

United Nations Global Compact Communication on Progress 2014



Íslandspóstur

Nafn fyrirtækis	Íslandspóstur
Heimilisfang	Stórhöfða 29 110 Reykjavík Ísland
Nafn tengils	Ólafur Finnbogason
Starfsheiti tengils	Fræðslustjóri
Sími tengils	+ 345 580 1338

Dagsetning	23. júní 2014
Dagsetning aðildar	20. júlí 2009
Fjöldi starfsmanna	1001 í janúar 2014
Atvinnugrein	Flutningar

Lýsing á starfsemi

Hlutafélagið Íslandspóstur hf. varð til þegar Pósti og síma var skipt upp í upphafi ársins 1998. Fyrirtækið er einn stærsti vinnuveitandi landsins með um 1000 starfsmenn. Það er ungt en byggir á sterkum rótum sem er samofin 230 ára sögu póstreksrar á Íslandi.

Hlutverk Íslandspósts er að veita áreiðanlega þjónustu fyrir fyrirtæki og einstaklinga á sviði dreifingar-, samskipta- og flutningalausna. Framtíðarsýn Íslandspósts er að fyrirtækið verði nýjunga- og tæknidrifið fyrirtæki sem svarar síbreytilegum þörfum viðskiptavina.

Dreifikerfi Póstsins nær til allra heimila og fyrirtækja landsins, þar af 99,5% fimm daga vikunnar. Pósthús og landpóstar veita viðskiptavinum alhliða pósthjónustu, óháð staðsetningu. Pósturinn starfar á alþjóðavísu með öðrum pósthjónustum og samstarfsfyrirtækjum um vörusendingar til og frá Íslandi og myndar þannig sterka tengingu við erlend dreifikerfi um allan heim.

Af hálfu stjórnenda Íslandspósts hefur margsinnis verið bent á mikilvægi þess að aðlagapósthjónustuna þörfum neytenda. Það þarf að gera með því að aðlagalög og reglur um pósthjónustu þörfum og væntingum þeirra sem þjónustunnar njóta. Samkvæmt könnunum, sem gerðar hafa verið á Íslandi sem og erlendis á undanförunum árum, er ljóst að í flestum iðnríkjum er alþjónustuskylða í pósthjónustu ekki í takt við þarfir viðskiptavina. Þar kemur skýrt fram að notendur pósthjónustunnar telja hraða sendinga skipta minna máli en lagt er upp með í lögum um pósthjónustu, þar sem gert er ráð fyrir fimm daga dreifingu í viku hverri. Enn fremur kemur þar fram að menn eru almennt ekki tilbúnir til þess að greiða það hærra verði að fá dreifingu alla virka daga ef í boði er ódýrari þjónusta annan eða þriðja hvern virkan dag. Það er því mikilvægt fyrir framtíð pósthjónustunnar að lög og reglur verði endurskoðaðar með það í huga að pósthjónustan taki mið af raunverulegum þörfum notenda, þannig að unnt verði að verðleggja hana í samræmi við þær þarfir.

Íslandspóstur stendur frammi fyrir krefjandi breytingum og áhugaverðum tækifærum. Gera má ráð fyrir að árituðum bréfum muni áfram fækka á næstu árum á sama tíma og rafrænum sendingum muni fjölga umtalsvert. Auk þeirrar umfangsmiklu fækkunar bréfa, sem orðið hefur undanfarin ár, er reiknað með 17% fækkun bréfa til ársins 2018. Með afnámi einkaréttar má gera ráð fyrir enn frekari fækkun bréfa í dreifingu Íslandspósts. Náistekkja að aðlagapósthjónustuna að breyttu rekstrarumhverfi leiðir það til verulegs rekstrarvanda og nauðvarnar á öllum sviðum þjónustunnar. Rétt viðbrögð í tíma, sem skila nauðsynlegum og eðlilegum hagnaði ásamt því að leggja grunn að uppbyggjandi viðskiptaþróun, geta skilað góðum ávinningi, bæði fyrir viðskiptavinum og eigendum Íslandspósts.

