



Faktahefte: Bærekraft i Posten



Vedlegg til
Integrert årsrapport 2022

Faktahefte: Bærekraft i Posten

► Innledning	2
FNs bærekraftsmål	3
Våre interesser	4
Områdene hvor vi kan gjøre en forskjell	5
Våre ansatte (Humankapital)	
Sikkerhet og trivsel for medarbeidere	6
Kompetanseheving og utvikling	12
Mangfold og inkludering	13
Vår innovasjonskraft (Intellektuell kapital)	
Investeringer i innovasjon	19
Informasjonssikkerhet	21
Vårt nettverk (Sosialkapital)	
Bærekraftige leverandørkjeder	22
Pådriver for bærekraftige rammevilkår	24
Antikorruptjon, konkurranserett og personvern	25
Våre miljøhensyn (Miljøkapital)	
Klimagassutslipp	27
Innkjøp, materialforbruk og gjenvinning	30
Tilrettelegger for sirkulærøkonomi	31
Våre samarbeidspartnere	32
GRI-indeks	33
Ekstern revisjon	36

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 Integrert årsrapport 2022 og i dette faktaheftet, som er et supplement med detaljerte tabeller, retningslinjer, mål og indikatorer.

OM POSTEN NORGE

Konsernet omsetter for 23 429 mill. kroner. Totalkapital er på 19 143 mill. kroner med egenkapitalandel på 29,9 prosent. Det er 12 750 ansatte i 11 land i konsernet. I tillegg til å ha egne ansatte kjøpes det også tjenester av samarbeidspartnere som Post i Butikk og underleverandører av transporttjenester. Rapporten bygger på vesentlighetsanalysen fra 2020, hvor våre interesser identifiserte 13 områder hvor vi kan gjøre en forskjell (Se side 5), i tillegg til verdiskapingsmodellen utarbeidet i 2022 (Se side 15 i Integrert årsrapport).

OM RAPPORTERINGEN

Rapporteringen er gjort i samsvar med GRI Standards 2021 og perioden som er dekket er fra 1. januar til 31. desember 2022. Det rapporteres årlig, og årets rapport offentliggjøres 31. mars, etter styrets behandling 30. mars 2023. Den tilgjengeliggjøres på postennorge.no. Engelsk utgave vil være tilgjengelig fra 6. mai 2023. Rapporten for 2021 ble publisert 25. mars 2022 etter styrets behandling 24. mars 2022.

For finansiell rapportering har konsernet delt virksomheten i to segmenter, Post og Logistikk. I resten av den integrerte årsrapporten har vi ikke denne inndelingen, men rapporterer for konsernet totalt sett.

Posten Norge deltar i eksterne initiativer sammen med følgende organisasjoner: FNs Global Compact, Zero, Skift, Nordic CEOs for a sustainable future, Digital Norway, Næring for klima, Nordic Circular Hotspot, 2030 Sekretariatet og NHOs Grønt Landtransport Program. Posten Norge har medlemskap i følgende foreninger International Post Corporation, PostEurop, Svanens Innkjøperklubb og Grønt Punkt.

2022-rapporteringen har vi delt opp på følgende måte:

- **Integrert årsrapport:** Hvordan vi jobber med vår verdiskaping og hva vi har oppnådd
- **Faktahefte:** Detaljerte tabeller, retningslinjer, mål og indikatorer

I tillegg har vi følgende selvstendige rapporter:

- **Lederlønsrapporten:** Om lønnspolitikk og godtgjørelse til ledelsen i konsernet.
- **Grønne obligasjoner:** Om konsernets arbeid med grønne obligasjoner

Kontaktpunkt for spørsmål til rapporten er [Ida Aamodt-Hansen, ida.aamodt-hansen@posten.no](mailto:ida.aamodt-hansen@posten.no).

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
► FNs bærekraftsmål	3
Våre interesser	4
Områdene hvor vi kan gjøre en forskjell	5
Våre ansatte (Humankapital)	
Sikkerhet og trivsel for medarbeidere	6
Kompetanseheving og utvikling	12
Mangfold og inkludering	13
Vår innovasjonskraft (Intellektuell kapital)	
Investeringer i innovasjon	19
Informasjonssikkerhet	21
Vårt nettverk (Sosialkapital)	
Bærekraftige leverandørkjeder	22
Pådriver for bærekraftige rammevilkår	24
Antikorruptjon, konkurranserett og personvern	25
Våre miljøhensyn (Miljøkapital)	
Klimagassutslipp	27
Innkjøp, materialforbruk og gjenvinning	30
Tilrettelegger for sirkulærøkonomi	31
Våre samarbeidspartnere	32
GRI-indeks	33
Ekstern revisjon	36



Fem av FNs 17 bærekraftsmål utpeker seg som spesielt relevante - hvor vi gjør størst forskjell

Mål 8 - Anstendig arbeid og økonomisk vekst

8.2) Øke den økonomiske produktiviteten gjennom diversifisering, teknologisk modernisering og innovasjon, blant annet med vekt på lønnsomme og arbeidsintensive sektorer.

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

13.3) 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 interesser: 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.

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftsmål	3
► Våre interesser	4
Områdene hvor vi kan gjøre en forskjell	5
Våre ansatte (Humankapital)	
Sikkerhet og trivsel for medarbeidere	6
Kompetanseheving og utvikling	12
Mangfold og inkludering	13
Vår innovasjonskraft (Intellektuell kapital)	
Investeringer i innovasjon	19
Informasjonssikkerhet	21
Vårt nettverk (Sosialkapital)	
Bærekraftige leverandørkjeder	22
Pådriver for bærekraftige rammevilkår	24
Antikorrupsjon, konkurranserett og personvern	25
Våre miljøhensyn (Miljøkapital)	
Klimagassutslipp	27
Innkjøp, materialforbruk og gjenvinning	30
Tilrettelegger for sirkulærøkonomi	31
Våre samarbeidspartnere	32
GRI-indeks	33
Ekstern revisjon	36



Våre interesser

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 ifra hvor våre interesser 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 høyest mulig avkastning over tid innenfor bærekraftige rammer

Medarbeidere

Ønsker en sikker og attraktiv arbeidsplass.

Forretningskunder

Krav til leverandørstyring, integritet og miljø.

Leverandører

Opptatt av forutsigbarhet i konkurranse- og anbudsprosesser.

Lokalsamfunn

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

Interesseorganisasjoner

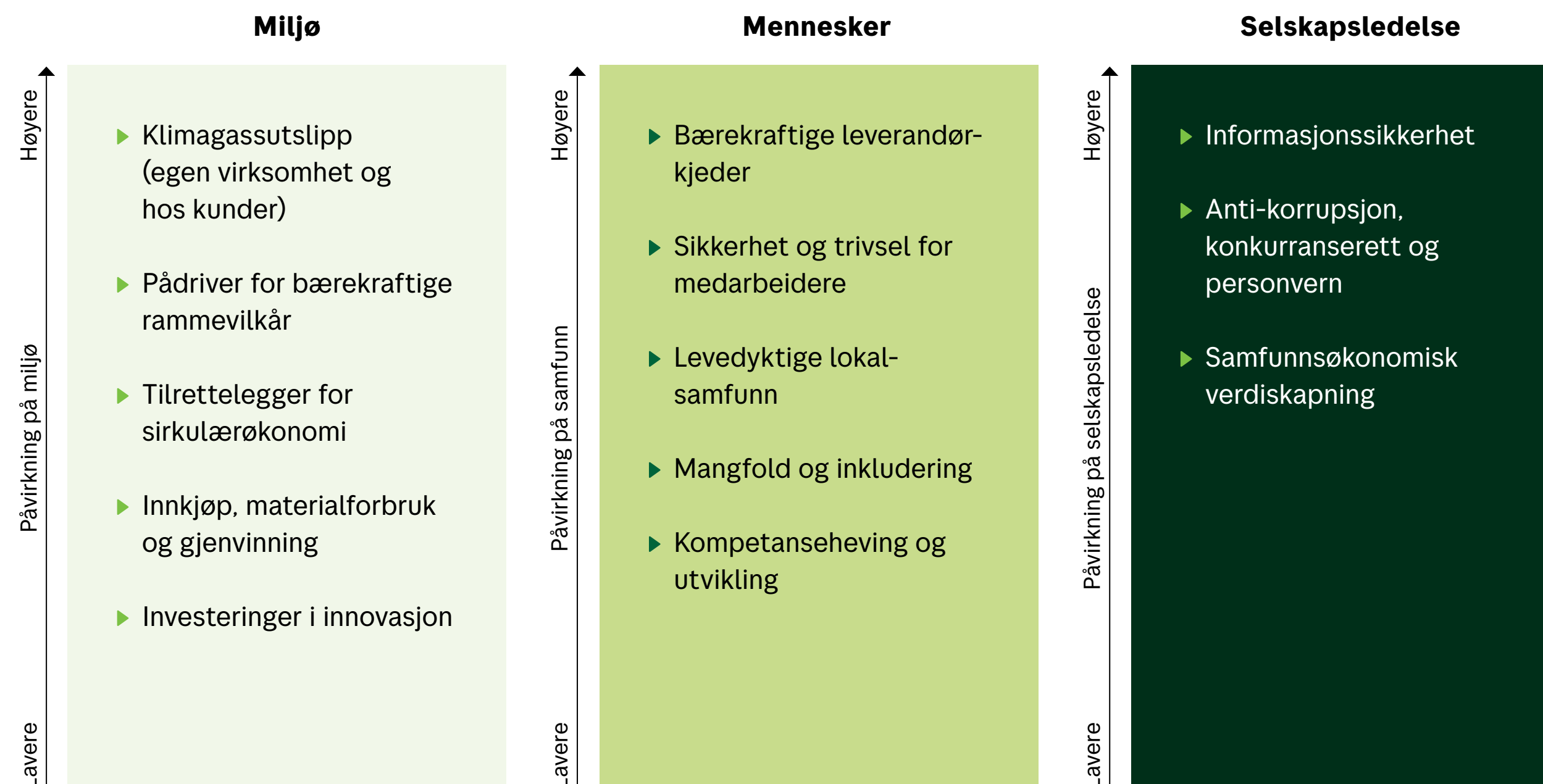
Fragmentert gruppe som stiller krav innen eksempelvis miljø og universell utforming.

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning.....	2
FNs bærekraftsmål.....	3
Våre interesser.....	4
► Områdene hvor vi kan gjøre en forskjell.....	5
Våre ansatte (Humankapital)	
Sikkerhet og trivsel for medarbeidere.....	6
Kompetanseheving og utvikling.....	12
Mangfold og inkludering.....	13
Vår innovasjonskraft (Intellektuell kapital)	
Investeringer i innovasjon.....	19
Informasjonssikkerhet.....	21
Vårt nettverk (Sosialkapital)	
Bærekraftige leverandørkjeder.....	22
Pådriver for bærekraftige rammevilkår.....	24
Antikorruptsjon, konkurranserett og personvern.....	25
Våre miljøhensyn (Miljøkapital)	
Klimagassutslipp.....	27
Innkjøp, materialforbruk og gjenvinning.....	30
Tilrettelegger for sirkulærøkonomi.....	31
Våre samarbeidspartnere.....	32
GRI-indeks.....	33
Ekstern revisjon.....	36

Områdene hvor vi kan gjøre en forskjell

Et av grunnprinsippene i GRI Standards er at selskaper skal utforme sin bærekraftsrapportering 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». Konsernet gjennomførte høsten 2020 en vesentlighetsanalyse¹ som ligger til grunn for bærekraftsrapporteringen for 2022. Interessentdialog, markedsanalyse og intervjuer med interne fagpersoner var en viktig del av prosessen ved å identifisere vesentlige temaer. Påvirkningene summeres opp i vesentlige områder innen kategoriene miljø, mennesker og selskapsledelse.



¹Endringer fra 2021: «Bærekraftige rammevilkår» er tatt ut av «klimagassutslipp» og er i 2022 et eget vesentlig tema. «Materialforbruk og gjenvinning» er endret til «Innkjøp, materialforbruk og gjenvinning». «Innkjøp og investeringer i innovative selskaper, driftsmidler og eiendommer» er endret til «Investeringer i innovasjon». «Sikkerhet, utvikling og trivsel for medarbeidere» er splittet i to vesentlige temaer: «Sikkerhet og trivsel for medarbeidere» og «Kompetanseheving og utvikling».

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning.....	2
FNs bærekraftmål.....	3
Våre interesser.....	4
Områdene hvor vi kan gjøre en forskjell.....	5
Våre ansatte (Humankapital)	
▶ Sikkerhet og trivsel for medarbeidere.....	6
Kompetanseheving og utvikling.....	12
Mangfold og inkludering.....	13
Vår innovasjonskraft (Intellektuell kapital)	
Investeringer i innovasjon.....	19
Informasjonssikkerhet.....	21
Vårt nettverk (Sosialkapital)	
Bærekraftige leverandørkjeder.....	22
Pådriver for bærekraftige rammevilkår.....	24
Antikorrupsjon, konkurranserett og personvern.....	25
Våre miljøhensyn (Miljøkapital)	
Klimagassutslipp.....	27
Innkjøp, materialforbruk og gjenvinning.....	30
Tilrettelegger for sirkulærøkonomi.....	31
Våre samarbeidspartnere.....	32
GRI-indeks.....	33
Ekstern revisjon.....	36

Sikkerhet og trivsel for medarbeidere



HVORFOR ER TEMAET VESENTLIG?

Sikkerhet og trivsel for medarbeidere omhandler ansvaret vi har for å trygge og utvikle medarbeiderne på arbeidsplassen. Dette innebærer å jobbe med medarbeidernes trivsel og engasjement, utvikle gode ledere, og å øke kompetansen innen helse, arbeidsmiljø og sikkerhet.

RETNINGSLINJER

Konsernet har mange ulike arbeidsoppgaver som påvirker hvilke lover og forskrifter som gjelder spesielt for den enkelte enhet. 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 og nestenulykker. Vi har rutiner for innrapportering ved 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 jobber kontinuerlig med oppfølging av de medarbeiderne som har det høyeste sykefraværet med mål om å få disse tilbake i jobb. I tillegg bidrar systematisk oppfølging av alle syke til forutsigbare prosesser for de involverte og en raskere retur til arbeidsplassen. Modell for sykefraværsoppfølging brukes for hele virksomheten i Norge og støtter vårt arbeid i å jobbe målrettet og løsningsorientert med oppfølging av sykefraværet. Modellen legger vekt på forebyggende samtaler for å hindre et potensielt sykefravær.

Økt sykefravær i 2022

I 2022 har sykefraværet økt kraftig, og endte på 6,9 prosent, fra 6 prosent

i 2021. Tallene og svingningene er de samme som nasjonale tall for arbeidsmarkedet i Norge, der sykefraværet var høyere enn normalt i 2022. Økningen i sykefraværet skyldes i stor grad koronapandemien og andre luftveissykdommer.

Den obligatoriske HMS-lederopp-læringen i 2022 ble gjennomført i hele konsernet og omhandlet psykisk helse og rus. Et godt arbeidsmiljø er den beste medisinen for alle - også for de som har psykiske eller rusrelaterte utfordringer. Posten og Bring ønsker å legge til rette for å skape kultur for åpenhet, trygghet, gode dialoger og diskusjoner. Dette er med på å underbygge og styrke oss som en ansvarlig og attraktiv arbeidsgiver.

Styringssystem

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

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

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning.....	2
FNs bærekraftsmål.....	3
Våre interesser.....	4
Områdene hvor vi kan gjøre en forskjell.....	5
Våre ansatte (Humankapital)	
▶ Sikkerhet og trivsel for medarbeidere.....	6
Kompetanseheving og utvikling.....	12
Mangfold og inkludering.....	13
Vår innovasjonskraft (Intellektuell kapital)	
Investeringer i innovasjon.....	19
Informasjonssikkerhet.....	21
Vårt nettverk (Sosialkapital)	
Bærekraftige leverandørkjeder.....	22
Pådriver for bærekraftige rammevilkår.....	24
Antikorruptjon, konkurranserett og personvern.....	25
Våre miljøhensyn (Miljøkapital)	
Klimagassutslipp.....	27
Innkjøp, materialforbruk og gjenvinning.....	30
Tilrettelegger for sirkulærøkonomi.....	31
Våre samarbeidspartnere.....	32
GRI-indeks.....	33
Ekstern revisjon.....	36

I tillegg til lovkrav, er styringssystemet også basert på krav i ISO 9001 og konsernets egen «Sikkerhetsstandard HMS». Den 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 eller de enheter lederansvaret omfatter, og har myndighet til å prioritere og finansiere arbeidsmiljøtiltak i henhold til gjeldende budsjettfullmakter, og «Rutinebeskrivelsen for AMU».
- Gjennomføring av HMS-tiltak i henhold til HMS-planer, SMART-planer og våre HMS-rutiner.
- Oppfølging av HMS i henhold til vårt styringssystem.
- Å sikre aktiv medvirkning for medarbeidere og deres representanter i henhold til Rutinebeskrivelsen for AMU. På steder med samlokalisering av flere driftslinjer eller divisjoner avklares det overordnede HMS-ansvaret mellom driftslinjene.

