Miljøarbeidet er definert i en egen miljøpolicy og strategi som er understøttet av handlingsplaner.

- Klima- og miljøarbeidet følges opp i kvartalsrapporteringer, ledelses-KPI-kart og PLUSS-samtaler.
- Styret og konsernledelsen evaluerer løpende status, risikobilde og pågående initiativer innen miljøarbeidet.
- Klimaavtrykket fra egen og innleid transport måles årlig gjennom et rapporteringssystem og revideres av ekstern tredjepart.
- Energiforbruket og energi-effektiviserende tiltak følges opp på hvert sted og i samarbeid med konsernstab Eiendom.

## FOKUS PÅ VEISLITASJE OG MIKROPLAST

Vår virksomhet bidrar betydelig til lokal luftforurensning, blant annet av svevestøv, SOx og NOx. Svevestøv kommer fra eksempelvis eksosutslipp og veislitasje, og i flere norske byer og tettsteder er nivåene høyere enn det helsemyndighetene anbefaler.

Slitasje av bildekk er antas å være den største kilden til mikroplast fra land. Kontinuerlig fokus på ruteoptimalisering og samlasting reduserer transportbehovet, og dermed veislitasje, og reduksjon av mikroplast fra dekk.

## AVFALLSHÅNDTERING

Avfall håndteres av Norsk Gjenvinning AS, Retura, Eniropac AS og Ragn Sells.

### Ansvar

Avdeling HMS og Bærekraft sikrer systematikk, konsernfelles gjenbruk av gode løsninger og en helhetlig tilnærming.

Et konsernfelles Miljø- og innkjøpsnettverk bestående av ressurspersoner fra divisjonene og konsernstab Innkjøp og Eiendom sikrer at det deles erfaringer og beste praksis, samt at vi opptrer enhetlig mot leverandørmarkedet.

Divisjonene utarbeider handlingsplaner for klima og miljø. Disse følges opp jevnlig, rapporteres på kvartalsvis og revideres årlig.

### GRI-indikatorer

**305-1:** Direkte utslipp av klimagasser (CO<sub>2</sub>e)

**305-2:** Energi - indirekte utslipp av klimagasser

**305-3:** Andre indirekte utslipp av klimagasser

**305-4:** Utslippetsintensitet av klimagasser

**305-7:** Nitrogenoksid (NO<sub>x</sub>), svoveloksid (SO<sub>x</sub>), og andre signifikante utslipp til luft

## Nitrogenoksider, svoveloksider, og andre signifikante utslipp til luft

Utslipp i tCO <sub>2</sub> e					
	SO <sub>x</sub>	NO <sub>x</sub>	NMVOC	CO	PM
Egeneide kjøretøy	9	904	293	1748	217
Underleverandører <sup>1</sup>	80	1 963	196	54 828	108
<b>Sum</b>	<b>89</b>	<b>2 867</b>	<b>489</b>	<b>56 576</b>	<b>325</b>

<sup>1</sup>Estimerte verdier basert på historisk utslipp. Kildene til utslippsfaktorer er Department for Environment Food & Rural Affairs (Defra) sin samling av utslippsfaktorer.

SO<sub>x</sub>: svoveloksid, NO<sub>x</sub>: nitrogenoksider, NMVOC: flyktige organiske forbindelser unntatt metan, CO: karbonmonoksid, PM: svevestøv.

#### Klimaregnskap

POSTEN KONSERNET		
Utslipp omregnet til CO <sub>2</sub> -ekvivalenter*	2019	2020
Vei	93 001	75 061
Bygninger	233	879
<b>Sum Scope 1 Konsern</b>	<b>93 234</b>	<b>75 940</b>
Elektrisitet (stedsbasert)	8 754	1 560
Elektrisitet (markedsbasert)	-	-
Fjernvarme	1 845	3 242
<b>Sum Scope 2 Konsern (stedsbasert)</b>	<b>10 599</b>	<b>4 802</b>
<b>Sum Scope 2 (markedsbasert)</b>	<b>1 845</b>	<b>3 242</b>
Vei	162 724	147 282
Tog	6 189	6 113
Fly	25 672	36 047
Sjø	32 634	22 009
Forretningsreiser	2 774	2 990
Bygg (avfall og livssyklusutslipp elektrisitet)	-	241
<b>Sum Scope 3 Konsern</b>	<b>229 993</b>	<b>214 682</b>
<b>Sum utslipp Konsern (markedsbasert)</b>	<b>325 072</b>	<b>293 864</b>
Outside of scopes**	44 892	293 199

\*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.

\*\*'Outside of scopes' er den direkte CO<sub>2</sub>-effekten av forbrenning av biodrivstoff. Utslipp inkludert i 'Outside of scopes' absorberes raskt av bioenergikilder i løpet av levetiden. 'Outside of scopes' er inkludert for å sikre helhetlig regnskap for de utslipp som oppstår ved forbrenning av biodrivstoff.

Biogene utslipp er tilknyttet forbruk av biodrivstoff, og har økt de siste årene grunnet mer utstrakt bruk av biodrivstoff og økt omsetningskrav til biodrivstoff i ordinær diesel, bl.a. i Norge og Sverige.

## Pådriver for bærekraftige rammevilkår

### HVORFOR ER TEMAET VESENTLIG?

I vår interessentanalyse kommer det frem at vi blir oppfattet som en seriøs aktør. Derfor påpeker flere at strengere regulering av logistikkbransjen 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 etablerte utslippsmål, eksempelvis behovet for mer gods på jernbane og utslippsfri bylogistikk. Det er økte forventninger blant myndigheter og kunder til å ta i bruk ny og bedre teknologi og støtte tiltak for å akselerere det grønne skiftet. Også våre samarbeidspartnere og andre initiativer og organisasjoner som «Næring for klima», SKIFT og WWF, forventer at Posten skal bidra til mer bærekraftige rammevilkår knyttet til transportsektoren.

### RETNINGSLINJER

- Samferdselsdepartementet (SD) har ansvaret for postlovgivningen i Norge, inkludert ordningen med statlig kjøp av leveringspliktige posttjenester.
- Posten har kvartalsvis møter med eier og myndigheter.
- 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.
- Konsernet påvirkes av regelverk som vedtas internasjonalt, blant annet i EU og i Verdenspostforeningen.

#### Ansvar

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 Nasjonal kommunikasjonsmyndighet (Nkom) i konkrete saker.
- Rapportering til Nkom, blant annet av fremsendingstider og årlig produktregnskap.
- Aktiv deltakelse i Verdenspostforeningen (Universal Postal Union - UPU) 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.

#### GRI-indikatorer

Tekstrapportering og/eller egen indikator

## Tilrettelegge for sirkulærøkonomi

### HVORFOR ER TEMAET VESENTLIG?

Næringen har et stort potensial for å bidra til økt sirkularitet gjennom smarte logistikk-løsninger for sirkulære tjenester. Bransjen kan også bidra med løsninger for økt bruk av resirkulerbar emballasje.

