



Faktahefte: Bærekraft i Posten Bring



Vedlegg til
Integrert årsrapport 2023

Faktahefte: Bærekraft i Posten

► Innledning	2
FNs bærekraftsmål	3
Våre interesser	4
E Miljø (Environment)	
Klimaendringer	5
Forurensning	7
Biomangfold og økosystemer	9
S Mennesker (Social)	
Egne ansatte	10
Sluttbrukere	27
G Selskapsledelse (Governance)	
Forretningsetikk	29
Informasjonssikkerhet	32
Våre samarbeidspartnere	33
GRI-indeks	34
Ekstern revisjon	39

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 Bring 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 2023 (IR) og i dette faktaheftet, som er et supplement med detaljerte tabeller, retningslinjer, mål og indikatorer.

OM POSTEN BRING

Konsernet omsetter for 24 394 mill. kroner. Totalkapital er på 19 587 mill. kroner med egenkapitalandel på 29,7 prosent. Det er 12 649 ansatte i elleve land i konsernet. I tillegg til å ha egne ansatte kjøpes det også tjenester av samarbeidspartnere som Post i Butikk og underleverandører av transporttjenester. En endring fra forrige rapporteringsperiode er at årets rapport bygger på ny dobbel vesentlighetsanalyse fra høsten 2023, hvor våre interesser identifiserte syv hovedområder hvor vi kan gjøre en forskjell. Endringene fra forrige vesentlighetsanalyse er beskrevet på side 17 i Integrert årsrapport. Rapporten bygger også på 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 2023. Det rapporteres årlig, og årets rapport offentliggjøres 22. mars, etter styrets behandling 21. mars 2024. Den tilgjengeliggjøres på postenbring.no. Engelsk utgave vil være tilgjengelig fra 2. mai 2024. Rapporten for 2022 ble publisert 31. mars 2023 etter styrets behandling 30. mars 2023. For finansiell rapportering har konsernet delt virksomheten i to segmenter, Post og Logistikk. I resten av den integrerte årsrapporten har vi ikke denne inndelingen. Vi rapporterer konsolidert for konsernet, der ikke annet er spesifisert, på samme måte som for konsernregnskapet. Les mer om hva som inngår under «Generell informasjon» (IR side 108). Det er egne grunnlag for konsolidering for klimaregnskapet (IR side 24), redegjørelsen etter åpenhetsloven (IR side 60) og for «Likestillingsredegjørelse» på side 16.

Posten Bring deltar i eksterne initiativer sammen med følgende organisasjoner: FNs Global Compact, Zero, Skift, Nordic CEOs for a sustainable future, She Index, EU Clecat, H2 Truck, MIT, Røde kors, Digital Norway, Næring for klima, Nordic Circular Hotspot, 2030 Sekretariatet, Antler, Startup-Lab, Open Innovation, Digital Innovation for Growth og NHOs Grønt Landtransport Program. Posten Bring har medlemskap i følgende foreninger: International Post Corporation, PostEurop, Svanens Innkjøperklubb og Grønt Punkt.

2023-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.

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
► FNs bærekraftsmål	3
Våre interesser	4
E Miljø (Environment)	
Klimaendringer	5
Forurensning	7
Biomangfold og økosystemer	9
S Mennesker (Social)	
Egne ansatte	10
Sluttbrukere	27
G Selskapsledelse (Governance)	
Forretningsetikk	29
Informasjonssikkerhet	32
Våre samarbeidspartnere	33
GRI-indeks	34
Ekstern revisjon	39



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
E Miljø (Environment)	
Klimaendringer	5
Forurensning	7
Biomangfold og økosystemer	9
S Mennesker (Social)	
Egne ansatte	10
Sluttbrukere	27
G Selskapsledelse (Governance)	
Forretningsetikk	29
Informasjonssikkerhet	32
Våre samarbeidspartnere	33
GRI-indeks	34
Ekstern revisjon	39

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 blant annet definert ut ifra hvor våre interesser mener vi har størst påvirkningskraft.



Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftsmål	3
Våre interressenter	4

E Miljø (Environment)

► Klimaendringer	5
Forurensning	7
Biomangfold og økosystemer	9

S Mennesker (Social)

Egne ansatte	10
Sluttbrukere	27

G Selskapsledelse (Governance)

Forretningsetikk	29
Informasjonssikkerhet	32

Våre samarbeidspartnere	33
-------------------------------	----

GRI-indeks	34
------------------	----

Ekstern revisjon	39
------------------------	----



GRI-indikatorer

302-1: Energiforbruk i organisasjonen

305-1: Direkte utslipp av klimagasser (Co2e)

305-2: Energi - indirekte utslipp av klimagasser

305-3: Andre indirekte utslipp av klimagasser

305-4: Utslippetsintensitet av klimagasser

Klimaendringer



- Redusere klimaendringer
- Tilpasning til klimaendringer
- Energi

HVORFOR ER TEMAET VESENTLIG?

Klimaendringene kommer ikke, de er her allerede, de inntreffer over hele verden og øker stadig i styrke. Rekordstore skogbranner, hetebølger og ekstremvær i 2023 har vist at klimaendringene er vår tids største utfordring. Med dagens politikk takter verden mot 2,9 grader global oppvarming ifølge Emissions Gap-rapporten fra FN's miljøprogram (UNEP). Endringer i temperaturer, havnivåstigning, og ekstremvær skader kritisk infrastruktur og har konsekvenser for menneskers liv og helse. For å nå målene i Parisavtalen må verden gjennomføre flere tiltak raskere, og vi må i større grad tilpasse oss de klimaendringene som allerede er her. En viktig forutsetning for å redusere klimagassutslipp er å omstille transportsektoren fra fossile energikilder til fornybare energikilder. Økt behov for energi vil gjøre energi-effektivisering enda viktigere.

Norge har redusert utslippene med nesten 5 prosent sammenlignet med 1990. Transportsektoren står for cirka en tredjedel av nasjonale klimagassutslipp. Selv om utslippene fra transport totalt

er redusert har det vært en sterk vekst i næringstransport på vei. Utslippene fra tunge kjøretøy og varebiler har økt med 90 prosent fra 1990 til 2021. Posten Bring er en av Nordens største logistikk-leverandører. Vår virksomhet bidrar til betydelige klimagassutslipp ved frakt av brev, pakker og gods på egne kjøretøy og andre kjøpte transportmidler i Norden. Ekstremværet Hans har vist oss at klimaendringene også inntreffer her. Sikring mot flom og ras blir stadig viktigere for å verne om mennesker og infrastruktur.

Posten Bring gjennomfører årlig en klimarisikoanalyse hvor vi ser på risiko og muligheter på kort, mellomlang og lang sikt. Vi er godt i gang med å fase ut kjøretøy på fossile energikilder. Økende andel elektriske varebiler og lastebiler krever ladeinfrastruktur som vil øke behovet for energi betydelig fremover. Det er derfor avgjørende å få nok tilgang på energi, effektivisere energiforbruket og øke produksjon av fornybar energi.

RETNINGSLINJER

Ett av fire hovedmål i vår konsernstrategi er å være best på bærekraftig verdi-

skapning. Vår ambisjon er å være en drivkraft i omstillingen til et lavutslipps-samfunn. Klimagassutslipp og energi er blant de mest vesentlige temaene innenfor klima- og miljøarbeidet vårt. Vår konsernfelles bærekraftpolicy hvor skal sikre etterlevelse av lovkrav, og interessenters forventninger til ansvar for klimagassutslipp, som konsernet påvirker og som virksomheten påvirkes av. Konsernstab Strategi, bærekraft og kommunikasjon har det overordnede ansvaret for å sikre en helhetlig og systematisk tilnærming til klima- og miljøarbeidet. Staben har også fagansvar for tilpasning til- og reduksjon av klimaendringer.

- Alle vesentlige direkte og indirekte klimagassutslipp rapporteres årlig i henhold til GHG-protokollen, gjennom et rapporteringssystem, og attesteres av en ekstern tredjepart, som del av attestasjonen av bærekraftinformasjon i tråd med GRI-rammeverket.
- Langsiktige klimamål er utarbeidet i tråd med nyeste klimavitenskap, etter rammeverket for Science Based

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftsmål	3
Våre interesser	4

E Miljø (Environment)

► Klimaendringer	5
Forurensning	7
Biomangfold og økosystemer	9

S Mennesker (Social)

Egne ansatte	10
Sluttbrukere	27

G Selskapsledelse (Governance)

Forretningsetikke	29
Informasjonssikkerhet	32

Våre samarbeidspartnere	33
-------------------------------	----

GRI-indeks	34
------------------	----

Ekstern revisjon	39
------------------------	----

Targets (SBT) og er godkjent og verifisert av SBTi.

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

Bærekraftsansvarlige i divisjonene sikrer at driften omstilles og opererer i henhold til strategi, ambisjon og mål. Et konsernfelles miljø- og innkjøpsnettverk bestående av ressurspersoner fra divisjonene og Konsernstab Innkjøp og Eiendom, sikrer at vi fremstår enhetlig ut mot leverandørmarkedet. I tillegg ble det i 2023 opprettet et klima- og miljøforum med nivå 3-ledere for å sikre deling av erfaringer, beste praksis og samarbeid på tvers av virksomheten. Videre er det opprettet en Grønn Finanskomite med ressurser fra Finans, Bærekraft, Kommunikasjon og Analyse & Controlling med formål om å sikre at finansiering står i tråd med ambisjonene for klima og miljø.

MÅL OG INDIKATORER:

En viktig del av det å være en drivkraft er for oss å ha ledende klima- og miljø-mål. Konsernet har i 2023 revidert og besluttet å søke om nytt klimamål i tråd med SBTs Net Zero standard. Nytt SBT-mål er 85 prosent absolutt utslippsreduksjon i scope 1 og 2 og 30 prosent absolutt utslippsreduksjon i scope 3, sammenlignet med 2022. Dette er i tråd med Parisavtalens mål om å begrense global oppvarming til 1,5 grader. Videre har konsernet ambisjon om netto-null utslipp innen 2040. Vitenskapsbaserte klimamål er forventet av eier, og samtlige interesser har løftet frem klimagassutslipp som vesentlig tema for Posten Bring.

Konsernet har en konsernfelles KPI som måler andel kjøretøy på fornybare og fossilfrie energikilder. Det blir fastsatt årlige mål per divisjon med utgangspunkt i SBT i veikartene mot 2030, hvor progresjon mot KPI-målet rapporteres kvartalsvis. KPI-en består av egneide kjøretøy og noen utvalgte faste leverandører. Ved innføring i 2020 var andelen 23 prosent kjøretøy på fornybare og fossilfrie energikilder. Ved utgangen av 2023 hadde andelen økt til 50 prosent. I tillegg har vi en KPI som følger opp klimagassutslippene fra egneide kjøretøy kvartalsvis, for å sikre at tiltak står i tråd med SBT-målet.

Energiforbruk i konsernet (302-1) i terrajoule

	2021	2022	2023
Fornybart	633	320	87
Drivstoff transport			
HVO	176,09	31,21	19,01
LBG	1,92	5,89	20,11
Energi bygg			
Elektrisitet	454,61	282,88	48,08
Bio-olje	-	-	0,04
Fossilt	1 176	901	1 025
Drivstoff transport			
Diesel	1 091,10	837,72	687,15
Bensin	1,20	1,29	1,50
Drivstoff bygg			
Naturgass	-	-	0,37
Energi bygg			
Elektrisitet	-	-	258,63
Fjernvarme	83,40	62,01	77,47
Totalt	1 808	1 221	1 112

Generelle fotnoter

- Konsernet har et mål om netto nullutslipp i 2040, som avhenger av teknologier innen karbonfangst og -lagring. Vi ønsker å bidra til å skalere markedet for dette og jobber for tiden med en helhetlig strategi tilknyttet karbonkompensering. Følgelig ble det ikke kjøpt opprinnelsesgarantier i 2023.
- Kildene til utslippsfaktorer er basert på faktorsett av DEFRA, justert for nasjonale variasjoner i omsetningkrav til biodrivstoff i diesel. For elektrisitet og fjernvarme er det benyttet faktor fra IEA og NVE for forbruk i Norge. Data er hentet ut av klimaregnskapet.

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftsmål	3
Våre interesser	4

E Miljø (Environment)

Klimaendringer	5
▶ Forurensning	7
Biomangfold og økosystemer	9

S Mennesker (Social)

Egne ansatte	10
Sluttbrukere	27

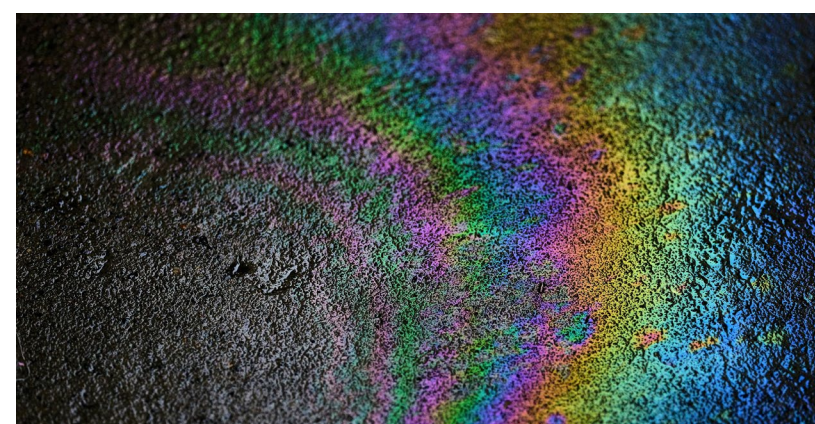
G Selskapsledelse (Governance)

Forretningsetikk	29
Informasjonssikkerhet	32

Våre samarbeidspartnere	33
-------------------------------	----

GRI-indeks	34
------------------	----

Ekstern revisjon	39
------------------------	----



GRI-indikatorer

305-7: Nitrogenoksid (NOx), svoveloksid (SOx), og andre signifikante utslipp til luft

Forurensning

- ▶ Forurensning av luft
- ▶ Forurensning av jord
- ▶ Mikroplast



HVORFOR ER TEMAET VESENTLIG?

Posten Brings virksomhet bidrar til ulike former for forurensning til luft og jord og utslipp av mikroplast. Forurensning av luft fra blant annet nitrogenoksid (NOx), svoveloksid (SOx), og svevestøv er konsekvenser av veitransporten. Sjøtransport og flytransport som inngår i vår verdikjede er andre kilder til utslipp til luft. Vi har stort fokus på å redusere forurensning til luft, og gjennom nye klimamål jobber vi aktivt for å redusere klimagassutslipp i tillegg til andre forurensningselementer.

Forurensning til jord og utslipp av mikroplast er tema som vi jobber med å øke kunnskap om. Gjennom vår vesentlighetsanalyse har vi identifisert nye elementer til forurensning som vi vil ha mer fokus på fremover. Kjemikalier i dekk slites når det kjøres på vei, og de kan slippes ut til jord og vann. Veislitasje medfører utslipp av stoffer i asfalten og andre artikler som mikroplast og maling.

Dekkslitasje er den største kilden til utslipp av mikroplast fra land. Ifølge vår dekkleverandør Michelin er total-

forurensningen fra dekk i Norge er antatt å være 8 000 tonn. Det er cirka 3,5 millioner biler i Norge, som utgjør omtrent 2,3 kilo utslipp av mikroplast per bil. Posten Brings egne og leverandørers kjøretøy utgjør cirka 4 200 kjøretøy, som bidrar til utslipp av 9,7 tonn mikroplast. Hvis vi dobler dette, gitt at det kjøres lengre distanser i vår virksomhet enn en gjennomsnittsbil, kan vi si at virksomheten bidrar til utslipp av 19,3 tonn mikroplast årlig.

Til tross for at luftforurensning reduseres ved økt bruk av elbiler, er det kjent at disse kjøretøyene er noe tyngre og dermed sliter mer på dekk og vei. På store kjøretøy er forskjellen minimal, da batteriet ikke utgjør største del av vekten på kjøretøyet. Det er likevel et område vi må forstå bedre og jobbe med for å redusere utslippet. Forurensning til jord sees også i sammenheng med naturarbeidet. Hvordan dette ser ut i praksis, er fortsatt i støpeskjeen.

Flere av aktivitetene knyttet til eiendomsvirksomheten kan også bidra til foruren-

sing, f.eks. maling, utbygging, og avfallshåndtering. Vi har stort fokus på å redusere påvirkning og har krav til reduksjon av forurensning i utbygging som en del av miljøsertifiseringen BREEAM-NOR.

RETNINGSLINJER

De overordnede prinsippene for arbeidet med forurensning er nedfelt i konsernets bærekraftpolicy og gjennom miljøkrav som del av terminaldrift og utbyggingsaktiviteter. Prinsippene er operasjonalisert gjennom konsernfelles mål for å redusere klimagassutslipp, i HMS-rutiner og gjennom gode opplæringsprogram ved terminaler og for sjåførere.