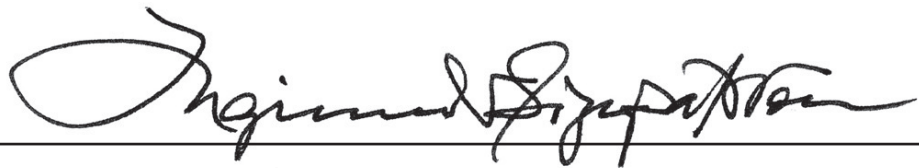
Íslandspóstur gegnir veigamiklu hlutverki í miðlun mikilvægra upplýsinga, gagna og vara til allra landsmanna og viðskiptavina þeirra hvar sem þeir eru á landinu. Þar að auki er Íslandspóstur í traustri samvinnu við pósthyriræki um allan heim, sem byggir í flestum tilvikum á margra áratuga samvinnu og þétttriðnu dreifikerfi nánast hvar í heimi sem er þar sem fólk er að finna. Starfsmenn Íslandspósts handleika dag hvern hundruð þúsunda póstsendinga og eru gæði þjónustunnar með því besta sem þekkist. Framlag þeirra er því afar mikils virði, hvort heldur sem er fyrir Íslandspóst eða viðskiptavini fyrirtækisins.

Yfirlýsing um áframhaldandi stuðning

Íslandspóstur hefur verið aðilli að alþjóðaverkefni Sameinuðu þjóðanna Global Compact frá árinu 2009. Yfir 12000 fyrirtæki og samtök í yfir 145 löndum eru aðilar að verkefninu en með þátttöku sinni skuldbinda þau sig til þess að stefna þeirra og starfshættir séu í samræmi við tíu alþjóðlega viðurkennd grundvallarviðmið er varða mannréttindi, vinnumál, umhverfismál og spillingu.

Með þátttöku í verkefninu geta fyrirtæki sem lykilaðilar hnattvæðingar stuðlað að því að markaðir, viðskipti, tækni og fjármál þróist á þann veg sem gagnast efnahagssvæðum og samfélögum hvar sem er. Með áframhaldandi aðild sinni að Global Compact vill Pósturinn styðja við það stefnumið að fyrirtæki ástundi ábyrga og réttláta starfshætti á öllum sviðum starfsemi sinnar.

Íslandspóstur



Ingimundur Sigurpálsson

Mannréttindi

Viðmið 1: Fyrirtæki styðja og virða vernd alþjóðlegra mannréttinda.

Viðmið 2: Fyrirtæki fullvissa sig um að þau gerist ekki meðsek um mannréttindabrot.

Skuldbinding okkar eða stefna

Í allri starfsemi sinni leggur Íslandspóstur áherslu á að almenn mannréttindi séu virt þar sem jafnrétti og gott siðferði er haft að leiðarljósi. Jafnframt er lögð áhersla á jákvætt vinnuumhverfi þar sem öryggi, heilsa og vellíðan starfsmanna er í fyrirrúmi. Ennfremur vill Íslandspóstur tryggja að fyrirtækið sé eftirsóttur og framsækinn vinnustaður þar sem leitast er við að gera starfsmönnum kleift að þróast í starfi og nýta hæfileika sína til fullnustu.

Stutt lýsing á ferlum og kerfum

Hin árlega öryggisvika var haldin í áttunda sinn dagana 4. – 8. nóvember 2013. Eins og alltaf var tilgangurinn með vikunni að tryggja að öryggi, aðbúnaður og hollustuhættir í starfsumhverfinu séu settir í forgrunn a.m.k. einu sinni á ári. Þar sem öryggisvörður og öryggistrúnaðarmaður voru til staðar á stærri vinnustöðum komu þeir beint að framkvæmd vikunnar. Í hverri öryggisviku hefur ávallt verið lögð áhersla á einhvern ákveðinn þátt á sviði heilsuverndar og öryggismála. Árin 2011 og 2012 var áherslan á fækkun vinnuslysa en frábær árangur hefur náðst á því sviði en árið 2012 var fjöldi vinnuslysa á hverja 100 starfsmenn 5,8 en 2013 voru þau komin niður í 3,9. Þó erfitt sé að fullyrða um ástæður þessa þar sem margar breytur geta haft áhrif á tíðni vinnuslysa eins og veður og færð, þá er ástæða til að ætla að herferð fyrirtækisins árið 2012 sem beindist að íbúum og því að þeir huguðu að aðgengi að heimilum sínum, hafi haft jákvæð áhrif.