### RETNINGSLINJER

- Regjeringen jobber i disse dager med en nasjonal strategi for sirkulærøkonomi.

- EU-kommisjonen har kommet med en ny handlingsplan for sirkulærøkonomi. Nye EU-direktiver vil gi føringer for utvikling av bærekraftige produkter og tjenester. Disse vil påvirke Posten direkte, men også indirekte gjennom krav som stilles til våre bedriftskunder.

#### GRI-indikatorer

Tekstrapportering og/eller egen indikator



# Materialforbruk og gjenvinning

## HVORFOR ER TEMAET VESENTLIG?

Posten og Bring er ikke en produksjonsintensiv bedrift. Det oppstår allikevel store mengder avfall knyttet til omlasting og pakking av innkommende og utgående brev, pakker og gods. Gjenvinning handler om hva som gjøres med materialer etter bruk og om det finnes avfalls-håndteringssystemer.

Dette innebærer papp og plast i forbindelse med forsendinger.

## 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. Tallene blir rapportert inn av våre avfallsleverandører i et felles system for oppfølging for avfall og energi. Dette er en del av klimaregnskapet som følges opp årlig.

## Avfall og håndtering

	Gjenbruk/ resirkulering	Energigjenvinning	Innpakning (papir, papp og trevirke)
Farlig avfall (tonn)	70	0	0
Ikke-farlig avfall (tonn)	2 750	51	2 979

### GRI-indikatorer

306-1: Avfall generert og betydelig avfallsrelatert påvirkning  
306-2: Håndtering av avfallsrelatert påvirkning  
306-3: Avfall generert

# Innkjøp og investeringer i innovative selskap, driftsmidler og eiendommer

## 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 og virkemidler:

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

### 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.

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.

### GRI-indikatorer

Tekstrapportering og/eller egen indikator

# Arbeidsforhold i leverandørkjeden

## HVORFOR ER TEMAET VESENTLIG?

Som innkjøper av varer og tjenester har Posten og Bring stor innflytelse, spesielt innen kjøp av transporttjenester. Konsernet er en seriøs aktør i en bransje med hard konkurranse og som delvis ikke er regulert (varebilsegmentet). For mange av de mindre selskapene er vi også en stor kunde, noe som øker forventningen til at vi skal gjøre vårt for å få en bærekraftig praksis.

Våre eksterne interessenter har også klare krav til oss på dette området. Kundene krever at vi har en etisk standard for leverandører, at vi følger opp og kontrollerer leverandørene. De gjennomfører

også kontrollerer av oss. Staten som eier forventer at vi er ledende innen vår bransje mht. arbeidsforhold, helse, miljø og sikkerhet i egen virksomhet og i leverandørkjeden. Informasjons- og påseplikten i Norge pålegger oss også å kontrollere lønns- og arbeidsforhold hos våre transportleverandører.

## RETNINGSLINJER

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

### Ansvar

Konsernstab HR og HMS har det faglige ansvaret og 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 divisjonskoordinator og de operative enhetene som samarbeider med leverandørene.

### GRI-indikatorer

**414-1:** Nye leverandører som ble vurdert for sosiale kriterier

**414-2:** Negativ sosial påvirkning i leverandørkjeden

	Mål for 2020	Gjennomført i 2020
<b>Styring og god praksis</b>	Oppdatere prosesser, støtteverktøy og anskaffe og implementere forbedret verktøy for risikostyring av leverandører.	Nytt system for leverandør-oppfølging er anskaffet. Utkast til nye arbeidsprosesser er oppdatert i den forbindelse.
<b>Kommunikasjon og opplæring</b>	Forsterke opplæringen internt i prosesser og nye verktøy, og ferdigstille og rulle ut e-læringsprogram.	E-læringskurset om vår etiske standard er produsert og er tilgjengelig for alle ansatte. I tillegg ønsker vi å lage nytt informasjonsmateriell for leverandører av transporttjenester om etisk standard og kommunisere dette.
<b>Risikoanalyser</b>	Forbedre rammeverk for risikoanalyser.	Risikoanalysen blir integrert i leverandørstyringsverktøyet.

# Sikkerhet, utvikling og trivsel for medarbeidere

## HVORFOR ER TEMAET VESENTLIG?

«Sikkerhet, utvikling og trivsel for medarbeidere» omhandler ansvaret Posten og Bring har for å gi sine ansatte trygghet i arbeidsforholdet. Dette innebærer å jobbe med kompetanse, gode ledere, ansattes trivsel og engasjement. HMS er også en svært viktig del av dette temaet.

## 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.

## SLIK JOBBER VI MED HMS

HMS er høyt på agendaen i alle leder- og styremøter, noe som bidrar til å opprettholde en bevissthet om temaet i hele konsernet. Vårt mål er å sikre et optimalt arbeidsmiljø for vår viktigste ressurs – medarbeiderne.

Vi legger til rette for et helsefremmende arbeidsmiljø, noe som også er med på å øke trivsel og begrense kostnader knyttet til fravær og turnover. Om medarbeiderne blir syke eller skadet, er det viktig at vi har gode prosesser for å følge opp. Når folk er på jobb, øker produktiviteten og kvaliteten på tjenestene, medarbeidertilfredsheten blir bedre, og vi oppnår store kostnadsbesparelser.

Konsernet har over flere år prioritert innsatsen mot medarbeidere som har det høyeste sykefraværet og arbeidet med å få disse tilbake i jobb. I tillegg bidrar systematisk

oppfølging av alle som blir syke til forutsigbare prosesser for de involverte og en raskere tilbakeføring til arbeidsplassen.

Den årlige obligatoriske HMS-lederopplæringen omhandler jobbsikkerhet og hvordan skape et godt arbeidsmiljø. Det er lagt spesielt vekt på psykososialt arbeidsmiljø knyttet til forebygging av konflikter, mobbing og trakassering. Andre viktige virkemidler er bedriftshelsetjenesten, risikovurderinger og arbeid med arbeidstilsynsaker.

## Styringssystem

Posten og Brings styringssystem for helse og sikkerhet er basert på Arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter. Systemet omfatter alle medarbeidere inkludert underleverandører og innleide vikarer som utfører arbeid under Postens ledelse. Rapportering av personskader gjøres i henhold til Norsk Industris standard for alle Posten og Brings medarbeidere.

I tillegg til lovkrav er styringssystemet også basert på krav i ISO 9001 og konsernets egen «Sikkerhetsstandard HMS» som er etablert på grunnlag av myndighetskrav og risikoforhold som er avdekket i virksomheten.

## HMS-organisering, ansvar, myndighet og oppgaver

- Konsernsjefen har det overordnede ansvaret for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) i selskapet.
- Konsernsjefen har delegert ansvar og myndighet for HMS-arbeidet til alle ledere med personalansvar.