Myndighet og ansvar

- Konsernstab Mennesker og organisasjon gir faglig bistand til konsernsjefen, konsernledelsen og divisjonene.
- Konsernstab Mennesker og organisasjon har fagansvar for selskapets HMS-policy, HMS-utviklingskonsepter, interne bestemmelser og rutiner for HMS-arbeidet, inkludert faglig kontakt med divisjonene om policy-spørsmål, overordnede planer, og divisjonsvise eller selskapsvise behov som oppstår.
- Konsernstab Mennesker og organisasjon 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.
- Konsernstaben leverer hver måned en egen HMS-rapport som viser virksomhetens HMS-resultater opp mot årets mål.

ANSVAR

Alle ledere på alle nivåer i organisasjonen har et ansvar for dette området. HMS-relaterte problemer skal løses løpende av nærmeste leder.

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

Fareidentifisering, risikovurdering og hendelsesetterforskning

Gjennom flere ulike virkemidler arbeides det med kartlegging av risiko og fore-

byggende sikkerhetsarbeid. Dette er beskrevet i dokumentet «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 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 ansvar for at risikovurderinger blir gjennomført.
- B. Vernerunder: Alle enheter i virksomheten gjennomfører minimum én årlig vernerunde med et fastsatt tema som skal gjennomgås. Alle forbedringspunkter følges opp gjennom en egen handlingsplan (Smart-plan).
- C. Registrering 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 egevalueringer: Det er utarbeidet en egen «Sikkerhetsstandard HMS» som gjelder for alle driftsenheter i konsernet. Standar-

den benyttes ved gjennomføring av revisjoner og til årlig egevaluering som hver enhet utfører.

- F. Gjennom konsernets varslings-tjeneste kan alle medarbeidere varsle om avvik fra gjeldende helsemiljø 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. Den skal også gi ledere HMS-faglige råd og bistand i forkant og underveis i beslutningsprosesser som har betydning for arbeidsmiljøet.

Bedriftshelsetjenesten gir viktige 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 drifts-avdelinger.
- Lokale samarbeidsgrupper bestående av leder, verneombud og tillitsvalgt, åtte til ti møter per år.

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning.....	2
FNs bærekraftsmål.....	3
Våre interesser.....	4
Områdene hvor vi kan gjøre en forskjell.....	5
Våre ansatte (Humankapital)	
▶ Sikkerhet og trivsel for medarbeidere.....	6
Kompetanseheving og utvikling.....	12
Mangfold og inkludering.....	13
Vår innovasjonskraft (Intellektuell kapital)	
Investeringer i innovasjon.....	19
Informasjonssikkerhet.....	21
Vårt nettverk (Sosialkapital)	
Bærekraftige leverandørkjeder.....	22
Pådriver for bærekraftige rammevilkår.....	24
Antikorupsjon, konkurranserett og personvern.....	25
Våre miljøhensyn (Miljøkapital)	
Klimagassutslipp.....	27
Innkjøp, materialforbruk og gjenvinning.....	30
Tilrettelegger for sirkulærøkonomi.....	31
Våre samarbeidspartnere.....	32
GRI-indeks.....	33
Ekstern revisjon.....	36

- Trepartsmøter (leder, verneombud og tillitsvalgt + HMS-ressurs) på region- og divisjonsnivå, åtte til ti møter per år.
- Sentralt arbeidsmiljøutvalg.

HMS-opplæring

Alle medarbeidere skal ha tilstrekkelig med kunnskaper og ferdigheter i det systematiske HMS-arbeidet. De skal 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 oppfrisking for verneombud og medlemmer av trepartssamarbeidet.
- Opplæring i sykefravær, jobbsikkerhet, beredskap og kriminalitet for 1. linjeledere.
- Opplæring i førstehjelp.
- Ergonomisk opplæring for terminalarbeider, sjåfør og postbud.
- E-læring konsernfelles modul for sikkerhet (security).
- Opplæring på arbeidsutstyr og maskiner.
- Opplæring for deltakere i industrivern.

Helsefremmende tiltak

Vi har en rekke tiltak som medarbeiderne kan benytte for å oppnå helsemessige gevinster. God helse gir overskudd på jobben og både innsats og trivsel kan bedres. For bedriften er det også lønn-

somt at medarbeiderne kommer friske og opplagte på jobb.

Eksempler på tiltak:

- Kurstilbud og råd til aktiviteter fra bedriftshelsetjenesten.
- Tilskudd på individnivå ved spesielle behov (psykologtimer, fysioterapi inntil fem timer m.m).
- Treningsrom i våre lokaler.
- Bruke treningssentre som vi har bedriftsavtale med (ikke sponset).
- Benytte såkalte «Energipauser» slik at alle som ønsker det kan gjøre øvelser på kontoret, hjemme eller utendørs. Disse kan gjennomføres når det passer, og er spesielt tilpasset dem som har hjemmekontor.
- 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 av helse- og sikkerhetspåvirkning på arbeidsplassen

Forebygging av helsefare gjøres gjennom risikovurderinger lokalt, ved gjennomføring av vernerunder og ved en omfattende registrering av nestenulykker og 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 gjentagelse. Alle registrerte hendelser følges opp i samarbeidsmøter på den enkelte avdeling.

Arbeidsrelaterte skader

Året 2022 har også vært preget av større volumer og mer press på mange enheter enn før koronapandemien. Derimot oppleves det som at de fleste enhetene har klart å tilpasse seg en mer hektisk hverdag, slik at dette nå oppleves mer som «normalen». Dette viser også skadestatistikken for 2022. Antall skader har gått ned og er nå er tilbake på 2020-nivå. Det er fortsatt flest skader de tre vintermånedene, og fortsatt flest fallskader.

Personskadefrekvensen hadde en negativ utvikling i 2021, men i 2022 har utviklingen snudd i positiv retning. H2-verdi på 7,0 er 30 prosent lavere enn i 2021. Konsernmålet for H2 i 2022 var 7,6. Fjorårets HMS-lederopplæring, konseptet «Fra ord til handling» - risikomestring i hverdagen», kan ha bidratt til færre skader i 2022. Opplæringen ble imidlertid forsinket på grunn av koronarestriksjoner. Konseptet er nå rullet ut og tilnærmet fullført i 2022. Det har de siste årene vært store endringer i medarbeidernes arbeidshverdag. Et postbud som tidligere kun leverte brev i postkassen, skal nå levere ulike produkter, bruke digitale hjelpemidler, gå forskjellige ruter og levere både i postkassen, på

døren og i putekassen. Denne endringen har økt behovet for bevisstgjøring hos den enkelte medarbeider rundt risiko i egen arbeidshverdag. Endringen gjør at den enkelte medarbeider må være enda mer bevisst rundt risiko på jobb.

Risiko for skade med høy konsekvens

Systematisk registrering og oppfølging av alle personskader viser at de alvorligste farene er knyttet til veitransport. I tillegg utgjør truckkjøring på terminalene en betydelig risiko. I 2022 har verken disse eller andre risikoforhold ført til høykonsekvens-hendelser.

Det har blitt gjennomført 79 granskinger der tiltak for å forhindre gjentakelse er beskrevet.

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning.....	2
FNs bærekraftsmål.....	3
Våre interesser.....	4
Områdene hvor vi kan gjøre en forskjell.....	5
Våre ansatte (Humankapital)	
▶ Sikkerhet og trivsel for medarbeidere.....	6
Kompetanseheving og utvikling.....	12
Mangfold og inkludering.....	13
Vår innovasjonskraft (Intellektuell kapital)	
Investeringer i innovasjon.....	19
Informasjonssikkerhet.....	21
Vårt nettverk (Sosialkapital)	
Bærekraftige leverandørkjeder.....	22
Pådriver for bærekraftige rammevilkår.....	24
Antikorrupsjon, konkurranserett og personvern.....	25
Våre miljøhensyn (Miljøkapital)	
Klimagassutslipp.....	27
Innkjøp, materialforbruk og gjenvinning.....	30
Tilrettelegger for sirkulærøkonomi.....	31
Våre samarbeidspartnere.....	32
GRI-indeks.....	33
Ekstern revisjon.....	36

Arbeidsrelaterte skader (403-9)

Fordelt på type ansatte

Arbeidsrelaterte skader	2021		2022	
	Egne medarbeidere	Eksterne medarbeidere ¹	Egne medarbeidere	Eksterne medarbeidere
Antall dødsulykker	0	0	0	0
Antall høyrisikoskader	0	3	0	0
H1-verdi	5,3	17,5	4,0	12,2
H2-verdi	9,3	22,5	7,0	19,7
Antall personskader (H2)	200	9	141	8
Million arbeidede timer	21,5	0,4	20,0	0,41

¹ Gjelder innleide vikarer i Posten Norge AS

Skader, dødsulykker og sykefravær (403-9)

Fordelt på organisering

	H1	H2	Dødsulykker	Sykefravær i %
Postenkonsernet	4,0	7,0	0	6,9
Posten Norge AS	4,1	7,1	0	7,4
Nettverk Norden	4,7	7,9	0	7,8
Internasjonal logistikk	0,0	5,2	0	4,6
Post	0,0	4,3	0	5,4
E-handel og logistikk	5,2	7,6	0	5,9
Next	0,0	0,0	0	3,4

Posten Norge AS		
	Kvinner	Menn
Sykefraværspersent	9,1 %	6,6 %
H1	4,2	4,1
H2	8,0	6,7

Antall fast og midlertidig ansatte i konsernet (2-7 og 2-8)

Fordelt på land og kjønn

Land	Fast		Midlertidig		Sum
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	
Norge	3 329	7 102	140	334	10 905
Sverige	429	767	33	141	1 370
Danmark	8	256	2	7	273
Nederland	17	38		15	70
Storbritannia	17	26			43
Finland	12	22		2	36
Polen	17	12			29
Hellas	6	5			11
Tyskland	1	5			6
Belgia		4			4
Hong Kong	2	1			3
Sum	3 838	8 238	175	499	12 750

Antall heltid og deltids ansatte (2-7)

Fordelt på kjønn

Antall ansatte						
	Kvinner	Kvinner i %	Menn	Menn i %	Sum	Sum i %
Heltid	2 970	74 %	7 347	84 %	10 317	81 %
Deltid	1 043	26 %	1 390	16 %	2 433	19 %
Sum	4 013	100 %	8 737	100 %	12 750	100 %

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftmål	3
Våre interesser	4
Områdene hvor vi kan gjøre en forskjell	5
Våre ansatte (Humankapital)	
▶ Sikkerhet og trivsel for medarbeidere	6
Kompetanseheving og utvikling	12
Mangfold og inkludering	13
Vår innovasjonskraft (Intellektuell kapital)	
Investeringer i innovasjon	19
Informasjonssikkerhet	21
Vårt nettverk (Sosialkapital)	
Bærekraftige leverandørkjeder	22
Pådriver for bærekraftige rammevilkår	24
Antikorrupsjon, konkurranserett og personvern	25
Våre miljøhensyn (Miljøkapital)	
Klimagassutslipp	27
Innkjøp, materialforbruk og gjenvinning	30
Tilrettelegger for sirkulærøkonomi	31
Våre samarbeidspartnere	32
GRI-indeks	33
Ekstern revisjon	36

Nyansatte i prosent (401-1)

Totalt antall og prosent av nyansatte, fordelt på aldersgrupper, kjønn og region
- sett opp mot totalt antall ansatte i konsernet

Konsernet						
Aldersintervall	Antall kvinner	Kvinner i %	Antall menn	Menn i %	Totalt antall	Antall i %
Under 30 år	187	1 %	412	3 %	599	5 %
30 til 50 år	186	1 %	412	3 %	598	5 %
Over 50 år	24	0 %	78	1 %	102	1 %
Totalsum	397	3 %	902	7 %	1 299	10 %

I Norge						
Aldersintervall	Antall kvinner	Kvinner i %	Antall menn	Menn i %	Totalt antall	Antall i %
Under 30 år	138	1 %	298	3 %	436	4 %
30 til 50 år	137	1 %	296	3 %	433	4 %
Over 50 år	18	0 %	68	1 %	86	1 %
Totalsum	293	3 %	662	6 %	955	9 %

Utenfor Norge						
Aldersintervall	Antall kvinner	Kvinner i %	Antall menn	Menn i %	Totalt antall	Antall i %
Under 30 år	49	3 %	114	6 %	163	9 %
30 til 50 år	49	3 %	116	6 %	165	9 %
Over 50 år	6	0 %	10	1 %	16	1 %
Totalsum	104	6 %	240	13 %	344	19 %

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftmål	3
Våre interesser	4
Områdene hvor vi kan gjøre en forskjell	5
Våre ansatte (Humankapital)	
▶ Sikkerhet og trivsel for medarbeidere	6
Kompetanseheving og utvikling	12
Mangfold og inkludering	13
Vår innovasjonskraft (Intellektuell kapital)	
Investeringer i innovasjon	19
Informasjonssikkerhet	21
Vårt nettverk (Sosialkapital)	
Bærekraftige leverandørkjeder	22
Pådriver for bærekraftige rammevilkår	24
Antikorruptjon, konkurranserett og personvern	25
Våre miljøhensyn (Miljøkapital)	
Klimagassutslipp	27
Innkjøp, materialforbruk og gjenvinning	30
Tilrettelegger for sirkulærøkonomi	31
Våre samarbeidspartnere	32
GRI-indeks	33
Ekstern revisjon	36

Fratredelse i antall og turnover i prosent (401-1)

Totalt antall og prosent av turnover, fordelt på aldersgrupper, kjønn og region, fast ansatte – sett opp mot totalt antall fast ansatte.

Konsernet						
Aldersintervall	Antall kvinner	Kvinner i %	Antall menn	Menn i %	Totalt antall	Antall i %
Under 30 år	97	1 %	202	2 %	299	2 %
30 til 50 år	132	1 %	366	3 %	498	4 %
Over 50 år	182	2 %	276	2 %	458	4 %
Totalsum	411	3 %	844	7 %	1 255	10 %

I Norge						
Aldersintervall	Antall kvinner	Kvinner i %	Antall menn	Menn i %	Totalt antall	Antall i %
Under 30 år	81	1 %	171	2 %	252	2 %
30 til 50 år	101	1 %	304	3 %	405	4 %
Over 50 år	178	2 %	260	2 %	438	4 %
Totalsum	360	3 %	735	7 %	1 095	10 %

Utenfor Norge						
Aldersintervall	Antall kvinner	Kvinner i %	Antall menn	Menn i %	Totalt antall	Antall i %
Under 30 år	16	1 %	31	2 %	47	3 %
30 til 50 år	31	2 %	62	4 %	93	6 %
Over 50 år	4	0 %	16	2 %	20	1 %
Totalsum	51	3 %	109	7 %	160	10 %

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning.....	2
FNs bærekraftmål.....	3
Våre interesser.....	4
Områdene hvor vi kan gjøre en forskjell.....	5
Våre ansatte (Humankapital)	
Sikkerhet og trivsel for medarbeidere.....	6
▶ Kompetanseheving og utvikling.....	12
Mangfold og inkludering.....	13
Vår innovasjonskraft (Intellektuell kapital)	
Investeringer i innovasjon.....	19
Informasjonssikkerhet.....	21
Vårt nettverk (Sosialkapital)	
Bærekraftige leverandørkjeder.....	22
Pådriver for bærekraftige rammevilkår.....	24
Antikorrupsjon, konkurranserett og personvern.....	25
Våre miljøhensyn (Miljøkapital)	
Klimagassutslipp.....	27
Innkjøp, materialforbruk og gjenvinning.....	30
Tilrettelegger for sirkulærøkonomi.....	31
Våre samarbeidspartnere.....	32
GRI-indeks.....	33
Ekstern revisjon.....	36

Kompetanseheving og utvikling

HVORFOR ER TEMAET VESENTLIG?

