

# United Nations Global Compact Communication on Progress 2015



# 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 2015
Dagsetning aðildar	20. júlí 2009
Fjöldi starfsmanna	1024 í janúar 2015
Atvinnugrein	Flutningar

## Lýsing á starfsemi

Lögum samkvæmt er pósthjónusta á ábyrgð ríkisins. Íslandspóstur hefur samkvæmt rekstrarleyfi tekið að sér lagaskyldu ríkisins til þess að tryggja öllum landsmönnum pósthjónustu. Hlutverk Íslandspósts er samkvæmt samþykktum félagsins að veita áreiðanlega hjónustu fyrir fyrirtæki og einstaklinga á sviði dreifingar-, samskipta- og flutningalausna svo og á öðrum sviðum sem tengjast þeirri starfsemi. Meginsvið félagsins tengist þannig annars vegar bréfadreifingu og hins vegar vöruflutningum og vörusölu. Viðskiptamódel Íslandspósts byggist á því að skila eigendum viðunandi arði sem miðast við að hagnaður sé árlega um 10% af eigin fé og enn fremur að auka verðmæti fyrirtækisins með því að stuðla að arðbærum vexti.

Tap var á rekstri Íslandspósts á árinu 2014 og töluvert vantar upp á að rekstur félagsins skili þeim hagnaði sem arðsemissstefna þess gerir ráð fyrir. Með áframhaldandi magnminnkun áritaðra bréfa má búast við frekara tapi á rekstri Íslandspósts á næstu árum að óbreyttum kröfum í lögum og reglum um alþjónustu í póstdreifingu. Tapið mun aukast ár frá ári og rýra eigið fé félagsins ef ekki verður gripið til nauðsynlegra aðgerða sem háðar eru breytingum á lögum og reglum um pósthjónustu.

Hryggjarstykkið í rekstri Íslandspósts er dreifingarnetið sem byggist m.a. á áreiðanleika og hraða. Dreifingarnetið er í minnkandi mæli borið uppi af bréfasendingum og í vaxandi mæli af pakkasendingum. Árituðum bréfum hefur fækkað um 51% frá árinu 2000 en á sama tíma hefur heimilum og fyrirtækjum og þar með pósthúgum fjölgað umtalsvert. Þannig eykst kostnaður við dreifingarnetið jafnhliða því sem hann dreifist á færri bréf ef annað kæmi ekki til, svo sem fjölgun pakkasendinga og hagræðing í rekstri. Íslandspóstur hefur stofnað og keypt fyrirtæki í tengdum og virðisaukandi rekstri og gerst umboðsaðili fyrir nokkur sölu- og hjónustufyrirtæki. Tilgangur þess er að ná betri nýtingu á þeim rekstrarþáttum sem grunnstarfsemi Íslandspósts er byggð á.

Evrópusambandið hefur skilgreint netverslun sem einn af lykilþáttum í því að efla hagvöxt í Evrópu. Í árslok 2012 birti framkvæmdastjórn sambandsins tvær skýrslur um pakkahjónustu og voru þar sett fram fimm markmið um aukið framboð slíkrar hjónustu sem stefnt var á að ná fyrir mitt ár 2015. Íslandspóstur hefur í samvinnu við samstarfsaðila unnið að innleiðingu þeirra markmiða. Vonast er til þess að með því verði unnt að bjóða upp á viðtækari og betri hjónustu í pakkasendingum sem auðveldað getur til muna netverslun hér á landi, bæði innanlands og til og frá landinu.

Ekki er við því að búast að aukning í vörudreifingu og vöru- og hjónustusölu dugi til þess að mæta tekjutapi Íslandspósts vegna samdráttar í bréfasendingum og auknum kostnaði vegna lögbundinnar hjónustu. Auk hækkunar á burðargjaldi fyrir bréfasendingar, sem er lægst á Íslandi í samanburði við næstu nágrannalönd, hin norrænu ríkin, Bretland og Þýskaland, samkvæmt yfirliti, sem Póst- og fjarskiptastofnun Svíþjóðar (PTS) birti á síðasta ári, þá hafa stjórnendur Íslandspósts ítrekað bent á leiðir til þess að draga úr kostnaði sem nauðsynlegt er að ráðast í á næstu árum til þess að mæta frekari samdrætti í bréfadreifingu. Þar má nefna ákvörðun um dreifingu á bréfaþósti annan hvern virkan dag í stað dreifingar alla virka daga, kröfu um staðsetningu póstkassa á lóðamörkum, svo sem gert er í nágrannalöndum, svo og breytingu á afgreiðslukerfi

sem miðar að því að sinna póstafréiðslu með pósthól í ríkari mæli í stað þess að halda úti rekstri pósthúsa í núverandi mynd.