Konsernets HMS-rutiner spesifiserer at arbeidsgiver skal ha oversikt over hvilke kjemikalier som brukes i bedriften, og hvordan kjemikaliene skal håndteres for at arbeidsmiljøet skal være fullt ansvarlig og for å hindre negativ påvirkning på miljøet. Et digitalt stoffkartotek samler sikkerhetsdatablader for farlige kjemikalier som benyttes.

MÅL OG INDIKATORER:

Reduksjon av klimagasser og omstilling

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftsmål	3
Våre interesser	4
E Miljø (Environment)	
Klimaendringer	5
▶ Forurensning	7
Biomangfold og økosystemer	9
S Mennesker (Social)	
Egne ansatte	10
Sluttbrukere	27
G Selskapsledelse (Governance)	
Forretningsetikk	29
Informasjonssikkerhet	32
Våre samarbeidspartnere	33
GRI-indeks	34
Ekstern revisjon	39

til elbiler er tiltak for å redusere luftforurensing. Konsernets beslutning om å sette vitenskapsbaserte klimamål (SBT-mål) er et indirekte mål på redusert forurensing til luft. Konsernfelles KPI som årlig måler andel kjøretøy på fornybare og fossilfrie energikilder bidrar til redusert luftforurensning ved utskifting av fossile forbrenningsmotorer til lav- og nullutslippsteknologi. KPI'en består av egneide kjøretøy og utvalgte faste leverandører, og er som følge et indirekte mål og indikator på redusert forurensning til luft fra veitransporten.

Videre er kjørescore en del av KPI-kartet i forretningsområdet Bildrift, der sjåførene blir målt på hvor økonomisk- og klimaeffektiv kjøringen til sjåførene i hver enhet er. AddSecure leverer kjørescore på en skala fra 0-100, hvorav 100 er best, basert på Vecho-bokser som er installert i bilene. Vi setter stadig

mer ambisiøse mål. I 2022 var målet 75, mens målet ble oppjustert til 80 i 2023. Resultatet ble 78. Økokjøring har vesentlig positiv påvirkning på utslipp til luft fra veitransporten. I tillegg har vi i 2023 fått på plass måling av Euro-klasse-teknologi på alle kjøretøy som kjører for konsernet i Norge gjennom et API mot Statens Vegvesen. For 2024 er ambisjonen å få på plass måling av dette også for kjøretøy i Sverige og Danmark.

Før vi etablerer konsernfelles mål for reduksjon av forurensing utover luft, må vi i 2024 jobbe med å forstå og konkretisere Posten Brings påvirkning. I samtale med forskningsmiljø i bl.a. NIVA har vi som ambisjon å øke vår kunnskap og danne et grunnlag for å etablere konkrete mål og tiltak for å redusere påvirkning.

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

Utslipp i tCO _{2e}	2022	2023	Endring i % siste år
Andre utslipp¹			
CO	336	317	-5,6 %
NMVOC	96	105	8,0 %
NOx	1 141	1 116	-2,2 %
PM	205	193	-5,9 %
SOx	521	512	-1,6 %
Totalsum	2 299	2 243	-2,4 %

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

¹ Kildene til utslippsfaktorer er basert på faktorsett fra DEFRA og HBEFA etter samme metodikk som for klimaregnskapet. Se IR s. 24 for mer informasjon.

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftsmål	3
Våre interesser	4
E Miljø (Environment)	
Klimaendringer	5
Forurensning	7
▶ Biomangfold og økosystemer	9
S Mennesker (Social)	
Egne ansatte	10
Sluttbrukere	27
G Selskapsledelse (Governance)	
Forretningsetikk	29
Informasjonssikkerhet	32
Våre samarbeidspartnere	33
GRI-indeks	34
Ekstern revisjon	39



GRI-indikatorer

304-2: Betydelige konsekvenser av aktiviteter, produkter og tjenester på biologisk mangfold

HVORFOR ER TEMAET VESENTLIG?

Biomangfold og økosystemtjenester utgjør grunnlaget for hele den globale økonomien. Naturen gir oss mange viktige goder som er avgjørende for menneskers liv og velferd - helt gratis. Den gir oss rent vann, mat og medisiner. I tillegg lagrer den karbon, absorberer varme og demper flom og ras. Hvordan vi bruker naturen påvirker klimaet, samtidig som klimaendringene påvirker naturen. Å bevare naturen i god stand er derfor essensielt i møte med klimaendringene. Likevel er tapet av naturmangfold i Norge og verden økende. Hovedårsaken er overutnyttelse av naturen.

Det er flere områder hvor Posten Bring både påvirker og er avhengig av naturen.

Biomangfold og økosystemer

- ▶ Direkte påvirkning på drivere for tap av biomangfold
- ▶ Påvirkning på økosystemers tilstand og utstrekning

Våre terminaler krever store arealer og har krevd nedbygging av ulike naturtyper og forurensning av naturområder. Andre elementer tett på vår verdikjede som truer naturen er utbygging av ladeinfrastruktur, mer fornybar energi og bruk av råmaterialer i kjøretøy og produkter som vi benytter.

Naturens selvregulerende evne til å f.eks. dempe flom og binde karbon er andre naturgoder som vår organisasjon nyter godt av. Våre leveranser er avhengig av lett fremkomst, noe vi fikk kjenne på i august 2023 da ekstremværet Hans inntraff. Økende ekstremværet og reduksjon i naturens selvdrenerings-evne er et risikobilde vi må ta inn over oss både i et klima- og naturperspektiv.

I 2023 har vi gjennomført et arbeid for å øke vår kunnskap om påvirkning på natur innenfor vår eiendomsvirksomhet. Kartleggingsarbeidet indikerer at vi har en påvirkning på biomangfold og økosystem på bakgrunn av arealet vi bygger ut og forvalter. Finansiell risiko på bakgrunn av naturhensyn er også identifisert.

Å forstå de komplekse og dynamiske relasjonene blant biomangfold og økosystemer er et stort arbeid. Vi har mye igjen å lære om vår påvirkning, risiko og muligheter og vil bruke året 2024 på å konkretisere hvordan vi skal jobbe med å redusere vår negative påvirkning og øke positive bidrag for natur.

RETNINGSLINJER

Vår bærekraftavdeling er ansvarlig for å følge opp arbeidet med natur. Naturrisikoanalyse innlemmes i våre prosesser for klimarisikoanalyse. Vi benytter metoden fra Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD) i kartleggingen av vår påvirkning, risiko og muligheter. Arbeidet er i første omgang begrenset til våre største eide og leide terminaler, i tillegg til nye prosjekter under utvikling.

Arbeidet består av å gjennomgå dokumentasjon fra Eiendom og manuell kartlegging av naturgrunnlag, arealendringer og artsmangfoldet ved våre største eiendommer. I 2023 har vi kartlagt terminaler i Norge. I 2024 skal vi kartlegge våre andre nordiske eiendommer.

Kilder som benyttes i arbeidet:

- Artsdatabanken; NIN kartlegging og Norsk Rødlister for arter 2021
- Miljødirektoratets Naturbase: naturvernområder, flora og fauna, historiske flyfoto
- Økologirapporter fra BREEAM-sertifiseringer
- Norsk Geologisk Undersøkelse

MÅL OG INDIKATORER:

Natur er et nytt tema for oss og vi har fortsatt en stor jobb foran oss med å forstå og konkretisere hva dette betyr for oss. I løpet av det neste året skal vi fortsette arbeidet med å forstå vår naturpåvirkning, og vil sette ambisjoner, mål og tiltak for å redusere negativ påvirkning og øke positive bidrag der vi kan.



Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftsmål	3
Våre interesser	4

E Miljø (Environment)

Klimaendringer	5
Forurensning	7
Biomangfold og økosystemer	9

S Mennesker (Social)

▶ Egne ansatte	10
Sluttbrukere	27

G Selskapsledelse (Governance)

Forretningsetikke	29
Informasjonssikkerhet	32

Våre samarbeidspartnere	33
-------------------------------	----

GRI-indeks	34
------------------	----

Ekstern revisjon	39
------------------------	----



GRI-indikatorer

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

Egne ansatte

- ▶ Arbeidsforhold
- ▶ Likebehandling og like muligheter for alle



Arbeidsforhold

HVORFOR ER TEMAET VESENTLIG?

Posten Bring har som arbeidsgiver ansvaret for at arbeidsmiljøet til våre medarbeidere er fullt forsvarlig og helsefremmende. I september 2023 ble et nytt hovedmål om å være den mest attraktive arbeidsplassen inkludert i konsernstrategien.

Et arbeidsmiljø som både er trygt og helsefremmende vil bidra til lavere sykefravær, lavere turnover, færre skader og leveranser av høy kvalitet. Ved å styrke medarbeidernes engasjement og utvikling, sikre gode relasjoner mellom medarbeider og leder, og øke kompetansen innen helse, arbeidsmiljø og sikkerhet kan vi skape attraktive arbeidsplasser for våre ansatte.

RETNINGSLINJER

Konsernet har mange og 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 samarbeids-

arenaer som gjelder. Det fastsettes og rapporteres på mål om sykefravær, utføre, personskader og nestenulykker. Vi har rutiner for innrapportering ved tilfeller av trakassering og diskriminering.

Mer konkret om våre retningslinjer er løpende beskrevet i den følgende teksten.

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 fullt forsvarlig fysisk og psykisk arbeidsmiljø som er helsefremmende for medarbeiderne – vår viktigste ressurs.

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 medarbeidere som har det høyeste sykefraværet og arbeidet med å få disse tilbake i jobb. I tillegg bidrar systematisk oppfølging av alle som blir syke til forutsigbare prosesser for de involverte og en raskere tilbakeføring til arbeidsplassen.

Modell for sykefraværsoppfølging brukes for hele virksomheten i Norge og støtter vårt arbeid i å jobbe målrettet, løsningsorientert og ivaretagende med oppfølging av sykefraværet. Modellen legger vekt på viktigheten av forebyggende samtaler, for å hindre et potensielt sykefravær.

Tema for HMS-lederopplæringen 2023 var arbeidsmiljø. Opplæringen er obligatorisk for ledere i hele konsernet, og viser hvordan trygghet og trivsel påvirker arbeidsmiljø, resultater og lønnsomhet. Kurset fokuserer på betydningen av relasjonen mellom medarbeider og leder, mestringsorientert ledelse og helsefremmende faktorer som autonomi og engasjement.

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftsmål	3
Våre interesser	4

E Miljø (Environment)

Klimaendringer	5
Forurensning	7
Biomangfold og økosystemer	9

S Mennesker (Social)

▶ Egne ansatte	10
Sluttbrukere	27

G Selskapsledelse (Governance)

Forretningsetikk	29
Informasjonssikkerhet	32

Våre samarbeidspartnere	33
GRI-indeks	34
Ekstern revisjon	39

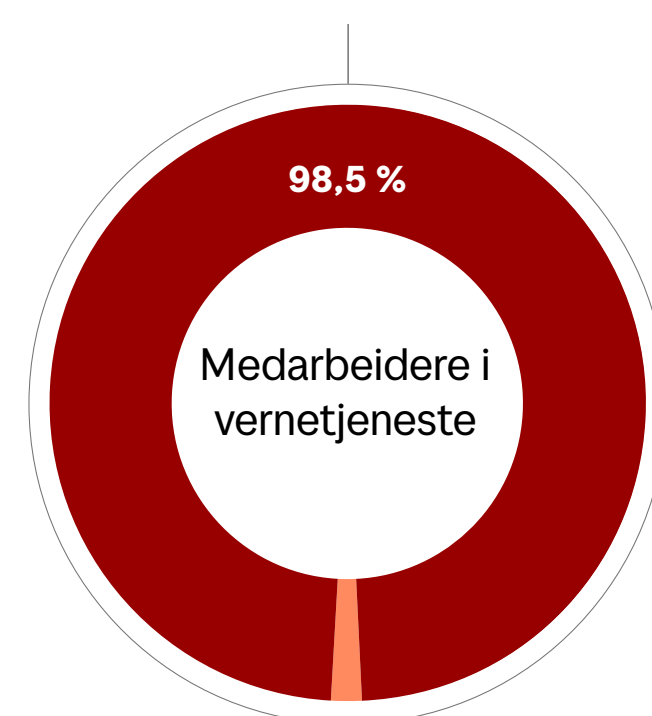
Lederens rolle i utviklingen av attraktive arbeidsplasser er sentral, og årets opplæring har derfor fått navnet «Lederen – den viktigste arbeidsmiljøfaktoren».

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 Posten Brings ledelse. Rapportering av personskader gjøres i henhold til Norsk Industris standard for alle våre medarbeidere.

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

Andelen medarbeidere som er representert i formelle helse og sikkerhetskomiteer (403-1)



HMS-organisering, ansvar, myndighet og oppgaver

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

Den enkelte leder har ansvar for:

- Helse, miljø og sikkerhet (HMS) for den enhet/de enheter lederansvaret omfatter, og har myndighet til å prioritere og finansiere arbeidsmiljøtiltak i henhold til gjeldende budsjettfullmakter, og «Rutinebeskrivelsen for AMU».
- Ansvar for gjennomføring av HMS-tiltak i henhold til HMS-planer/SMART-planer og Posten Brings HMS-rutiner.
- Ansvar for oppfølging av HMS i henhold til vårt styringssystem.
- Sikre aktiv medvirkning av medarbeidere og deres representanter i henhold til Rutinebeskrivelsen for AMU. På steder med samlokalisering av flere driftslinjer og/eller divisjoner avklares det overordnede HMS-ansvaret mellom linjene.

HMS' 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 HMS 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.
- Konsernstab Mennesker og organisasjon leverer hver måned en egen HMS-rapport som viser virksomhetens HMS-resultater opp mot årets mål.

Fareidentifisering, risikovurdering og hendelsesetterforskning

Gjennom flere ulike virkemidler arbeides det med kartlegging av risiko og forebyggende sikkerhetsarbeid. Dette er beskrevet i et dokument; «Beste praksis i sikkerhetsarbeidet».

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 ansvaret for at risikovurderinger blir gjennomført.

- B. Vernerunder: Alle enheter i virksomheten skal gjennomføre minimum en årlig vernerunde med fastsatt tema som skal gjennomgås. Dersom vernerunden ikke er gjennomført, vil det fanges opp i årlig egenevaluering og følges opp videre. Alle forbedringspunkter følges opp gjennom en egen handlingsplan (Smart-plan).
- C. Registering av nestenulykker er et viktig virkemiddel for kartlegging av risikoforhold. Hendelser som kunne ført til skade blir registrert og følges opp med tiltak.
- D. Granskinger: Alvorlige hendelser granskes. Hensikten er å avdekke bakenforliggende årsaker og sikre læring for å hindre gjentagelser.
- E. Revisjoner og egenevalueringer: Det er utarbeidet en egen «Sikkerhetsstandard HMS» som er gjeldende for alle driftsenheter i konsernet. Standarden benyttes ved gjennomføring av revisjoner og til årlig egenevaluering som hver enhet utfører.
- F. Gjennom konsernets varslings-tjeneste kan alle medarbeidere varsle om avvik fra gjeldende HMS-regler. Varsling kan gjøres anonymt og medarbeiderne vil være beskyttet mot gjengjeldelse.

Det er ikke alltid vi klarer å forutse når arbeidsoppgaver vurderes å føre til umiddelbar fare for medarbeidernes liv og helse. For å sikre at våre medarbeidere ikke tar risiko i slike arbeids-

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftmål	3
Våre interesser	4

E Miljø (Environment)

Klimaendringer	5
Forurensning	7
Biomangfold og økosystemer	9

S Mennesker (Social)

▶ Egne ansatte	10
Sluttbrukere	27

G Selskapsledelse (Governance)

Forretningsetikk	29
Informasjonssikkerhet	32

Våre samarbeidspartnere	33
-------------------------------	----

GRI-indeks	34
------------------	----

Ekstern revisjon	39
------------------------	----

situasjoner, har vi implementert et sett med grunnregler for sikkerhetsarbeidet i Posten Bring; «Vær sikker»-reglene.

«Vær sikker» betyr at vi skal være trygge på at ingen skader seg, men også at alle skal være sikre på at meldinger om risikoforhold blir tatt på alvor av alle ledere.

Vær sikker reglene er:

- ▶ Sikkerhet først
- ▶ Ikke gå forbi
- ▶ Meld fra

I tillegg har verneombudene et særskilt ansvar for å følge opp slike risikosituasjoner med rett til å stanse farlig arbeid. Denne retten har blitt brukt i farlige, uforutsette arbeidssituasjoner hos oss hvor lokal ledelse og vernetjenesten da har samarbeidet for å løse situasjonen på sikreste og mest konstruktive måte for alle involverte parter.

Bedriftshelsetjeneste

Posten Bring benytter Avonova Helse som bedriftshelsetjeneste i Norge og Sverige. Bedriftshelsetjenesten skal bistå i det forebyggende helse- og arbeidsmiljøarbeidet, og skal gi leder HMS-faglige råd og bistand i forkant og underveis i beslutningsprosesser som har betydning for arbeidsmiljøet.