Konsernet jobber kontinuerlig med å utvikle kompetansen og endringsevnen til medarbeiderne og lederne våre. Dette gjøres primært gjennom dialog mellom ansatte og leder i det daglige arbeidet, men også gjennom kompetansetiltak som kurs, fagspesifikke kompetanseprogrammer og digital læring. Vi samarbeider også med eksterne aktører for å kunne utvikle skreddersydde opplæringsløp mot egne yrkesroller hos oss, som blant annet sjåfører.

RETNINGSLINJER

Målbildet for 2023 indikerer at vi skal være en kompetansedrevet og attraktiv arbeidsgiver. Det innebærer at vi må beholde og utvikle medarbeidere gjennom kompetanseutvikling og et attraktivt og tverrfaglig arbeidsmiljø.

Vår kompetansestrategi vektlegger medarbeiderne og deres kompetanse som en viktig muliggjørere for å oppnå målene vi har satt oss. Ved å sette kompetanse høyt gir det konsernet en felles retning og føringer for viktigheten

av å jobbe med kompetanseutvikling i alle deler av selskapet vårt.

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

Oversikt over programmer og omfang (404-2)

Program	Antall deltakere
E-læring, inkludert nano- og mikolæring	24 089
Lærlinger	59
Stipend	49
Traineer	7



GRI-indikatorer

- 404-2:** Programmer for ansattes kompetanseheving og omstilling
- 404-3:** Andel av ansatte som har jevnlig evaluering- og utviklingssamtaler

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning.....	2
FNs bærekraftsmål.....	3
Våre interesser.....	4
Områdene hvor vi kan gjøre en forskjell.....	5
Våre ansatte (Humankapital)	
Sikkerhet og trivsel for medarbeidere.....	6
Kompetanseheving og utvikling.....	12
► Mangfold og inkludering.....	13
Vår innovasjonskraft (Intellektuell kapital)	
Investeringer i innovasjon.....	19
Informasjonssikkerhet.....	21
Vårt nettverk (Sosialkapital)	
Bærekraftige leverandørkjeder.....	22
Pådriver for bærekraftige rammevilkår.....	24
Antikorruptjon, konkurranserett og personvern.....	25
Våre miljøhensyn (Miljøkapital)	
Klimagassutslipp.....	27
Innkjøp, materialforbruk og gjenvinning.....	30
Tilrettelegger for sirkulærøkonomi.....	31
Våre samarbeidspartnere	32
GRI-indeks	33
Ekstern revisjon	36

Mangfold og inkludering

HVORFOR ER TEMAET VESENTLIG?

I Posten og Bring jobber vi aktivt for å øke mangfold og for å sikre like muligheter og rettigheter for våre ansatte. I tillegg til at dette er et lovpålagt arbeid, har vi tro på at mangfold og inkludering lønner seg. Arbeidstakere som opplever å bli inkludert og høre til, trives bedre og er mer engasjerte. Og engasjerte medarbeidere er viktig for innovasjon og verdiskaping for våre kunder. Konsernet har et overordnet mål om å speile samfunnets mangfold i våre medarbeidere. Videre er målet å øke kvinneandelen i konsernet totalt og blant ledere spesielt.

Å øke mangfoldet blant våre ansatte er kun en side av arbeidet. Like viktig for oss er det å jobbe med inkludering og tilhørighet. Medarbeidere skal ha like muligheter til å bruke og utvikle sin unike kompetanse, og deres forskjellighet skal verdsettes og anses som en styrke.

ANSVAR, RETNINGSLINJER OG INDIKATORER

Alle ledere på alle nivå skal arbeide for at medarbeidere deres har like muligheter på jobb, uavhengig av bakgrunnen

til den enkelte. HR-avdelinger på tvers av konsernet jobber med ulike prosesser og tiltak som skal øke mangfold og sikre inkludering. Fagansvarlig i Konsernstab Mennesker og organisasjon har et overordnet faglig ansvar og jobber kontinuerlig med å identifisere risikoer, definere mål, iverksette initiativer og evaluere effekter.

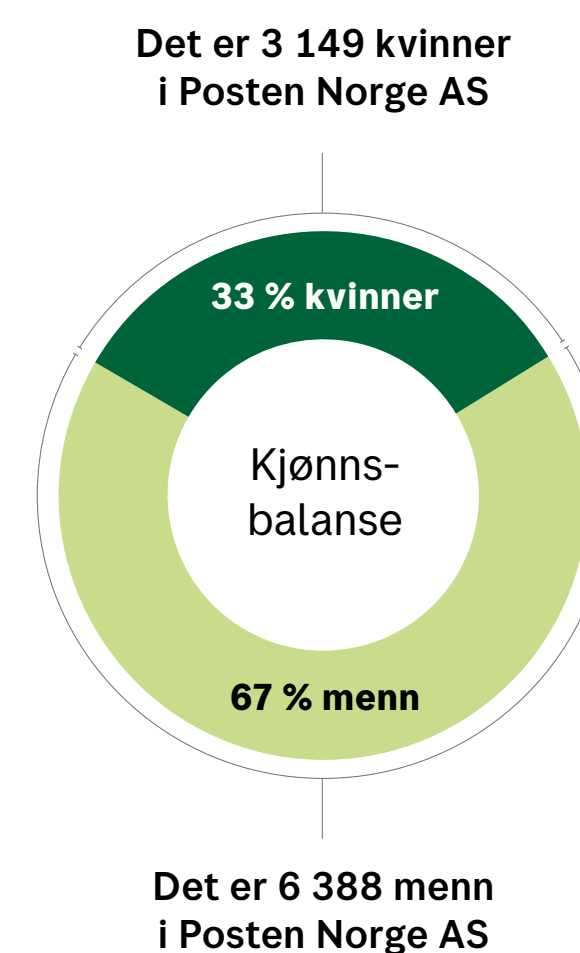
Vi rapporterer på etterlevelsen av retningslinjer og krav i aktivitets- og redegjøringsplikten, med en likestillingsredegjørelse og en redegjørelse av arbeidet vårt for likestilling og mot diskriminering. I tillegg følger vi GRI-rammeverket.

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE

I denne redegjørelsen presenterer vi faktisk tilstand for likestilling i vår virksomhet. Redegjørelsen inkluderer en kartlegging av kjønnsbalanse totalt og fordelt på jobbfamilie, en lønnskartlegging, andel midlertidig ansatte og deltidsansatte, en kartlegging av ufrivillig deltid og andelen i foreldrepermisjon.

1. Kjønnsbalanse i virksomheten

I Posten Norge AS jobbet det 3 149 kvinner og 6 388 menn ved utgangen av 2022. Dette vil si en kvinneandel på 33 prosent, som er lik andelen i 2021. Vi jobber for å tiltrekke og utvikle medarbeidere av alle kjønn og vi har et ambisiøst mål om å øke kvinneandelen i virksomheten. Dette arbeidet må vi fortsette å investere i dersom vi skal nå våre mål om å være en attraktiv arbeidsgiver for kvinner.



HUMAN-
KAPITAL

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
- 406-1:** Antall tilfeller av diskriminering og tiltak iverksatt for dette

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning.....	2
FNs bærekraftsmål.....	3
Våre interesser.....	4
Områdene hvor vi kan gjøre en forskjell.....	5
Våre ansatte (Humankapital)	
Sikkerhet og trivsel for medarbeidere.....	6
Kompetanseheving og utvikling.....	12
Mangfold og inkludering.....	13
Vår innovasjonskraft (Intellektuell kapital)	
Investeringer i innovasjon.....	19
Informasjonssikkerhet.....	21
Vårt nettverk (Sosialkapital)	
Bærekraftige leverandørkjeder.....	22
Pådriver for bærekraftige rammevilkår.....	24
Antikorruptsjon, konkurranserett og personvern.....	25
Våre miljøhensyn (Miljøkapital)	
Klimagassutslipp.....	27
Innkjøp, materialforbruk og gjenvinning.....	30
Tilrettelegger for sirkulærøkonomi.....	31
Våre samarbeidspartnere.....	32
GRI-indeks.....	33
Ekstern revisjon.....	36

2. Kjønnfordelingen i ulike jobbfamilier (405-1)

Under er en kartlegging av antall kvinner og menn fordelt på 12 jobbfamilier i Posten Norge AS.

	Kvinner	Menn	Totalt	Andel kvinner
Distribusjon	1 258	1 686	2 944	43 %
Drift og trafikkstyring	114	376	490	23 %
Førsteliniere	96	237	333	29 %
Kundebehandling	161	54	215	75 %
Ledernivå 1-3	24	34	58	41 %
Lærlinger og unge arbeidstakere	13	36	49	27 %
Mellomledere	83	113	196	42 %
Produksjon	849	1 886	2 735	31 %
Salg	33	50	83	40 %
Stab og støtte	400	477	877	46 %
Teknisk	3	70	73	4 %
Transport	115	1369	1484	8 %
Totalt	3 149	6 388	9 537	33 %

Med en kvinneandel på 33 prosent, vil det naturlig nok være overvekt av menn i de fleste jobbfamilier. Likevel ser vi en tilnærmet lik kjønnsbalanse i flere store jobbfamilier, som for eksempel distribusjon og stab og støtte. Gruppene der vi har lengst å gå på når det gjelder kjønnsbalanse er kundebehandling, med en relativt høy kvinneandel, samt gruppene teknisk og transport, med svært få kvinner.

Vi jobber kontinuerlig med å øke kvinneandelen i konsernet, og spesielt blant gruppene der kjønnsbalansen er størst. De senere årene har vi hatt fokus på å tiltrekke flere kvinner til transport gjennom interne og eksterne kampanjer, der vi har løftet frem våre dyktige og stolte kvinnelige sjåførere. I 2022 var andelen kvinnelige yrkessjåførere fem prosent, samme andel som året før.

Kjønnfordeling medarbeidere og ledere i Posten konsernet (405-1)

Posten konsernet					
Ansatt kategori	Kvinner	Menn	Totalt	Andel kvinner i %	Andel menn i %
Toppledere ¹	37	120	157	23,6 %	76,4 %
Øvrige ledere ²	245	548	790	30,6 %	69,4 %
Medarbeidere	3 734	8 069	11 803	31,6 %	68,4 %
Ansatte totalt	4 013	8 737	12 750	31,5 %	68,5 %

¹ Ledere som sitter i konsernledelsen i PNAS, eller i de lokale topplergruppene i datterselskapene
² Tallene inkluderer fagansvarlige uten personalansvar



Aldersfordeling ansatte sortert etter kjønn i Posten konsernet (405-1)

Posten konsernet			
Alder	Kvinner	Menn	Totalt
Under 30 år	713	1 523	2 236
30 til 50 år	1 447	3 732	5 179
Over 50 år	1 853	3 482	5 335
Ansatte totalt	4 013	8 737	12 750

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning.....	2
FNs bærekraftsmål.....	3
Våre interesser.....	4
Områdene hvor vi kan gjøre en forskjell.....	5
Våre ansatte (Humankapital)	
Sikkerhet og trivsel for medarbeidere.....	6
Kompetanseheving og utvikling.....	12
► Mangfold og inkludering.....	13
Vår innovasjonskraft (Intellektuell kapital)	
Investeringer i innovasjon.....	19
Informasjonssikkerhet.....	21
Vårt nettverk (Sosialkapital)	
Bærekraftige leverandørkjeder.....	22
Pådriver for bærekraftige rammevilkår.....	24
Antikorrupsjon, konkurranserett og personvern.....	25
Våre miljøhensyn (Miljøkapital)	
Klimagassutslipp.....	27
Innkjøp, materialforbruk og gjenvinning.....	30
Tilrettelegger for sirkulærøkonomi.....	31
Våre samarbeidspartnere.....	32
GRI-indeks.....	33
Ekstern revisjon.....	36

3. Lønnskartlegging fordelt på jobbfamilie (405-2)

Kvinnens lønn som andel av menns			
	Grunnlønn	Bruttolønn	Bruttolønn m/tillegg
Distribusjon	99,46 %	100,06 %	100,53 %
Drift og trafikkstyring	97,02 %	96,83 %	95,45 %
Førstelinjeledere	98,22 %	98,90 %	98,56 %
Kundebehandling	99,52 %	99,66 %	100,50 %
Ledernivå 1-3	104,32 %	105,26 %	105,36 %
Mellomleder	92,64 %	92,94 %	93,19 %
Produksjon	100,15 %	100,45 %	99,14 %
Salg	89,10 %	88,83 %	90,47 %
Stab og støtte	93,15 %	93,66 %	93,69 %
Teknisk	95,73 %	95,12 %	95,55 %
Transport	100,38 %	101,42 %	101,50 %
Totalt	102,1 %	103,3 %	102,7 %

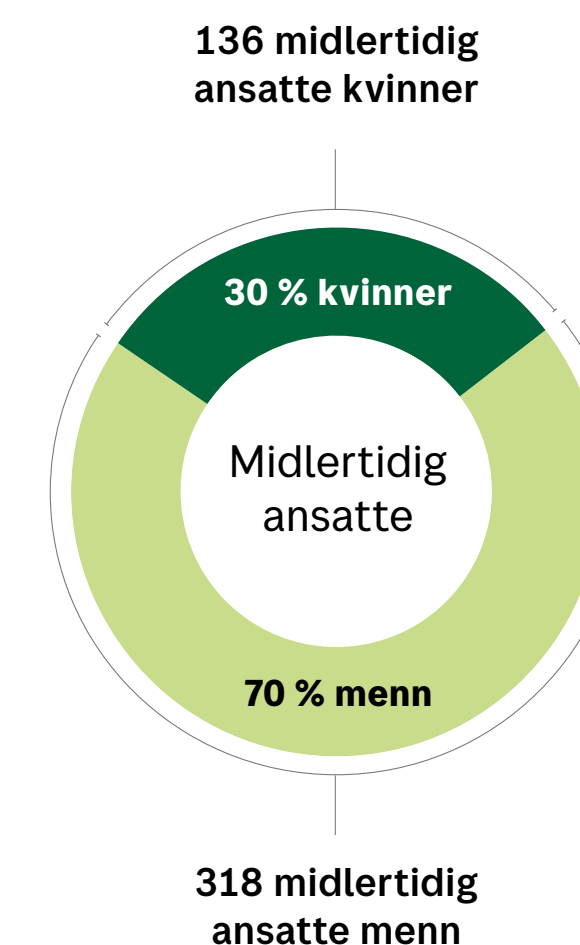
Posten og Bring har lang tradisjon for lik lønn for likt arbeid. Vi forholder oss til tariffavtalen, har godt partssamarbeid, og et kjønnsnøytralt lønnsystem. Det betyr at det er lite lønnsforskjeller mellom kvinner og menn ansatt i tilsvarende stillinger.

Tabellen over viser at kvinner totalt sett har noe høyere lønn i snitt enn menn i Posten Norge AS. Ser man bort fra ledernivå 1-3, har kvinner totalt sett noe lavere lønn enn menn i snitt.

Lønnskartleggingen har vist at den største lønnsforskjellen mellom kvinner og menn er innen salg, der kvinnens lønn ligger på 90 prosent av menns lønn. Bak hver jobbfamilie er det ulike typer stillinger og ansvarsnivå som er en sannsynlig forklaring på disse forskjellene. Når vi oppdager store kjønnsforskjeller i lønn vil vi undersøke om det finnes noen systematikk i ubalansen, og vurdere eventuelle tiltak for å rette opp i dette.

4. Midlertidig ansatte

Ved utgangen av 2022 var det 454 ansatte med midlertidige stillinger. Kvinneandelen var på 30 prosent, som er tilnærmet lik som kvinneandelen i virksomheten for øvrig. Vi er fornøyd med at antallet midlertidige har gått ned fra totalt 568 ansatte i 2021. Vi etterstreber til enhver tid å ha lavest mulig andel midlertidighet, men i perioder med vesentlig høyere arbeidsmengde er midlertidige roller nødvendig for å møte driftsbehov.