Árið 2013 var áherslan á rétta líkamsbeitingu. Efni var sent á starfsstöðvar tengt málefni, m.a. leiðbeiningar um rétta líkamsbeitingu og sérfræðingar fóru á stærstu starfsstöðvar og leiðbeindu starfsmönnum eftir þörfum. Einnig aðstoðuðu þeir við að starfsaðstæður hentuðu þeirri vinnu sem unnin er á hverjum stað, stylltu t.d. stóla og borð á skrifstofu Íslandspósts.

Heilsupósturinn stóð fyrir ýmsum atburðum á árinu m.a. heilsufarsmælingum starfsmanna á vinnustað, fjallgöngu, erindi á vinnustöðum um hamingjuna og setti reglulega inn heilsufarstengda pistla á innranet Íslandspósts sem og í starfsmannablaðið.

Á öllum starfsstöðvum þar sem eru 10 starfsmenn eða fleiri, eru öryggistrúnaðarmaður (kosin úr röðum starfsmanna) og öryggisvörður (tilnefndur af fyrirtækinu). Alls hafa 66% þeirra sótt sérstakt tveggja daga námskeið Vinnueftirlitsins fyrir þessa aðila um öryggi- og heilsu á vinnustöðum. Öryggisvörður og öryggistrúnaðarmaður eiga að fylgjast í sameiningu með því að aðbúnaður, hollustuhættir og öryggi sé í samræmi við lög og reglur – og fylgt sé fyrirmælum Vinnueftirlitsins.

Aukin áhersla hefur verið á að allir starfsmenn fari í formlegt frammistöðumat hjá sínum yfirmanni einu sinni á ári. Einungis rúmlega 50% starfsmanna fór í frammistöðumat árið 2013 en þó tölur liggja ekki fyrir fyrir árið 2014 þá bendir allt til að nokkuð fleiri verði metnir en árið áður. Frammistöðumat er kjörið tækifæri fyrir starfsmann og yfirmann að ræða frammistöðu og almenna líðan starfsmannsins ásamt öðru sem viðkemur starfinu. Samfara nýrri verklagsreglu innan gæðahandbókar Íslandspósts var allt ferlið frá starfsamannaleit til starfsloka, endurskoðað og betrubætt. Þar er m.a. gætt að því við leit að nýjum starfsmönnum að þeir hafi þá þekkingu og getu sem þarf til að sinna viðkomandi starfi og að allir eigi tækifæri á að sækja um laus störf t.d. í gegnum ráðningarvef fyrirtækisins.

Ef uppi er grunur um einelti innan einhverrar starfsstöðvar Íslandspósts er hægt að vísa því til eineltisteymis fyrirtækisins. Í eineltisteyminu sitja þrír starfsmenn en hægt er að hafa samband við þá með því að hringja í sérstakt símanúmer eða senda tölvupóst á ákveðið tölvupóstfang. Vakin er athygli starfsmanna á eineltisteyminu með plakötum á starfsstöðvum og bæklingum.

Aðgerðir framkvæmdar á síðasta ári / áætlaðar á þessu ári

2013	2014
Öryggisvika	Öryggisvika – áhersla á starfstengda streitu.
Aukin áhersla á frammistöðumat.	Aukin áhersla á frammistöðumat.
Viðhorfskönnun meðal allra starfsmanna og viðbrögð.	Nokkrar styttri viðhorfskannanir meðal valdra starfsmanna.
Stöðug vinna að áhættumati.	
Rýmingaráætlanir á stærri vinnustöðum.	