Bedriftshelsetjenesten er en viktig bidragsyter med helsefaglige vurderinger

i sykefraværssaker. De kan bistå arbeidsgiver, medarbeidere og deres representanter i et bredt spekter av arbeidsmiljøsaker.

Bedriftshelsetjenesten har også en døgnbemannet krisetelefon, som kan bistå Posten Bring ved ulykker og alvorlige hendelser alle dager hele året. I Bedriftshelsetjenesten jobber psykologer, organisasjonspsykologer, bedriftsleger, spesialister i arbeidsmedisin, yrkeshygienikere, fysioterapeuter og sykepleiere.

Med virkning fra 1. januar 2023 trådte flere endringer i Arbeidsmiljøloven knyttet til bruk av bedriftshelsetjeneste i kraft. Loven presiserer at bedriftshelsetjenestens samlede bistand skal ha fokus på det forebyggende arbeidshelse-, arbeidsmiljø-, og sikkerhetsarbeidet. Generelle helsekontroller, omfattende utredning, livsstilstiltak og all form for behandling skal ikke være en del av bedriftshelsetjenestens oppgaver.

Videre understreker lovgiver at bedriftshelsetjenestens tjenester skal være risikobasert. Bistand fra bedriftshelsetjenesten må derfor ta utgangspunkt i risikoforhold gjort kjent gjennom forskning og statistikk, Posten Brings egne risikovurderinger, eller risikovurderinger gjennomført av bedriftshelsetjenesten selv.

Forskriften krever videre at bedriftshelsetjenesten skal kunne dokumentere at bistanden er rettet mot det forebyggende risikobaserte arbeidet i virksomheten.

Medarbeidernes medvirkning i HMS-arbeidet

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

- Individuelle sikkerhetssamtaler med den enkelte medarbeider i alle driftsavdelinger.
- Lokale samarbeidsgrupper bestående av leder, verneombud og tillitsvalgt, med åtte til ti møter per år.
- Tredjepartsmøter (leder, verneombud og tillitsvalgt + HMS-ressurs) på regions- og divisjonsnivå, med åtte til ti møter per år.
- Sentralt arbeidsmiljøutvalg (fire møter per år, tolv møter i forberedende arbeidsutvalg)

HMS-opplæring

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

Det ivaretas gjennom ulike virkemidler:

- Årlig intern HMS-opplæring for ledere.
- HMS-grunnopplæring med nødvendig oppfriskning for verneombud og medlemmer av tredjepartssamarbeidet.

- Opplæring i sykefravær, jobbsikkerhet, beredskap og kriminalitet for ledere.
- Opplæring i førstehjelp.
- Ergonomisk opplæring for terminalarbeider, sjåfør og postbud.
- E-læring ved hjelp av konsernfelles modul for sikkerhet (security).
- Opplæring på arbeidsutstyr og maskiner.
- Opplæring for deltakere i industrivern.

Fremme av arbeidstakernes helse.

For å motivere til aktiviteter for å oppnå helsemessige gevinster, har vi en rekke tiltak som kan benyttes av våre medarbeidere. God helse gir overskudd på jobben og både innsats og trivsel kan bedres. For bedriften er det også lønnsomt at medarbeiderne kommer friske og opplagte på jobb. Vi kan nevne eksempler på tiltak som:

- Kurstilbud og råd til aktiviteter fra bedriftshelsetjenesten.
- Ved spesielle behov (psykologtimer og fysikalsk behandling)
- Tiltak for å fremme fysisk aktivitet
 - Treningsrom og treningsforhold i våre lokaler.
 - Bruke treningsentre som vi har bedriftsavtale med (ikke sponset).
 - Benytte såkalte «energipauser», slik at alle kan gjøre øvelser på kontoret, i egen stue eller utendørs når det passer, spesielt tilpasset de som sitter på hjemmekontor.

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning.....	2
FNs bærekraftmål.....	3
Våre interesser.....	4

E Miljø (Environment)

Klimaendringer.....	5
Forurensning.....	7
Biomangfold og økosystemer.....	9

S Mennesker (Social)

▶ Egne ansatte.....	10
Sluttbrukere.....	27

G Selskapsledelse (Governance)

Forretningsetikk.....	29
Informasjonssikkerhet.....	32

Våre samarbeidspartnere.....	33
------------------------------	----

GRI-indeks.....	34
-----------------	----

Ekstern revisjon.....	39
-----------------------	----

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

Forebygging og redusering av helse- og sikkerhetspåvirkning på arbeidsplassen

Forebygging av helsefare gjøres gjennom risikovurderinger lokalt, ved gjennom-

føring av vernerunder og ved en omfattende registrering av nestenulykker/ uønskede hendelser. Dette er hendelser som under litt andre omstendigheter kunne ført til personskade. Disse registreringene formidles skriftlig eller muntlig til leder som registrerer hendelsen og beskriver tiltak for å hindre gjentakelse. Alle registrerte hendelser følges opp i samarbeidsmøter på den enkelte avdeling.

Farer som utgjør en risiko for skade med høy konsekvens

Systematisk registrering og oppfølging av alle personskader viser at de alvorligste farene er knyttet til våre transportere på veien, håndtering av vekselsbeholdere/ containere, samt lasting/lossing av store, tunge stykkgoods. I tillegg utgjør truckkjøring på våre terminaler en betydelig risiko. I 2023 har lasting/lossing av stykkgoods og truckkjøring ført til to høykonsekvenshendelser for egne

medarbeidere. I tillegg har vi en høykonsekvenshendelse for en medarbeider som følge av fall på isen under postdistribusjon. Hendelsen med lasting/lossing ble gransket, de to andre hendelsene ble håndtert lokalt og rapportert i avvikssystemet. Tiltak knyttet til alle tre hendelsene er implementert i organisasjonen. Det har blitt gjennomført 71 granskinger der tiltak for å forhindre gjentakelse er beskrevet.

Arbeidsrelaterte skader (403-9) Fordelt på type ansatte

Arbeidsrelaterte skader	2022		2023	
	Egne medarbeidere	Eksterne medarbeidere ¹	Egne medarbeidere	Eksterne medarbeidere ¹
Antall dødsulykker	0	0	0	0
Antall høyriskoskader	0	0	3	0
H1-verdi	4,0	12,2	3,8	0
H2-verdi	7,0	19,7	6,4	2,6
Antall personskader (H2)	141	8	130	1
Million arbeidede timer	20,0	0,41	20,3	0,39

¹ Gjelder innleide vikarer i Posten Bring AS.



Skader, dødsulykker og sykefravær (403-9) Fordelt på organisering

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

Posten Norge AS

	Kvinner	Menn
Sykefraværspersent	8,6 %	6,5 %
H1	3,1	4,2
H2	5,7	7,2

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftsmål	3
Våre interesser	4

E Miljø (Environment)

Klimaendringer	5
Forurensning	7
Biomangfold og økosystemer	9

S Mennesker (Social)

▶ Egne ansatte	10
Sluttbrukere	27

G Selskapsledelse (Governance)

Forretningsetikk	29
Informasjonssikkerhet	32

Våre samarbeidspartnere	33
-------------------------------	----

GRI-indeks	34
------------------	----

Ekstern revisjon	39
------------------------	----

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						
Alders-intervall	Antall menn	Menn i prosent	Antall kvinner	Kvinner i prosent	Totalt antall	Antall i prosent
Under 30 år	519	4 %	209	2 %	728	6 %
30 til 50 år	531	4 %	208	2 %	739	6 %
Over 50 år	117	1 %	38	0 %	155	1 %
Totalsum	1 167	9 %	455	4 %	1622	13 %

I Norge						
Alders-intervall	Antall menn	Menn i prosent	Antall kvinner	Kvinner i prosent	Totalt antall	Antall i prosent
Under 30 år	397	4 %	157	1 %	554	5 %
30 til 50 år	302	3 %	136	1 %	438	4 %
Over 50 år	52	0 %	20	0 %	72	1 %
Totalsum	751	7 %	313	3 %	1064	10 %

Utenfor Norge						
Alders-intervall	Antall menn	Menn i prosent	Antall kvinner	Kvinner i prosent	Totalt antall	Antall i prosent
Under 30 år	122	7 %	52	3 %	174	10 %
30 til 50 år	229	14 %	72	4 %	301	18 %
Over 50 år	65	4 %	18	1 %	83	5 %
Totalsum	416	25 %	142	8 %	558	33 %

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						
Alders-intervall	Antall menn	Menn i prosent	Antall kvinner	Kvinner i prosent	Totalt antall	Antall i prosent
Under 30 år	217	2 %	130	1 %	347	3 %
30 til 50 år	274	2 %	107	1 %	381	3 %
Over 50 år	187	2 %	80	1 %	267	2 %
Totalsum	678	6 %	317	3 %	995	8 %

I Norge						
Alders-intervall	Antall menn	Menn i prosent	Antall kvinner	Kvinner i prosent	Totalt antall	Antall i prosent
Under 30 år	173	2 %	92	1 %	265	3 %
30 til 50 år	194	2 %	77	1 %	271	3 %
Over 50 år	175	2 %	73	1 %	248	2 %
Totalsum	542	5 %	242	2 %	784	7 %

Utenfor Norge						
Alders-intervall	Antall menn	Menn i prosent	Antall kvinner	Kvinner i prosent	Totalt antall	Antall i prosent
Under 30 år	44	3 %	38	2 %	82	5 %
30 til 50 år	80	5 %	30	2 %	110	7 %
Over 50 år	12	1 %	7	0 %	19	1 %
Totalsum	136	8 %	75	5 %	211	13 %

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftsmål	3
Våre interesser	4
E Miljø (Environment)	
Klimaendringer	5
Forurensning	7
Biomangfold og økosystemer	9
S Mennesker (Social)	
▶ Egne ansatte	10
Sluttbrukere	27
G Selskapsledelse (Governance)	
Forretningsetikk	29
Informasjonssikkerhet	32
Våre samarbeidspartnere	33
GRI-indeks	34
Ekstern revisjon	39

Likebehandling og like muligheter for alle

HVORFOR ER TEMAET VESENTLIG?

I konsernet står likebehandling, mangfold og inkludering høyt på agendaen. Vi har flere tiltak for å øke mangfoldet, og et fokus på å sikre inkludering og like muligheter for alle ansatte. I tillegg til at dette er et lovpålagt arbeid, har vi tro på at det 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.

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.

Et hovedmål i vår strategi er at vi skal være den mest attraktive arbeidsplassen. Som konsern skal vi være i stand til å tiltrekke, utvikle og beholde nøkkelkompetanse. 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.



RETNINGSLINJER

Konsernstab Mennesker og organisasjon er ansvarlig for konsernfelles utvikling, vedlikehold og implementering av strategier og systemer for kompetansestyring, læring og utvikling. Mylink Kompetanse og støttesystemer for læring er konsernets kanal for å samordne og synliggjøre konsernfelles kompetansetiltak.

Alle ledere skal arbeide for at sine medarbeidere 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 redegjørelsesplikten, med en redegjørelse for arbeidet vårt for likestilling og mot diskriminering. I tillegg følger vi GRI-rammeverket.

MÅL OG INDIKATORER:

I 2023 lanserte vi et nytt strategisk hovedmål om å være «Mest attraktive arbeidsplass». I dette ligger blant annet at vi skal ha et helsefremmende og inkluderende arbeidsmiljø, og medarbeidere som alltid er i utvikling. Et annet overordnet mål er at mangfoldet i konsernet skal speile mangfoldet i samfunnet. Vi har også satt et konkret mål om 40 prosent kvinnelige ledere i konsernet innen 2030.

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftsmål	3
Våre interesser	4

E Miljø (Environment)

Klimaendringer	5
Forurensning	7
Biomangfold og økosystemer	9

S Mennesker (Social)

▶ Egne ansatte	10
Sluttbrukere	27

G Selskapsledelse (Governance)

Forretningsetikk	29
Informasjonssikkerhet	32

Våre samarbeidspartnere	33
-------------------------------	----

GRI-indeks	34
------------------	----

Ekstern revisjon	39
------------------------	----

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE

I tråd med Likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a presenterer vi faktisk tilstand for likestilling i virksomheten og hva som gjøres for å oppfylle aktivitetsplikten etter loven. Redegjørelsen omfatter Posten Bring AS og de tilhørende datterselskapene i Posten Bring-konsernet med over 50 ansatte, som ikke har egen årsrapport.

I del 1 redegjøres det for faktisk tilstand for likestilling i vår virksomhet. Redegjørelsen for Posten Bring AS inkluderer en kartlegging av kjønnsbalanse totalt og fordelt på jobbfamilie, en lønnskartlegging, andel midlertidig ansatte og deltidsansatte og andelen i foreldrepermisjon.

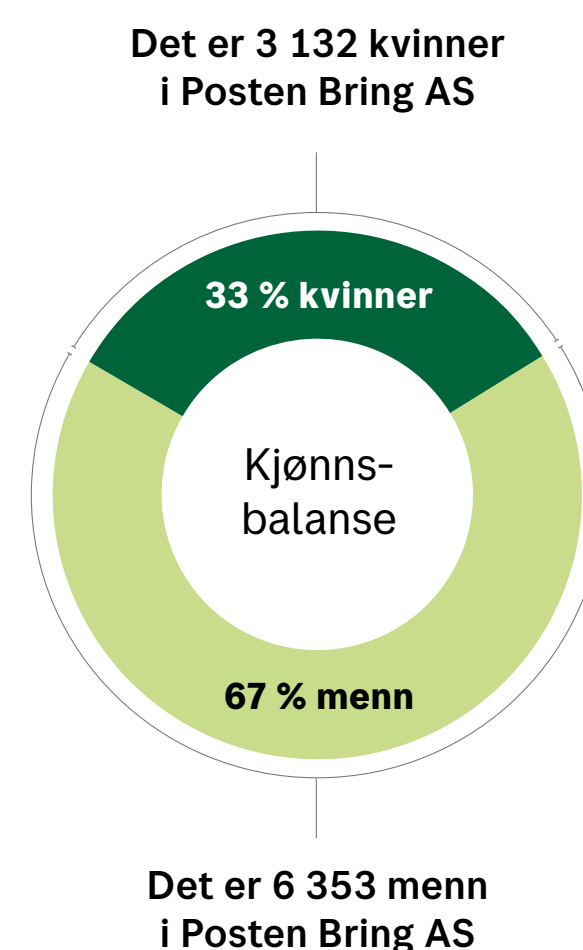
For datterselskapene presenteres kjønnsbalanse totalt i virksomheten, antall midlertidig ansatte fordelt på kjønn, gjennomsnittlig uttak av foreldrepermisjon fordelt på kjønn og antall kvinner og menn med deltidsstillinger. I henhold til regelverket skal kartlegging av ufrivillig deltid gjøres minst annet hvert år. Resultatene fra den siste undersøkelsen ble presentert i Integriert årsrapport for 2022.

Del 2 tar for seg det faktiske arbeidet som er gjennomført for å oppfylle lovens aktivitetsplikt.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

1. Kjønnsbalanse i virksomheten

I Posten Bring AS jobbet det 3 132 kvinner og 6 353 menn ved utgangen av 2023. Det vil si en kvinneandel på 33 prosent, samme som i 2022. Vi har et mål om å øke kjønnsbalansen i virksomheten og jobber med ulike initiativ knyttet til dette. Dette er et arbeid vi må jobbe videre med både strategisk og operasjonelt, for å nå våre mål. For konsernet totalt sett, var kvinneandelen i 2023 på 32 prosent.



2. Kjønnsfordelingen i ulike jobbfamilier

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

	Kvinner	Menn	Totalt	Andel kvinner
Distribusjon	1 245	1 720	2 965	42 %
Drift og trafikkstyring	119	395	514	23 %
Førstelinjeledere	88	233	321	27 %
Kundebehandling	199	90	289	69 %
Ledernivå 1-3	24	35	59	41 %
Lærlinger og unge arbeidstakere	21	40	61	34 %
Mellomledere	97	118	215	45 %
Produksjon	821	1 827	2 648	31 %
Salg	34	49	83	41 %
Stab og støtte	368	455	823	45 %
Teknisk	4	70	74	5 %
Transport	112	1 321	1 433	8 %
Totalt	3 132	6 353	9 485	33 %

Vi ser en overvekt av menn i de fleste jobbfamilier. Imidlertid finnes det unntak. Vi ser en tilnærmet lik kjønnsbalanse i flere store jobbfamilier, som for eksempel distribusjon, mellomledere samt stab og støtte. Gruppene der vi har lengst å gå når det gjelder kjønnsbalanse er drift og trafikkstyring, teknisk og transport.

Vi jobber kontinuerlig med å øke kvinneandelen i konsernet, spesielt blant

gruppene der kjønnsbalansen er størst. Andelen kvinner i gruppen Lærlinger og unge arbeidstakere var 27 prosent i 2022, og har økt til 34 prosent i 2023. Flertallet av kvinnelige lærlinger jobber som yrkessjåfører.