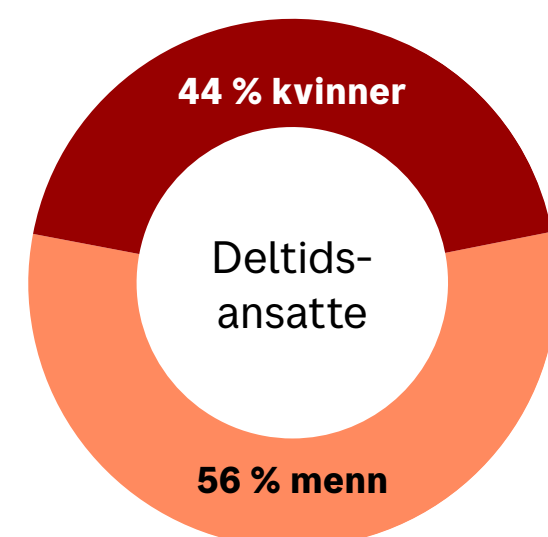


Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning.....	2
FNs bærekraftsmål.....	3
Våre interesser.....	4
Områdene hvor vi kan gjøre en forskjell.....	5
Våre ansatte (Humankapital)	
Sikkerhet og trivsel for medarbeidere.....	6
Kompetanseheving og utvikling.....	12
▶ Mangfold og inkludering.....	13
Vår innovasjonskraft (Intellektuell kapital)	
Investeringer i innovasjon.....	19
Informasjonssikkerhet.....	21
Vårt nettverk (Sosialkapital)	
Bærekraftige leverandørkjeder.....	22
Pådriver for bærekraftige rammevilkår.....	24
Antikorrupsjon, konkurranserett og personvern.....	25
Våre miljøhensyn (Miljøkapital)	
Klimagassutslipp.....	27
Innkjøp, materialforbruk og gjenvinning.....	30
Tilrettelegger for sirkulærøkonomi.....	31
Våre samarbeidspartnere.....	32
GRI-indeks.....	33
Ekstern revisjon.....	36

5. Deltid og ufrivillig deltid

Ved utgangen av 2022 var det i underkant av 2 100 deltidsansatte i den norske delen av konsernet. 56 prosent av disse er menn og 44 prosent er kvinner.



Vi har foretatt en kartlegging av ufrivillig deltid. Gjennom en kort spørreundersøkelse har deltidsansatte svart på hvorfor de jobber deltid og hvorvidt de ønsker å jobbe mer enn de gjør i dag.

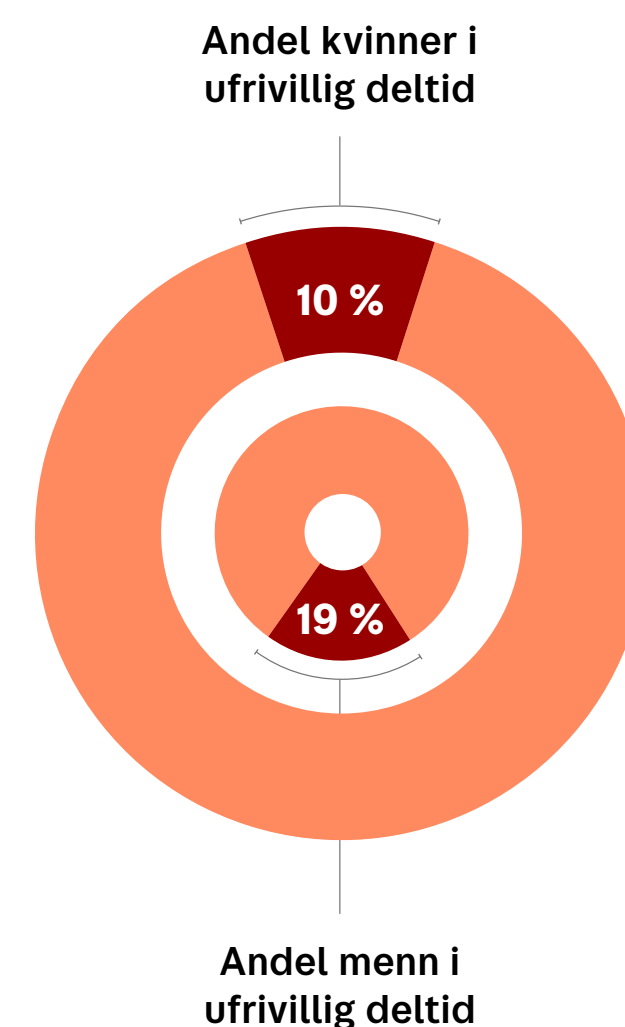
Kartleggingen har vist at den vanligste grunnen til at en ansatt jobber deltid er redusert arbeidsevne som et resultat av dårlig helse. 26 prosent av deltidsansatte oppgir dette som en av årsakene til at de ikke arbeider fulltid, og andelen er noe høyere blant kvinner.

38 prosent av deltidsansatte oppgir at de ønsker å jobbe mer enn det de gjør i dag. For å kunne vurdere hvilken andel som kan regnes som ufrivillig deltid, har

vi isolert de som oppgir at de ønsker å jobbe mer, og samtidig har svart:

- at de aldri har sagt nei til en fulltidsstilling,
- at de følger med på stillingsutlysninger som legges ut,
- og at de er villige til å jobbe på annen lokasjon eller med andre oppgaver for å øke stillingsprosenten sin.

Med dette som grunnlag viser resultatene at 14 prosent av deltidsansatte i den norske delen av konsernet jobber ufrivillig deltid. Fordelt på kjønn ser vi at 10 prosent av kvinnelige deltidsansatte og 19 prosent av mannlige deltidsansatte befinner seg i denne gruppen.



Virksomhetens drift tilsier at vi er avhengig av en viss andel deltidsstillinger, og vi sysselsetter mange som av ulike årsaker ønsker å jobbe deltid. Samtidig ser vi, på bakgrunn av denne kartleggingen, at vi har en gruppe deltidsansatte som gjerne ønsker en større stillingsprosent. Vi skal fortsette å jobbe for å fremme en heltidskultur i vår virksomhet ved å synliggjøre ledige stillinger og ivareta deltidsansattes fortrinnsrett.

6. Omsorg for små barn

Antall uker i foreldrepermisjon (i snitt)	
Kvinner	Menn
25 uker	14 uker

Blant ansatte i Posten som tok foreldrepermisjon i 2022, tok kvinner ut 25 uker i snitt, og menn 14 uker i snitt. Vi ser at denne skjevfordelingen av uttak på permisjon er typisk for hvordan foreldre fordeler permisjonen mellom seg i samfunnet for øvrig. I heterofile parforhold er det vanligst at mødre er lengre borte fra jobb enn fedre, og at fedres uttak av foreldrepermisjon henger tett sammen med fedrekvoten.

Dette indikerer at vi må jobbe med å fremme en kultur der alle foreldre er oppmuntret til å ta den tiden de ønsker og trenger sammen med sine barn, uavhengig om de er mor eller far.

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftsmål	3
Våre interesser	4
Områdene hvor vi kan gjøre en forskjell	5
Våre ansatte (Humankapital)	
Sikkerhet og trivsel for medarbeidere	6
Kompetanseheving og utvikling	12
▶ Mangfold og inkludering	13
Vår innovasjonskraft (Intellektuell kapital)	
Investeringer i innovasjon	19
Informasjonssikkerhet	21
Vårt nettverk (Sosialkapital)	
Bærekraftige leverandørkjeder	22
Pådriver for bærekraftige rammevilkår	24
Antikorrupsjon, konkurranserett og personvern	25
Våre miljøhensyn (Miljøkapital)	
Klimagassutslipp	27
Innkjøp, materialforbruk og gjenvinning	30
Tilrettelegger for sirkulærøkonomi	31
Våre samarbeidspartnere	32
GRI-indeks	33
Ekstern revisjon	36

ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING

Posten og Bring følger Likestillings og diskrimineringsloven § 26 som omhandler arbeidsgivers aktivitetsplikt. Vi jobber aktivt for å hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønns-

identitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse grunnlagene. Videre jobber vi for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Arbeidet vårt for likestilling og mot diskriminering omfatter blant annet områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.

I organisasjonsundersøkelsen svarte fire prosent av respondentene ja på spørsmål om de har blitt utsatt for mobbing eller trakassering på arbeidsplassen de siste tolv måneder. Én prosent svarte ja på spørsmål om de har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet. Det er utarbeidet rutiner for håndtering av mobbe- og trakasseringssaker. Konsernet har håndtert én sak

knyttet til diskriminering eller seksuell trakassering i 2022.

Under trekker vi frem noen eksempler på vårt pågående arbeid innen mangfold og inkludering, sortert under fire av områdene nevnt over; rekruttering, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og seksuell trakassering.

1. Rekruttering

Hva er risikoen:

Det er lite funksjonsmangfold blant dem som søker stillinger i Posten og Bring. Dette gjelder både kandidater som har synlige funksjonsvariasjoner og de som oppgir å ha usynlige funksjonsvariasjoner. Det kan tyde på at vi ikke fremstår som en attraktiv arbeidsgiver for kandidater med ulike funksjonsnedsettelse. Videre har vi identifisert en risiko ved utformingen av karrieresidene våre, som kan være en mulig grunn til færre søkere med funksjonsnedsettelse hvis sidene ikke har vært tilgjengelige nok.

Hva gjøres:

Vi utvikler ny rekrutteringsmetodikk og kjører opplæring på tvers av organisasjonen. Dette skal profesjonalisere våre rekrutteringsprosesser og sørge for at ansettelser er basert på kompetanse og potensial, og i minst mulig grad preget av ubevisste holdninger.

Vi skal også sikre at karrieresidene våre oppfyller dagens lovkrav til universell utforming. Alle kandidater uavhengig av funksjonsnedsettelse skal kunne søke stillinger hos oss gjennom våre kanaler. Fremover skal vi jobbe mer proaktivt for å tiltrekke kandidater med ulike funksjonsvariasjoner til å søke på stillinger hos oss.

Mål og ansvar:

Vi ønsker å være en tilgjengelig og attraktiv arbeidsgiver for kandidater som representerer et funksjonsmangfold. Målet vårt er å tilpasse rekrutteringsprosessene våre, så vi kan øke andelen ansatte med funksjonsvariasjoner slik at vi bedre gjenspeiler samfunnets mangfold.

Rekrutteringsrådgivere i konsernstaben Mennesker og organisasjon har ansvar for strategi og metodikk som skal øke mangfold i rekrutteringsprosesser. Sammen med fagansvarlig for inkluderende design har rekrutteringsrådgiverne ansvar for å sikre at karrieresidene er universelt utformet og kan brukes av alle potensielle kandidater.

2. Utviklingsmuligheter

Hva er risikoen:

Blant våre ansatte i driftsroller har mange minoritetsbakgrunn, spesielt mange har flerkulturell bakgrunn. Vi er kjent med at det er ansatte innen drift som har høyere formell kompetanse som de ikke får brukt fullt ut i nåværende stilling. Det er dermed en risiko for at en gruppe ansatte ikke får tilstrekkelige utviklingsmuligheter. Samtidig anser vi det som en risiko for virksomheten å ikke ta i bruk den fagkompetansen som finnes blant våre medarbeidere.

Hva gjøres:

I slutten av 2022 lanserte vi «Sammen gjør vi forskjellen». Dette er et utviklingsprogram for medarbeidere med minoritetsbakgrunn som har erfaring eller utdanning innen kompetanseområder som er viktige for konsernet, som de ikke får brukt i sin nåværende rolle. I løpet av en periode på 12 måneder vil deltakerne i programmet få muligheten til å jobbe i praksisplass i en annen avdeling i konsernet hvor de i større grad skal få nyttiggjort og videreutviklet sin kompetanse i ønsket retning. Etter gjennomført program får de også mulighet for videre karriereutvikling og ansettelse i ny rolle.

Mål og ansvar:

Programmet har som mål å sikre utviklingsmuligheter for ansatte med minoritetsbakgrunn. Videre er målet å øke mangfoldet og bringe inn nye perspektiver på tvers av organisasjonen. Det er avdeling Talent og læring i konsernstaben Mennesker og organisasjon som har ansvar for å drive dette programmet.

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftsmål	3
Våre interesser	4
Områdene hvor vi kan gjøre en forskjell	5
Våre ansatte (Humankapital)	
Sikkerhet og trivsel for medarbeidere	6
Kompetanseheving og utvikling	12
▶ Mangfold og inkludering	13
Vår innovasjonskraft (Intellektuell kapital)	
Investeringer i innovasjon	19
Informasjonssikkerhet	21
Vårt nettverk (Sosialkapital)	
Bærekraftige leverandørkjeder	22
Pådriver for bærekraftige rammevilkår	24
Antikorruptjon, konkurranserett og personvern	25
Våre miljøhensyn (Miljøkapital)	
Klimagassutslipp	27
Innkjøp, materialforbruk og gjenvinning	30
Tilrettelegger for sirkulærøkonomi	31
Våre samarbeidspartnere	32
GRI-indeks	33
Ekstern revisjon	36

3. Tilrettelegging

Hva er risikoen:

Vi har manglende innsikt i antall ansatte med en funksjonsvariasjon i konsernet. Vi vet ikke hvor mange som har behov for tilrettelegging da dette i dag er desentralisert. Uten denne innsikten er det krevende å vite hva som skal til for å skape en inkluderende arbeidsplass.

Hva gjøres:

Høsten 2022 ble det gjennomført et innsiktsarbeid for å se om dagens ansatte får den tilretteleggingen de trenger. Det var fokus på både fysiske og psykiske nedsettelse, hvor medarbeidere som meldte interesse ble intervjuet anonymt som en del av en kvalitativ metodikk.

Gjennom denne innsikten lærte vi at vi er gode på tilrettelegging ved behov, men at det ofte kan skje noe reaktivt som for eksempel fysisk tilgjengelighet på våre terminaler som har en blanding av ansatte i kontor- og produksjonsmiljø.

Mål og ansvar:

Målet for arbeidet er å kunne jobbe med tilrettelegging mer innsiktsbasert. Ansvaret for innsiktsarbeidet ligger hos fagansvarlig for inkluderende design og fagansvarlig for mangfold og inkludering.

4. Seksuell trakassering

Hva er risikoen:

Det er identifisert et behov for tydeligere retningslinjer ifm. seksuell trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet. Både for ansatte som opplever eller er vitne til seksuell trakassering, og for ledere som mottar varslingsaker.

Hva gjøres:

I 2022 har vi gjennomført en overordnet konsernfelles risikovurdering for å bedre forstå hvor og hvorfor tilfeller av uønsket seksuell oppmerksomhet oppstår. På bakgrunn av denne har vi laget en egen brosjyre med blant annet retningslinjer som skal deles på tvers av konsernet og tilgjengeliggjøres på norsk, dansk, svensk og engelsk. Hensikten er at ansatte og ledere skal bli mer bevisste på hva seksuell trakassering er, hvordan de som opplever dette skal ivaretas, og hva konsekvensene er. Videre har vi jobbet med lokale forebyggende tiltak som lederopplæring for håndtering av varsler, og workshops med dilemmatreningsmetodikk.

Mål og ansvar:

Posten og Bring har nulltoleranse for seksuell trakassering, og målet vårt er at ingen ansatte i vår virksomhet skal oppleve denne typen trakassering. Vi legger særlig vekt på forebyggende arbeid for å hindre at seksuell trakassering oppstår. I vår årlige medarbeiderundersøkelse stilles det spørsmål om man har opplevd uønsket oppmerksomhet på arbeidsplassen. På denne måten kan vi vurdere om vårt forebyggende arbeid gir ønsket effekt, og vurdere om andre tiltak bør iverksettes.

Det er HMS i konsernstab Mennesker og organisasjon, sammen med fagansvarlig for mangfold og inkludering, som har ansvar for å drive dette arbeidet. Arbeidet gjennomføres i tett samarbeid med HR-ledere og fagsjefer i divisjonene. I tillegg har alle ledere et ansvar i sine enheter.

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning.....	2
FNs bærekraftmål.....	3
Våre interesser.....	4
Områdene hvor vi kan gjøre en forskjell.....	5
Våre ansatte (Humankapital)	
Sikkerhet og trivsel for medarbeidere.....	6
Kompetanseheving og utvikling.....	12
Mangfold og inkludering.....	13
Vår innovasjonskraft (Intellektuell kapital)	
▶ Investeringer i innovasjon.....	19
Informasjonssikkerhet.....	21
Vårt nettverk (Sosialkapital)	
Bærekraftige leverandørkjeder.....	22
Pådriver for bærekraftige rammevilkår.....	24
Antikorruptjon, konkurranserett og personvern.....	25
Våre miljøhensyn (Miljøkapital)	
Klimagassutslipp.....	27
Innkjøp, materialforbruk og gjenvinning.....	30
Tilrettelegger for sirkulærøkonomi.....	31
Våre samarbeidspartnere	32
GRI-indeks	33
Ekstern revisjon	36

Investeringer i innovasjon

HVORFOR ER TEMAET VESENTLIG?