Den enkelte leder har ansvar for:

- Helse, miljø og sikkerhet (HMS) for den enhet / de enheter lederansvaret omfatter og har

## Ansvar

Dette området har alle ledere på alle nivå i organisasjonen et ansvar for. HMS relaterte problemer skal løses løpende av nærmeste leder.

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

Konsernstab HR og HMS er ansvarlig for langsikt strategisk arbeid innen HMS og kompetanseutvikling. Konsernstaben er også ansvarlig for at kompetansestrategien operasjonaliseres, i tett samarbeid med ledere og HR-medarbeider i resten av organisasjonen.

I divisjonene er det i tillegg fagressurser som skal støtte innenfor dette fagområdet.

## GRI-indikatorer

- 401-1: Nyansettelser og utskifting av personale
- 403-1: Styringssystem
- 403-2: Fareidentifisering, risikovurdering og hendelsesetterforskning
- 403-3: Bedriftshelsetjeneste
- 403-4: Medarbeidernes medvirkning i HMS-arbeidet
- 403-5: HMS-opplæring
- 403-6: Fremme av arbeidstakernes helse
- 403-7: Forebygging og redusering av helse- og sikkerhetspåvirkning på arbeidsplassen
- 403-9: Arbeidsrelaterte skader
- 404-2: Programmer for ansattes kompetanseheving og omstilling
- 404-3: Andel av ansatte som har jevnlig evaluering- og utviklingssamtaler
- 406-1: Antall tilfeller av diskriminering og tiltak iverksatt for dette

myndighet til å prioritere og finansiere arbeidsmiljøtiltak i henhold til gjeldende budsjettfullmakter, og «Rutinebeskrivelsen for AMU».

- Ansvar for gjennomføring av HMS-tiltak i henhold til HMS-planer/SMART-planer og Postens HMS-rutiner.
- Ansvar for oppfølging av HMS i henhold til Postens styringssystem.
- Sikre aktiv medvirkning av medarbeidere og deres representanter i henhold til Rutinebeskrivelsen for AMU.

På steder med samlokalisering av flere driftslinjer og/eller divisjoner avklares det overordnede HMS-ansvaret mellom linjene.

### HRs myndighet og ansvar

- Konsernstab HR/HMS gir faglig bistand til konsernsjefen, konsernledelsen og divisjonene.
- Konsernstab HR/HMS har fagansvar for selskapets HMS-policy, HMS-utviklingskonsepter, interne bestemmelser og rutiner for HMS-arbeidet, inkludert faglig kontakt med divisjonene om HMS policyspørsmål, overordnede planer, og divisjonsvise eller selskapsvise behov som oppstår.
- Konsernstab HR/HMS er faglig pådriver og har en spesiell oppgave i å bidra til samhandling på tvers i konsernet og til å utvikle policy og beste praksis.
- Konsernstab HR/HMS leverer hver måned en egen HMS-rapport som viser virksomhetens HMS-resultater opp mot årets mål.

### Fareidentifisering, risikovurdering og hendelsesetterforskning

Gjennom flere ulike virkemidler arbeides det med kartlegging av risiko og forebyggende sikkerhetsarbeid. Dette er beskrevet i et dokument: «Beste praksis i sikkerhetsarbeid». Etterlevelse av dette skal bidra til bygging og vedlikehold av en solid sikkerhetskultur.

Avdekking av risikoforhold i virksomheten gjøres på mange ulike måter:

- A. Risikovurderinger innenfor HMS-området skal sikre på at vi på en systematisk måte vurderer hva som kan forårsake skader eller sykdom på arbeidsplassen og sørger for å iverksette forebyggende tiltak. Leder har ansvaret for at risikovurderinger blir gjennomført.
- B. Vernerunder: Alle enheter i virksomheten gjennomfører en årlig vernerunde med fastsatt tema som skal gjennomgås. Alle forbedringspunkter følges opp gjennom en egen handlingsplan (Smart-plan).
- C. Registering av nestenulykker er et viktig virkemiddel for kartlegging av risikoforhold. Hendelser som kunne ført til skade blir registrert og følges opp med tiltak.
- D. Granskinger: Alvorlige hendelser granskes. Hensikten er å avdekke bakenforliggende årsaker og sikre læring for å hindre gjentagelser.
- E. Revisjoner og egenevalueringer: Det er utarbeidet en egen «Sikkerhetsstandard HMS» som er gjeldende for alle driftsenheter i konsernet. Standarden benyttes ved gjennomføring av revisjoner og til årlig egenevaluering som hver enhet utfører.
- F. Gjennom konsernets varslings-tjeneste kan alle medarbeidere varsle om avvik fra gjeldende Helse- miljø og sikkerhetsregler. Varsling kan gjøres anonymt og medarbeiderne vil være beskyttet mot gjengjeldelse.

### Bedriftshelsetjeneste

Posten har etablert en bedriftshelsetjeneste som skal bistå i det forebyggende helse- og arbeidsmiljøarbeidet, og skal gi leder HMS-faglige råd og bistand i forkant og underveis i beslutningsprosesser som har betydning for arbeidsmiljøet.

Bedriftshelsetjenesten er også en viktig bidragsyter med helsefaglige

vurderinger i sykefraværssaker.

De kan bistå arbeidsgiver, medarbeidere og deres representanter uansett hvilken type arbeidsmiljøsak det dreier seg om.

### Medarbeidernes medvirkning i HMS-arbeidet

Medarbeidernes medvirkning i det systematiske HMS-arbeidet er viktig og ivaretas på flere måter:

- Individuelle sikkerhetssamtaler med den enkelte medarbeider i alle driftsavdelinger.
- Lokale samarbeidsgrupper bestående av leder, verneombud og tillitsvalgt, 8-10 møter per år.
- 3-partsmøter (leder, verneombud og tillitsvalgt + HMS-ressurs) på regions- og divisjonsnivå, 8-10 møter per år.
- Sentralt arbeidsmiljøutvalg.

### HMS-opplæring

Alle medarbeidere skal ha tilstrekkelig kunnskaper og ferdigheter i det systematiske HMS-arbeidet, og kjenne til mulige farer og problemer som er forbundet med utførelsen av egne arbeidsoppgaver.

Det ivaretas gjennom ulike virkemidler:

- Årlig intern HMS-opplæring for ledere.
- HMS-grunnopplæring med nødvendig oppfriskning for verneombud og medlemmer av 3-partssamarbeidet.
- Opplæring førstehjelpere.
- Ergonomisk opplæring for terminalarbeider, sjåfør og postbud.
- E-læring konsernfelles modul for sikkerhet (security).
- Opplæring på arbeidsutstyr og maskiner.

### Fremme av arbeidstakernes helse

For å motivere til aktiviteter for å oppnå helsemessige gevinster, har vi en rekke tiltak som kan benyttes av våre medarbeidere. God helse gir overskudd på jobben og både innsats og trivsel kan bedres.

## 04 Faktahefte | En ansvarlig samfunnsaktør og arbeidsgiver

Sikkerhet, utvikling og trivsel for medarbeidere

For bedriften er det også lønnsomt at medarbeiderne kommer friske og opplagte på jobb.