Det viser at de siste årenes arbeid med å tiltrekke flere kvinner til transport, gjennom kampanjer der vi har løftet frem våre dyktige kvinnelige sjåfører, ser ut til å gi resultater blant unge.

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftsmål	3
Våre interesser	4

E Miljø (Environment)

Klimaendringer	5
Forurensning	7
Biomangfold og økosystemer	9

S Mennesker (Social)

► Egne ansatte	10
Sluttbrukere	27

G Selskapsledelse (Governance)

Forretningsetikk	29
Informasjonssikkerhet	32

Våre samarbeidspartnere	33
-------------------------------	----

GRI-indeks	34
------------------	----

Ekstern revisjon	39
------------------------	----

Kjønnsfordeling medarbeidere og ledere i Posten Bring konsernet (405-1 b)

Posten konsernet					
Ansatt kategori	Kvinner	Menn	Totalt	Andel kvinner i %	Andel menn i %
Toppleder	36	116	152	24 %	76 %
Leder	245	525	770	32 %	68 %
Medarbeider	3 741	7 986	11 727	32 %	68 %
Totalt	4 022	8 627	12 649	32 %	68 %

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

Posten konsernet					
Alder	Kvinner	Menn	Totalt	Andel kvinner i %	Andel menn i %
Under 30 år	714	1 586	2 300	31 %	69 %
30 til 50 år	1 537	3 655	5 192	30 %	70 %
Over 50 år	1 771	3 386	5 157	34 %	66 %
Ansatte totalt	4022	8 627	12 649	32 %	68 %

Posten Bring har lang tradisjon for lik lønn for likt arbeid. Vi forholder oss til tariffavtalene, har godt partssamarbeid og et kjønnsnøytralt lønssystem. Tabellen til høyre viser at kvinner totalt sett har noe høyere lønn i snitt enn menn i Posten Bring AS. Men ser man bort fra ledernivå 1-3, har kvinner totalt sett noe lavere lønn enn menn i snitt med 96,2 prosent. Kartleggingen viser, som året før, at den største lønnsforskjellen er innen salg, hvor kvinners lønn ligger på 89 prosent av menns lønn. Laveste

lønnsforskjeller er innenfor transport, distribusjon, kundebehandling og blant førstelinjeledere. Vi fortsetter å undersøke eventuell systematikk der det er ubalanse, og vurdere eventuelle tiltak for å rette opp i dette.

Konsernsjefens lønn utgjør 12,4 ganger medianinntekten til øvrige ansatte i Posten Bring AS¹. Lønnsveksten til konsernsjefen var på 4,8 prosent i 2023. Det er 0,1 prosentpoeng lavere enn medianveksten i selskapet.

¹ Medianinntekt er definert som grunnlønn fratrukket øverste leders lønn.

3. Lønnskartlegging fordelt på jobbfamilie i Posten Bring AS (405-2)

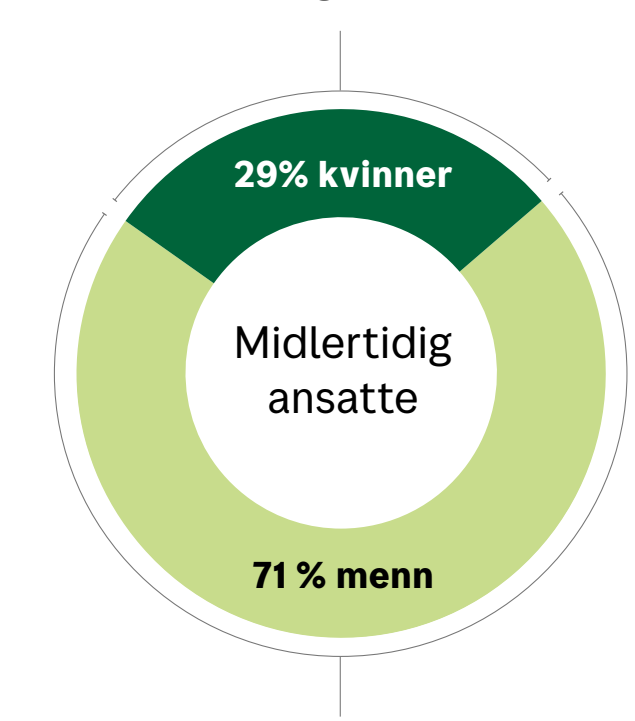
	Kvinner lønn som andel av menns		
	Grunnlønn	Bruttolønn	Bruttolønn m/tillegg
Distribusjon	100,2 %	99,3 %	98,9 %
Drift og trafikkstyring	96,9 %	97,1 %	94,6 %
Førstelinjeledere	99,2 %	99,3 %	98,9 %
Kundebehandling	97,9 %	98,3 %	98,3 %
Ledernivå 1-3	105,8 %	106,7 %	106,7 %
Mellomledere	94,8 %	95,2 %	95,2 %
Produksjon	99,2 %	97,9 %	96,1 %
Salg	89 %	88,7 %	89,1 %
Stab og støtte	95,8 %	96,1 %	95,8 %
Teknisk	97,6 %	94,3 %	95,8 %
Transport	100 %	100,6 %	99,4 %
Totalt	102,1 %	102,4 %	100,7 %

4. Midlertidig ansatte

Ved utgangen av 2023 var det 480 ansatte med midlertidige stillinger i Posten Bring AS. Kvinneandelen var på 29 prosent. Antallet midlertidige har gått opp fra 454 ansatte i 2022. Vi etterstreber til enhver tid å ha lavest mulig andel midlertidige, men i perioder med vesentlig høyere arbeidsmengde er midlertidige roller nødvendig for å møte driftsbehov.

I konsernet totalt sett var det 546 ansatte med midlertidig stillinger i 2023.

137 midlertidig ansatte kvinner



343 midlertidig ansatte menn

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftsmål	3
Våre interesser	4

E Miljø (Environment)

Klimaendringer	5
Forurensning	7
Biomangfold og økosystemer	9

S Mennesker (Social)

▶ Egne ansatte	10
Sluttbrukere	27

G Selskapsledelse (Governance)

Forretningsetikk	29
Informasjonssikkerhet	32

Våre samarbeidspartnere	33
-------------------------------	----

GRI-indeks	34
------------------	----

Ekstern revisjon	39
------------------------	----

Antall fast og midlertidig ansatt i konsernet, fordelt på land og kjønn (2-7 a og b i og ii)

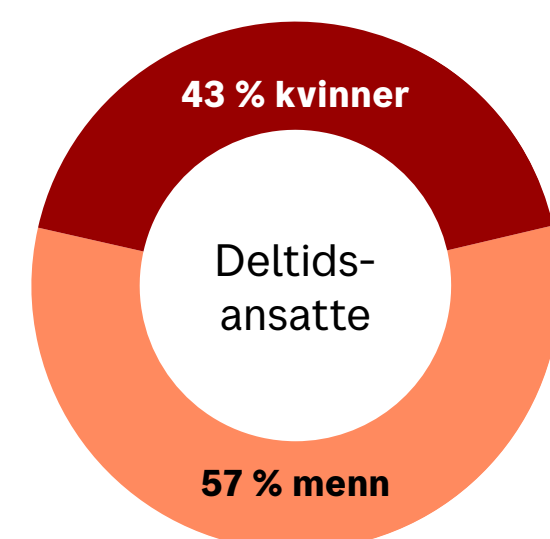
Land	Fast		Midlertidig		Sum
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	
Norge	3 312	7 154	146	361	10 973
Sverige	410	747	7	23	1 187
Danmark	84	221			305
Nederland	16	38		9	63
Storbritannia	15	26			41
Finland	11	22			33
Poland	12	12			24
Hellas	7	5			12
Tyskland	1	4			5
Belgium		4			4
Hong Kong	1	1			2
Sum	3 869	8 234	153	393	12 649

2-7 b iii) Timelønt vikarer er det ikke hentet inn data på.

2-7 c: Tallene rapportert i antall ansatte ved slutt av rapporteringsperioden (et rapporteringspunkt)

5. Deltid

Ved utgangen av 2023 var det 2 037 deltidsansatte i Posten Bring AS. 57 prosent av disse er menn og 43 prosent er kvinner.



Vi fortsetter å fremme en heltidskultur i organisasjonen og ivareta deltidsansattes fortrinnsrett. Alle våre ledige stillinger synliggjøres og lyses ut på vårt intranett. Vi jobber også med mange helsefremmende innsatser, lederopp-læring og tilpasninger i hverdagen ut fra hver enkelt medarbeiders unike behov. Det er imidlertid viktig å understreke at vår virksomhet er avhengig av en viss andel deltidsstillinger, og vi sysselsetter noen som av ulike årsaker ønsker å jobbe deltid.

Antall deltid og heltid ansatte i konsernet, fordelt på land og kjønn (2-7 b iv og v)

Land	Deltid		Heltid		Sum
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	
Norge	901	1 262	2 557	6 253	10 973
Sverige	35	33	382	737	1 187
Danmark	12	4	72	217	305
Nederland	6	4	10	43	63
Storbritannia	3	1	12	25	41
Finland		1	11	21	33
Poland			12	12	24
Hellas			7	5	12
Tyskland			1	4	5
Belgium				4	4
Hong Kong			1	1	2
Sum	957	1 305	3 065	7 322	12 649

For konsernet totalt sett var det 2 262 ansatte som jobbet deltid i 2023. 42 prosent av disse var kvinner og 58 prosent var menn.

6. Omsorg for små barn

Antall uker i foreldrepermisjon (i snitt)

Kvinner	Menn
24 uker	13,5 uker

Blant ansatte i Posten Bring AS som tok foreldrepermisjon i 2023, tok kvinner ut 24 uker i snitt, og menn 13,5 uker i snitt. Vi ser at denne skjevfordelingen av uttak på permisjon er typisk for hvordan foreldre fordeler permisjonen mellom seg i samfunnet ellers. Vi fortsetter å jobbe for 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

E Miljø (Environment)

Klimaendringer	5
Forurensning	7
Biomangfold og økosystemer	9

S Mennesker (Social)

▶ Egne ansatte	10
Sluttbrukere	27

G Selskapsledelse (Governance)

Forretningsetikk	29
Informasjonssikkerhet	32

Våre samarbeidspartnere	33
-------------------------------	----

GRI-indeks	34
------------------	----

Ekstern revisjon	39
------------------------	----

Selskap	Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Uttak av foreldrepermisjon		Deltidsarbeid	
	Antall kvinner	Antall menn	Antall kvinner	Antall menn	Kvinner uttak av foreldrepermisjon ¹	Menns uttak av foreldrepermisjon ¹	Deltid kvinner	Deltid menn
Bring Cargo Internasjonal Norge AS	40	59	1	1	0	6,9	3	3
Bring Cargo AS	48	70	3	3	23,8	11,2	1	6
Bring Courier & Express Norge AB	30	61	0	4	2,7	11,9	2	6
Bring Home Delivery Norge AS	14	103	0	15	13,8	11	0	17
Bring Intermodal AS	18	47	0	0	29,5	0	0	1
Bring Linehaul Bildrift AS	6	142	1	13	0	3	1	13
Posten Bring Bildrift AS	53	430	4	9	17,5	8,6	11	89
Bring Warehousing AS	61	181	0	0	24	10,3	0	0

¹ Gjennomsnitt antall uker

Del 2: Arbeid for likestilling og mot diskriminering

Vi følger Likestillings og diskrimineringsloven § 26 som omhandler arbeidsgivers aktivitetsplikt. Vi jobber aktivt for å hindre diskriminering på bakgrunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse grunnlagene.

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. Videre jobber vi for å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Posten Bring aksepterer ikke noen form for diskriminering eller trakassering, og vi har en uttalt nulltoleranse for seksuell trakassering. Vi har gode rutiner for håndtering av mobbe- og trakasseringssaker og vi har tro på at nulltoleranse har effekt. Derfor må vi fortsette med tiltak og informasjonskampanjer. Alle ansatte i konsernet har plikt til å varsle om egen opplevd, observert eller mistenkt mobbing og trakassering. Man kan si fra til egen leder, leders leder, verneombud, tillitsvalgt, bedriftshelse-tjenesten eller HR. I tillegg har vi en

konsernfelles varslingsordning som skal være en «sikkerhetsventil» og et supplement til de andre nevnte kanalene.

Det foreligger ikke noen saker fra konsernets varslingsordning gjennom 2023 der det er konkludert med at det har funnet sted diskriminering. Det jobbes med å forbedre våre prosesser innen dette området inkludert å fange opp tilfeller av diskriminering i konsernet.

I organisasjonsundersøkelsen i 2023 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.

Vi har hatt en sak i diskrimineringsnemnda i 2023 der det ble konkludert med at deler av funksjonaliteten ved Posten Brings løsning for pakkebokser var i strid med diskrimineringslovgivningen overfor personer med funksjonsnedsettelse. Det er iverksatt avhjelpende tiltak etter avgjørelsen, som gjør at de aktuelle forholdene har opphørt. Les mer i kapittel om «Sluttbrukere» på side 27

Under trekker vi frem noen eksempler på vårt pågående arbeid innen mangfold og inkludering.

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftsmål	3
Våre interesser	4
E Miljø (Environment)	
Klimaendringer	5
Forurensning	7
Biomangfold og økosystemer	9
S Mennesker (Social)	
▶ Egne ansatte	10
Sluttbrukere	27
G Selskapsledelse (Governance)	
Forretningsetikk	29
Informasjonssikkerhet	32
Våre samarbeidspartnere	33
GRI-indeks	34
Ekstern revisjon	39

Den første delen omhandler arbeidet som utføres på konsernnivå. Deretter presenteres en redegjørelse for de av våre datterselskaper som er dekket av aktivitets- og redegjøringsplikten for arbeidsgivere og som ikke har egen årsrapport.

Risikovurderingen for hvert område gjøres på konsernnivå og flertallet av målene, planene og rutinene som utvikles gjelder hele konsernet, uavhengig av den enkelte ansattes selskapstilhørighet. Dette betyr at rapporteringen for hvert datterselskap vil være relativt likeverdig. Selskapene som omfattes av rapporteringskravet viser derfor ofte til det som gjennomføres konsernovergripende, med visse unntak for mulige selskaps-spesifikke initiativ og mål.

POSTEN BRING AS

1. Rekruttering

Hva er risikoen:

Posten Bring er et stort nordisk konsern hvor de fleste, men ikke alle ledere, har erfaring eller kunnskap om hvordan de skal gjennomføre en profesjonell og likeverdig rekrutteringsprosess.

Det fins dermed en risiko at det kan forekomme diskriminering i noen rekrutteringsprosesser, på grunn av for lite kompetanse om for eksempel ubevisste holdninger og manglende tiltak for å standardisere seleksjonsprosessen.

Hva gjøres:

I løpet av 2023 har vi oppdatert våre interne retningslinjer og avklart hvordan våre ledere og rekrutteringsrådgivere skal jobbe likeverdig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Vi har også spesifisert at ved rekruttering til lederstillinger skal det etterstrebes at begge kjønn er representert blant finalekandidatene. I de prosessene hvor det er vanskelig å oppnå kjønnsbalanse, skal aktivt kandidatsøk benyttes.

I tillegg holder vi løpende opplæring av ledere og HR på tvers av organisasjonen. Dette skal ytterligere profesjonalisere våre rekrutteringsprosesser og sørge for kompetansebasert rekrutteringsmetodikk og bevisstgjøring av ubevisste holdninger.

Mål og ansvar:

Vi ønsker å være en attraktiv arbeidsgiver for alle kandidater som representerer et mangfold. Målet vårt er å tilpasse rekrutteringsprosessene våre, slik at vi enda bedre gjenspeiler samfunnets mangfold i alle deler av organisasjonen.

Rekrutteringsrådgivere i konsernstab Mennesker og organisasjon har sammen med rekrutterende ledere ansvar for rekrutteringsstrategi og seleksjonsmetodikk som på kort og lang sikt skal øke mangfoldet gjennom rekrutteringsprosesser.

2. Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Hva er risikoen:

Blant våre ansatte i driftsroller har mange minoritetsbakgrunn og vi vet at det er ansatte som har høyere formell kompetanse som de ikke får brukt fullt ut i nåværende stilling. Det er dermed en risiko for at noen av våre ansatte ikke får mulighet til å videreutvikle sin kompetanse i ønsket retning. Samtidig anser vi det som en risiko for virksomheten å ikke ta i bruk den fagkompetansen som finnes blant våre medarbeidere.

Hva gjøres:

Etter en omfattende rekrutteringsprosess startet fem utvalgte deltakere det interne utviklingsprogrammet «Sammen gjør vi forskjellen» i mai 2023. Programmet henvender seg til medarbeidere med minoritetsbakgrunn som har erfaring eller utdanning innen kompetanseområder som er viktige for konsernet, som de ikke har fått brukt i sin tidligere rolle. Deltakerne har varierende erfaring, for eksempel innen IT og økonomi.