Mælanlegur árangur

Heilsa og öryggi	2011	2012	2013
Fjöldi vinnuslysa með fjarveru starfsmanns í 1 dag eða meira.	51	63	41
Fjöldi vinnuslysa á 100 starfsmenn.	4,6	5,8	3,9
Veikindahlutfall í %.	5,7	5,4	5,5

Viðhorfskönnun (þátttaka 2013, 78%)	2007	2009	2011	2013
Almenn er ég ánægð(ur) í starfi mínu hjá Íslandspósti (% sem eru sammála).	83	85	84	86
Ég er ánægð(ur) með núverandi vinnuaðstöðu mína (% sem eru sammála).	74	77	79	78
Farið er eftir settum reglum um vinnuvernd og öryggismál á mínu vinnusvæði (% sem eru sammála).	67	77	77	82
Ég hef orðið fyrir einelti á mínum vinnustað á síðastliðnum 6 mánuðum (% sem eru sammála).	NA	NA	6	3,5
Á þessu ári hef ég farið í formlegt starfsmannasamtal hjá mínum yfirmanni þar sem við ræddum m.a. frammistöðu mína í starfi (% sem eru sammála).	NA	NA	NA	51

Vinnumarkaður

Viðmið 3: Fyrirtæki styðja við félagafrelsi og viðurkenna í raun rétt til kjarasamninga.

Viðmið 4: Fyrirtæki tryggja afnám allrar nauðungar- og þrælkunarvinnu.

Viðmið 5: Virkt afnám allrar barnavinnu er tryggt.

Viðmið 6: Fyrirtæki styðja afnám misréttis til vinnu og starfsvals.

Skuldbinding okkar eða stefna

Starfsfólk Íslandspóstss skal eiga kost á sveigjanlegum vinnutíma, hlutastörfum eða annarri hagræðingu vinnutíma, þar sem því verður við komið. Þannig skal starfsfólki auðveldað að samræma fjölskylduábyrgð og ábyrgð í starfi. Konum og körlum verði einnig gert kleift að minnka við sig vinnu tímabundið til að sinna fjölskylduábyrgð, s.s. umönnun sjúkra barna, maka og foreldra.

Við ákvörðun launa og fríðinda skal þess gætt að kynjunum sé ekki mismunað. Körlum og konum skulu greidd jöfn laun og skulu þau njóta sömu kjara fyrir jafn verðmæt og sambærileg störf. Taka skal tillit til kvenna vegna þungunar og barnsburðar.

Gott aðgengi og aðbúnaður fatlaðra starfsmanna skal tryggður á vinnustaðnum.

Stutt lýsing á ferlum og kerfum

Í upphafi árs 2014 skrifuðu Póstmannafélag Íslands og Íslandspóstur undir nýjan kjarasamning en hann gildir frá 1. febrúar 2014 til 28. febrúar 2015. Líkt og í undanförunum kjarasamningum var lögð áhersla á að hækka lægstu launin mest. Til að fylgja eftir samningunum og til að ræða önnur kjara- og starfstengd málefni, eru reglulegir fundir fulltrúa Póstmannafélagsins og fulltrúa Íslandspóst. Þannig myndast traust á milli aðila og málefni eru rædd af hreinskilni. Alls eru 96,7% starfsmanna í einhverju stéttarfélagi en rík hefur fyrir stéttarfélögum á Íslandi sem almennt eru öflug samtök sem vinna að sameiginlegum hagsmunum viðkomandi starfsmanna. Áhersla þeirra er á málefni eins og laun, starfsöryggi, frítíma og menntun.

Allir starfsmenn í stéttarfélagi skulu hafa aðgang að trúnaðarmanni en vinnustaðir kjósa trúnaðarmenn sem hafa það hlutverk að standa vörð um kjaraleg réttindi starfsmanna.