Vi kan nevne eksempler på tiltak som:

- Kurstilbud og råd til aktiviteter fra bedriftshelsetjenesten.
- Tilskudd på individnivå ved spesielle behov (psykologitimer, fysioterapi inntil 5 timer mm).
- Treningsrom og treningsforhold i våre lokaler.
- Bruke treningsentre som vi har bedriftsavtale med (ikke sponset).
- Benytte såkalte «Energipauser» slik at alle som ønsker det kan gjøre øvelser på kontoret, i egen stue eller utendørs og gjennomføre når det passer, spesielt tilpasset de som sitter på hjemmekontor.
- Around the World - registrere fysisk aktivitet på en intern nettside med

muligheter for interne konkurranser, lagaktiviteter med mer.

- Velferdstilbud til ansatte; idrettslag, kor, korps med mer; Det kan gis økonomisk støtte til lag og foreninger av sosial eller kulturell art som drives av eller for de ansatte i selskapet.
- Tilbud om sunn mat i kantinen; tilskuddsordninger fra arbeidsgiver.

### Forebygging og redusering av helse- og sikkerhetspåvirkning på arbeidsplassen

Forebygging av helsefare gjøres gjennom risikovurderinger lokalt, ved gjennomføring av vernerunder og ved en omfattende registrering av nestenulykker/uønskede hendelser. Dette er hendelser som under litt andre omstendigheter kunne ført til personskade. Disse registreringene

formidles skriftlig eller muntlig til leder som registrerer hendelsen og beskriver tiltak for å hindre gjen-tagelse. Alle registrerte hendelser følges opp i samarbeidsmøter på den enkelte avdeling.

### Arbeidsrelaterte skader Farer som utgjør en risiko for skade med høy konsekvens:

Systematisk registrering og oppfølging av alle personskader viser at de alvorligste farene er knyttet til våre transportert på veien. I tillegg utgjør truckkjøring i våre terminaler en betydelig risiko. I 2020 har hverken disse eller andre risikoforhold ført til høykonsekvens-hendelser. Det har imidlertid vært gjennomført 52 granskinger der tiltak og forebyggende tiltak er beskrevet.

## Arbeidsrelaterte skader

Fordelt på type ansatte

Arbeidsrelaterte skader	2019		2020	
	Egne medarbeidere	Eksterne medarbeidere*	Egne medarbeidere	Eksterne medarbeidere*
Antall dødsulykker	1	0	0	0
Antall høyrisiko-skader	2	0	0	0
H1-verdi (TRI)	4,4	n/a	3,8	n/a
H2-verdi (TRI)	7,8	16,4	7	7,3
Antall person-skader (H2)	186	6	156	3
Million arbeidede timer	23,8	0,4	22,4	0,4

\* Gjelder innleide vikarer i Posten Norge AS

## 04 Faktahefte | En ansvarlig samfunnsaktør og arbeidsgiver

Sikkerhet, utvikling og trivsel for medarbeidere

### Skader, dødsulykker og sykefravær

Fordelt på organisering

	H1	H2	Dødsulykker	Sykefravær i %
Postenkonsernet	3,8	7,0	0	6,0
Posten Norge AS	4,0	6,9	0	6,4
Nettverk Norge	4,6	8,0	0	6,8
Internasjonal logistikk	4,4	5,9	0	5,0
Post	0	0	0	4,7
E-handel og logistikk	4,2	8,0	0	5,3
Holdings and ventures	0,9	5,0	0	4,5

POSTEN NORGE AS		
	Kvinner	Menn
Sykefraværsprosent	7,9 %	5,7 %
H1	5,2	3,4
H2	7,4	6,7

### Antall fast og midlertidig ansatte i konsernet

Fordelt på land og kjønn

LAND	FAST		MIDLERTIDIG		SUM
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	
Norge	3 242	6 725	178	452	10 597
Sverige	328	1 147	40	117	1 632
Danmark	61	193	1	5	260
Slovakia	15	156		13	184
Frankrike	11	55		1	67
Nederland	12	32	2	11	57
Storbritannia	12	29			41
Finland	13	27		1	41
Polen	10	7			17
Hellas	6	6			12
Belgia		4			4
Tyskland	2	2			4
Hong Kong	2	1			3
<b>Sum</b>	<b>3 714</b>	<b>8 384</b>	<b>221</b>	<b>600</b>	<b>12 919</b>

### Antall heltid og deltids ansatte

Fordelt på kjønn

	ANTALL ANSATTE		
	Kvinner	Menn	Sum
Heltid	2 856	7 638	10 494
Deltid	1 079	1 346	2 425
<b>Sum</b>	<b>3 935</b>	<b>8 984</b>	<b>12 919</b>
<b>Andel i %</b>	<b>31 %</b>	<b>69 %</b>	<b>100 %</b>

### Oversikt over programmer og omfang

PROGRAM	ANTALL DELTAKERE
E-læring, inkludert nano- og mikrolæring	12 131
Webinarer	399
Lærlinger	59
Traineeprogram	11
Lederløft	706
<b>Sum</b>	<b>13 306</b>

I tillegg kommer 38 utdanningsstipend av uspesifisert omfang.

## 04 Faktahefte | En ansvarlig samfunnsaktør og arbeidsgiver

Sikkerhet, utvikling og trivsel for medarbeidere

### Nyansatte i prosent (faste ansatte)

Totale antall og prosent av nyansatte, fordelt på aldersgrupper, kjønn og region, fast ansatte - sett opp mot total antall fast ansatte i konsernet

KONSERNET						
Aldersintervall	Antall kvinner	Kvinner i %	Antall menn	Menn i %	Totalt antall	Antall i %
Under 30 år	62	0,5 %	157	1,3 %	219	1,8 %
30 til 50 år	68	0,6 %	231	1,9 %	299	2,5 %
Over 50 år	14	0,1 %	60	0,5 %	74	0,6 %
<b>Totalsum</b>	<b>144</b>	<b>1,2 %</b>	<b>448</b>	<b>3,7 %</b>	<b>592</b>	<b>4,9 %</b>

I NORGE						
Aldersintervall	Antall kvinner	Kvinner i %	Antall menn	Menn i %	Totalt antall	Antall i %
Under 30 år	53	0,4 %	119	1,0 %	172	1,4 %
30 til 50 år	46	0,4 %	159	1,3 %	205	1,7 %
Over 50 år	11	0,1 %	48	0,4 %	59	0,5 %
<b>Totalsum</b>	<b>110</b>	<b>0,9 %</b>	<b>326</b>	<b>2,7 %</b>	<b>436</b>	<b>3,6 %</b>