Á árinu 2014 voru innleiddar stefnuáherslur Íslandspóstis sem mótaðar voru af starfsmönnum og markaðar voru og samþykktar af stjórn félagsins á síðari hluta árs 2013. Þær voru settar fram í fimm meginliðum og taka þær mið af nánari kröfum um að (i) auka verðmæti fyrirtækisins til framtíðar, (ii) vaxa í innlendum og erlendum flutningum, (iii) mæta breyttum samskiptapörfum með rafrænni þjónustu, (iv) aðlaga dreifikerfi að minnkandi bréfamagni og (v) auka vöru- og þjónustusölu. Var meðal annars við það miðað að samhliða fækkun einkaréttarbréfa yrði leitast við að sækja fram á öðrum sviðum og vinna þannig gegn verulegum tekjusamdrætti.

Undanfarin ár hafa orðið miklar breytingar í starfsemi og starfsumhverfi Íslandspóstis. Fram undan eru frekari breytingar, ný tækifæri og miklar áskoranir. Stefnumótun fyrirtækisins er ætlað að tryggja hámarksárangur og vera starfsmönnum til leiðsagnar í þeim verkefnum sem framundan eru. Stjórn og starfsmenn Íslandspóstis hafa einsett sér að mæta þörfum viðskiptavina fyrirtækisins með því að efla og auka þjónustu þess á ýmsum sviðum. Á næstu árum verður sjónum fyrst og fremst beint að grunnrekstri og tengdum þjónustusviðum. Þar að auki þarf að vinna að breytingum á lögum og reglugerðum um pósthjónustu sem miða að því að laga þjónustu að þörfum viðskiptavina, auka hagræðingu og hafa augu opin fyrir nýjum tækifærum, nýjum samstarfsaðilum og samlegð við annan arðbæran rekstur. Þannig eru fjölmörg tækifæri til þess að þróa Íslandspóst í samræmi við ákvæði laga og samþykktir félagsins með hagsmuni viðskiptavina, starfsmanna og eigenda að leiðarljósi.

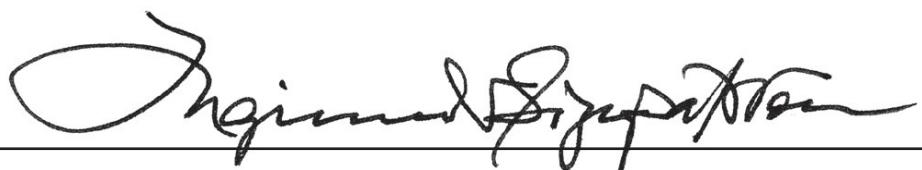
## Yfirlýsing um áframhaldandi stuðning

Íslandspóstur hefur verið aðili að alþjóðaverkefni Sameinuðu þjóðanna Global Compact frá árinu 2009. Með þátttöku sinni skuldbindur Íslandspóstur sig til þess að stefna hans og starfshættir séu í samræmi við tíu alþjóðlega viðurkennd grundvallarviðmið er varða mannréttindi, vinnumál, umhverfismál og spillingu.

Í skýrslunni er farið yfir helstu verkefni síðastliðins árs á sviði samfélagslegrar ábyrgðar hjá Íslandspósti og þá þætti starfseminnar sem snerta það svið sérstaklega. Ennfremur eru settar fram tölulegar upplýsingar sem sýna þróunina í ákveðnum þáttum og ættu að gefa glögga mynd af því hvernig málum er háttað hjá fyrirtækinu.

Íslandspóstur leggur metnað sinn í að hafa jákvæð áhrif á samfélagið. Aðildin að Global Compact er mikilvægur þáttur í því að skerpa áherslur í rekstrinum í átt til samfélagslegrar ábyrgðar auk þess að vera almennur stuðningur við þær áherslur að fyrirtæki almennt ástundi ábyrga og réttláta starfshætti.