For å bidra til økt innovasjon og nyskaping, har Posten Norge en Corporate Venture Capital-enhet (CVC) - Bring Ventures. Bring Ventures direkteinvesterer i startup-selskaper, og er et av konsernets verktøy for å nå ut til et voksende univers av gründervirksomheter som driver innovasjon som er relevant for konsernet. Som et av Nordens største post- og logistikselskaper besitter vi kapabiliteter og ressurser som kan bidra til utviklingen av disse virksomhetene. Samtidig kan selskapene bidra til konsernets tilpasningsdyktighet og innovasjonstakt ved å undersøke muligheter og raskere utvikle løsninger som kan komplettere konsernets nåværende virksomhet. En venture-satsing kan skape nye forretningsmodeller og inntektsben som styrker og skaper synergier til dagens virksomhet.

Konsernets venture-strategi skal bidra til å realisere konsernets langsiktige strategi ved å aktivt benytte minoritets-eierskap og avtalebaserte partnerskap til å bygge økosystemer. Vi ser etter virksomheter som på kort og lang sikt



En venture-satsing kan skape nye forretningsmodeller og inntektsben som styrker og skaper synergier til dagens virksomhet

bidrar med markedsinnsikt og/eller volum til kjernevirksomheten, og som kan styrke vårt kundetilbud og bli en naturlig del av vårt økosystem.

I september 2022 ble Bring Ventures en del av en ny divisjon i konsernet; Next. I tillegg til Bring Ventures består Next av de internt oppstartede selskapene Glow og Amoi, forretningsområdet Bring Courier og Ekspress, holdingselskapet Y3-Gruppen, Next Studio, en avdeling for innovative partnerskap og en avdeling for M&A. Sammen gir de ulike delene av divisjonen gode verktøy og muligheter for konsernet til å drive innovasjon.

Bring Ventures rolle i divisjonen er å være en verdiøkende investor gjennom å bygge tette relasjoner, utveksle kapabiliteter, kompetanse, kunder og volumer. Vi skal påvirke gjennom styreposisjoner, samtidig som porteføljeselskapene selv håndterer sitt strategiske arbeid. For å komme i kontakt med de mest relevante oppstartsselskapene og bli en del av et økosystem, samarbeider vi også med eksterne nettverk/akseleratorer. I 2022 har vi blant annet samarbeidet med StartupLab, Startup Norway, Antler og Cleantech Scandinavia.

For å fortsette å vinne kunder, må vi hele tiden tilpasse oss og sørge for at Posten



GRI-indikatorer

Tekstrapportering og/eller egen indikator

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning.....	2
FNs bærekraftsmål.....	3
Våre interesser.....	4
Områdene hvor vi kan gjøre en forskjell.....	5
Våre ansatte (Humankapital)	
Sikkerhet og trivsel for medarbeidere.....	6
Kompetanseheving og utvikling.....	12
Mangfold og inkludering.....	13
Vår innovasjonskraft (Intellektuell kapital)	
Investeringer i innovasjon.....	19
Informasjonssikkerhet.....	21
Vårt nettverk (Sosialkapital)	
Bærekraftige leverandørkjeder.....	22
Pådriver for bærekraftige rammevilkår.....	24
Antikorruptjon, konkurranserett og personvern.....	25
Våre miljøhensyn (Miljøkapital)	
Klimagassutslipp.....	27
Innkjøp, materialforbruk og gjenvinning.....	30
Tilrettelegger for sirkulærøkonomi.....	31
Våre samarbeidspartnere.....	32
GRI-indeks.....	33
Ekstern revisjon.....	36



og Bring er relevante merkevarer også i fremtiden. Det skjer mye spennende innovasjon og tjenesteutvikling internt i konsernet, men for å løpe raskere og lykkes med å møte nye kundebehov er det også viktig å skape gode samarbeid og løsninger sammen med andre aktører.

Gjennom investeringer i eksterne selskaper kan Posten Norge også ha en positiv påvirkning på samfunnet i sin helhet, ved å bidra for eksempel til utviklingen av nye arbeidsplasser, og utvikling av teknologi og løsninger som kan bidra til et mer bærekraftig samfunn.

RETNINGSLINJER:

Posten Norges konsernhandlingsregel for investeringer og salg eies av finansdirektøren i konsernet. Sammen med konsernets krav til etikk og integritet og konsernpolicy for samfunnsansvar, setter denne regelen føringene for hvilke investeringer vi kan gjennomføre. Potensielle nye investeringer må for eksempel vurderes etter strategisk forankring, muligheter for avkastning, risikomomenter og gjennomførings-eвне, samt samsvar med etiske retningslinjer.

I tillegg har vi definert og prioritert seks vertikaler for direkteinvesteringer, som

beskriver hvilke områder det er interessant for oss å investere i:

- Sirkulærøkonomi
- Bærekraftsteknologi
- Last-mile innovasjon
- LogTech
- E-handel
- Plattformsøkonomi

KONTAKT MED INTERESSENER

I arbeidet med eksisterende og mulige fremtidige porteføljeselskaper, involveres både interne og eksterne interesser. For å avgjøre om det finnes en strategisk forankring, involveres interne interesser for eksempel for å vurdere hvordan et selskap på lengre sikt kan

komplettere konsernets eksisterende løsninger og kundetilbud. Dette bidrar til mer effektive investeringsbeslutninger.

På samme måte involveres interesser i ulike deler av virksomheten i samarbeid med eksisterende porteføljeselskaper. Pilotprosjektet med Aviant er et eksempel på hvordan dette har blitt gjort i 2022. Når det gjelder eksterne interesser har samarbeidspartnere som StartupLab, Startup Norway, Antler og Cleantech Scandinavia gjort det mulig for Bring Ventures å ta del i nettverk både med investorer og oppstartselskaper, samt relevant bransjeinnsikt.

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftmål	3
Våre interesser	4
Områdene hvor vi kan gjøre en forskjell	5
Våre ansatte (Humankapital)	
Sikkerhet og trivsel for medarbeidere	6
Kompetanseheving og utvikling	12
Mangfold og inkludering	13
Vår innovasjonskraft (Intellektuell kapital)	
Investeringer i innovasjon	19
▶ Informasjonssikkerhet	21
Vårt nettverk (Sosialkapital)	
Bærekraftige leverandørkjeder	22
Pådriver for bærekraftige rammevilkår	24
Antikorrupsjon, konkurranserett og personvern	25
Våre miljøhensyn (Miljøkapital)	
Klimagassutslipp	27
Innkjøp, materialforbruk og gjenvinning	30
Tilrettelegger for sirkulærøkonomi	31
Våre samarbeidspartnere	32
GRI-indeks	33
Ekstern revisjon	36

Informasjonssikkerhet

HVORFOR ER TEMAET VESENTLIG?

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

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. Sikkerhetsdirektør (CSO) har ansvaret for å forvalte konsernets sikkerhetskrav og strategi, for å sikre at informasjon og teknologi er tilstrekkelig beskyttet. Ansvar for etterlevelse ligger i linjen.

Arbeidet med informasjonssikkerhet følger konsernets virksomhetsstyring og et styringssystem for informasjonssikkerhet, som er basert på en anerkjent internasjonal standard.

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

KONTAKT MED INTERESSETER

Sikkerhetsarbeidet skjer i all vesentlighet ved gjennomføring i divisjoner og konsernstaber, og det er et godt samarbeid mellom dem og sikkerhetsmiljøene. I både utarbeidelse av konsernstrategien og oppfølgingen av tiltakene er divisjonene og konsernstabene i tett dialog med Konsernsikkerhet.

Det er også et godt samarbeid med politi og sikkerhetsmyndigheter i Norge, faglige fora og andre relevante eksterne interessenter innen sikkerhetsområdet.



INTELLEKTUELL
KAPITAL

GRI-indikatorer

418-1: Bekreftede klager vedrørende brudd på kundens personvern

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftsmål	3
Våre interesser	4
Områdene hvor vi kan gjøre en forskjell	5
Våre ansatte (Humankapital)	
Sikkerhet og trivsel for medarbeidere	6
Kompetanseheving og utvikling	12
Mangfold og inkludering	13
Vår innovasjonskraft (Intellektuell kapital)	
Investeringer i innovasjon	19
Informasjonssikkerhet	21
Vårt nettverk (Sosialkapital)	
▶ Bærekraftige leverandørkjeder	22
Pådriver for bærekraftige rammevilkår	24
Antikorrupsjon, konkurranserett og personvern	25
Våre miljøhensyn (Miljøkapital)	
Klimagassutslipp	27
Innkjøp, materialforbruk og gjenvinning	30
Tilrettelegger for sirkulærøkonomi	31
Våre samarbeidspartnere	32
GRI-indeks	33
Ekstern revisjon	36

Bærekraftige leverandørkjeder

HVORFOR ER TEMAET VESENTLIG?

Transportbransjen har en rekke utfordringer knyttet til lønns- og arbeidsforhold, ikke minst i varebilsegmentet. Konsernet er en vesentlig kjøper av varebiltjenester. Varebilbransjen har hatt stor vekst de siste årene og i Norge er ikke bransjen offentlig regulert, slik som tungtransporten er. Det er kjent at varebilbransjen i Norge har utfordringer med useriøse aktører, og dårlige lønns- og arbeidsforhold. I Sverige og Danmark er bransjen regulert av myndighetene.

Konsernet er en seriøs aktør og har som uttalt mål å ta en ledende rolle innen oppfølging av samfunnsansvar i leverandørkjeden. Dette er også forventningen vi opplever fra våre interessenter. Bedriftskundene våre krever at vi har en etisk standard for leverandører og at vi følger opp og kontrollerer leverandørenes etterlevelse av denne. 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. Media har i 2022

vist stor interesse for forholdene i varebilbransjen, spesielt i Norge.

FORANKRING OG RETNINGSLINJER

Forankring, retningslinjer og krav til leverandører

Konsernets arbeid er forankret i selskapets strategi og styringsdokumenter for arbeidet. Dette inkluderer «Konsernpolicy Bærekraft», «Etisk standard for leverandører», «Handlingsregel for etikk i leverandørkjeden med tilhørende prosessbeskrivelser» og «Konsernpolicy innkjøp». Styret ble sist orientert om status for arbeidet med Åpenhetsloven juni 2022.

Relevante lovreguleringer

Den nye norske loven «Lov om virksomhetens åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven)» trådte i kraft 1.juli i 2022 og er den sterkeste eksterne føringen konsernet nå har innenfor fagområdet. Den norske forskriften «Forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett» pålegger oss også å

kontrollere lønns- og arbeidsforhold hos våre transportleverandører. I Sverige er vi også pålagt å ha kontroll over om leverandørenes ansatte har arbeidstillatelse.

Roller og ansvar

Ansvar for å sikre etterlevelse av etisk standard for leverandører er integrert i innkjøpsarbeidet i ulike deler av konsernet. Det vil si at det er avtaleeiere i divisjonene og konsernstabene som selv har dette ansvaret. Konsernstab Innkjøp inngår konsernfelles avtaler. Leverandører med konsernfelles avtaler skal følges opp av avtaleeier i konsernstab eller divisjonene.

Oppfølging av transportleverandørene i divisjonene skjer i et samarbeid mellom divisjonskoordinator og de operative enhetene som samarbeider med leverandørene. Organiseringen av dette vil variere mellom ulike divisjoner og selskap. Konsernstabens eget fagteam for etikk i leverandørkjeden har det overordnede faglige og koordinerende ansvaret. Teamet utvikler styringsdokumenter, verktøy og bistår med



GRI-indikatorer

- 414-1:** Nye leverandører som ble vurdert for sosiale kriterier
- 414-2:** Negativ sosial påvirkning i leverandørkjeden
- 308-1:** Nye leverandører som ble vurdert for miljøkriterier
- 308-2:** Negativ miljøpåvirkning i leverandørkjeden og gjennomførte tiltak

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftsmål	3
Våre interessenter	4
Områdene hvor vi kan gjøre en forskjell	5
Våre ansatte (Humankapital)	
Sikkerhet og trivsel for medarbeidere	6
Kompetanseheving og utvikling	12
Mangfold og inkludering	13
Vår innovasjonskraft (Intellektuell kapital)	
Investeringer i innovasjon	19
Informasjonssikkerhet	21
Vårt nettverk (Sosialkapital)	
▶ Bærekraftige leverandørkjeder	22
Pådriver for bærekraftige rammevilkår	24
Antikorrupsjon, konkurranserett og personvern	25
Våre miljøhensyn (Miljøkapital)	
Klimagassutslipp	27
Innkjøp, materialforbruk og gjenvinning	30
Tilrettelegger for sirkulærøkonomi	31
Våre samarbeidspartnere	32
GRI-indeks	33
Ekstern revisjon	36

kompetanseutvikling overfor konsernstab og divisjoner. Teamet skal også se til at konsernet og konsernets selskaper har et styringssystem for leverandørstyring mht. etisk standard for leverandører og kontrollere intern etterlevelse av handlingsregelen. Divisjonenes arbeid støttes ellers med bidrag fra andre konsernfunksjoner som Konsernadvokatene, HR, HMS og Konsernstab Innkjøp.

KARTLEGGING OG VURDERING AV RISIKO

Kartlegging av leverandørkjedene og forretningsforbindelser

Konsernet har oversikt over leverandører som vi kjøper varer og tjenester av, det vil si der Posten og Bring er kontraktspart. For transporttjenester i Norden vet vi i de fleste tilfeller, men ikke alltid, hvilke andre selskap som er involvert i fraktoppdraget. For andre høyrisikokategorier er det ennå ikke gjennomført en fullstendig kartlegging av leverandørkjedene ned til produksjonssted.

Risikoanalyse

Konsernet har gjennomført en overordnet analyse av leverandørene for å vurdere hvilke leverandører som har vesentlig miljømessig og sosiale påvirkning. Vi identifiserer også kategorier med høy risiko for brudd på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter spesielt. Kategorien «Transporttjenester»

vurderes som den kategorien med størst risiko innen klimarisiko og risiko med hensyn til lønns- og arbeidsforhold. Andre kategorier av leverandører som vurderes å ha høy risiko er blant annet: Arbeidsklær og verneutstyr, kjøretøy, inventar og utstyr til bygg, entreprenørtjenester, renholdstjenester og -artikler, IT hardware, service og reparasjon av transportmateriell samt kategorien diverse transport og spedisjon.

KOMMUNIKASJON MED INTERESSETER OG INFORMASJON OM ARBEIDET MED ÅPENHETSLOVEN

Dialogen med interessenter er en viktig del av det systematiske arbeidet rundt etikk i leverandørkjeden. I 2022 har vi hatt dialog om etikk i leverandørkjeden med blant andre disse: Forretningskunder i Norge, Danmark og Sverige, Det norske Nærings og handelsdepartementet (eierdialog), ansatte (i Norge, ved Fagforbundet), norsk politi, Skatteetaten i Norge, kapitalmarkedet (vedr. grønne obligasjoner), media, arbeidstilsynene (i Danmark, Norge og Sverige) og NHO (Norge). Interessentene har noe ulike forventninger, men felles for alle er at de uttrykker en klar forventning om et systematisk arbeid for å sikre anstendige lønns og arbeidsvilkår i leverandørkjeden.

Interessenter som har spørsmål om hvordan Posten Norge AS jobber for å sikre grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold kan sende en e-post til: apenhetsloven@posten.no.

Henvendelse via post kan sendes til: Posten Norge AS, Postboks 1500 Sentrum, 0001 Oslo.

Redegjørelsen om åpenhetsloven ligger også tilgjengelig her: <https://www.postennorge.no/baerekraft/leverandorer/apenhetsloven>

GJENOPPRETTING OG ERSTATNINGER DER DET ER PÅKREVET

Posten og Bring har ikke identifisert saker om gjenoppretting eller erstatninger knyttet til lønns og arbeidsforhold i leverandørkjeden.