UTENFOR NORGE						
Aldersintervall	Antall kvinner	Kvinner i %	Antall menn	Menn i %	Totalt antall	Antall i %
Under 30 år	9	0,07 %	38	0,3 %	47	0,4 %
30 til 50 år	22	0,2 %	72	0,6 %	94	0,8 %
Over 50 år	3	0,0 %	12	0,1 %	15	0,1 %
<b>Totalsum</b>	<b>34</b>	<b>0,3 %</b>	<b>122</b>	<b>1,0 %</b>	<b>156</b>	<b>1,3 %</b>

## 04 Faktahefte | En ansvarlig samfunnsaktør og arbeidsgiver

Sikkerhet, utvikling og trivsel for medarbeidere

### Fratredelse i antall og turnover i prosent

Totale antall og prosenten av turnover, fordelt på aldersgrupper, kjønn og region, fast ansatte - sett opp mot total antall fast ansatte i konsernet

KONSERNET						
Aldersintervall	Antall kvinner	Kvinner i %	Antall menn	Menn i %	Totalt antall	Antall i %
Under 30 år	71	0,6 %	177	1,5 %	248	2,0 %
30 til 50 år	207	1,7 %	609	5,0 %	816	6,7 %
Over 50 år	448	3,7 %	697	5,8 %	1 145	9,5 %
<b>Totalsum</b>	<b>726</b>	<b>6,0 %</b>	<b>1 483</b>	<b>12,3 %</b>	<b>2 209</b>	<b>18,3 %</b>

I NORGE						
Aldersintervall	Antall kvinner	Kvinner i %	Antall menn	Menn i %	Totalt antall	Antall i %
Under 30 år	51	0,4 %	126	1,0 %	177	1,5 %
30 til 50 år	160	1,3 %	362	3,0 %	522	4,3 %
Over 50 år	435	3,6 %	598	4,9 %	1 033	8,5 %
<b>Totalsum</b>	<b>646</b>	<b>5,3 %</b>	<b>1 086</b>	<b>8,9 %</b>	<b>1 732</b>	<b>14,3 %</b>

UTENFOR NORGE						
Aldersintervall	Antall kvinner	Kvinner i %	Antall menn	Menn i %	Totalt antall	Antall i %
Under 30 år	20	0,2 %	51	0,4 %	71	0,6 %
30 til 50 år	47	0,4 %	247	2,0 %	294	2,4 %
Over 50 år	13	0,1 %	99	0,8 %	112	0,9 %
<b>Totalsum</b>	<b>80</b>	<b>0,7 %</b>	<b>397</b>	<b>3,2 %</b>	<b>477</b>	<b>3,9 %</b>



# Mangfold og likestilling

## HVORFOR ER TEMAET VESENTLIG?

Konsernet jobber for større mangfold, og særlig for en jevnere kjønnsbalanse på ledernivå. Vi skal være en ansvarlig arbeidsgiver som skaper størst mulig konkurransekraft ved å utnytte den totale ressurspoolen i samfunnet på best mulig måte for bedriften. Vi har som mål å speile samfunnets mangfold i våre medarbeidere. Vi har flere tiltak for å øke mangfold, og et generelt fokus på å sikre inkludering og like muligheter for alle ansatte.

Konsernet jobber aktivt med likestilling, og har fokus på relevante diskrimineringsgrunnlag som kjønn, graviditet, permisjon og omsorgsoppgaver.

## RETNINGSLINJER

- Konsernets Rekrutteringspolicy.
- Posten jobber systematisk med likestillingsarbeidet og rapporterer etter aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestillings- og diskrimineringsloven §26.

### 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 dette gir resultater.

### GRI-indikatorer

**405-1:** Mangfold i styringsorganer og blant ansatte

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

## Gjennomsnitt lønn og andel fordelt på ansatt grupper

Gjennomsnitt lønn og andel fordelt på ansatt grupper	Menn	Kvinner	Kvinnerns lønn som andel av menns
Medarbeider	471 273	477 004	101,2 %
Leder	776 394	756 150	97,4 %
Toppleder	2 730 300	3 328 526	121,9 %

## Kjønnsfordeling medarbeidere og ledere

POSTEN KONSERNET					
Ansatt kategori	Kvinner	Menn	Totalt	Andel kvinner i %	Andel menn i %
Toppledere	30	75	105	28,6 %	71,4 %
Øvrige ledere*	269	638	907	29,7 %	70,3 %
Medarbeidere	3 636	8 271	11 907	30,5 %	69,5 %
<b>Ansatte totalt</b>	<b>3 935</b>	<b>8 984</b>	<b>12 919</b>	<b>30,5 %</b>	<b>69,5 %</b>

\* Tallene inkluderer fagansvarlige uten personalansvar

STYRET I POSTEN KONSERNET	
Kvinner	6
Andel kvinner i %	60 %
Menn	4
Andel menn i %	40 %
<b>Totalt</b>	<b>10</b>

## Ansatte sortert etter kjønn

POSTEN KONSERNET			
Alder	Kvinner	Menn	Totalt
Under 30 år	463	1 195	1 658
30 til 50 år	1 367	3 923	5 290
Over 50 år	2 105	3 866	5 971
<b>Ansatte totalt</b>	<b>3 935</b>	<b>8 984</b>	<b>12 919</b>

**Nøkkeltall til Aktivitets- og redegjørelsesplikten**

POSTEN KONSERNET					
Midlertidig ansatte		Foreldre-permisjon		Faktisk deltid	
Antall kvinner	Antall menn	Kvinner	Menn	Antall kvinner	Antall menn
221	600	26 uker	17 uker	1 000	1 143

POSTEN KONSERNET		
Fast ansatte	Kjønnsbalanse	
	Antall kvinner	Antall menn
Totalt i konsernet	3 714	8 384
Konsernledelsen (nivå 1-2)	4	6
Ledernivå 3	17	32
Ledernivå 4	59	137
Totalt alle ledere	199	523

Konsernet arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse grunnlagene, og søker å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Som verktøy i arbeidet brukes fire-steg-modellen som konkretiseres i samarbeid med fagforeningene og forankres i Arbeidsmiljøutvalget. Arbeidet omfatter områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, fremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.

# Informasjonssikkerhet

## HVORFOR ER TEMAET VESENTLIG?

Informasjonssikkerhet er avgjørende for å sikre konsernets leveranseevne og kvalitet. Konsernet må ha evne til å forebygge, oppdage og begrense konsekvensene av uønskede informasjonssikkerhetshendelser.

## RETNINGSLINJER

Styringssystemet består av konsern-policy, 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.

Informasjonssikkerhetsarbeidet i konsernet er etablert i form av et ledelsesforankret styringssystem for informasjonssikkerhet (ISMS) som er

basert på Information Security Forum (ISF) Standard of Good Practice. I inneværende rapporteringsår er den styrende dokumentasjonen som utgjør ISMSet oppdatert til versjon 2020.

I månedlige møter har sikkerhetskoordinatorer hos IT-hovedleverandører levert status på sitt arbeid innen informasjonssikkerhet. Oppdaterte risikoanalyser og status på oppfølgingen av sikkerhetstiltak er underlag for denne rapporteringen.