Nýr innrивefur Íslandspóstss veitir starfsmönnum aðgang að yfirgripsmiklum upplýsingum um starfsemi fyrirtækisins, ýmsum vefum og gagnaveitum ásamt því hvað er efst á baugi í starfseminni hverju sinni. Hann tengir starfsmenn sem eru dreifðir um allt landið með spjallsíðu og styrkir þannig bönd og eflir upplýsingamiðlun. Ein helsta breytingin frá fyrri innrивef er að starfsmenn geta farið inná hann hvar sem er í heiminum. Gamla innrивefinn var einungis hægt að skoða á vinnustað. Þetta gefur aukin tækifæri því einungis hluti starfsmanna vinnur að staðaldri við tölvur á vinnustað og hefur slæmt aðgengi að tölvu. Unnið er að því að fá starfsmenn til að fara reglulega inná innrивefinn og nota hann bæði sem félagslegt tæki til að efla samheldni starfsmanna ásamt því að nota hann sem eitt meginverkfæra í starfi.

Í nýrri stefnu Íslandspóstss er lögð meiri áhersla á það en áður að allir starfsmenn óháð því hvar á landinu þeir starfa, hafi aðgang að starfstengdri fræðslu. Í því sambandi er fyrirhugað að setja upp kennsluvef á haustmánuðum með fjölbreyttu fræðsluefni sem býður uppá þann möguleika að starfsmenn geta skoðað það hvenær sem er. Þangað er einnig hægt að setja inn upplýsingar um nýjar vörur eða þjónustur og hafa samskipti við starfsmenn á spjallrás til að ræða það frekar.

Með virkri jafnréttisáætlun Íslandspósts vill fyrirtækið tryggja jafna stöðu kynjanna eins og getið er í lögum og allir starfsmenn sitji við sama borð óháð kynferði, skoðana, aldurs, efnahags, trúarbragða, litarháttar, þjóðernis, kynhneigðar eða stöðu þeirra að öðru leyti.

Hin síðari ár hafa konur verið talsverður meirihluti starfsmanna. Allra síðustu ár hefur hinsvegar dregið úr þessum mun og kynjaskipting starfsmanna orðið jafnari. Árið 2010 voru konur 67% starfsmanna en eru nú 59%. Þetta á ekki við um kynjaskiptingu stjórnenda þar sem konur hafa verið og eru enn talsverður meirihluti stjórnenda eða 62% árið 2013, það sama og árið 2011.

Aðgerðir framkvæmdar á síðasta ári/áætlaðar á þessu ári

2013	2014
Núverandi kjarasamningar eru í gildi til loka október 2013.	Nýr kjarasamningur.
Nýr umsóknarvefur á vefsíðu Íslandspósts.	Nýr fjarnámsvefur með fjölbreyttu fræðsluefni og kennsluefni um nýjar vörur og þjónustur.
Opnun nýs innranets.	Efla nýtt innranet og fá fleiri starfsmenn til að fara inná það og nýta það efni sem þar er.

Mælanlegur árangur

Hjá Íslandspósti	2011	2012	2013
Starfsmenn			
- karlar (%)	38,7	38,0	41,5
- konur (%)	61,3	62,0	58,5
Stjórnendur			
- karlar (%)	38,0	39,0	38,0
- konur (%)	62,0	61,0	62,0
Starfsmenn í stéttarfélagi (%)	97,4	97,6	96,7

Viðhorfsskönnun (þátttaka 2013, 78%)	2007	2009	2011	2013
Ég óttast ekki um starfsöryggi mitt hjá Íslandspósti (% sem eru sammála)	NA	60	70	69

Umhverfi

Viðmið 7: Fyrirtæki styðja beitingu varúðarreglu í umhverfismálum.

Viðmið 8: Fyrirtæki hafi frumkvæði að því að hvetja til aukinnar ábyrgðar gagnvart umhverfinu.

Viðmið 9: Fyrirtæki hvetji til þróunar og nýtingar á umhverfisvænni tækni.