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftsmål	3
Våre interesser	4
Områdene hvor vi kan gjøre en forskjell	5
Våre ansatte (Humankapital)	
Sikkerhet og trivsel for medarbeidere	6
Kompetanseheving og utvikling	12
Mangfold og inkludering	13
Vår innovasjonskraft (Intellektuell kapital)	
Investeringer i innovasjon	19
Informasjonssikkerhet	21
Vårt nettverk (Sosialkapital)	
Bærekraftige leverandørkjeder	22
▶ Pådriver for bærekraftige rammevilkår	24
Antikorruptjon, konkurranserett og personvern	25
Våre miljøhensyn (Miljøkapital)	
Klimagassutslipp	27
Innkjøp, materialforbruk og gjenvinning	30
Tilrettelegger for sirkulærøkonomi	31
Våre samarbeidspartnere	32
GRI-indeks	33
Ekstern revisjon	36

Pådriver for bærekraftige rammevilkår

HVORFOR ER TEMAET VESENTLIG?

Posten blir oppfattet som en seriøs logistikkaktør og skal drive virksomheten i samsvar med det regelverket vi er underlagt. Strengere regulering av arbeidsvilkårene for ansatte i bransjen på linje med det ansvaret vi allerede tar, vil skape likere konkurranseforhold. Et annet tilfelle av viktig myndighetsdialog er knyttet til reguleringen av andre bransjer som påvirker vår evne til å nå etablerte klimagassutslippsmål, eksempelvis behovet for mer gods på jernbane og utslippsfri bylogistikk.

Både myndigheter og kunder har økte forventninger til at vi skal ta i bruk ny og bedre teknologi og støtte tiltak for å akselerere det grønne skiftet. Også våre samarbeidspartnere og andre initiativer som «Næring for klima», SKIFT og WWF, forventer at Posten skal bidra til mer bærekraftige rammevilkår knyttet til transportsektoren.

RETNINGSLINJER

- Samferdselsdepartementet (SD) har ansvar for postlovgivningen i Norge, inkludert ordningen med statlig kjøp av leveringspliktige posttjenester.
- Nasjonal kommunikasjonsmyndighet (Nkom) fører tilsyn med at konsernet oppfyller pålagte forpliktelser som fremkommer av postloven, forskrift og konsesjon.
- Vi forholder oss også til andre relevante myndigheter (eksempelvis Kommunal- og distriktsdepartementet) som har betydning for vår virksomhet.
- Konsernet påvirkes av regelverk som vedtas internasjonalt, blant annet i EU og i Verdenspostforeningen (Universal Postal Union – UPU).

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 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.

GRI-indikatorer

Tekstrapportering og/eller egen indikator



Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftsmål	3
Våre interesser	4
Områdene hvor vi kan gjøre en forskjell	5
Våre ansatte (Humankapital)	
Sikkerhet og trivsel for medarbeidere	6
Kompetanseheving og utvikling	12
Mangfold og inkludering	13
Vår innovasjonskraft (Intellektuell kapital)	
Investeringer i innovasjon	19
Informasjonssikkerhet	21
Vårt nettverk (Sosialkapital)	
Bærekraftige leverandørkjeder	22
Pådriver for bærekraftige rammevilkår	24
▶ Antikorrupsjon, konkurranserett og personvern	25
Våre miljøhensyn (Miljøkapital)	
Klimagassutslipp	27
Innkjøp, materialforbruk og gjenvinning	30
Tilrettelegger for sirkulærøkonomi	31
Våre samarbeidspartnere	32
GRI-indeks	33
Ekstern revisjon	36

Antikorrupsjon, konkurranserett og personvern

HVORFOR ER TEMAET VESENTLIG?

Brudd på korrupsjons- og konkurranse-regler er alvorlige former for økonomisk kriminalitet. Økonomisk kriminalitet kan ha betydelige samfunnsmessige skadevirkninger, både for offentlig virksomhet og privat næringsliv.

Konsernet er en tiltrodd aktør, noe som innebærer en aktsomhetsplikt i alle markeder konsernet opererer i. Overtredelse av korrupsjons- og konkurranse-lovgivningen kan få alvorlige konsekvenser for konsernet og involverte enkeltpersoner, i form av administrative og strafferettslige sanksjoner og omdømmetap. Konsernet har nulltoleranse for overtredelse av lovgivningen 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.

Manglende etterlevelse av personvern-reglene kan få negative konsekvenser for personvernet til enkeltpersoner som

benytter konsernets tjenester og for ansatte i konsernet. For konsernet kan brudd på personvernreglene i likhet med brudd på korrupsjons- og konkurranse-lovgivningen medføre sanksjoner og omdømmetap.

RETNINGSLINJER

De overordnede prinsippene for arbeidet med integritet er nedfelt i konsernets etiske retningslinjer, i en integritets-håndbok og i egne konsernpolicyer. Prinsippene er operasjonalisert gjennom handlingsregler og konsernfelles verktøy, som instruksjer.

Konsernet har utviklet et integritets-program hvor integritetsstandarden, 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 integritetsstandarden. 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. De etiske retningslinjene er også tilgjengelig på engelsk.

For å sikre at medarbeidere har tilstrekkelig kunnskap om og etterlever konkurransereglene har vi utarbeidet et eget konkurranserettsprogram bestående av omfattende og tema-baserte retningslinjer. Konkurranserettsprogrammet er tilgjengelig på intranettsidene.

Styringssystemet innenfor personvern består av en egen konsernhandlingsregel, som blant annet fastsetter overordnede mål og konserninterne roller for personvernarbeidet, samt en rekke rutiner og prosedyrer. Disse er også tilgjengelige på intranettsidene.

RISIKOANALYSE

Konsernets styrende dokumenter fastslår at styret årlig skal gjennomgå



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

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftsmål	3
Våre interesser	4
Områdene hvor vi kan gjøre en forskjell	5
Våre ansatte (Humankapital)	
Sikkerhet og trivsel for medarbeidere	6
Kompetanseheving og utvikling	12
Mangfold og inkludering	13
Vår innovasjonskraft (Intellektuell kapital)	
Investeringer i innovasjon	19
Informasjonssikkerhet	21
Vårt nettverk (Sosialkapital)	
Bærekraftige leverandørkjeder	22
Pådriver for bærekraftige rammevilkår	24
Antikorruptjon, konkurranserett og personvern	25
Våre miljøhensyn (Miljøkapital)	
Klimagassutslipp	27
Innkjøp, materialforbruk og gjenvinning	30
Tilrettelegger for sirkulærøkonomi	31
Våre samarbeidspartnere	32
GRI-indeks	33
Ekstern revisjon	36

konsernets viktigste risikoområder. I forbindelse med 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. 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, samt risiko for brudd på konkurranseretten og personvernregelverket.

VARSLINGSORDNINGEN

Varslingsordningen er av sentral betydning for forebygging og oppklaring av påstander om brudd på korrupsjons- og konkurransereglene. Alle varsler knyttet til potensielle brudd på korrupsjons- og konkurranselovgivningen skal sendes til varslingsordningen for behandling.

Varslingsordningen ble etablert i 2008 og er konsernfelles, uavhengig av hvilket land og selskap varsleren er tilknyttet. Varsler som mottas fra eksterne, behandles etter varslingsordningens retningslinjer så langt disse passer.

Ansvar for å forvalte og drifte konsernets felles varslingsordning

ligger hos juridisk direktør. Juridisk direktør rapporterer under varslingsordningen til konsernsjefen, og kan – når det anses påkrevd – rapportere direkte til leder av konsernstyret. For øvrig rapporteres det om konsernets varslingsordning 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.

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 mulig å varsle anonymt.

Ved konkret mistanke om brudd på korrupsjonslovgivningen plikter ansatte å underrette varslingsordningen. Dette fremgår uttrykkelig av de etiske retningslinjene og den opplæringen som har blitt gitt.

Ledere har et 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 enkelt saker, og bidra til å gjøre ordningen 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.

RAPPORTERING AV SIKKERHETSBRUDD

Konsernet har etablert interne prosedyrer og et eget internt mottakspunkt for intern rapportering om brudd på personopplysningsikkerheten. Prosedyrene ivaretar også lovpålagt rapportering til tilsynsmyndighetene.

Ansvar for etterlevelse

Ansvar for etterlevelse ligger i linjen. Etiske retningslinjer og dilemmatrening er også en del av konsernets 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.

Posten Norge AS har et eget personvernombud som skal bidra til å sikre etterlevelse av personvernregelverket. Ombudet rapporterer på fast halvårlig basis direkte til konsernsjefen og til konsernets internkontrollkomite. I tillegg har enkelte øvrige konsernselskaper egne personvernombud.

Juridisk direktør har i 2022, som i tidligere år, rapportert hvert halvår til konsernledelsen om status i arbeidet med styringssystemene for områdene antikorruptjon, konkurranserett, personvern og varsling.

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning.....	2
FNs bærekraftsmål.....	3
Våre interesser.....	4
Områdene hvor vi kan gjøre en forskjell.....	5
Våre ansatte (Humankapital)	
Sikkerhet og trivsel for medarbeidere.....	6
Kompetanseheving og utvikling.....	12
Mangfold og inkludering.....	13
Vår innovasjonskraft (Intellektuell kapital)	
Investeringer i innovasjon.....	19
Informasjonssikkerhet.....	21
Vårt nettverk (Sosialkapital)	
Bærekraftige leverandørkjeder.....	22
Pådriver for bærekraftige rammevilkår.....	24
Antikorrupsjon, konkurranserett og personvern.....	25
Våre miljøhensyn (Miljøkapital)	
▶ Klimagassutslipp.....	27
Innkjøp, materialforbruk og gjenvinning.....	30
Tilrettelegger for sirkulærøkonomi.....	31
Våre samarbeidspartnere	32
GRI-indeks	33
Ekstern revisjon	36

Klimagassutslipp

HVORFOR ER TEMAET VESENTLIG?

I FN's klimapanel IPCC sin sjette hovedrapport slås det fast at klimakrisen kommer i et raskere tempo og er mer intens enn tidligere observert av forskere. Det har aldri tidligere blitt registrert større mengder menneskeskapt klimagassutslipp enn i det foregående tiåret. Konsekvensen av dette er økte drivhusgasser i atmosfæren utover det naturlige kretsløpet, som igjen medfører endringer i klimaet. Klimaendringene forverrer blant annet humanitære kriser, medfører ekstremvær og naturkatastrofer, og forstyrrer økosystemene som igjen fører til stort tap av biologisk mangfold. Klimapanelet slår i tillegg fast at transportsektoren står ansvarlig for 23 prosent av de globale energi-relaterte karbondioksidutslippene, og at bransjen må gjennom betydelige endringer om verden skal nå Parisavtalens langsiktige klimamål.

Som en stor nordisk transport- og logistikkleverandør er Posten og Bring bevisste på at vi står ansvarlig for betydelige klimagassutslipp gjennom våre aktiviteter, både direkte og in-

direkte. I tillegg stiller våre kunder, eiere, forbrukere og samfunnet rundt oss i økende grad krav og forventninger til at vi leverer tjenester og driftes med hensyn til klima- og miljøutfordringer.

RETNINGSLINJER

Ett av tre hovedmål i konsernstrategien vår er å være *best på bærekraftig verdiskapning*. Klima- og miljøarbeidet er en integrert del av denne strategien, og et strategisk viktig satsningsområde. Dette er understøttet av en egen miljøpolicy der vi forplikter oss til å proaktivt forbedre våre miljøprestasjoner gjennom mål, planer, og rapportering.

- Langsiktige klimamål er utarbeidet i tråd med nyeste klimavitenskap, etter rammeverket for Science Based Targets (SBT), og er godkjent og verifisert av Science Based Targets initiative (SBTi).
- Klimarisiko blir rapportert to ganger i året i tråd med rammeverket for Taskforce on Climate-related Finance Disclosure (TCFD), hvor risikoen også er kvantifisert.
- Alle vesentlige direkte og indirekte

klimagassutslipp rapporteres årlig i henhold til GHG-protokollen, gjennom et rapporteringssystem. Dette attesteres av ekstern tredjepart.

- Klima- og miljøarbeidet følges opp i kvartalsrapporteringer på konsernets og ledelsens KPI-kart, og er forankret i styringsprosessene.
- Styret og konsernledelsen evaluerer løpende status, risikobilde og pågående initiativer innen klima- og miljøarbeidet.
- Energiforbruket og energieffektiviserende tiltak følges opp på hver lokasjon, og i samarbeid med konsernstab Eiendom.
- Bring Ventures gjør direkteinvesteringer i start-ups som lager løsninger for bærekraftig teknologi.

Avdeling Bærekraft i konsernstab Strategi, bærekraft og kommunikasjon sikrer en systematisk og helhetlig tilnærming til klima- og miljøarbeidet. Bærekraftsansvarlige i divisjonene sikrer at driften opererer i henhold til klima- og miljøstrategien og ambisjonene til virksomheten. Et konsernfelles miljø- og innkjøpsnettverk som består av



GRI-indikatorer

- 305-1:** Direkte utslipp av klimagasser (CO₂e)
- 305-2:** Energi - indirekte utslipp av klimagasser
- 305-3:** Andre indirekte utslipp av klimagasser
- 305-4:** Utslippsintensitet av klimagasser
- 305-7:** Nitrogenoksid (NO_x), svoveloksid (SO_x), og andre signifikante utslipp til luft

Tekstrapportering

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning.....	2
FNs bærekraftsmål.....	3
Våre interesser.....	4
Områdene hvor vi kan gjøre en forskjell.....	5
Våre ansatte (Humankapital)	
Sikkerhet og trivsel for medarbeidere.....	6
Kompetanseheving og utvikling.....	12
Mangfold og inkludering.....	13
Vår innovasjonskraft (Intellektuell kapital)	
Investeringer i innovasjon.....	19
Informasjonssikkerhet.....	21
Vårt nettverk (Sosialkapital)	
Bærekraftige leverandørkjeder.....	22
Pådriver for bærekraftige rammevilkår.....	24
Antikorruptjon, konkurranserett og personvern.....	25
Våre miljøhensyn (Miljøkapital)	
▶ Klimagassutslipp.....	27
Innkjøp, materialforbruk og gjenvinning.....	30
Tilrettelegger for sirkulærøkonomi.....	31
Våre samarbeidspartnere.....	32
GRI-indeks.....	33
Ekstern revisjon.....	36



ressurspersoner fra divisjonene og konsernstab Innkjøp og Eiendom, sikrer videre at konsernet deler erfaringer og beste praksis på tvers av virksomheten, samt at vi fremstår enhetlig ut mot leverandørmarkedet. Det gjennomføres jevnlig oppfølgingsmøter med bærekraftsansvarlige i divisjonene, og det pågår kontinuerlig samarbeid med konsernstab Økonomi og finans og konsernstab Mennesker og organisasjon. Handlingsplaner følges opp av divisjonene, rapporteres kvartalsvis og revideres årlig.

MÅL OG INDIKATORER:

Vi har satt konsernfelles kvantitative klima- og miljømål i tråd med Paris-

avtalen, etter rammeverket for SBT. Målene ble godkjent og revidert av SBTi i november 2021.

Målet er todelt:

1. Vi har satt et absolutt reduksjonsmål for egeneid transport, og skal redusere absolutt utslipp med 42 prosent innen 2030 sammenlignet med baseline år 2020 (i tråd med SBTi 1,5°C-scenariet)
2. Vi har satt et intensitetsmål for innleid veitransport, og skal redusere utslipp med 32 prosent per tonn-kilometer innen 2030 sammenlignet med baseline år 2020 (i tråd med «godt under» 2°C-scenariet)

Videre har vi satt mål om å nå netto nullutslipp for veitransport innen 2040 og netto nullutslipp for resten av virksomheten i 2050. SBT-målene er også i tråd med forventningene til eierskapet, hvor de stiller krav til å ha satt vitenskapbaserte mål.

Konsernet følger opp andel kjøretøy på fornybart drivstoff av total kjøretøysflåte via en konsernfelles KPI. Divisjonene setter prosentvise mål for året basert på markedsutsikter, teknologisk utvikling og handlingsplaner, hvor fremdrift rapporteres kvartalsvis. Fra KPI-oppstart i Q1 2020 frem til Q4 2022 har vi gått fra å ha en fornybarandel på 22,8 prosent til 43,9 prosent.