Íslandspóstur



Ingimundur Sigurpálsson

## Um Íslandspóst

Árið 1776 gaf Kristján konungur VII. út tilskipun um að komið yrði á pósthúsum hér á landi. Tveimur árum seinna hófust reglulegar póstsíðingar milli Íslands og Danmerkur, ein ferð á ári.

Fyrstu íslensku frímerkin voru gefin út 1873 en þá var póstmálum á Íslandi komið undir sérstaka stjórn og fyrstu pósthúsin sett á stofn. Árið 1935 var póst- og símarekstur sameinaður undir merki Pósts og síma og hlutafélagið Íslandspóstur hf. varð til þegar Pósti og síma var skipt upp í upphafi ársins 1998.

Íslandspóstur 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 og með dreifikerfi sem nær til allra heimila og fyrirtækja landsins, þar af 99,5% fimm daga vikunnar. Pósthús og landpóstar veita viðskiptavinum alhliða póstpjónustu, óháð staðsetningu.

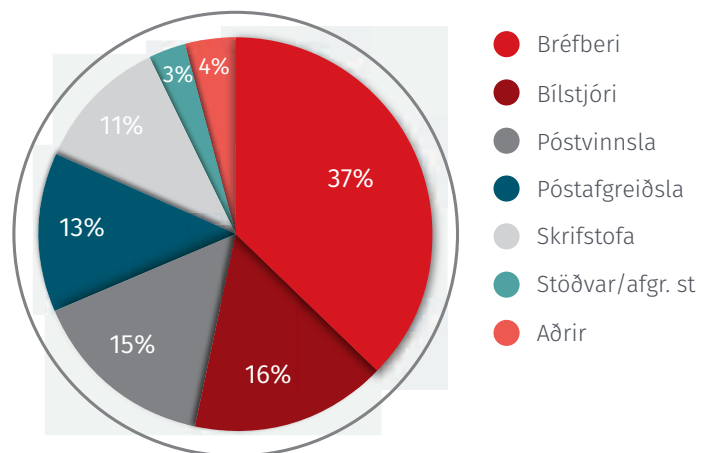
Hlutverk Íslandspósts er að veita áreiðanlega þjónustu fyrir fyrirtæki og einstaklinga á sviði dreifingar-, samskipta- og flutningalausna. Framtíðarsýnin er að fyrirtækið verði nýjunga- og tæknidrifið og svari síbreytilegum þörfum viðskiptavina.

Íslandspóstur starfar á alþjóðavísu með öðrum póstpjónustum og samstarfsfyrirtækjum um vörusendingar til og frá Íslandi og myndar þannig sterka tengingu við erlend dreifikerfi um allan heim.

### Pósturinn í tölum

- 1024 starfsmenn
- 1 póstmíðstöð
- 3 dreifingarstöðvar
- 62 afgreiðslustaðir
- 75 landpóstar
- 120 bílar í eigu Íslandspósts
- 209 póstkassar
- 60 milljón sendingar á ári
- 9000 tonn á ári

### Fjöldaskipting eftir störfum



# 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

Hjá Íslandspósti er leitast við að allir starfsmenn fyrirtækisins njóti sömu virðingar og hafi jöfn tækifæri til starfsframa. Allir starfsmenn sitja við sama borð óháð kynferði, skoðunum, aldri, efnahag, trúarbrögðum, litarhætti og þjóðerni, kynhneigð eða stöðu þeirra að öðru leyti.

Íslandspóstur vill ennfremur tryggja að fyrirtækið sé eftirsóttur og framsækinn vinnustaður þar sem starfsmönnum er gert kleift að þróast í starfi og nýta hæfileika sína til fullnustu. Fyrirtækið setur sér það markmið að samskipti starfsmanna einkennist af virðingu og trausti og að kjör starfsmanna séu ávallt samkeppnishæf. Áhersla er lögð á fjölskylduvæn gildi og að starfsfólki gefist kostur á sveigjanleika í starfi eftir því sem við verður komið. Jafnframt er lögð áhersla á góðan aðbúnað og öryggi starfsmanna og leitast við að leggja starfsmönnum til þann búnað sem best er til þess fallinn að þeir geti sinnt starfi sínu af kostgæfni.