Frem til våren 2024 hospiterer de i en annen avdeling i konsernet hvor de i større grad kan videreutvikle sin kompetanse i ønsket retning. Alle deltakerne har blitt matchet med en mentor som gir støtte under programmet og deltakerne møtes under samlinger for å ta del i kompetanseutviklende innhold og dele erfaringer.

Mål og ansvar:

Programmet har som mål å imøtekomme kompetanse- og utviklingsmuligheter for ansatte med minoritetsbakgrunn. Videre er målet å øke mangfoldet og bringe inn nye perspektiver på tvers av organisasjonen. Det er avdeling Utvikling og rekruttering i konsernstaben Mennesker og organisasjon som har ansvar for å koordinere og drive programmet.

3. Lønns- og arbeidsvilkår

Hva er risikoen:

I integrert årsrapporten for 2022 ble det presentert en kartlegging av ufrivillig deltid blant våre norske ansatte, og resultatene viste at 14 prosent av deltidsansatte jobber ufrivillig deltid. Det betyr at vi har en gruppe deltidsansatte som ønsker å jobbe mer enn de gjør i dag. Kartleggingen viste også at den vanligste årsaken til at en ansatt jobber deltid, er redusert arbeidsevne som et resultat av dårlig helse. En risiko ved ufrivillig deltidsarbeid er at det blant annet kan få økonomiske konsekvenser og påvirke mulighetene for ønsket avansement og utviklingsmuligheter.

Hva gjøres:

Vi har i løpet av året fortsatt å fremme en heltidskultur i organisasjonen og ivareta deltidsansattes fortrinnsrett. Alle våre ledige stillinger synliggjøres og lyses ut på vårt intranett. Vi jobber også med mange helsefremmende innsatser,

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftsmål	3
Våre interesser	4
E Miljø (Environment)	
Klimaendringer	5
Forurensning	7
Biomangfold og økosystemer	9
S Mennesker (Social)	
▶ Egne ansatte	10
Sluttbrukere	27
G Selskapsledelse (Governance)	
Forretningsetikk	29
Informasjonssikkerhet	32
Våre samarbeidspartnere	33
GRI-indeks	34
Ekstern revisjon	39

lederopplæring og tilpasninger i hverdagen ut fra hver enkelt medarbeiders unike behov.

Mål og ansvar:

Målet er å redusere andelen personer som jobber ufrivillig deltid til neste undersøkelse.

Ansvar for strategi og måloppnåelse ligger hos HR i divisjonene. Hver leder har også ansvar for oppfølging av de ansatte som ufrivillig jobber deltid, med støtte fra HR og bedriftshelse-tjenesten.

4. Tilrettelegging

Hva er risikoen:

I dag finnes det lovkrav og retningslinjer for hvordan tjenester skal utformes for å inkludere et funksjonsmangfold når vi lager tjenester og produkter for kunder utenfor konsernet. Dette finnes ikke for interne tjenester og grensesnitt til våre ansatte og derfor ønsker vi i Posten Bring nå å gå et steg foran for å sikre at våre medarbeidere er inkludert og kan gjøre oppgavene sine på best mulig måte.

Hva gjøres:

For å inkludere alle medarbeidere på best mulig måte så har vi i løpet av året utviklet retningslinjer for utvikling av interne tjenester og produkter.

I praksis betyr dette at våre team som utvikler tjenester eller digitale appli-

kasjoner for 100 brukere eller flere skal være utformet iht. utvalgte tekniske krav som f.eks. kontraster, tekststørrelser, brukervennlighet og mer. Generelt gode brukeropplevelser med interne systemer skaper mindre frustrasjon i hverdagen og mer inkludering.

Mål og ansvar:

Målet for arbeidet er å sikre at våre medarbeidere er inkludert og kan gjøre sine oppgaver på best mulig måte. Dette styrker også digital inkludering på arbeidsplassen, så andre ikke faller utenfor. Ansvar for prosjektet ligger hos fagansvarlig for inkluderende design.

5. Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Hva er risikoen:

Vi ønsker å være en attraktiv arbeidsgiver som muliggjør en god balanse mellom arbeid og familieliv for våre ansatte. Selskapet har ulike arbeidstider knyttet til drift og arbeidsoppgaver. Ubekvem arbeidstid kan være en risiko med utfordringer for familielivet og det er også en risiko for at ansatte slutter i Posten Bring dersom de ikke opplever at vi som arbeidsgiver tilbyr fleksibilitet i arbeidet.

Hva gjøres:

For administrativt personale tilbys vanligvis en fleksibel arbeidsdag, som også inkluderer muligheten til å jobbe

hjemmefra dersom arbeidet tillater det. Den typen fleksibilitet finnes ikke i like stor grad for våre ansatte som jobber i drift og/eller har turnusarbeid. For å løse det på best mulig måte, må hver leder ha en tett dialog med de ansatte for å forstå den enkeltes situasjon og behov. Vi har også et kontinuerlig fokus på reduksjon av antall overtidstimer.

Mål og ansvar:

Målet er at alle ansatte skal føle at de har mulighet til å kombinere arbeidslivet med familielivet. Hver leder har ansvar for dialog og oppfølging. HR har ansvar for å informere og veilede.

6. Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Hva er risikoen:

Konsernet har en uttalt nulltoleranse for seksuell trakassering og selv om vi har kommet langt i vårt forebyggende arbeid, har vi fortsatt en vei å gå for å forhindre at dette skjer helt. Det er en risiko for at alle ansatte ikke kjenner våre retningslinjer eller vet hvor de skal henvende seg dersom de selv eller en kollega opplever seksuell trakassering på arbeidsplassen.

Hva gjøres:

I 2022 ble det laget en brosjyre med konsernfelles retningslinjer, på forskjellige språk, som vi i 2023 har satt søkelys på å få ut informasjon om til hele konsernet, via ledergrupper og

informasjon på intranettet. Temaet seksuell trakassering på arbeidsplassen har vært fokus i «Rik på mangfold»-samarbeid, i likhet med året før. Dette er et samarbeid mellom Posten Bring, Norsk Folkehjelp og Fagforbundet Post og Finans. Som en del av samarbeidet har vi utviklet en workshop som handler om gråsoner og bevisstgjøring. Workshop har i år blitt gjennomført for ledere og HR-medarbeidere. Vi planlegger å fortsette samarbeidet om forebygging av seksuell trakassering gjennom 2024. I 2023 har også konsernledelsen kommunisert aktivt om viktigheten av nulltoleranse for uønsket seksuell oppmerksomhet.

Mål og ansvar:

Posten Bring har som mål at ingen ansatte i vår virksomhet skal oppleve seksuell trakassering. I vår årlige organisasjonsundersøkelse stilles det spørsmål om man har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet på arbeidsplassen. På denne måten kan vi vurdere om vårt forebyggende arbeid gir ønsket effekt.

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

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftmål	3
Våre interesser	4

E Miljø (Environment)

Klimaendringer	5
Forurensning	7
Biomangfold og økosystemer	9

S Mennesker (Social)

▶ Egne ansatte	10
Sluttbrukere	27

G Selskapsledelse (Governance)

Forretningsetikk	29
Informasjonssikkerhet	32

Våre samarbeidspartnere	33
-------------------------------	----

GRI-indeks	34
------------------	----

Ekstern revisjon	39
------------------------	----

BRING CARGO INTERNASJONAL NORGE AS OG BRING CARGO AS

1. Rekruttering

Hva er risikoen:

Det er ikke gjort egen risikovurdering for selskapet. Konsernets risikovurdering gjelder også hos oss.

Hva gjøres:

Konsernet har utviklet en ny rekrutteringsmetodikk som skal sørge for at ansettelser er basert på kompetanse og potensiale. Denne følges også hos oss. Felles karrieresider for konsernet som tilfredstiller dagens lovkrav til universell utforming.

Mål og ansvar:

Å bli en attraktiv og tilgjengelig arbeidsgiver som representerer funksjonsmangfold og bedre gjenspeiler samfunnets mangfold.

2. Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Hva er risikoen:

Selskapet følger også her konsernets risikovurdering. Risiko for at ansatte ikke får brukt sin formelle og uformelle kompetanse og at selskapet ikke får brukt den kompetansen som finnes blant medarbeiderne.

Hva gjøres:

Kompetanse er tema i både medarbeiderundersøkelsen (MTI) og i individuelle medarbeidersamtaler (PLUSS). Ansatte

har tilgang til konsernets kompetansehevende tiltak.

Mål og ansvar:

Sikrer utviklingsmuligheter for alle ansatte i selskapet uavhengig av kjønn, etnisitet og bakgrunn.

3. Lønns- og arbeidsvilkår

Hva er risikoen:

Ikke gjort egen risikovurdering – følger konsernet.

Hva gjøres:

Lønns- og arbeidsvilkår er i henhold til norsk lov. Arbeidstakernes tillitsvalgte involveres i saker som angår ansattes lønns- og arbeidsvilkår. Arbeidsvilkår/ arbeidsmiljø vurderes i konkrete tilfeller gjennom året og lønn ved årlig lønnsjustering.

Mål og ansvar:

Sikre at de ansatte lønnes etter kompetanse, innsats og innstilling til arbeidet uavhengig av kjønn, etnisitet og bakgrunn.

4. Tilrettelegging

Hva er risikoen:

Selskapet har god oversikt over hvilke arbeidstakere som eventuelt har behov for tilrettelegging. Våre ansatte er i kontormiljøer.

Hva gjøres:

Ved behov tilbys ansatte den tilrettelegging de trenger.

Mål og ansvar:

Bidrar til at ansatte kan stå i jobb om de har behov for tilrettelegging. Ansvaret ligger hos den enkelte leder, som kan få bistand fra HR.

5. Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Hva er risikoen:

Risiko for at ansatte slutter fordi balansen mellom arbeid og familieliv ikke er tilfredsstillende.

Hva gjøres:

Temaet tas opp både i medarbeiderundersøkelsen (MTI) og i individuelle medarbeidersamtaler (PLUSS). Tilrettelegging av arbeidstiden avgjøres konkret i hvert enkelt tilfelle etter behov, f.eks.:

- Kombinasjon av hjemmekontor og tilstedeværelse på arbeidsplass
- Forskjøvet / fleksibel arbeidstid
- Redusert arbeidstid i perioder med små barn
- Velferdsordninger

Mål og ansvar

Bidra til at ansatte får en god balanse mellom jobb og fritid. Ansvaret ligger hos den enkelte leder, som kan få bistand fra HR.

6. Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Hva er risikoen:

Følger konsernets risikovurdering. Vi må ha tydelige retningslinjer i forbindelse

med seksuell trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet. Vi er avhengig av at den som opplever slik trakassering, eller er vitne til det, varsler om det.

Hva gjøres:

Konsernfelles retningslinjer og virkemidler. Tema i medarbeiderundersøkelsen (MTI). Bevisstgjøring av hva seksuell trakassering er og om hvordan man varsler. Egen brosjyre er utviklet av konsernet.

Mål og ansvar:

Konsernet har nulltoleranse for seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Leder har ansvar i egen enhet. Den som varsler skal føle seg trygg og ikke frykte for å bli utsatt for gjengjeldelse.

BRING COURIER & EXPRESS NORGE AB

1. Rekruttering

Hva er risikoen:

Det er lite funksjonsmangfold blant dem som søker stillinger i Posten Bring. Det kan tyde på at vi ikke fremstår som en attraktiv arbeidsgiver for kandidater med ulike funksjonsnedsettelse.

I henhold til driftsvirksomhet, er det krav om skandinavisk språk. Det kan være en begrensende faktor som gir risiko for tapt kompetanse.

Hva gjøres:

Risikovurdering er gjort på konsernnivå

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftmål	3
Våre interesser	4
E Miljø (Environment)	
Klimaendringer	5
Forurensning	7
Biomangfold og økosystemer	9
S Mennesker (Social)	
▶ Egne ansatte	10
Sluttbrukere	27
G Selskapsledelse (Governance)	
Forretningsetikk	29
Informasjonssikkerhet	32
Våre samarbeidspartnere	33
GRI-indeks	34
Ekstern revisjon	39

og vi følger de konsernfelles tiltak som har blitt iverksatt.

Mål og ansvar:

Målet vårt er å ha en arbeidsplass som gjenspeiler samfunnet ved mangfold, med rett kompetanse på rett plass. Utøvende ansvar ligger hos ledelse og HR. Konsernstab Mennesker og organisasjon har ansvar for konsernfelles tiltak.

2. Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Hva er risikoen:

Det er representert ulike minoritetsbakgrunner både ved drift og ved stabsstillinger i selskapet, samtidig som vi har ulike ansattforhold som fast heltid og deltid.

Hva gjøres:

Medarbeidersamtaler gjennomføres en til to ganger i året for alle ansatte. Formålet med samtalen er oppfølging og videreutvikling av medarbeidere. I henhold til tariffavtale skal arbeidstakere som midlertidig går ned i redusert stilling ikke tape mulighet til avansement, karrieremuligheter eller kompetansegivende oppgaver og muligheter. Vi arbeider for målrettet kompetanseutvikling iht. kompetansekrav ved strategisk planverk. Iht. tariffavtale skal alle arbeidstakere behandles likt uavhengig av hudfarge, religion eller kulturell bakgrunn.

Mål og ansvar:

Målet vårt er å bidra til interne forfremmelser og utviklingsmuligheter. Da vil selskapet beholde kompetanse og arbeidstaker. Samtidig skal den ansatte føle seg sett og alltid være i utvikling. Ansvar ligger hos nærmeste leder for dialog med arbeidstaker. Øvrig ledelse og HR vil ha ansvar for å kartlegge og vise til muligheter ved forfremmelse og utviklingsmuligheter internt i selskap og konsern.

3. Lønns- og arbeidsvilkår

Hva er risikoen:

Selskapet har flere typer ansattforhold (heltid, deltid).

Hva gjøres:

Selskapet har utarbeidet stillingsstruktur med lønnsfastsettelse som vil bidra til likestilling i lønnsvilkår uavhengig av arbeidsforhold. Iht. tariffavtale skal alle arbeidstakere behandles likt uavhengig av kjønn, etnisitet, religion eller kulturell bakgrunn.

Mål og ansvar:

Målet vårt er definert gjennom egen tariffavtale, som viser til likestilte lønns- og arbeidsvilkår. Ansvaret ligger hos ledelse og HR.

4. Tilrettelegging

Hva er risikoen:

Det er ikke utarbeidet en helhetlig kartlegging på hvilke muligheter for tilrette-

legging stillingene i selskapet har. Risiko kan være at vi ikke har et overordnet bilde på hva som skal til for å ha en inkluderende arbeidsplass.

Hva gjøres:

Digital plattform for møtevirksomhet blir benyttet for å redusere reisevirksomhet. Ved behov er det mulighet for bruk av hjemmekontor. Vi samarbeider godt med bedriftshelsetjenesten og NAV. Det vil utarbeides en virksomhetsoversikt på hvilke muligheter selskapet har for tilrettelegging ved hver stillingskategori.

Mål og ansvar:

Målet vårt er å være en inkluderende arbeidsplass. Ansvar er hos nærmeste leder for dialog og kartlegging ved behov. HR vil ha ansvar for å sammenstille virksomhetsoversikt for tilretteleggingsmuligheter, samt informasjon og rådgivning.

5. Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Hva er risikoen:

Selskapet har ulike arbeidstider knyttet til drift og arbeidsoppgaver. Ubekvem arbeidstid kan være en risiko med utfordringer for familielivet.

Hva gjøres:

Tett dialog med medarbeider for å forstå den enkeltes situasjon og behov. Rett bemanningsplanlegging iht.

turnusplan/arbeidsplaner. Konkrete tiltak er å se på ferieplanlegging for livsfasen medarbeider er i, fleksitid og bruk av hjemmekontor der drift tillater det.

Mål og ansvar:

Målet vårt er å kunne være en arbeidsplass som hensyntar livsfasepolitikk. Ledelse har ansvar for dialog og oppfølging. HR har ansvar for å informere og veilede.

6. Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Hva er risikoen:

Risikoen vil være å ikke nå ut til samtlige medarbeidere med informasjon. Vi arbeider derfor systematisk med å ha temaet oppe ved ulike arenaer kontinuerlig da det er nulltoleranse.

Hva gjøres:

Vi følger overordnet konsernfelles risikovurdering for å forstå hvor og hvorfor tilfeller av uønsket seksuell oppmerksomhet oppstår.

Det gjennomføres årlig integritetskurs for samtlige ansatte. Agenda for 2023 var gjennomgang av konsernets varslingsordning sett opp mot brudd på etiske retningslinjer, som inkluderer trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Det vil fremover være fokus på case-

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftsmål	3
Våre interesser	4

E Miljø (Environment)

Klimaendringer	5
Forurensning	7
Biomangfold og økosystemer	9

S Mennesker (Social)

▶ Egne ansatte	10
Sluttbrukere	27

G Selskapsledelse (Governance)

Forretningsetikk	29
Informasjonssikkerhet	32

Våre samarbeidspartnere	33
GRI-indeks	34
Ekstern revisjon	39

trening for ledere med håndtering av varslingsaker.