KONTAKT MED INTERESSENER

Ved at vi iverksetter tiltak for å redusere våre direkte og indirekte klimagassutslipp, bidrar vi også med å redusere våre kunders CO₂-utslipp. Konsernet har gjennomført en verdikjedeanalyse som avdekket at Posten og Brings påvirkning på klimagassutslipp i større grad omfatter å redusere våre kunders transportbehov og klimagassutslipp. Flere av våre bedriftskunder stiller rigide krav til utslippsreduksjoner og hyppig rapportering av fornybarandel. Vi mener det er viktig at interessentene har ambisiøse forventninger til at vi skal kutte våre klimagassutslipp. Eksempelvis samarbeidet Bring med IKEA i 2022 for å få på plass 100 prosent elektrisk hjemleveranse i Oslo.

Konsernet har en bred interessentgruppe bestående av blant annet kunder, myndigheter, forbrukere, lokalsamfunn og medarbeidere. I vår interessentanalyse har interessentene definert at vår virksomhet har stor mulighet til å påvirke ved reduksjon av klimagassutslipp. Vi opplever i økende grad at kunder, kommuner og samarbeidspartnere etterspør detaljerte rapporter og informasjon omhandlende klimagassutslipp. Engasjementet blant våre interessenter understreker at våre tiltak og strategi om å være *den grønneste logistikkleverandøren* er i samsvar med forventningene deres.

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftsmål	3
Våre interesser	4
Områdene hvor vi kan gjøre en forskjell	5
Våre ansatte (Humankapital)	
Sikkerhet og trivsel for medarbeidere	6
Kompetanseheving og utvikling	12
Mangfold og inkludering	13
Vår innovasjonskraft (Intellektuell kapital)	
Investeringer i innovasjon	19
Informasjonssikkerhet	21
Vårt nettverk (Sosialkapital)	
Bærekraftige leverandørkjeder	22
Pådriver for bærekraftige rammevilkår	24
Antikorrupsjon, konkurranserett og personvern	25
Våre miljøhensyn (Miljøkapital)	
Klimagassutslipp	27
Innkjøp, materialforbruk og gjenvinning	30
Tilrettelegger for sirkulærøkonomi	31
Våre samarbeidspartnere	32
GRI-indeks	33
Ekstern revisjon	36

Klimaregnskap (GRI 305-1/2/3) i tonn¹

Posten konsernet (CO ₂ e (t))		
Totalt utslipp omregnet til tonn CO₂-ekvivalenter²	2021	2022
Kjølemedie (R-452A)	642	247
Egne biler/trucks	62 248	50 293
Sum Scope 1 Konsern	62 890	50 539
Fjernvarme	3 955	2 524
El (markedsbasert)	-	-
El (lokasjonsbasert)	1 493	1 111
Sum Scope 2 (markedsbasert)	3 955	2 524
Avfall	250	258
Bygg (fjernvarme/naturgass)	939	646
Båt	24 931	27 125
Egne biler/trucks	17 466	13 598
Fly	35 418	40 738
Forretningsreiser	1 658	2 228
Leide biler/trucks	163 919	154 146
Pendling	9 465	9 804
Tog	14 255	15 805
Sum Scope 3³ (markedsbasert)	268 302	264 348
Sum utslipp Konsern (markedsbasert)	335 147	317 411
Sum utslipp Konsern (lokasjonsbasert)⁴	337 167	318 915
Utenfor scope ⁵	79 208	57 033

¹ CO₂e gasser som er inkludert i regnskapet er CO₂ (karbondioksid), N₂O (lystgass) og CH₄ (metan). Dette fanger opp alle utslipp fra kilder definert i Green House Gas (GHG) protokollen

² Kildene til utslippsfaktorer er Department for Environment Food & Rural Affairs (Defra) sin samling av utslippsfaktorer, justert for nasjonale variasjoner i omsetningkrav til biodrivstoff i diesel. For «lokasjonsbasert elektrisitet» er det benyttet 3 årig gjennomsnittsfaktor fra IEA samt årlig faktor fra NVE for forbruk i Norge. Utslippsfaktorer er Well-to-Wheel (WTT) for vårt drivstofforbruk.

³ Inkluderer følgende Scope 3 kategorier definert av GHG-protokollen : 3, 4, 5, 6, 7.

⁴ Herunder forekommer lokasjonsbasert elektrisitet Scope 2 (TTW) og lokasjonsbasert elektrisitet i Scope 3 (WTT og T&D).

⁵ Utenfor scope er den direkte CO₂-effekten av forbrenning av biodrivstoff. Utslipp inkludert i 'utenfor scope' absorberes raskt av bioenergi kilder i løpet av levetiden. 'Utenfor scope' er inkludert for å sikre helhetlig regnskap for de utslipp som oppstår ved forbrenning av biodrivstoff. Biogene utslipp er tilknyttet forbruk av biodrivstoff.

CO: karbonmonoksid
NMVO: flyktige organiske forbindelser unntatt metan
NOx: nitrogenoksider
PM: svevestøv
SOx: svoveloksid

Nitrogenoksider, svoveloksider, og andre signifikante utslipp til luft (305-7) i tonn

Utslipp i tCO ₂ e					
Gasser ¹	CO	NMVO	NOx	PM	SOx
Båt	38	43	589	54	362
Egne biler/trucks	38	2	73	1	0
Fly	13	7	88	4	21
Leide biler/trucks	62	4	151	2	1
Tog	162	41	233	143	137
Totalt	314	96	1 135	205	521

¹ Kildene til utslippsfaktorer er Department for Environment Food & Rural Affairs (Defra) sin samling av utslippsfaktorer.

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning.....	2
FNs bærekraftsmål.....	3
Våre interesser.....	4
Områdene hvor vi kan gjøre en forskjell.....	5
Våre ansatte (Humankapital)	
Sikkerhet og trivsel for medarbeidere.....	6
Kompetanseheving og utvikling.....	12
Mangfold og inkludering.....	13
Vår innovasjonskraft (Intellektuell kapital)	
Investeringer i innovasjon.....	19
Informasjonssikkerhet.....	21
Vårt nettverk (Sosialkapital)	
Bærekraftige leverandørkjeder.....	22
Pådriver for bærekraftige rammevilkår.....	24
Antikorrupsjon, konkurranserett og personvern.....	25
Våre miljøhensyn (Miljøkapital)	
Klimagassutslipp.....	27
▶ Innkjøp, materialforbruk og gjenvinning.....	30
Tilrettelegger for sirkulærøkonomi.....	31
Våre samarbeidspartnere	32
GRI-indeks	33
Ekstern revisjon	36

Innkjøp, materialforbruk og gjenvinning av driftsmidler og eiendom



HVORFOR ER TEMAET VESENTLIG?

Posten og Brings størrelse og tjenestespekter innebærer at konsernet har betydelige årlige innkjøp. Innkjøpene kan være avgjørende for å utvikle ny teknologi, produkter og tjenester.

Vi er ikke en produksjonsintensiv bedrift. Vi håndterer likevel en stor mengde avfall som oppstår ved omlasting og pakking av innkommende og utgående brev, pakker og gods. Det oppstår også avfall direkte gjennom daglig drift på terminaler, kantiner, distribusjonspunkter, postkontor og ved våre kontorbygg.

Gode innkjøpsprosesser og rutiner for avfallshåndtering vil ha en positiv påvirkning på selskapets økonomi, miljøet, ansatte og leverandører.

RETNINGSLINJER

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

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

I de tilfellene anskaffelsen er over terskelverdi på MNOK 4,5 (gjelder for anskaffelser dekket av Loven om Offentlig Anskaffelse) og/eller konsernfelles/konsernstrategisk, skal det gjennomføres en strategisk innkjøpsprosess drevet av Konserninnekjøp.

Konserninnekjøp har ansvar for å dekke konsernets behov basert på divisjonenes innspill. Konserninnekjøp har en velprøvd innkjøpsprosess som skal sikre forutsigbarhet for involverte interesser. Innkjøp gjøres gjennom en strukturert prosess som er forutsigbar for leverandørene og som sikrer konkurranse i markedet. I flere anskaffelser fokuseres det 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 (RFI), noe som er en viktig del av innkjøpsprosessen.

De fleste enhetene til Posten er Miljøfyrtårn-sertifiserte. Dermed følger vi retningslinjene til avfallsplan, utarbeidelse av miljørapport, og legger til rette for kildesortering i kontorlandskap og produksjonslokaler i henhold til føringer gitt fra Miljøfyrtårnet. 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.

Avfall og håndtering (306)¹

	Totalt avfall	Energigjenvinning	Resirkulering	Deponi
Farlig avfall	77	77	0	0
Ikke farlig avfall	13 330	4 250	9 022	58

¹ Tall i tonn avfall for hele konsernet. Tidligere år har vi vist tall for Norge. Tall for energigjenvinning inkluderer forbrenning og anaerob nedbrytning. Resirkulering inkluderer kompostering av matavfall.

GRI-indikatorer

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

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning.....	2
FNs bærekraftsmål.....	3
Våre interesser.....	4
Områdene hvor vi kan gjøre en forskjell.....	5
Våre ansatte (Humankapital)	
Sikkerhet og trivsel for medarbeidere.....	6
Kompetanseheving og utvikling.....	12
Mangfold og inkludering.....	13
Vår innovasjonskraft (Intellektuell kapital)	
Investeringer i innovasjon.....	19
Informasjonssikkerhet.....	21
Vårt nettverk (Sosialkapital)	
Bærekraftige leverandørkjeder.....	22
Pådriver for bærekraftige rammevilkår.....	24
Antikorrupsjon, konkurranserett og personvern.....	25
Våre miljøhensyn (Miljøkapital)	
Klimagassutslipp.....	27
Innkjøp, materialforbruk og gjenvinning.....	30
▶ Tilrettelegger for sirkulærøkonomi.....	31
Våre samarbeidspartnere	32
GRI-indeks	33
Ekstern revisjon	36

Tilrettelegger for sirkulærøkonomi

HVORFOR ER TEMAET VESENTLIG?

Sirkulærøkonomi handler om å redusere presset på material- og naturressurser ved å i større grad designe produkter som har lang holdbarhet, kan gjenbrukes, repareres, deles og resirkuleres. Ved å tilrettelegge for mer effektiv bruk av ressurser i produksjon og få forbruket ned, vil man kunne redusere klimagassutslipp, bremse tapet av naturmangfold, redusere forurensingen og bidra til utviklingen av nye forretningsområder som er nødvendige i et lavutslippssamfunn.

Temaet er vesentlig for oss fordi økt sirkulærøkonomi vil redusere produksjon av nye varer, som er en sentral del av våre fraktvolumer. Økte krav til sirkularitet vil også stille nye krav til vår håndtering av materiell, som kjøretøy og bygninger. Sirkulærøkonomi er også vesentlig fordi det representerer en potensiell inntektsmulighet for konsernet gjennom nye tjenester hvor vi kan tilrettelegge for økt sirkularitet gjennom å ta bort friksjonen transport og logistikk kan representere.

RETNINGSLINJER

EU-kommisjonens handlingsplan for sirkulær økonomi under EUs grønne giv (European Green Deal) har mål om klimanøytralitet innen 2050, og et samfunn der økonomisk vekst skjer uten at man øker ressursbruken. Ambisiøs lovgivning er under utvikling som blant annet gir nye designkrav til produkter som skal sikre bærekraftige produkter. Dette inkluderer blant annet økte holdbarhetskrav, krav til ombruk, reparasjon, redusert innhold av kjemikalier, redusert energi- og ressursbruk i produkter, mer bruk av resirkulerte materialer og forbud mot ødeleggelse av usolgte produkter. Kravene fra EUs grønne giv vil også påvirke norsk lovgiving gjennom EØS-avtalen og det vil blant annet stilles strengere krav til tekstilgjenvinning på kommunenivå.

EUs taksonomi, selve grunnmuren i EUs handlingsplan for bærekraftig finans, og EU bærekraftsdirektiv (CSRD) vil øke presset på selskaper å rapportere på hvordan de jobber mot en omstilling

til en sirkulær økonomi i årene som kommer. I Norge la regjeringen i 2021 frem en nasjonal strategi for en grønnere, sirkulær økonomi. Strategien legger vekt på at Norge kan bli mer sirkulær spesielt innenfor bioøkonomi, bygg og anlegg, prosessindustri og handels- og tjenestenæring.

KONTAKT MED INTERESSENER

Posten er medlem av Nordic Circular Hotspot, et faglig nettverk for selskaper som ønsker å jobbe for å akselerere overgangen til en sirkulær økonomi i Norden. Vi ble blant annet invitert til å holde foredrag under Circular Week 2022 og i Sverige på Nordic Circular Summit 2022.



MILJØ-
KAPITAL

GRI-indikatorer

Tekstrapportering og/eller egen indikator

Faktahefte:
Bærekraft i Posten

Innledning 2
 FNs bærekraftsmål 3
 Våre interesser 4
 Områdene hvor vi kan gjøre en forskjell 5
 Våre ansatte (Humankapital)
 Sikkerhet og trivsel for medarbeidere 6
 Kompetanseheving og utvikling 12
 Mangfold og inkludering 13
 Vår innovasjonskraft (Intellektuell kapital)
 Investeringer i innovasjon 19
 Informasjonssikkerhet 21
 Vårt nettverk (Sosialkapital)
 Bærekraftige leverandørkjeder 22
 Pådriver for bærekraftige rammevilkår 24
 Antikorrupsjon, konkurranserett og personvern 25
 Våre miljøhensyn (Miljøkapital)
 Klimagassutslipp 27
 Innkjøp, materialforbruk og gjenvinning 30
 Tilrettelegger for sirkulærøkonomi 31
 ► Våre samarbeidspartnere 32
 GRI-indeks 33
 Ekstern revisjon 36

Våre samarbeidspartnere



Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftsmål	3
Våre interesser	4
Områdene hvor vi kan gjøre en forskjell	5
Våre ansatte (Humankapital)	
Sikkerhet og trivsel for medarbeidere	6
Kompetanseheving og utvikling	12
Mangfold og inkludering	13
Vår innovasjonskraft (Intellektuell kapital)	
Investeringer i innovasjon	19
Informasjonssikkerhet	21
Vårt nettverk (Sosialkapital)	
Bærekraftige leverandørkjeder	22
Pådriver for bærekraftige rammevilkår	24
Antikorruptjon, konkurranserett og personvern	25
Våre miljøhensyn (Miljøkapital)	
Klimagassutslipp	27
Innkjøp, materialforbruk og gjenvinning	30
Tilrettelegger for sirkulærøkonomi	31
Våre samarbeidspartnere	32
► GRI-indeks	33
Ekstern revisjon	36

GRI-indeks

Posten Norge rapporterer i samsvar med GRI Standards 2021.
Perioden som er dekket er fra 1.1.2022-31.12.2022.