### GRI-indikatorer

**418-1:** Bekreftede klager vedrørende brudd på kundens personvern

# Antikorrupsjon, konkurranserett og personvern

## HVORFOR ER TEMAENE VESENTLIGE?

Konsernet er en tiltrodd aktør, noe som innebærer en aktsomhetsplikt i alle markeder konsernet opererer i. Overtredelse av korrupsjons- og konkurranselovgevingen kan få alvorlige konsekvenser for konsernet og involverte enkeltpersoner. Konsernet har nulltoleranse for overtredelser av lovgivning på disse områdene. Det arbeides aktivt med å sikre at ansatte utfører sitt arbeid på en etisk og forsvarlig måte, i tråd med lovgivning og interne retningslinjer.

## RETNINGSLINJER

De overordnede prinsippene for arbeidet med integritet er nedfelt i konsernets etiske retningslinjer, i en

integritetshåndbok og i egne konsernpolicyer. Prinsippene er operasjonalisert gjennom handlingsregler og konsernfelles verktøy, herunder instruksjoner.

Konsernet har utviklet et integritetsprogram hvor integritetsstandarder, deriblant temaene antikorrupsjon og konkurranseetferd, kommer til uttrykk. Alle konsernets virksomheter er forpliktet til å implementere programmet, for å sikre at ledere og medarbeidere ivaretar integritetsstandarder. Konsernets håndbøker og policyer er verktøy 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.

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.

## RISIKOANALYSE

Konsernets styrende dokumentasjon fastslår at styret årlig skal gjennomgå konsernets viktigste risikoområder. Til styrets gjennomgang utarbeides det en risikoanalyse som angir risikoforhold og hvilke tiltak som er iverksatt for å styre og kontrollere risikoene.

Formålet med risikoanalysen er å gi styret innsikt i konsernets risikoer og grunnlag for å vurdere om det foreligger tilstrekkelige tiltak.

## 04 Faktahefte | En bærekraftig og effektiv kostnadsstruktur

Antikorrupsjon, konkurranserett og personvern

Risikoanalysen omhandler konsernet som et hele. Som del av denne analysen inngår, under vurderingen av juridisk risiko, også vurderinger knyttet til risiko for korrupsjon og andre økonomiske misligheter.

### VARSLINGSORDNINGEN

Varslingsordningen er av sentral betydning for forebygging og opplæring innenfor antikorrupsjon og konkurranseatferd. Varslingsordningen vil håndtere alle varsler knyttet til potensielle brudd på korrupsjons- og konkurranse-lovgivningen.

Ordningen ble etablert i 2008 og er konsernfelles, uavhengig av hvilket land og selskap man er tilknyttet. Det er ikke lagt opp til at eksterne kan varsle gjennom denne kanalen, men varsler som mottas utenfra behandles etter varslingsordningens retningslinjer så langt disse passer.

Om noen opplever, oppdager eller har mistanke om kritikkverdige forhold, oppfordres de til å melde fra til nærmeste leder. Dersom det ikke er mulig, eller føles vanskelig, kan alle medarbeidere i konsernet kontakte varslingsordningen. Det er også mulig å varsle anonymt.

Ved konkret mistanke om brudd på korrupsjonslovgivningen plikter man

som ansatt å underrette varslingsordningen. Dette fremgår uttrykkelig av de etiske retningslinjene og den opplæringen som har blitt gitt.

Ledere har særskilt ansvar for å gå foran med et godt eksempel og for å skape en kultur der medarbeidere kan dele dilemmaer og tørre å si fra om regelbrudd eller uakseptabel atferd de blir kjent med. Konsernet har utpekt ressurspersoner i alle deler av virksomheten, som kan bistå den sentrale varslingsordningen ved behov i enkeltsaker, og ved den generelle implementeringen av varslingsordningen som et organ kjent for konsernets ansatte.

Varslingsordningen er lett tilgjengelig for konsernets medarbeidere og kan nås via e-post, telefon eller post. Det er utarbeidet rutiner for å sikre forsvarlig saksbehandling, både knyttet til varsleren og til den eller de det varsles om. En viktig del av rutinene er å sikre at varsleren ikke skal bli utsatt for gjengjeldelse i etterkant av varslingen.

I gjennomførte spørreundersøkelser fremgår det at varslingsordningen er godt kjent i konsernet. Også det økende antallet varsler som er mottatt de senere årene indikerer at varslingsordningen er godt kjent.

### Ansvar

Ansvar for etterlevelse ligger i linjen. Etiske retningslinjer og dilemmatrening er også en del av Posten og Brings lederopplæring, som skal bidra til slik etterlevelse.

Juridisk direktør har et overordnet ansvar for å sikre at integritetsstandarder 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 ansvar 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 som er mottatt, utfallet av disse, og hvilke tiltak og aktiviteter som er satt i gang og gjennomført. I tillegg gis årlig en redegjørelse til Arbeidsmiljøutvalget i Posten Norge.

Gjennom 2020 har juridisk direktør, som konsernets compliance officer, redegjort for status ved compliance-arbeidet overfor konsernledelsen. Slike redegjørelser skjer på halvårlig basis og anti-korrupsjon og konkurranserett er sentrale temaer.

Resultatet fra risikoanalysen knyttet til korrupsjon, og de øvrige temaene i integritetsstandarder inngår i en helhetlig risikoanalyse. Denne blir presentert for styret to ganger i året.

### GRI-indikatorer

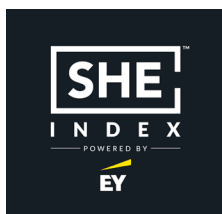
**205-1:** Virksomheter vurdert for korrupsjonsrisiko

**205-2:** Kommunikasjon om og opplæring i policyer og prosedyrer for antikorrupsjon

**205-3:** Bekreftede korrupsjonshendelser og iverksatte tiltak

**206-1:** Juridiske reaksjoner på anti-kompetitiv atferd, antitrust og monopolpraksis

# Samarbeidspartnere



# GRI-indeks

TITTEL	SIDE RAPPORT	SIDE FAKTAHEFTE
102-1 Organisasjonsnavn		3
102-2 Aktiviteter, merkevarer, produkter og tjenester	8	
102-3 Plassering av hovedkontor	8	
102-4 Plassering av driftssteder	8	
102-5 Eierskap og juridisk informasjon	10	
102-6 Markeder med tilstedeværelse	8	
102-7 Organisasjonens størrelse		3
102-8 Informasjon om ansatte og andre arbeidstakere	8	3, 14
102-9 Leverandørkjede		10
102-10 Vesentlige endringer i organisasjonen og dens leverandørkjede	Ingen vesentlige endringer i 2020	
102-11 Forsiktighetsprinsipp / -tilnærming	58	
102-12 Eksterne tiltak		3
102-13 Medlemskap av foreninger		3
102-14 Erklæring fra øverste beslutningstaker	6	
102-16 Verdier, prinsipper, standarder og normer for atferd	24	
102-18 Styringsstruktur	10	
102-40 Liste over interessentgrupper		4
102-41 Tariffavtaler	44	
102-42 Identifisering og valg av interessenter		4
102-43 Tilnærming til interessentengasjement		4
102-44 Nøkkelemner og bekymringer tatt opp		5
102-45 Enheter som inngår i konsernregnskapet	158	
102-46 Rapportinnhold og avgrensninger		3
102-47 Liste over materielle temaer		3, 5
102-48 Endring av tidligere rapportert informasjon	Ingen vesentlige endringer i 2020	
102-49 Endringer i rapportering		3
102-50 Rapporteringsperiode		3
102-51 Dato for siste rapport		3
102-52 Rapporteringssyklus		3
102-53 Kontaktpunkt for spørsmål angående rapporten		3
102-54 Rapportering i samsvar med GRI Standards		3
102-55 GRI Indeks		22
102-56 Ekstern revisjon		25