Mål og ansvar:

Posten Bring som konsern har null-toleranse for seksuell trakassering, og målet vårt er at ingen ansatte i vår virksomhet skal oppleve denne typen trakassering. Ansvar på oppfølging ligger hos selskapets direktør, HR-leder og øvrige ledere. Det er HMS i konsernstab, sammen med fagansvarlig for mangfold og inkludering, som leder arbeidet på overordnet nivå.

BRING WAREHOUSING AS

1. Rekruttering

Hva er risikoen:

Det er ikke gjort egen risikovurdering for Bring Warehousing AS. Konsernets risikovurdering gjelder også hos oss.

Hva gjøres:

Konsernet har utviklet en rekrutteringsmetodikk som skal sørge for at ansettelse er basert på kompetanse og potensiale. Denne følges også hos oss. Felles karrieresider for konsernet som tilfredsstillende dagens lovkrav til universell utforming.

Mål og ansvar:

Å bli en attraktiv og tilgjengelig arbeidsgiver som representerer funksjonsmangfold og bedre gjenspeiler samfunnets mangfold. Ansvar ligger hos den enkelte leder i enhetene. HR bistår ved behov.

2. Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Hva er risikoen:

Det er ikke gjort egen risikovurdering for Bring Warehousing AS. Konsernets risikovurdering gjelder også hos oss.

Hva gjøres:

Kompetanse er tema i medarbeiderundersøkelsen (MTI) og i individuelle medarbeidersamtaler (PLUSS). Alle ansatte har tilgang til konsernets kompetansehevende tiltak blant annet gjennom e-læring og interne kurs og sekvenser.

Mål og ansvar:

Sikrer utviklingsmuligheter for alle ansatte i selskapet uavhengig av kjønn, etnisitet og bakgrunn. Ansvar ligger hos den enkelte leder i enhetene. HR bistår ved behov.

3. Lønns- og arbeidsvilkår

Hva er risikoen:

Det er ikke gjort egen risikovurdering for Bring Warehousing AS. Konsernets risikovurdering gjelder også hos oss.

Hva gjøres:

Lønns- og arbeidsvilkår er i henhold til norsk lov. Arbeidstakernes tillitsvalgte involveres i drøftinger og saker som angår ansattes lønns- og arbeidsvilkår. Arbeidsvilkår/arbeidsmiljø vurderes i konkrete tilfeller gjennom året og lønn ved årlig lønnsjustering.

Innført lønnspolicy inkludert ansiennitetsstige.

Mål og ansvar:

Sikre at alle ansatte lønnes etter kompetanse, innsats og innstilling til arbeidet uavhengig av kjønn, etnisitet og bakgrunn. Transparente vilkår og betingelser. Ansvar: Ledelse

4. Tilrettelegging

Hva er risikoen:

Risiko for at ansatte som kan stå i jobb ved tilrettelegging ikke får nødvendig oppfølging.

Hva gjøres:

Ved behov og mulighet tilbys ansatte tilrettelegging der dette gjør at den ansatte på tross av fysiske og psykiske nedsettelse kan opprettholde sine forpliktelser i henhold til arbeidsavtale og fortsette å stå i arbeid.

For driftsmedarbeidere vil andre tilretteleggingstiltak kunne være aktuelle. NAV lokalt bistår i gjennomføringen etter behov.

Selskapet har oversikt over ansatte som trenger tilrettelegging for å kunne gjennomføre avtalt arbeid i henhold til sine forpliktelser i arbeidskontrakt.

Mål og ansvar:

Bidra til at ansatte kan stå i jobb på tross av behov for tilrettelegging slik

at de ikke faller utenfor arbeid. Ansvar: enkelte leder i enhetene. HR bistår ved behov.

5. Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Hva er risikoen:

Risiko for at ansatte slutter fordi balansen mellom arbeid og familieliv ikke er tilfredsstillende.

Hva gjøres:

Temaet tas opp både i medarbeiderundersøkelsen (MTI) og i individuelle medarbeidersamtaler (PLUSS). Tilrettelegging av arbeidstiden avgjøres konkret i hvert enkelt tilfelle etter behov, f.eks.

- Kombinasjon av hjemmekontor og tilstedeværelse på arbeidsplass
- Forskjøvet / fleksibel arbeidstid
- Redusert arbeidstid i perioder med små barn
- Velferdsordninger

Kontinuerlig fokus på reduksjon av antall overtidstimer.

Mål og ansvar:

Bidra til at ansatte får en god balanse mellom jobb og fritid. Ansvar: enkelte leder i enhetene. HR bistår ved behov.

6. Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Hva er risikoen:

Det er ikke gjort egen risikovurdering for

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning.....	2
FNs bærekraftmål.....	3
Våre interressenter.....	4

E Miljø (Environment)

Klimaendringer.....	5
Forurensning.....	7
Biomangfold og økosystemer.....	9

S Mennesker (Social)

▶ Egne ansatte.....	10
Sluttbrukere.....	27

G Selskapsledelse (Governance)

Forretningsetikk.....	29
Informasjonssikkerhet.....	32

Våre samarbeidspartnere.....	33
------------------------------	----

GRI-indeks.....	34
-----------------	----

Ekstern revisjon.....	39
-----------------------	----

Bring Warehousing AS. Konsernets risikovurdering gjelder også hos oss.

Hva gjøres:

- Konsernfelles retningslinjer og virkemidler.
- Tema i medarbeiderundersøkelsen (MTI).
- Bevisstgjøring av hva trakassering og seksuell trakassering er og om hvordan man varslar.
- Egen brosjyre er utviklet av konsernet.

Bring Warehousing AS har det siste året en andel som har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet på 1,5 prosent.

Mål og ansvar:

Konsernet har nulltoleranse for trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Ansvar: enkelte leder i enhetene. HR bistår ved behov.

BRING INTERMODAL AS

1. Rekruttering

Hva er risikoen:

Risikovurderingen for konsernet er også gjeldene for Bring Intermodal.

Hva gjøres:

Konsernets nye metodikk for rekruttering er også gjeldene og i bruk for Bring Intermodal. Karrieresider som er felles for konsernet.

Det nevnes i alle utlysninger «Bring

Intermodal AS ønsker å bidra til mangfold og inkludering i arbeidslivet og anerkjenner forskjeller og ser på det som en styrke. Vi vet at vi alle er en ressurs for samfunnet, uavhengig av alder, funksjonsevne, kjønn, religion, etnisitet eller seksuell legning. Derfor oppfordrer vi alle til å søke jobb hos oss.»

Mål og ansvar:

Å bli en attraktiv arbeidsgiver som gjenspeiler samfunnets mangfold.

2. Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Hva er risikoen:

Konsernets risikovurdering er førende også for Bring Intermodal. Ufullstendig utnyttelse av potensiale som ligger i kompetansebeholdningen, kan utgjøre en risiko.

Hva gjøres:

Medarbeiderundersøkelse og –samtaler har kompetanse og utvikling på agendaen. Medarbeidere har også tilgang til kurs og utviklingsprogram gjennom konsernet.

Mål og ansvar:

Å gi alle medarbeidere samme muligheter.

3. Lønns- og arbeidsvilkår

Hva er risikoen:

Følger konsernet. Ikke gjort noen inngående selskaps-spesifikk risikovurdering.

Hva gjøres:

Ansatte lønnes og har arbeidsvilkår i henhold til lov og tariff. Tillitsvalgte og ansattrepresentanter involveres i saker som angår ansattes lønns- og arbeidsvilkår ved årlige forhandlings-tidspunkt.

Mål og ansvar:

Medarbeidere får lønn/ytelser basert på kompetanse, egnethet, innsats og engasjement til arbeidet uavhengig av kjønn, etnisitet og bakgrunn.

4. Tilrettelegging

Hva er risikoen:

De fleste ansatte jobber administrativt i kontorstillinger. Noen få er yrkessjåfører og mer utsatt for slitasjeskader. Bring Intermodal har god kontroll på behov den enkelte ansatte har.

Hva gjøres:

Det gjøres jevnlig kartlegginger for å identifisere behov for tilrettelegging av arbeidet, gjerne i samarbeid med bedriftshelsetjenesten.

Mål og ansvar:

HR/leder diskuterer enkeltsaker og på et overordnet nivå beste måte å forebygge skader samt tilrettelegge for å kunne stå videre i arbeid.

5. Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Hva er risikoen:

Ubalanse mellom jobb og fritid, kan medføre at medarbeidere sier opp.

Hva gjøres:

Temaet tas opp både i medarbeiderundersøkelsen (MTI) og i individuelle medarbeidersamtaler (PLUSS). Tilrettelegging av arbeidstiden avgjøres konkret i hvert enkelt tilfelle etter behov.

Mål og ansvar:

Hindre ubalanse mellom arbeid og fritid. Leder er hovedansvarlig med bistand fra HR.

6. Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Hva er risikoen:

Konsernets retningslinjer følges. Det framkommer også i selskapets arbeidsreglement.

Hva gjøres:

- Konsernfelles retningslinjer og virkemidler.
- Tema i medarbeiderundersøkelsen (MTI).
- Bevisstgjøring av hva trakassering og seksuell trakassering er og om hvordan man varslar.
- Egen brosjyre er utviklet av konsernet.

Mål og ansvar:

Konsernet har nulltoleranse for seksuell

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftsmål	3
Våre interesser	4

E Miljø (Environment)

Klimaendringer	5
Forurensning	7
Biomangfold og økosystemer	9

S Mennesker (Social)

▶ Egne ansatte	10
Sluttbrukere	27

G Selskapsledelse (Governance)

Forretningsetikk	29
Informasjonssikkerhet	32

Våre samarbeidspartnere	33
GRI-indeks	34
Ekstern revisjon	39

trakassering og kjønnsbasert vold. Leder har ansvar i egen enhet. Den som varsler skal føle seg trygg og ikke frykte for å bli utsatt for gjengjeldelse.

POSTEN BRING BILDRIFT AS, BRING LINEHAUL BILDRIFT AS OG BRING HOME DELIVERY NORGE AS

1. Rekruttering

Hva er risikoen:

Det er ikke gjort egen risikovurdering for selskapet. Konsernets risikovurdering gjelder også hos oss.

Hva gjøres:

Konsernet har utviklet rekrutteringsprosesser som skal sørge for at ansettelse baseres på kompetanse og potensielle, og som i størst mulig grad skal bidra til objektivitet og hindre bias i beslutninger. Disse prosessene følges hos oss.

Felles karrieresider for konsernet som tilfredsstillende dagens lovkrav til universell utforming.

Mål og ansvar:

Å bli en attraktiv og tilgjengelig arbeidsgiver som bedre gjenspeiler samfunnets mangfold. Ansvar: enkelte leder i enhetene. HR bistår ved behov.

2. Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Hva er risikoen:

Det er ikke gjort egen risikovurdering for

selskapet. Konsernets risikovurdering gjelder også hos oss.

Hva gjøres:

Kompetanse er tema i organisasjonsundersøkelsen og i individuelle medarbeidersamtaler (PLUSS).

Alle ansatte har tilgang til konsernets kompetansehevede tiltak blant annet gjennom e-læring og interne kurs.

Mål og ansvar:

Sikrer utviklingsmuligheter for alle ansatte i selskapet uavhengig av kjønn, etnisitet og bakgrunn. Ansvar: enkelte leder i enhetene. HR bistår ved behov.

3. Lønns- og arbeidsvilkår

Hva er risikoen:

Følger konsernet. Ikke gjort noen inngående selskapsspesifikk risikovurdering.

Hva gjøres:

Lønns- og arbeidsvilkår er i henhold til norsk lov og tariff. Arbeidstakernes tillitsvalgte involveres i drøftinger og saker som angår ansattes lønns- og arbeidsvilkår. Arbeidsvilkår/arbeidsmiljø i konkrete tilfeller gjennom året og lønn ved årlig lønnsjustering.

Mål og ansvar:

Sikre at alle ansatte lønnes etter kompetanse, innsats og innstilling til arbeidet uavhengig av kjønn, etnisitet og

bakgrunn. Transparente vilkår og betingelser. Ansvar: Ledelse

4. Tilrettelegging

Hva er risikoen:

Risiko for at ansatte som kan stå i jobb ved tilrettelegging ikke får nødvendig oppfølging.

Hva gjøres:

Ved behov og mulighet tilbys ansatte tilrettelegging der dette gjør at den ansatte på tross av fysiske og psykiske nedsettelse kan opprettholde sine forpliktelser i henhold til arbeidsavtale og fortsette å stå i arbeid.

For driftsmedarbeidere vil andre tilretteleggingstiltak kunne være aktuelle. NAV lokalt bistår i gjennomføringen etter behov.

Mål og ansvar:

Bidrar til at ansatte kan stå i jobb slik at de ikke faller utenfor arbeidslivet. Ansvar: enkelte leder i enhetene. HR bistår ved behov.

5. Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Hva er risikoen:

Risiko for at ansatte slutter fordi balansen mellom arbeid og familieliv ikke er tilfredsstillende.

Hva gjøres:

Temaet tas opp både i organisasjons-

undersøkelsen, og i individuelle medarbeidersamtaler (PLUSS).

Tilrettelegging av arbeidstiden avgjøres konkret i hvert enkelt tilfelle etter behov.

Mål og ansvar:

Bidra til at ansatte får en god balanse mellom jobb og fritid. Ansvar: enkelte leder i enhetene. HR bistår ved behov.

6. Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Hva er risikoen:

Det er ikke gjort egen risikovurdering for selskapet. Konsernets risikovurdering gjelder også hos oss.

Hva gjøres:

- Konsernfelles retningslinjer og virkemidler.
- Tema i medarbeiderundersøkelsen (MTI).
- Bevisstgjøring av hva trakassering og seksuell trakassering er og om hvordan man varsler.
- Egen brosjyre er utviklet av konsernet

Mål og ansvar:

Konsernet har nulltoleranse for trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Ansvar: enkelte leder i enhetene. HR bistår ved behov.

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftsmål	3
Våre interesser	4

E Miljø (Environment)

Klimaendringer	5
Forurensning	7
Biomangfold og økosystemer	9

S Mennesker (Social)

Egne ansatte	10
▶ Sluttbrukere	27

G Selskapsledelse (Governance)

Forretningsetikk	29
Informasjonssikkerhet	32

Våre samarbeidspartnere	33
-------------------------------	----

GRI-indeks	34
------------------	----

Ekstern revisjon	39
------------------------	----



GRI-indikatorer

418-1: Bekreftede klager vedrørende brudd på kundens personvern

Sluttbrukere

- ▶ Informasjonsrelaterte påvirkninger
- ▶ Personlig sikkerhet
- ▶ Sosial inkludering

HVORFOR ER TEMAET VESENTLIG?

I tråd med målet vårt om å være kundens førstevalg legger vi store ressurser i å utvikle produkter og tjenester som skal være enkle i bruk, intuitive, tilgjengelige og tilrettelagt for kunder i alle deler av samfunnet. Samtidig skal det å velge oss gi trygghet for avsendere, mottakere, kjøpere og selgere. Kommunikasjonen med kunder skjer blant annet gjennom Postenappen og SMS.

Som en stor logistikkaktør har Posten Bring et ansvar for å inkludere og gi alle muligheter til å bruke våre produkter og tjenester. Dette er pålagt gjennom dagens lovkrav for eksterne tjenester, men vi jobber også med dette internt. Vi erfarer at kriminelle bruker våre tjenester som et ledd i deres verdikjeder. De siste årene har svindel i netthandel økt kraftig, og politi og rettsvesen omtaler det som «et betydelig samfunnsproblem». Det samme gjelder spredning av narkotika gjennom distribusjonsnett. På denne måten er Posten Bring en viktig fasilitator – uten oss ville denne kriminelle virksomheten ikke vært mulig.



Posten Bring som merkevare inngir tillit, og kan misbrukes. De siste halvåret har det floreret av falske Facebook-sider og SMS-er som legger seg tett opptil vår måte å kommunisere på, men som i stedet lurer brukere til å gi fra seg sensitive opplysninger. Økt kunnskap om svindlers intensjoner og metoder, samt et balansert blikk på våre egne sårbarheter, kan gjøre utviklere og produktdesignere mer bevisste i utviklingen av trygge løsninger for brukerne. Bruk av digitale løsninger genererer mye data som kan være viktige bevis for politiet i bekjempelse av svindel og narkotikakriminalitet.

RETNINGSLINJER

I 2023 har vi innført en intern konsern-policy med forhøyet krav til våre eksterne tjenester. Målet er at alle tjenester og grensesnitt skal følge Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.1, som bygger på lovpålagt WCAG 2.0. Dette er innført på eget initiativ for å være i forkant av kravene. Dette håndteres av konsernstab Digital teknologi og sikkerhet ved fagansvarlig for Inkluderende design.

Sikkerhet er et linjeansvar. Konsernsikkerhet bistår enhetene med rådgivning om forebyggende tiltak og i utredning ved mistanke om straffbare forhold.