IR: Integrert årsrapport 2022
FH: Faktahefte: Bærekraft i Posten
GO: Grønne obligasjoner
LR: Lederlønsrapport

Tittel - generelle indikatorer	Plassering
2-1 Informasjon om organisasjonen	IR 10, FH 2
2-2 Enheter som inngår i selskapets bærekraftsrapportering	IR 7
2-3 Rapporteringsperiode og -frekvens og kontaktpunkt	FH 2
2-4 Endring av tidligere rapportert informasjon	IR 4, FH 5
2-5 Ekstern revisjon	FH 36
2-6 Aktiviteter, leverandørkjede, og andre forretningsforbindelser	IR 7, IR 8, IR 61, FH 22 , FH 32
2-7 Ansatte	IR 7, FH 9
2-8 Arbeidere som ikke er ansatt	FH 9
2-9 Styringsstruktur og -organisering	IR 10, IR 27, IR 30
2-10 Nominasjon og utvelgelse til organisasjonens øverste beslutningsorgan	IR 30
2-12 Øverste beslutningsorgan	IR 22
2-12 Øverste beslutningsorgans rolle i håndtering av selskapets samfunnspåvirkning	IR 23, IR 30
2-13 Delegering av ansvar for å håndtere selskapets samfunnspåvirkning	IR 30
2-14 Øverste beslutningsorgans rolle i bærekraftsrapporteringen	IR 28, IR 30, IR 199
2-15 Interessekonflikter	IR 32

Tittel - generelle indikatorer	Plassering
2-16 Kommunikasjon av kritiske forhold	IR 33
2-17 Øverste beslutningsorgans kollektive kunnskap	IR 22
2-18 Prosesser for å evaluere arbeidet til øverste beslutningsorgan	IR 27
2-19 Policyer for fastsettelse av lønn og goder	IR 34, LR
2-20 Prosesser for å fastsette lønn og goder	IR 34, LR
2-21 Forholdstall for godtgjørelser	LR 13
2-22 Redegjørelse for selskapets strategi for bærekraftig verdiskaping	IR 12
2-23 Selskapets forpliktelser	IR 30
2-24 Forankring av selskapets forpliktelser	IR 30
2-25 Prosesser for å utbedre negative effekter	IR 36, FH 25
2-26 Mekanismer for å få råd om og adressere bekymringsverdige forhold	FH 7 , FH 26
2-27 Overholdelse av lover og regler	IR 33, IR 66
2-28 Medlemskap av foreninger	FH 2 , FH 32
2-29 Tilnærming til interessentengasjement	FH 4
2-30 Tariffavtaler	IR 47

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning.....	2
FNs bærekraftsmål.....	3
Våre interesser.....	4
Områdene hvor vi kan gjøre en forskjell.....	5
Våre ansatte (Humankapital)	
Sikkerhet og trivsel for medarbeidere.....	6
Kompetanseheving og utvikling.....	12
Mangfold og inkludering.....	13
Vår innovasjonskraft (Intellektuell kapital)	
Investeringer i innovasjon.....	19
Informasjonssikkerhet.....	21
Vårt nettverk (Sosialkapital)	
Bærekraftige leverandørkjeder.....	22
Pådriver for bærekraftige rammevilkår.....	24
Antikorruptjon, konkurranserett og personvern.....	25
Våre miljøhensyn (Miljøkapital)	
Klimagassutslipp.....	27
Innkjøp, materialforbruk og gjenvinning.....	30
Tilrettelegger for sirkulærøkonomi.....	31
Våre samarbeidspartnere.....	32
► GRI-indeks.....	33
Ekstern revisjon.....	36

Tittel - Temaindikatorer	Plassering
3-1 Prosess for å definere vesentlig tema	IR 16, FH 4 , FH 5
3-2 Liste over vesentlige tema	IR 16, FH 5
Klimagassutslipp	
GRI 3 Vesentlige tema 2021	
3-3 Håndtering av tema	IR 70, FH 27
GRI 305 Utslipp 2016	
305-1 Direkte utslipp av klimagasser (CO2e)	FH 29
305-2 Energi - indirekte utslipp av klimagasser	FH 29
305-3 Andre indirekte utslipp av klimagasser	FH 29
305-4 Utslippsintensitet av klimagasser	IR 70
305-7 Nitrogenoksid (NOx), svoveloksid (SOx), og andre signifikante utslipp til luft ¹	FH 29
Sikkerhet og trivsel for medarbeidere	
GRI 3 Vesentlige tema 2021	
3-3 Håndtering av tema	IR 43, FH 6
GRI 401 Ansettelser 2016	
401-1 Nyansettelser og utskifting av personale	FH 10 , FH 11
403 - Helse, miljø og sikkerhet 2018	
403-1 Styringssystem	FH 6
403-2 Fareidentifisering, risikovurdering og hendelsesetterforskning	FH 7
403-3 Bedriftshelsetjeneste	FH 7
403-4 Medarbeidernes medvirkning i HMS-arbeidet	FH 7
403-5 HMS-opplæring	FH 8

Tittel - Temaindikatorer	Plassering
403-6 Fremme av arbeidstakernes helse	FH 8
403-7 Forebygging og reduisering av helse- og sikkerhetspåvirkning på arbeidsplassen	FH 8
403-9 Arbeidsrelaterte skader ²	IR 44, FH 8 , FH 9
Kompetanseheving og utvikling	
GRI 3 Vesentlige tema 2021	
3-3 Håndtering av tema	IR 45, FH 12
GRI 404 Opplæring og utdanning 2016	
404-2 Programmer for ansattes kompetanseheving og omstilling	FH 12
404-3 Andel av ansatte som har jevnlig evaluering- og utviklingssamtaler ³	IR 47
Informasjonssikkerhet	
GRI 3 Vesentlige tema 2021	
3-3 Håndtering av tema	IR 58, FH 21
GRI 418 Personvern	
418-1: Bekreftede klager vedrørende brudd på kundens personvern	IR 59
Bærekraftige leverandørkjeder	
GRI 3 Vesentlige tema 2021	
3-3 Håndtering av tema	IR 61, FH 22
GRI 414 Sosial vurdering leverandører 2016	
414-1 Nye leverandører som ble vurdert for sosiale kriterier	IR 61
414-2 Negativ sosial påvirkning i leverandørkjeden og gjennomførte tiltak	IR 61
GRI 308 Miljøvurdering leverandører 2016	

¹ 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.

² Antall millioner timer for eksterne medarbeidere er ikke tilgjengelig. Rapportering kun antall, ikke frekvens.

³ 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.

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning.....	2
FNs bærekraftsmål.....	3
Våre interesser.....	4
Områdene hvor vi kan gjøre en forskjell.....	5
Våre ansatte (Humankapital)	
Sikkerhet og trivsel for medarbeidere.....	6
Kompetanseheving og utvikling.....	12
Mangfold og inkludering.....	13
Vår innovasjonskraft (Intellektuell kapital)	
Investeringer i innovasjon.....	19
Informasjonssikkerhet.....	21
Vårt nettverk (Sosialkapital)	
Bærekraftige leverandørkjeder.....	22
Pådriver for bærekraftige rammevilkår.....	24
Antikorruptsjon, konkurranserett og personvern.....	25
Våre miljøhensyn (Miljøkapital)	
Klimagassutslipp.....	27
Innkjøp, materialforbruk og gjenvinning.....	30
Tilrettelegger for sirkulærøkonomi.....	31
Våre samarbeidspartnere.....	32
► GRI-indeks.....	33
Ekstern revisjon.....	36

Tittel - Temaindikatorer	Plassering
308-1 Nye leverandører som ble vurdert for miljøkriterier	IR 61
308-2 Negativ miljøpåvirkning i leverandørkjeden og gjennomførte tiltak	IR 61
Samfunnsøkonomisk verdiskaping	
GRI 3 Vesentlige tema 2021	
3-3 Håndtering av tema	IR 88
GRI 201 Economic Performance 2016	
201 Direkte økonomisk verdi generert og distribuert 2016	IR 94
Antikorruptsjon, konkurranserett og personvern	
GRI 3 Vesentlige tema 2021	
3-3 Håndtering av tema	IR 66, FH 25
GRI 205 Antikorruptsjon 2016	
205-1 Virksomheter vurdert for korrupsjonsvirksomhet	IR 67
205-2 Kommunikasjon om og opplæring i policyer og prosedyrer for antikorruptsjon	FH 25, FH 26
205-3 Bekreftede korrupsjonshendelser og iverksatte tiltak	IR 67
GRI 206 Anti-kompetitiv adferd 2016	
206-1 Juridiske reaksjoner på anti-kompetitiv adferd, antitrust og monopolpraksis	IR 67
Mangfold og inkludering	
GRI 3 Vesentlige tema 2021	
3-3 Håndtering av tema	IR 48, FH 13
GRI 405 Mangfold og like muligheter 2016	
405-1 Mangfold i styringsorganer og blant ansatte	IR 49, FH 14

Tittel - Temaindikatorer	Plassering
405-2 Forholdet mellom grunnlønn og godtgjørelse av kvinner i forhold til menn etter ansattkategori ⁴	FH 15
GRI 406 Ikke-diskriminering 2016	
406-1 Antall tilfeller av diskriminering og tiltak iverksatt for dette	IR 48, FH 17
Levedyktige lokalsamfunn	
GRI 3 Vesentlige tema 2021	
3-3 Håndtering av tema	IR 52
Pådriver for bærekraftige rammevilkår	
GRI 3 Vesentlige tema 2021	
3-3 Håndtering av tema	IR 64, FH 24
Investeringer i innovasjon	
GRI 3 Vesentlige tema 2021	
3-3 Håndtering av tema	IR 56, FH 19
Innkjøp, materialforbruk og gjenvinning	
GRI 3 Vesentlige tema 2021	
3-3 Håndtering av tema	IR 75, FH 30
306 - Waste 2020	
306-1 Avfall generert og betydelig avfallsrelatert påvirkning	FH 30
306-2 Håndtering av avfallsrelatert påvirkning	IR 77, FH 30
306-3 Avfall generert	FH 30
Tilrettelegger for sirkulærøkonomi	
GRI 3 Vesentlige tema 2021	
3-3 Håndtering av tema	IR 78, FH 31

⁴ Aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestilling- og diskrimineringsloven § 26 gir ikke grunnlag til å telle på etnisitet

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftsmål	3
Våre interesser	4
Områdene hvor vi kan gjøre en forskjell	5
Våre ansatte (Humankapital)	
Sikkerhet og trivsel for medarbeidere	6
Kompetanseheving og utvikling	12
Mangfold og inkludering	13
Vår innovasjonskraft (Intellektuell kapital)	
Investeringer i innovasjon	19
Informasjonssikkerhet	21
Vårt nettverk (Sosialkapital)	
Bærekraftige leverandørkjeder	22
Pådriver for bærekraftige rammevilkår	24
Antikorruptjon, konkurranserett og personvern	25
Våre miljøhensyn (Miljøkapital)	
Klimagassutslipp	27
Innkjøp, materialforbruk og gjenvinning	30
Tilrettelegger for sirkulærøkonomi	31
Våre samarbeidspartnere	32
GRI-indeks	33
► Ekstern revisjon	36



Statsautoriserte revisorer
Ernst & Young AS

Dronning Eufemias gate 6a, 0191 Oslo
Postboks 1156 Sentrum, 0107 Oslo

Foretaksregisteret: NO 976 389 387 MVA
Tlf: +47 24 00 24 00

www.ey.no
Medlemmer av Den norske Revisorforening

UAVHENGIG REVISORS ATTESTASJONSUTTAELSE OM FORETAKETS BÆREKRAFTSRAPPORTERING

Til styret i Posten Norge AS

Omfang

Vi er engasjert av Posten Norge AS for å utføre et attestasjonsoppdrag, som skal gi moderat sikkerhet slik det er definert i de internasjonale standardene for attestasjonsoppdrag for å avgi en uttalelse om Posten Norge AS' bærekraftsrapportering som definert og spesifisert i Posten Norge AS' GRI-indeks på side 33-35 i «Faktahefte: Bærekraft i Posten» ("Saksforholdet") pr. 31. desember 2022 for perioden fra 1. januar til 31. desember 2022.

Vi har ikke utført andre attestasjonshandlinger enn det som er nevnt i avsnittet over og som beskriver omfanget av vårt oppdrag, og vi uttaler oss følgelig ikke om øvrig informasjon inkludert i årsrapporten.

Kriterier brukt av Posten Norge AS

I utarbeidelsen av bærekraftsrapporteringen har Posten Norge AS brukt relevante kriterier fra rapporteringsstandardene for bærekraft utgitt av Global Reporting Initiative (GRI) og Integrated Reporting Framework ("Kriteriene"). Kriteriene ligger på www.globalreporting.org og www.integratedreporting.org, og er offentlig tilgjengelige. Disse Kriteriene ble spesifikt utformet for selskaper og andre organisasjoner som ønsker å rapportere om sin bærekraft på en konsistent og troverdig måte. Følgelig kan denne informasjonen trolig ikke egne seg for andre formål.

Posten Norge AS' ansvar

Styret og konsernledelsen er ansvarlig for valget av Kriteriene og for at Saksforholdet i det alt vesentlige er presentert i henhold til disse Kriteriene. Dette ansvaret omfatter det å etablere og vedlikeholde interne kontroller, opprettholde tilstrekkelige journaler og lage estimater som er relevante for utarbeidelsen av Saksforholdet, slik at det ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som resultat av misligheter eller feil.

EYs ansvar

Vårt ansvar er å avgi en uttalelse om Saksforholdet basert på de bevisene vi har innhentet.

Vi har utført vårt arbeid i samsvar med *ISAE 3000 - "Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller begrenset revisjon av historisk finansiell informasjon"*. Standarden krever at vi planlegger og utfører handlinger for å oppnå moderat sikkerhet for at Saksforholdet i det vesentlige er presentert i henhold til Kriteriene, og utarbeider en rapport. Type, tidspunkt for og omfang av handlingene er valgt ut fra vårt skjønn, herunder en vurdering av risikoen for vesentlig feilinformasjon, enten som resultat av misligheter eller feil.

Etter vår oppfatning er innhentet bevis tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår attestasjonsuttalelse.

Vår uavhengighet og kvalitetskontroll

Vi er uavhengige av selskapet og bekrefter at vi tilfredsstiller kravene i det internasjonale etiske regelverket for revisorer utgitt av the International Ethics Standards Board for Accountants. EY følger også ISQC 1 *Kvalitetskontroll for revisjonsfirmaer som utfører revisjon og forenklet revisorkontroll av regnskaper samt andre attestasjonsoppdrag og beslektede tjenester*, og har følgelig et omfattende system av kvalitetskontroll inkludert dokumenterte retningslinjer og prosedyrer for å overholde etiske krav, profesjonelle standarder og relevante lover og regler.

Beskrivelse av utførte handlinger

Handlingene som utføres på et attestasjonsoppdrag med moderat sikkerhet varierer med hensyn til type og tidspunkt og er mindre omfattende enn for et tilsvarende oppdrag som skal gi betryggende sikkerhet. Sikkerheten i et attestasjonsoppdrag med moderat sikkerhet er derfor vesentlige lavere enn hva som ville ha vært oppnådd i et oppdrag med betryggende sikkerhet. Våre handlinger ble utformet for å gi moderat sikkerhet som vi baserer vår uttalelse på og gir ikke alle de bevisene som påkreves for å gi en betryggende grad av sikkerhet.

Selv om vi har vurdert effektiviteten i ledelsens interne kontroller når vi har bestemt type og omfang av våre handlinger, er vårt attestasjonsoppdrag ikke utformet for å avgi sikkerhet for interne kontroller. Våre handlinger omfatter ikke tester av kontroller eller prosedyrer for å kontrollere korrekte summer eller beregninger av data i IT-systemer.

Et attestasjonsoppdrag som skal gi moderat sikkerhet omfatter forespørsler, primært til personer som er ansvarlige for å utarbeide Saksforholdet og relatert informasjon, og å bruke analyser og andre relevante handlinger.

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftmål.....	3
Våre interesser	4
Områdene hvor vi kan gjøre en forskjell	5
Våre ansatte (Humankapital)	
Sikkerhet og trivsel for medarbeidere.....	6
Kompetanseheving og utvikling.....	12
Mangfold og inkludering	13
Vår innovasjonskraft (Intellektuell kapital)	
Investeringer i innovasjon.....	19
Informasjonssikkerhet.....	21
Vårt nettverk (Sosialkapital)	
Bærekraftige leverandørkjeder	22
Pådriver for bærekraftige rammevilkår	24
Antikorrupsjon, konkurranserett og personvern.....	25
Våre miljøhensyn (Miljøkapital)	
Klimagassutslipp.....	27
Innkjøp, materialforbruk og gjenvinning.....	30
Tilrettelegger for sirkulærøkonomi.....	31
Våre samarbeidspartnere	32
GRI-indeks	33
► Ekstern revisjon	36



Våre handlinger inkluderte:

- Gjennomførte intervjuer med nøkkelpersoner for å forstå virksomheten og rapporteringsprosessen
- Gjennomførte intervjuer med nøkkelpersoner for å forstå selskapets prosess for å innhente informasjon, utarbeide og rapportere Saksforholdet for moderat sikkerhet i rapporteringsperioden
- Kontrollerte på stikkprøvebasis beregningskriteriene mot metodene skissert i Kriteriene
- Gjennomførte analytiske handlinger av dataene
- Identifiserte og testet forutsetningene som understøtter beregningene
- Testet, på stikkprøvebasis, underliggende kildedata
- Kontrollerte presentasjonskravene mot det som er skissert i Kriteriene

Etter vår mening gir våre handlinger tilstrekkelig grunnlag for vår uttalelse. Vi har også utført andre handlinger vi vurderte som nødvendige etter forholdene.

Uttalelse

Basert på utførte handlinger og innhentet bevis er vi ikke blitt oppmerksomme på noe som gir oss grunn til å tro at Saksforholdet pr. 31. desember 2022 og for perioden fra 1. januar til 31. desember 2022 ikke er presentert i samsvar med Kriteriene.

Oslo, 30. mars 2023
ERNST & YOUNG AS

Petter Frode Larsen
statsautorisert revisor