Skuldbinding okkar eða stefna

Íslandspóstur skuldbindur sig til að vinna með markvissum hætti að því að lágmarka umhverfisáhrif starfseminnar. Sem ábyrgur samfélagsaðili, virðir fyrirtækið lög og reglur varðandi frákast, orkunýtingu og vistvænar lausnir. Íslandspóstur leggur sitt af mörkum til að varðveita auðlindir með því að innleiða orkusparandi stefnu og endurvinnslustefnu ásamt því að stuðla að innkaupum og notkun á vörum sem eru endurunnar, endurvinnanlegar, endurnýtanlegar og endurnýjanlegar eða á annan hátt umhverfisvænar.

Stutt lýsing á ferlum og kerfum

Fyrirtæki og einstaklingar á Íslandi búa við endurnýjanlega orkugjafa. Raforkan fæst með vatnsaflsvirkjunum og húshitun með nýtingu jarðhita. Rafmagn og hiti eru almennt mjög ódýr í samanburði við önnur lönd og umhverfisáhrifin einskorðast við vinnslu orkugjafanna. Því hefur almennt ekki verið lögð sérstök áhersla á orkusparandi aðgerðir í rekstri Íslandspósts, þ.e. er varðar hita- og rafmagnsnotkun.

Áframhald hefur verið á innleiðingu umhverfisvænna farartækja við dreifingu. Undanfarin ár hefur orðið fjölgun á metanbílum í útkeyrslu sendinga og einnig hefur orðið fjölgun á umhverfisvænum farartækjum við dreifingu á höfuðborgarsvæðinu. Er þar um að ræða rafmagnsvespur af ýmsum gerðum en þó aðallega rafmagnshjól. Þeim fjölgaði um nálægt 10 stykki á árinu 2013. Mjög góð reynsla er af þessum farartækjum þó enn séu þreifingar hvaða farartæki henti best til framtíðar. Fjölgun metanbíla í útkeyrslu hefur haft þau áhrif að útblástur koltvísýrings hefur farið lækkandi undanfarin ár frá farartækjum Íslandspósts og stefnt er að frekar lækkun næstu árin. Keyptur verður einn rafmagnsbíll til prufu til notkunar í útkeyrslu haustið 2014.

Umhverfisnefnd Íslandspósts vinnur stöðugt að því að gera rekstur fyrirtækisins almennt umhverfisvænni. Í farvatninu er að setja upp og innleiða flokkun sorps á starfsstöðvum. All nokkrar starfsstöðvar hafa þegar tekið upp flokkun sorps en nú er ætlunin að innleiða það víðar. Það ferli getur tekið nokkurn tíma þar sem það þýðir að breyta þarf viðhorfi og hegðun starfsfólks

Aðgerðir framkvæmdar á síðasta ári/áætlaðar á þessu ári

2013	2014
Hlutfall metanbíla úr 19% í 21%.	Kaupa einn rafmagnsbíl sem tilraun til notkunar í útkeyrslu.
Innleiða ýmis verkefni á sviði umhverfismála eins og umhverfissvænni vörur og endurvinnslu.	Stefnt að flokkun sorps á stærstu starfsstöðvum.
Þróa frekar hvatningarkerfi til að fá bílstjóra til að aka af meiri ábyrgð.	
Gera frekari tilraunir með notkun rafmagnshjóla í bréfadreifingu. Nú eru 3 rafmagnshjól í notkun en áætlað að kaupa 10 hjól 2013/14.	Áframhaldandi aukning á rafmagnshjólum í dreifingu.
Mánaðarlegar mælingar á koltvísýringi sem hluti af mánaðarlegu yfirliti yfirstjórnar.	

Mælanlegur árangur

	2011	2012	2013
Metanbílar - allur bílaflotinn (%)	14	19	19
Bílar á nagladekkjum (%)	83	84	90
CO2 pr. km (gr) - meðaltal	229	225	208
Rafmagnshjól og vespur í bréfadreifingu	NA	3	12

Spilling

Viðmið 10: : Fyrirtæki vinni gegn hvers kyns spillingu, þar með talið kúgun og mútum.