TITTEL	SIDE RAPPORT	SIDE FAKTAHEFTE	UTELATELSER	EKSTERN ATTESTASJON
<b>Klimagassutslipp</b>				
<b>GRI 103 Konsernets tilnærming 2016</b>				
103-1 Forklaring av temaet og avgrensninger	31	6		Ja
103-2 Hvordan konsernet jobber med temaet	31	6		Ja
103-3 Evaluering av arbeidet	33			Ja
<b>GRI 305 Utslipp 2016</b>				
305-1 Direkte utslipp av klimagasser (CO <sub>2</sub> e)		7		Ja
305-2 Energi - indirekte utslipp av klimagasser		7		Ja
305-3 Andre indirekte utslipp av klimagasser		7		Ja
305-4 Utslippetsintensitet av klimagasser	2	7		Ja
305-7 Nitrogenoksid (NO <sub>x</sub> ), svoveloksid (SO <sub>x</sub> ), og andre signifikante utslipp til luft		6	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
<b>GRI 308 Miljøvurdering leverandører 2016</b>				
308-1 Nye leverandører som ble vurdert for miljøkriterier	41			
308-2 Negativ miljøpåvirkning i leverandørkjeden og gjennomførte tiltak	41			
<b>Sikkerhet, utvikling og trivsel for medarbeidere</b>				
<b>GRI 103 Konsernets tilnærming 2016</b>				
103-1 Forklaring av temaet og avgrensninger	42	11		Ja
103-2 Hvordan konsernet jobber med temaet	42	11		Ja
103-3 Evaluering av arbeidet	44	11		Ja
<b>GRI 401 Ansettelse 2016</b>				
401-1 Nyansettelse og utskifting av personale	44	15, 16		
<b>GRI 403 Helse, miljø og sikkerhet 2018</b>				
403-1 Styringssystem		11		
403-2 Fareidentifisering, risikovurdering og hendelsesetterforskning		12		
403-3 Bedriftshelsetjeneste		12		
403-4 Medarbeidernes medvirkning i HMS-arbeidet		12		
403-5 HMS-opplæring		13		
403-6 Fremme av arbeidstakernes helse		13		
403-7 Forebygging og reduisering av helse- og sikkerhetspåvirkning på arbeidsplassen		13		
403-9 Arbeidsrelaterte skader		13		
<b>GRI 404 Opplæring og utdanning 2016</b>				
404-2 Programmer for ansattes kompetanseheving og omstilling		14		
404-3 Andel av ansatte som har jevnlig evaluering- og utviklingssamtaler	44		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.	

TITTEL	SIDE RAPPORT	SIDE FAKTAHEFTE	UTELATELSER	EKSTERN ATTESTASJON
<b>GRI 406 Ikke-diskriminering 2016</b>				
406-1 Antall tilfeller av diskriminering og tiltak iverksatt for dette	45			Ja
<b>Informasjonssikkerhet</b>				
<b>GRI 103 Konsernets tilnærming 2016</b>				
103-1 Forklaring av temaet og avgrensninger	49	19		Ja
103-2 Hvordan konsernet jobber med temaet	49	19		Ja
103-3 Evaluering av arbeidet	51			Ja
<b>GRI 418 Personvern</b>				
418-1 Bekreftede klager vedrørende brudd på kundens personvern	50			
<b>Arbeidsforhold i leverandørkjeden</b>				
<b>GRI 103 Konsernets tilnærming 2016</b>				
103-1 Forklaring av temaet og avgrensninger	41	10		Ja
103-2 Hvordan konsernet jobber med temaet	41	10		Ja
103-3 Evaluering av arbeidet	41			Ja
<b>GRI 414 Sosial vurdering leverandører 2016</b>				
414-1 Nye leverandører som ble vurdert for sosiale kriterier	41			Ja
414-2 Negativ sosial påvirkning i leverandørkjeden og gjennomførte tiltak	41			
<b>Samfunnsøkonomisk verdiskapning</b>				
<b>GRI 103 Konsernets tilnærming 2016</b>				
103-1 Forklaring av temaet og avgrensninger	52			Ja
103-2 Hvordan konsernet jobber med temaet	52			Ja
103-3 Evaluering av arbeidet	52			Ja
<b>GRI 201 Economic Performance 2016</b>				
201 Direkte økonomisk verdi generert og distribuert 2016	62			Ja
<b>Antikorrupsjon, konkurranserett og personvern</b>				
<b>GRI 103 Konsernets tilnærming 2016</b>				
103-1 Forklaring av temaet og avgrensninger	51	19		Ja
103-2 Hvordan konsernet jobber med temaet	51	19		Ja
103-3 Evaluering av arbeidet	52			Ja
<b>GRI 205 Antikorrupsjon 2016</b>				
205-1 Virksomheter vurdert for korrupsjonsrisiko		19, 20		
205-2 Kommunikasjon om og opplæring i policyer og prosedyrer for antikorrupsjon	52			Ja
205-3 Bekreftede korrupsjonshendelser og iverksatte tiltak	52			Ja
<b>GRI 206 Anti-kompetitiv adferd 2016</b>				
206-1 Juridiske reaksjoner på anti-kompetitiv atferd, antitrust og monopolpraksis	52			Ja
<b>Mangfold og likestilling</b>				
<b>GRI 103 Konsernets tilnærming 2016</b>				
103-1 Forklaring av temaet og avgrensninger	46	17		Ja
103-2 Hvordan konsernet jobber med temaet	46	17		Ja