Posten Bring har ikke noe direkte ansvar i bedragerisaker, eksempelvis hva som er avtale mellom avsender og mottaker om pris og innhold. Det er politiets ansvar å straffeforfølge kriminelle, og derfor blir kunder som melder om svindel oppfordret til å anmelde.

Samtidig har Posten Bring et samfunnsansvar for å hindre at våre tjenester blir misbrukt i kriminell virksomhet. Medarbeidere i Posten Bring har taushetsplikt etter Postloven, men ett unntak fra hovedregelen gir oss mulighet til å varsle politiet ved mistanke. Dersom Norsk kommunikasjonsmyndighet (NKOM) fritar oss fra taushetsplikten kan vi dele viktig informasjon om handelsmønster, sporinger og annet med politiet.

MÅL OG INDIKATORER:

Kunder og mottakere skal oppleve at Posten Bring gir deres personopp-

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftmål.....	3
Våre interesser	4
E Miljø (Environment)	
Klimaendringer	5
Forurensning	7
Biomangfold og økosystemer.....	9
S Mennesker (Social)	
Egne ansatte	10
▶ Sluttbrukere	27
G Selskapsledelse (Governance)	
Forretningsetikk	29
Informasjonssikkerhet.....	32
Våre samarbeidspartnere	33
GRI-indeks	34
Ekstern revisjon	39

lysninger tilstrekkelig beskyttelse. Identifiserte sårbarheter og faktiske brudd på informasjonssikkerheten håndteres gjennom konsernets Incident Management Process. Dette omfatter også prosedyrer for håndtering av brudd på sikkerheten rundt personopplysninger.

Svindel

Personer som er utsatt for svindel der vi har en rolle, tar ofte kontakt med kundeservice. Ut fra de opplysningene som legges inn i Salesforce følges utviklingen ved bruk av ulike kontrollpaneler relatert til hvor svindelen skjer, når, hvilke kunder som er mest utsatt, opplysninger om innhold osv. Disse opplysningene brukes tilbake til salg, servicenett og øvrig drift. Posten har ikke noe direkte ansvar for å kvalitets-sikre opplysninger om avsender og mottaker av en sending. Målet innen svindel er allikevel å gjøre våre produkter og tjenester mer robuste slik at kriminelle i mindre grad velger å benytte disse.

Inkluderende design

Inkluderende design gir ofte en mer indirekte verdiøkning som er utfordrende å måle. Derfor måler vi heller hva vi ønsker å unngå: ingen dommer i Diskrimineringsnemda og ingen bøter for brudd på retningslinjer. Vi måler generell kundetilfredshet gjennom konsernfelles Net Promoter Score (NPS) og vi måles årlig på omdømme gjennom Ipsos' Omdømmeundersøkelse.



Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftmål	3
Våre interesser	4

E Miljø (Environment)

Klimaendringer	5
Forurensning	7
Biomangfold og økosystemer	9

S Mennesker (Social)

Egne ansatte	10
Sluttbrukere	27

G Selskapsledelse (Governance)

▶ Forretningsetikk	29
Informasjonssikkerhet	32

Våre samarbeidspartnere	33
-------------------------------	----

GRI-indeks	34
------------------	----

Ekstern revisjon	39
------------------------	----



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

Forretningsetikk

- ▶ Forretningskultur
- ▶ Beskyttelse av varslere
- ▶ Korrupsjon og bestikkelser
- ▶ Håndtering av relasjoner med leverandører og betalingspraksis
- ▶ Konkurranserett



INTELLEKTUELL
KAPITAL



SOSIAL-
KAPITAL

HVORFOR ER TEMAET VESENTLIG?

En god forretningskultur bygger tillit hos kunder, ansatte og samarbeidspartnere. Som et stort konsern har vi ansvar for å opptre etisk og lovlig og sikre at alle medarbeidere trekker i samme retning. 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.

Overtredelse av korrupsjons- og konkurranselovgivningen kan medføre betydelige samfunnsmessige skadevirkninger. I tillegg kan det 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 personvernregelverket (GDPR) kan få negative conse-

kvenser for personvernet til enkeltpersoner som benytter konsernets tjenester og for ansatte i konsernet. For konsernet kan brudd på personvernregelverket i likhet med brudd på korrupsjons- og konkurranselovgivningen medføre sanksjoner og omdømmetap. Posten Brings størrelse og tjenestespekter innebærer at konsernet har betydelige årlige innkjøp. Gode innkjøpsprosesser sikrer rettferdige konkurransevilkår og vil ha en positiv påvirkning på selskapets økonomi, miljøet, ansatte og leverandører.

Det er viktig med gode rutiner og systemer for betalingspraksis. Det skaper forutsigbarhet og legger til rette for økonomisk vekst for våre leverandører. Gitt konsernets størrelse og transaksjonsvolum vil det potensielt få store konsekvenser ved mangelfull etterlevelse av betalingspraksisen.

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, inkludert instruksjer.

Konsernet har utviklet et integritetsprogram hvor integritetsstandarder, deriblant temaene antikorrupsjon og konkurranseetferd, kommer til uttrykk. Alle konsernets virksomheter er forpliktet til å implementere programmet for å sikre at ledere og medarbeidere ivaretar integritetsstandarder. Konsernets håndbøker og policyer er verktøy for det kontinuerlige arbeidet for å sikre integritet. Konsernets etiske retningslinjer og integritets håndbok 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 temabaserte retningslinjer. Konkurranserettsprogrammet er tilgjengelig på intranettsidene.

Styringssystemet for personvern består av en konsernhandlingsregel, som blant

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftsmål	3
Våre interesser	4

E Miljø (Environment)

Klimaendringer	5
Forurensning	7
Biomangfold og økosystemer	9

S Mennesker (Social)

Egne ansatte	10
Sluttbrukere	27

G Selskapsledelse (Governance)

► Forretningsetikk	29
Informasjonssikkerhet	32

Våre samarbeidspartnere	33
-------------------------------	----

GRI-indeks	34
------------------	----

Ekstern revisjon	39
------------------------	----



annet fastsetter overordnede mål og konserninterne roller for personvern-arbeidet, samt en rekke rutiner og prosedyrer. Disse er også tilgjengelige på intranettsidene.

ROLLER OG ANSVAR

Juridisk direktør har et overordnet ansvar for å sikre at integritetsstandarden har riktig innhold og legger til rette for at den gjøres kjent i konsernet. Dette innebærer å etablere og vedlikeholde

konsernfelles verktøy, som blant annet retningslinjer, e-læringsprogram, håndbøker og kurs. Verktøyene skal bidra til økt forståelse og etterlevelse av standarden.

Juridisk direktør har i 2023, som i tidligere år, rapportert hvert halvår til konsernledelsen om status i arbeidet med styringssystemene for områdene antikorupsjon, konkurranserett, personvern og varsling.

Et nettverk av lokale ressurspersoner i divisjonene og datterselskapene skal, sammen med lederne, bidra til at konsernfelles verktøy er godt kjent og implementert i linjen.

Posten Bring 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.

Ansvar for etterlevelse av regelverket og de konserninterne retningslinjene/instruksene ligger i linjen. Ledere på alle nivåer i konsernet er således ansvarlig for at deres avdelinger og enheter forstår og følger det som er fastsatt. Etske retningslinjer og dilemmatrening er også en del av konsernets lederopplæring, som skal bidra til slik etterlevelse i linjen.

Konserninnkjøp styres etter 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 Konserninnkjøp. Innkjøp gjøres gjennom en strukturert prosess som er forutsigbar for leverandørene og som sikrer konkurranse i markedet. Det er konserndirektør for økonomi og finans som har det overordnede ansvaret for Konsernpolicy Innkjøp.

Får å opptre enhetlig mot leverandørmarkedet skal alle kontrakter/avtaler

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftmål	3
Våre interesser	4
E Miljø (Environment)	
Klimaendringer	5
Forurensning	7
Biomangfold og økosystemer	9
S Mennesker (Social)	
Egne ansatte	10
Sluttbrukere	27
G Selskapsledelse (Governance)	
▶ Forretningsetikk	29
Informasjonssikkerhet	32
Våre samarbeidspartnere	33
GRI-indeks	34
Ekstern revisjon	39

som inngås med leverandører baseres på konsernets til enhver tid gjeldende kontraktstandarder.

Leverandørprosessen sikrer effektivitet og kvalitet i betalingspraksisen og at det kun betales for mottatte varer og tjenester. Videre følger prosessen opp at det betales til rett tid og med korrekt beløp. Rutiner er beskrevet i konsernhandlingsregel Attestasjon og Anvisning, som eies av Konsernregnskap.

MÅL OG INDIKATORER:

Ved å forankre vår atferd i konsernets felles verdigrunnlag og opptreden i henhold til konsernets etiske retningslinjer, skal vi sikre høy etisk standard i alle deler av konsernet. En høy etisk standard er fundamentet for et godt arbeidsmiljø og en sunn og åpen bedriftskultur. Gjennom høy etisk standard og sterk intern kultur skaper vi tillit og et godt omdømme, og viser våre kunder at vi er til å stole på.

Konsernet har nulltoleranse for korrupsjon og andre straffbare forhold. Gjeldende konkurranselovgivning og personvernregelverk skal overholdes i alle deler av virksomheten.

Konsernets styrende dokumenter fastslår at styret årlig skal gjennomgå 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.

Leverandørprosessen sitt mål er å sikre at Posten Bring betaler i henhold til avtalte betalingsfrister. Dette skal gjøres ved bruk av så effektive prosesser og systemer som mulig.

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 virksom-

heten, 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.

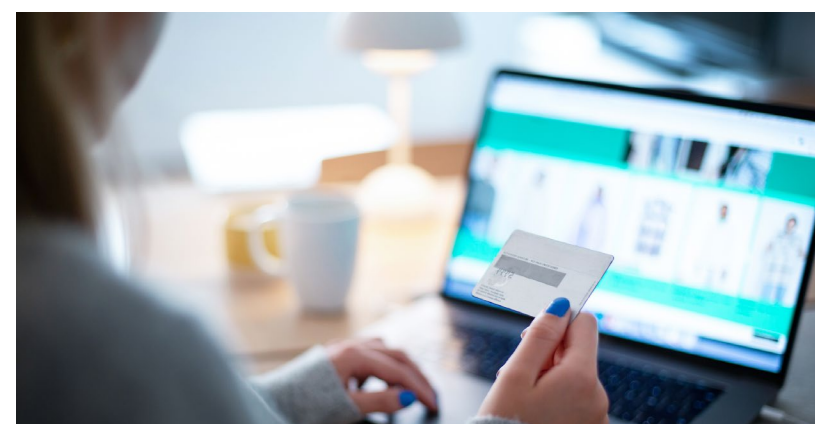
I desember 2023 ble det opprettet en konsernfelles ekstern varslingsordning. Den nye varslingsordningen vil fullt ut implementeres i konsernet i løpet av første kvartal 2024.

RAPPORTERING AV BRUDD PÅ PERSONOPPLYSNINGSSIKKERHETEN

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

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftmål	3
Våre interesser	4
E Miljø (Environment)	
Klimaendringer	5
Forurensning	7
Biomangfold og økosystemer	9
S Mennesker (Social)	
Egne ansatte	10
Sluttbrukere	27
G Selskapsledelse (Governance)	
Forretningsetikk	29
Informasjonssikkerhet	32
Våre samarbeidspartnere	33
GRI-indeks	34
Ekstern revisjon	39



GRI-indikatorer

Tekstrapportering og/eller egen indikator

Informasjonssikkerhet



INTELLEKTUELL
KAPITAL



SOSIAL-
KAPITAL

HVORFOR ER TEMAET VESENTLIG?

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

Nasjonale sikkerhets- og etterretningsmyndigheter vurderer at trusselbildet blir mer alvorlig. Et vellykket cyberangrep vil kunne gi driftsstans eller tap av informasjon som kundedata og personopplysninger. Med gode sikkerhetstiltak vil sannsynligheten for at driften rammes bli redusert.

RETNINGSLINJER

Styringssystemet består av konsern-policy, konsernhandlingsregel og et sett med veiledninger for å støtte implementeringen.

Det er definert en egen sikkerhetsorganisasjon hvor konsernsjefen har det overordnede ansvaret. Konsernets 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 sikkerhet, som er basert på en anerkjent, internasjonal standard.

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

MÅL OG INDIKATORER

Arbeidet med informasjonssikkerhet bidrar til å redusere risiko for negative hendelser mot konsernet, kunder og samfunnet for øvrig. Sikkerhet og beredskap er ett av ti sentrale temaer i konsernets strategi, der satsingsområdene er å styrke styringen av sikkerhet, ytterligere styrke monitorering og hendelseshåndtering, øke kompetanse og bidra til bekjempelse av kriminalitet. Disse målene realiseres gjennom ulike tekniske og organisatoriske

tiltak, for eksempel økte kapabiliteter for deteksjon og respons, og sikring av kvaliteten på sikkerhetsarbeidet.

Se også GRI-indikator 418 om brudd på personvern, og les mer om dette i kapittel om «Sluttbrukere» på side 27.

Faktahefte:
Bærekraft i Posten

Innledning 2
 FNs bærekraftsmål 3
 Våre interesser 4

E Miljø (Environment)
 Klimaendringer 5
 Forurensning 7
 Biomangfold og økosystemer 9

S Mennesker (Social)
 Egne ansatte 10
 Sluttbrukere 27

G Selskapsledelse (Governance)
 Forretningsetikk 29
 Informasjonssikkerhet 32

► **Våre samarbeidspartnere 33**
 GRI-indeks 34
 Ekstern revisjon 39

Våre samarbeidspartnere



GRØNT LANDTRANSPORTPROGRAM

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftsmål	3
Våre interesser	4

E Miljø (Environment)

Klimaendringer	5
Forurensning	7
Biomangfold og økosystemer	9

S Mennesker (Social)

Egne ansatte	10
Sluttbrukere	27

G Selskapsledelse (Governance)

Forretningsetikk	29
Informasjonssikkerhet	32

Våre samarbeidspartnere

GRI-indeks	34
Ekstern revisjon	39

GRI-indeks

Posten Bring rapporterer i samsvar med GRI Standards 2021.
Perioden som er dekket er fra 1.1.2023-31.12.2023.

IR: Integrert årsrapport 2023
FH: Faktahefte: Bærekraft i Posten
LR: Lederlønnsrapport

Tittel - generelle indikatorer	Plassering	Utelatelse	Grunn til utelatelse	Forklaring
2-1 Informasjon om organisasjonen	IR 8, IR 9, IR 11, FH 2, FH 18			
2-2 Enheter som inngår i selskapets bærekraftsrapportering	FH 2			
2-3 Rapporteringsperiode og -frekvens og kontaktpunkt	FH 2			
2-4 Endring av tidligere rapportert informasjon	FH 2			
2-5 Ekstern revisjon	FH 39			
2-6 Aktiviteter, leverandørkjede, og andre forretningsforbindelser	IR 8, IR 11, IR 12, IR 15, IR 60, FH 2			
2-7 Ansatte	FH 18	Delvis utelatelse	Manglende informasjon	Har ikke statistikk for timelønnte vikarer
2-8 Arbeidere som ikke er ansatt		Utelatelse	Manglende informasjon	Vi har ikke hentet inn tall for arbeidere som ikke er ansatt. Vi jobber med å få bedre oversikt over dette frem mot neste rapporteringsperiode.
2-9 Styringsstruktur og -organisering	IR 55, IR 80, IR 86, IR 91-93, IR 95-96			
2-10 Nominasjon og utvelgelse til organisasjonens øverste beslutningsorgan	IR 91			
2-11 Øverste beslutningsorgan	IR 80			
2-12 Øverste beslutningsorgans rolle i håndtering av selskapets samfunnspåvirkning	IR 86, IR 89-90			
2-13 Delegering av ansvar for å håndtere selskapets samfunnspåvirkning	IR 86, IR 91-92			
2-14 Øverste beslutningsorgans rolle i bærekraftsrapporteringen	IR 16, IR 86			
2-15 Interessekonflikter	IR 91			
2-16 Kommunikasjon av kritiske forhold	IR 92-93			
2-17 Øverste beslutningsorgans kollektive kunnskap	IR 86, IR 91			

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftsmål	3
Våre interesser	4

E Miljø (Environment)

Klimaendringer	5
Forurensning	7
Biomangfold og økosystemer	9

S Mennesker (Social)

Egne ansatte	10
Sluttbrukere	27

G Selskapsledelse (Governance)