Skuldbinding okkar eða stefna

Markmið siðareglna Íslandspósts er að setja siðferðilegan ramma fyrir alla starfsmenn sem byggir m.a. á gildum fyrirtækisins, trausti, vilja og framsækni. Skulu samskipti innan og utan fyrirtækis endurspegla gildin og vera opin og heiðarleg. Þannig er stuðlað að háum siðferðilegum viðmiðunum í öllum þáttum starfseminnar og jákvæðri fyrirtækjamenningu. Íslandspóstur sýnir ekki umburðarlyndi gagnvart spillingu eða annarri refsiverðri háttsemi.

Stutt lýsing á ferlum og kerfum

Með siðareglum Íslandspósts eru settar siðferðilegar reglur innan fyrirtækisins. Þær eru leiðbeinandi fyrir starfsmenn m.a. varðandi hegðun, framkomu og umgengni. Siðareglurnar ná til allra þátta í starfsemi Íslandspósts og allra starfsmanna fyrirtækisins.

Hjá fyrirtækinu viðurkennum við fjölbreytileika hvers annars og nýtum hann til góðs. Öll samskipti við samstarfsmenn og aðila utan fyrirtækisins, skulu vera opin og heiðarleg.

Íslandspóstur sýnir ekki umburðarlyndi gagnvart spillingu eða annarri refsiverðri háttsemi. Eftirlit með slíkri hegðun er liður í jákvæðri þróun fyrirtækisins. Með því að virða hvort annað, verkefni, viðskiptavininn og umhverfið tekst okkur að gera Íslandspóst að enn betra fyrirtæki. Með því að haga vinnulagi okkar í samhengi við grunngildi fyrirtækisins og með því að hegða okkur í samræmi við siðareglurnar, getum við stuðlað að háum siðferðilegum viðmiðunum í öllum þáttum starfseminnar.

Starfsmenn Íslandspósts eru skyldugir til að fara að lögum, reglum og innri verklagsreglum, sýna ábyrgð í starfi og sinna því af öryggi og samviskusemi. Starfsmaður skal sýna réttssýni, umgangast aðra með virðingu og sýna af sér góða hegðun í viðskiptum, gagnvart samstarfsmönnum sínum, sem og öðrum aðilum.

Starfsmaður má ekki, fyrir sína hönd eða annarra, taka á móti gjöfum, þóknun eða þiggja þjónustu sem er til þess ætluð að hafa áhrif á störf hans innan Íslandspósts. Þá er einnig átt við boð á atburði, í ferðir og annað sem greitt er af öðrum en fyrirtækinu.

Spillingu eða annarrar refsiverðrar háttsemi er jafnan mætt í formi uppsagnar eða brottvísunar. Meginreglan er sú að saknæm háttsemi er kærð til lögreglu.

Íslandspóstur ætlar að tryggja þjónustu í samræmi við viðskiptaskilmála Póstsins. Það er gert með því að innleiða og viðhalda virku gæðakerfi fyrir alla þætti starfseminnar. Íslandspóstur ætlar að ná fram öguðum vinnubrögðum, kerfisbundinni skoðun á verklagi, greiningu vandamála og stöðugri umbótavinnu með það að leiðarljósi að bæta sífellt árangur fyrirtækisins. Gæðastjórnunarkerfi Íslandspósts er vottað samkvæmt ISO 9001:2008 staðlinum.

Allir starfsmenn hafa aðgang að gæðahandbók Íslandspósts. Þannig tryggir fyrirtækið samræmda gæðaþjónustu við viðskiptavinum. Einnig eru vöktunar- og umbótaferli sífellt í gangi innan fyrirtækisins til að greina vandamál og ná sífellt betri árangri.

Meginregla fyrirtækisins er að leita tilboða um kaup á þjónustu með útboðum og ganga til samninga á grundvelli mats á hæfni bjóðenda.

Haldin er skrá yfir starfandi birgja og árlega meta forstöðumenn hvernig hver birgi hefur staðið sig og hvort þjónusta hans uppfylli þau skilyrði sem Íslandspóstur setur. Í niðurstöðu matsins leggur forstöðumaður til að samstarfi verði haldið áfram, því verði hætt eða leggur til nauðsynlegar aðgerðir svo framhald verði á samstarfi.