TITTEL	SIDE RAPPORT	SIDE FAKTAHEFTE	UTELATELSER	EKSTERN ATTESTASJON
103-3 Evaluering av arbeidet	47			Ja
<b>GRI 405 Mangfold og like muligheter 2016</b>				
405-1 Mangfold i styringsorganer og blant ansatte		17	Aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestilling- og diskrimineringsloven § 26 gir ikke grunnlag til å telle på etnisitet.	Ja
405-2 Forholdet mellom grunnlønn og godtgjørelse av kvinner i forhold til menn etter ansattkategori		17		Ja
<b>Levedyktige lokalsamfunn</b>				
<b>GRI 103 Konsernets tilnærming 2016</b>				
103-1 Forklaring av temaet og avgrensninger	45			Ja
103-2 Hvordan konsernet jobber med temaet	45			Ja
103-3 Evaluering av arbeidet	46			Ja
<b>Pådriver for bærekraftige rammevilkår</b>				
<b>GRI 103 Konsernets tilnærming 2016</b>				
103-1 Forklaring av temaet og avgrensninger	34	8		Ja
103-2 Hvordan konsernet jobber med temaet	34	8		Ja
103-3 Evaluering av arbeidet	35			Ja
<b>Innkjøp og investeringer i innovative selskap, driftsmidler og eiendommer</b>				
<b>GRI 103 Konsernets tilnærming 2016</b>				
103-1 Forklaring av temaet og avgrensninger	38	9		Ja
103-2 Hvordan konsernet jobber med temaet	38	9		Ja
103-3 Evaluering av arbeidet	39			Ja
<b>Materialforbruk og gjenvinning</b>				
<b>GRI 103 Konsernets tilnærming 2016</b>				
103-1 Forklaring av temaet og avgrensninger	37	9		Ja
103-2 Hvordan konsernet jobber med temaet	37	9		Ja
103-3 Evaluering av arbeidet	38			Ja
<b>GRI 306 Avfall 2020</b>				
306-1 Avfall generert og betydelig avfallsrelatert påvirkning		9		Ja
306-2 Håndtering av avfallsrelatert påvirkning		9		
306-3 Avfall generert		9		
<b>Tilrettelegge for sirkulærøkonomi</b>				
<b>GRI 103 Konsernets tilnærming 2016</b>				
103-1 Forklaring av temaet og avgrensninger	36	8		Ja
103-2 Hvordan konsernet jobber med temaet	36	8		Ja
103-3 Evaluering av arbeidet	37			Ja

Til Styret i Posten Norge

## Uavhengig attestasjonsuttalelse – Postens bærekraftrapportering for 2020

Vi har utført et attestasjonsoppdrag med moderat sikkerhet for Posten Norges rapportering på bærekraft for perioden 1. januar 2020 til 31. desember 2020. Dette omfatter en gjennomgang av rapportering på Posten Norges mest vesentlige bærekrafttema som er vist i selskapets GRI-indeks på side 22-25 i selskapets vedlegg til årsrapporten for 2020 som er kalt «Faktahefte: Bærekraft i Posten», heretter omtalt som «Rapportering på bærekraft».

### Rapporteringskriterier

Posten Norge har brukt definisjonene for relevante kriterier i standardene for bærekraftrapportering fra Global Reporting Initiative GRI Standards, alternativ «core» («Kriteriene») ved utarbeidelsen av Rapportering på bærekraft. Kriteriene er offentlig tilgjengelige på [www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org). Kriteriene er spesielt utviklet for selskaper og andre organisasjoner som ønsker å rapportere deres påvirkning på bærekraft på en konsistent måte. Som følge av dette kan det være at kriteriene ikke er egnet for andre formål. Vi anser rapporteringskriteriene som relevante og hensiktsmessige for å gjennomgå Rapportering på bærekraft.

### Ledelsens ansvar

Styret og konsernsjefen (ledelsen) er ansvarlig for å velge Kriteriene, og for å presentere Rapportering på bærekraft med disse Kriteriene. Dette ansvaret inkluderer etablering og vedlikehold av internkontroll, opprettholdelse av tilstrekkelig dokumentasjon og utarbeidelse av estimater som er relevante for utarbeidelsen av Rapportering på bærekraft, slik at det ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, hverken som følge av misligheter eller feil.

### Revisors oppgaver og plikter

Vår oppgave er å uttrykke en konklusjon om Rapportering på bærekraft, basert på dokumentasjonen vi har mottatt.

Vårt oppdrag ble gjennomført i samsvar med ISAE 3000 – «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon». Denne standarden krever at vi planlegger og utfører vårt oppdrag for å oppnå moderat sikkerhet for at Rapportering på bærekraft i all vesentlig grad presenteres i samsvar med Kriteriene, og å utstede en uavhengig attestasjonsuttalelse. Omfanget, tidspunktet og omfanget av de valgte prosedyrene avhenger av vårt skjønn, inkludert en vurdering av risikoen for vesentlig feilinformasjon, enten på grunn av misligheter eller feil.

Vi mener at innhentet bevis er tilstrekkelig og hensiktsmessig for å gi grunnlag for vår konklusjon med moderat sikkerhet.

### 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.

## Verifiseringshandlinger

Prosedyrer utført i et verifiseringsoppdrag som skal gi moderat sikkerhet, varierer i type og omfang, og er mindre i omfang enn et verifiseringsoppdrag som skal gi betryggende sikkerhet. Følgelig er sikkerhetsnivået i et verifiseringsoppdrag med moderat sikkerhet vesentlig lavere enn dersom verifiseringsoppdraget var utført for å oppnå betryggende sikkerhet. Våre prosedyrer ble utformet for å oppnå et moderat sikkerhetsnivå til å basere vår konklusjon på, og omfatter ikke alle bevisene som ville vært nødvendige for å uttrykke et betryggende sikkerhetsnivå.

Selv om vi vurderte effektiviteten av ledelsens interne kontroller når vi bestemte arten og omfanget av våre prosedyrer, var vårt verifiseringsoppdrag ikke utformet for å gi noen sikkerhet for selskapets internkontroll. Våre prosedyrer inkluderte ikke testing av kontroller eller handlinger knyttet til aggregering av eller beregning av data i IT-systemer.

Oppdraget består i å gjøre henvendelser, hovedsakelig til personer som er ansvarlige for å utarbeide Rapportering på bærekraft om relatert informasjon og anvende analytiske og andre relevante prosedyrer.

Vårt arbeid har bestått av følgende handlinger:

- Gjennomgang av Posten Norges prosess for utarbeidelse av Rapportering på bærekraft 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 Rapportering på bærekraft.
- På stikkprøvemessig grunnlag verifisert informasjon i Rapportering på bærekraft mot grunnlagsdata og annen informasjon utarbeidet av Posten Norge.
- Evaluert helheten i informasjonen i bærekraftrapporten og om den bygger på kriteriene i GRI Standards, herunder kontrollert konsistens i informasjonen opp mot selskapets GRI-indeks.

Vi mener at prosedyrene våre gir et tilstrekkelig grunnlag for vår konklusjon.

## Konklusjon

Basert på våre prosedyrer og innhentede bevis, er vi ikke kjent med noen vesentlige endringer som burde gjøres i Rapportering på bærekraft for 2020, for at Rapportering på bærekraft skal være i samsvar med Kriteriene.

Oslo, 25. mars 2021  
ERNST & YOUNG AS



Petter Larsen  
statsautorisert revisor