Forretningsetikk	29
Informasjonssikkerhet	32

Våre samarbeidspartnere

GRI-indeks	34
Ekstern revisjon	39

Tittel - generelle indikatorer	Plassering	Utelatelse	Grunn til utelatelse	Forklaring
2-18 Prosesser for å evaluere arbeidet til øverste beslutningsorgan	IR 86, IR 91			
2-19 Policyer for fastsettelse av lønn og goder	IR 92, LR 3, LR 7-11			
2-20 Prosesser for å fastsette lønn og goder	IR 92-93, LR 3, LR 6-9			
2-21 Forholdstall for godtgjørelser	FH 17	Delvis utelatelse	Manglende informasjon	Medianinntekt gjelder grunnlønn for ansatte i Posten Bring AS, ikke hele konsernet.
2-22 Redegjørelse for selskapets strategi for bærekraftig verdiskaping	IR 12-14, IR 81-83			
2-23 Selskapets forpliktelser	IR 59-62, IR 75			
2-24 Forankring av selskapets forpliktelser	IR 75-76			
2-25 Prosesser for å utbedre negative effekter	IR 75-76, IR 89-90, IR 92-93 og eget avsnitt under hvert vesentlige tema			
2-26 Mekanismer for å få råd om og adressere bekymringsverdige forhold	IR 68, IR 93, FH 31			
2-27 Overholdelse av lover og regler	IR 76			
2-28 Medlemskap av foreninger	FH 2			
2-29 Tilnærming til interessentengasjement	FH 4 og eget avsnitt under hvert vesentlige tema			
2-30 Tariffavtaler	IR 58			

Tittel - Temaindikatorer	Plassering	Utelatelse	Grunn til utelatelse	Forklaring
3-1 Prosess for å definere vesentlige tema	IR 16-17			
3-2 Liste over vesentlige tema	IR 17			
E1 Klimaendringer				
GRI 3 Vesentlige tema 2021				
3-3 Håndtering av tema	IR 22-30, FH 5-6			
GRI 305 Utslipp 2016				

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftsmål	3
Våre interesser	4

E Miljø (Environment)

Klimaendringer	5
Forurensning	7
Biomangfold og økosystemer	9

S Mennesker (Social)

Egne ansatte	10
Sluttbrukere	27

G Selskapsledelse (Governance)

Forretningsetikk	29
Informasjonssikkerhet	32

Våre samarbeidspartnere

GRI-indeks	34
Ekstern revisjon	39

Tittel - Temaindikatorer	Plassering	Utelatelse	Grunn til utelatelse	Forklaring
302-1 Energi (ny i 2023)	FH 6	Delvis utelatelse	Ikke relevant	Vi selger ikke energi. 302-1 d) er derfor ikke relevant for Posten Bring
305-1 Direkte utslipp av klimagasser (CO2e)	IR 24			
305-2 Energi - indirekte utslipp av klimagasser	IR 24			
305-3 Andre indirekte utslipp av klimagasser	IR 24			
305-4 Utslippsintensitet av klimagasser	IR 23	Delvis utelatelse	Manglende informasjon	Krav 2.7.2 utelates da vi ikke har gode utslippsdata per scope tilbake til 2012.
E2 Forurensning				
GRI 3 Vesentlige tema 2021				
3-3 Håndtering av tema	IR 30-31, FH 7-8			
305-7 Nitrogenoksid (NOX), svoveloksid (SOX), og andre signifikante utslipp til luft	FH 8	Delvis rapportering	Ikke relevant	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.
E4 Biomangfold og økosystemer				
GRI 304 Biodiversitet (nytt i 2023)				
3-3 Håndtering av tema	IR 32-36, FH 9			
304-2 Betydelige påvirkninger av aktiviteter, produkter og tjenester på biologisk mangfold	IR 32-35	Delvis rapportering	Manglende informasjon	Svarer ut 304-2 a (i., ii. og v.) og b.
S1 Egne ansatte - arbeidsforhold				
GRI 3 Vesentlige tema 2021				
3-3 Håndtering av tema	IR 52-55, FH 10-15			
GRI 401 Ansettelser 2016				
401-1 Nyansettelser og utskifting av personale	FH 14			
GRI 403 Helse, miljø og sikkerhet 2018				
403-1 - Styringssystem	FH 11			

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftsmål	3
Våre interesser	4

E Miljø (Environment)

Klimaendringer	5
Forurensning	7
Biomangfold og økosystemer	9

S Mennesker (Social)

Egne ansatte	10
Sluttbrukere	27

G Selskapsledelse (Governance)

Forretningsetikk	29
Informasjonssikkerhet	32

Våre samarbeidspartnere

GRI-indeks	34
Ekstern revisjon	39

Tittel - Temaindikatorer	Plassering	Utelatelse	Grunn til utelatelse	Forklaring
403-2 Fareidentifisering, risikovurdering og hendelsesetterforskning	FH 11			
403-3 Bedriftshelsetjeneste	FH 12			
403-4 Medarbeidernes medvirkning i HMS-arbeidet	FH 12			
403-5 HMS-opplæring	FH 12			
403-6 Fremme av arbeidstakernes helse	FH 12			
403-7 Forebygging og redusering av helse- og sikkerhetspåvirkning på arbeidsplassen	FH 13			
403-9 Arbeidsrelaterte skader	FH 13			
S1 Egne ansatte - Likebehandling og like muligheter for alle				
GRI 3 Vesentlige tema 2021				
3-3 Håndtering av tema	IR 55-59, FH 15-27			
GRI 405 Mangfold og like muligheter 2016				
405-1 Mangfold i styringsorganer og blant ansatte	IR 55, FH 16-17			
405-2 Forholdet mellom grunnlønn og godtgjørelse av kvinner i forhold til menn etter ansattkategori	FH 17			
GRI 406 Ikke-diskriminering 2016				
406-1 Antall tilfeller av diskriminering og tiltak iverksatt for dette	FH 19	Delvis rapportert	Manglende informasjon	Det jobbes med å innføre nye systemer som skal bidra til bedre statistikk på området.
GRI 404 Opplæring og utdanning 2016				
404-2 Programmer for ansattes kompetanseheving og omstilling	IR 58			
404-3 Andel av ansatte som har jevnlig evaluering- og utviklingssamtaler	IR 58	Delvis rapportert	Manglende informasjon	Konsernets løsning for oppfølgingsamtaler registrerer ikke kjønn eller ansattkategori, så andel ansatte er ikke tilgjengelig fordelt på disse.
S2 Ansatte i verdikjeden				
GRI 3 Vesentlige tema 2021				
3-3 Håndtering av tema	IR 59-69			
GRI 414 Sosial vurdering leverandører 2016				
414-1 Nye leverandører som ble vurdert for sosiale kriterier	IR 65			

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftsmål	3
Våre interesser	4

E Miljø (Environment)

Klimaendringer	5
Forurensning	7
Biomangfold og økosystemer	9

S Mennesker (Social)

Egne ansatte	10
Sluttbrukere	27

G Selskapsledelse (Governance)

Forretningsetikk	29
Informasjonssikkerhet	32

Våre samarbeidspartnere

GRI-indeks	34
Ekstern revisjon	39

Tittel - Temaindikatorer	Plassering	Utelatelse	Grunn til utelatelse	Forklaring
414-2 Negativ sosial påvirkning i leverandørkjeden og gjennomførte tiltak	IR 65-66	Delvis utelatelse	Manglende informasjon	Vi har ikke statistikk for antall avvik i henhold til 414-2 c
GRI 308 Miljøvurdering leverandører 2016				
308-1 Nye leverandører som ble vurdert for miljøkriterier	IR 66	Delvis utelatelse	Manglende informasjon	Vi har ikke statistikk for antall nye transport-leverandører som har signert egne miljøkrav
308-2 Negativ miljøpåvirkning i leverandørkjeden og gjennomførte tiltak		Ikke rapportert	Manglende informasjon	Vi jobber i 2024 med å utarbeide rutiner for å kunne ta ut statistikk for dette.
S4 Sluttbrukere				
GRI 3 Vesentlige tema 2021				
3-3 Håndtering av tema	IR 70-73, FH 27			
418-1: Bekreftede klager vedrørende brudd på kundens personvern	IR 73			
G1 Forretningsetikk				
GRI 3 Vesentlige tema 2021				
3-3 Håndtering av tema	IR 75-76, FH 29-31			
GRI 205 Antikorrupsjon 2016				
205-1 Virksomheter vurdert for korrupsjonsvirksomhet	IR 75-76, FH 29-31	Delvis rapportert	Manglende informasjon	Omtaler rutiner, men har ikke statistikk for antall.
205-2 Kommunikasjon om og opplæring i policyer og prosedyrer for antikorrupsjon	IR 75-76	Delvis rapportert	Manglende informasjon	Har ikke statistikk for antall, men redegjør for rutiner og at alle ansatte, ledere og partnere/leverandører (100 prosent) skal motta opplæring. Det utarbeides nytt kurs i system der det vil være mulig å hente ut denne typen statistikk.
205-3 Bekreftede korrupsjonshendelser og iverksatte tiltak	IR 76			
GRI 206 Anti-kompetitiv adferd 2016				
206-1 Juridiske reaksjoner på anti-kompetitiv adferd, antitrust og monopolpraksis	IR 76			
Informasjonssikkerhet				
GRI 3 Vesentlige tema 2021				
3-3 Håndtering av tema	IR 77, FH 32			

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftmål.....	3
Våre interessenter	4

E Miljø (Environment)

Klimaendringer	5
Forurensning	7
Biomangfold og økosystemer.....	9

S Mennesker (Social)

Egne ansatte	10
Sluttbrukere	27

G Selskapsledelse (Governance)

Forretningsetikk	29
Informasjonssikkerhet.....	32

Våre samarbeidspartnere

GRI-indeks

Ekstern revisjon



Til Styret i Posten Bring AS

UAVHENGIG REVISORS ATTESTASJONSUTTALELSE OM POSTEN BRING AS BÆREKRAFTSRAPPORTERING FOR 2023

Vi har utført et attestasjonsoppdrag som skal gi moderat sikkerhet for utvalgt bærekraftsinformasjon («Utvalgt informasjon») for rapporteringsperioden som ble avsluttet 31. desember 2023.

Konklusjon med moderat sikkerhet

Basert på de utførte handlinger beskrevet i denne uttalelsen og beviser vi har innhentet, har vi ikke blitt oppmerksom på forhold som gir oss grunn til å tro at den Utvalgte Informasjonen for året som ble avsluttet 31. desember 2023, slik beskrevet nedenfor, ikke i det alt vesentligste er utarbeidet i samsvar med Gjeldende kriterier.

Omfanget av vårt arbeid

Vi har utført et attestasjonsoppdrag med moderat sikkerhet i samsvar med internasjonal standard for attestasjonsoppdrag (ISAE) 3000 (Revidert) - «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon», utstedt av The International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) og våre avtalte standardvilkår.

Informasjonen som er omfattet av vårt attestasjonsoppdrag for året som ble avsluttet 31. desember 2023 er som følger:

Utvalgt informasjon	Gjeldende kriterier
GRI Index 2023 som presentert i Faktahefte	Rapportering i henhold til («in accordance with») GRI Standards, publisert av Global Reporting Initiative (globalreporting.org)

Deloitte AS
Dronning Eufemias gate 14
Postboks 221 Sentrum
NO-0103 Oslo
Norway

Tel: +47 23 27 90 00
Fax: +47 23 27 90 01
www.deloitte.no

Utvalgt informasjon	Gjeldende kriterier
Integrert årsrapport	Rapportering i tråd med Integrated Reporting Framework, publisert av IFRS Foundation (https://www.integratedreporting.org/)

Den Utvalgte Informasjonen presentert ovenfor må leses og forstås sammen med Gjeldende kriterier.

Iboende begrensninger

Vi har gjennomført et attestasjonsoppdrag med moderat sikkerhet om den Utvalgte informasjonen i det alt vesentlige er utarbeidet i samsvar med Gjeldende kriterier. Iboende begrensninger finnes i alle attestasjonsoppdrag.

Enhver struktur på internkontroll, uansett hvor effektiv den er, kan ikke eliminere muligheten for at misligheter eller utilsiktede feil kan oppstå og ikke blir avdekket, og siden vi benytter oss av stikkprøvebasert testing i attestasjonsoppdraget, er det ingen garanti for at misligheter eller utilsiktede feil, hvis slike er til stede, vil bli oppdaget.

Styret har ansvar for:

- Fastsette og etablere Gjeldende kriterier.
- Forberede, måle, presentere og rapportere den Utvalgte informasjonen i samsvar med Gjeldende kriterier.
- Utforme, implementere og vedlikeholde interne prosesser og kontroller som er relevante for utarbeidelsen av den Utvalgte informasjonen for å sikre at den ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, som følge av misligheter eller utilsiktede feil.

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), its global network of member firms, and their related entities (collectively, the “Deloitte organization”). DTTL (also referred to as “Deloitte Global”) and each of its member firms and related entities are legally separate and independent entities, which cannot obligate or bind each other in respect of third parties. DTTL and each DTTL member firm and related entity is liable only for its own acts and omissions, and not those of each other. DTTL does not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/about to learn more.

Deloitte Norway conducts business through two legally separate and independent limited liability companies; Deloitte AS, providing audit, consulting, financial advisory and risk management services, and Deloitte Advokatfirma AS, providing tax and legal services.

Registrert i Foretaksregisteret
Medlemmer av Den norske
Revisorforening
Organisasjonsnummer: 980 211 282

Faktahefte: Bærekraft i Posten

Innledning	2
FNs bærekraftmål	3
Våre interesser	4
E Miljø (Environment)	
Klimaendringer	5
Forurensning	7
Biomangfold og økosystemer	9
S Mennesker (Social)	
Egne ansatte	10
Sluttbrukere	27
G Selskapsledelse (Governance)	
Forretningsetikk	29
Informasjonssikkerhet	32
Våre samarbeidspartnere	33
GRI-indeks	34
► Ekstern revisjon	39

Deloitte.

Vårt ansvar

Vi er ansvarlige for:

- Planlegge og gjennomføre handlinger for å innhente tilstrekkelig og hensiktsmessig bevis for å kunne avgi en uavhengig attestasjonsuttalelse med moderat sikkerhet på den Utvalgte informasjonen.
- Kommunisere forhold som kan være relevante for den Utvalgte informasjonen til relevant part, herunder identifiserte eller mistanke om manglende overholdelse av lover, regler og forskrifter, misligheter eller mistenkte misligheter samt manglende objektivitet ved utarbeidelsen av den Utvalgte informasjonen.
- Rapportere vår konklusjon i en uavhengig attestasjonsuttalelse med moderat sikkerhet til styret.

Vår uavhengighet og kvalitetsstyring

Vi er uavhengige av selskapet slik det kreves i lov, forskrift og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av the International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene.

Vi anvender internasjonal standard for kvalitetsstyring (ISQM) 1 Kvalitetsstyring for revisjonsforetak som utfører revisjon og forenklet revisorkontroll av regnskaper samt andre attestasjonsoppdrag og beslektede tjenester, og opprettholder et omfattende system for kvalitetskontroll inkludert dokumenterte retningslinjer og prosedyrer vedrørende etterlevelse av etiske krav, faglige standarder og gjeldende lovmessige og regulatoriske krav.

Sentrale handlinger

Vi er pålagt å planlegge og utføre vårt arbeid for å adressere de områdene der vi har identifisert at vesentlig feilinformasjon kan oppstå i den Utvalgte informasjonen. De

Oslo, 21. mars 2024
Deloitte AS

Guro Magnetun Heimvik
statsautorisert revisor

side 2
Uavhengig revisors attestasjonsuttalelse -
Posten Bring AS

handlingene vi har utført er basert på vår profesjonelle skjønn og inkluderer blant annet en vurdering av hensiktsmessigheten av Gjeldende kriterier. Ved gjennomføringen av attestasjonsoppdraget har vi utført følgende handlinger knyttet til den Utvalgte informasjonen mot Gjeldende Kriterier:

- Gjennom forespørsler til relevante personer har vi opparbeidet en forståelse av Selskapet, dets kontrollmiljø, utvalgte prosesser og informasjonssystemer som er relevante for utarbeidelsen av den Utvalgte Informasjonen. Forståelsen skal være tilstrekkelig til å identifisere områder i den Utvalgte informasjonen hvor det er sannsynlig at vesentlig feilinformasjon kan forekomme, og danne grunnlag for utformingen og gjennomføringen av handlinger for å håndtere de identifiserte områdene og for å oppnå tilstrekkelig sikkerhet til å støtte en konklusjon med moderat sikkerhet.
- Gjennom forespørsler til relevante personer har vi opparbeidet en forståelse for selskapets interne prosesser som er relevante for den Utvalgte informasjonen, dataene som benyttes i utarbeidelsen av den Utvalgte Informasjonen, metodikken for innsamling og sammenstilling av dataene og prosessen for å utarbeide og rapportere den Utvalgte Informasjonen.
- Utført handlinger på stikkprøvebasis for å vurdere om den Utvalgte Informasjonen er sammenstilt og rapportert i samsvar med Gjeldende kriterier, inkludert kontroll av data mot kildedokumentasjon.

Arten, tidspunktet for og omfanget av handlinger som utføres på et attestasjonsoppdrag som skal gi moderat sikkerhet, er begrenset sammenlignet med det som er nødvendig på et attestasjonsoppdrag som skal gi betryggende sikkerhet. Følgelig er graden av sikkerhet som oppnås ved et attestasjonsoppdrag som skal gi moderat sikkerhet, betydelig lavere enn ved et attestasjonsoppdrag som skal gi betryggende sikkerhet.