## Stutt lýsing á ferlum og kerfum

### Heilsa og öryggi

Þó heilsa og öryggi starfsmanna Íslandspósts séu ávallt á oddinum, er lögð sérstök áhersla á þessi málefni í hinni árlegu öryggisviku að hausti. Árið 2014 var öryggisvikan í vikunni 20. – 24. október. Líkt og áður þá var sérstök áhersla lögð á ákveðið málefni sem að þessu sinni var starfstengd streita en hún er talin eitt helsta heilsufarsvandamál Vesturlanda og megin orsök fjarvista starfsmanna frá vinnu. Væntanlega verður unnið áfram með fyrirbyggjandi vinnu vegna starfstengdrar streitu á árinu 2015 í samræmi við áherslu The European Agency for Safety and Health at Work.

Sem sérstök verkefni á sviði heilsu og öryggis á árinu 2014 má nefna skyndihjálparnámskeið á stærstu vinnustöðum en slík námskeið eru haldin reglulega til að viðhalda þekkingu starfsmanna í skyndihjálp. Einnig má nefna fræðslu um starfstengda streitu, hamingjuna og hvar hana er að finna, mikilvægi hróss í andlegri heilsu, brunaæfingar og líkamsbeitingu. Auk beinnar fræðslu um heilsu og öryggi eru almenn öryggismál eins og yfirferð slökkvitækja og annarra eldvarna, í föstum skorðum á öllum starfsstöðvum Íslandspósts í gegnum samning við öryggisfyrirtæki. Þess utan er öflug upplýsingamiðlun á innrives og í starfsmannablaðinu undir merkjum Heilsupóstsins um fjölbreytt heilsutengd mál eins og næringu, hreyfingu og mikilvægi jákvæðs hugarfars. Ekki má heldur gleyma ókeypis heilsufarsmælingum starfsmanna á vinnustað þar sem boðið er uppá mælingu á þyngd, blóðfitu, BMI og blóðþrýstingi.

Vísbending um að áherslan hjá Íslandspósti á heilsu og öryggismál skili sér í ánægju starfsmanna með starfsaðstöðu sína er að árið 2009 sögðust 77% starfsmanna vera ánægðir með starfsaðstöðuna og 80% árið 2014. Þá hefur hlutfall þeirra sem telja að farið sé eftir reglum um öryggi og vinnuvernd á sínum vinnustað, einnig farið hækkandi eða úr 77% árið 2009 í 82% árið 2013.

Eftir að vinnuslysum fækkaði árið 2013 í 3,9 vinnuslys á hverja 100 starfsmenn úr 5,8 vinnuslysum á árinu 2012, fjölgaði þeim á ný árið 2014 í 4,6 vinnuslys á hverja 100 starfsmenn. Langflest vinnuslys verða þegar starfsmaður fellur við útburð og hafa því veður og færð gríðarmikil áhrif á tíðni fallslysa og slysatölur yfirleitt hjá Íslandspósti. Fallslys eiga sér stað utan vinnustaðarins og því erfitt að grípa til ráðstafana til að fækka þeim en það er einkum tvennt sem gert hefur verið sem fyrirbyggjandi aðgerðir. Annars vegar að hvetja starfsmenn í dreifingu til að nota mannbrodda í vetrarfærð og hins vegar að beina því til heimila að hafa aðgengi að póstlúgum sem best með því að moka snjó og salta. Verður þessum aðgerðum haldið áfram.

Íslandspóstur styrkir ýmis verkefni í samfélaginu með beinum fjárframlögum eða á annan hátt. Þar ber hæst að fyrirtækið er aðalstyrktaraðili Blóðbankans. Í því felst flutningur á blóði um allt land og stuðningur við gerð kynningarefnis og auglýsinga sem hvetja fólk til að gefa blóð. Önnur verkefni eru t.d. árlegt körfuboltamót ungra körfuboltamanna og sala á Bleiku slaufunni til styrktar krabbameinsrannsóknum.

## Stjórnun

Undanfarin ár hefur aukin áhersla verið lögð á að efla stjórnendur hjá Íslandspósti og samskipti þeirra við starfsmenn. Hefur þetta verið gert með aukinni fræðslu til stjórnenda og breytingu á verklagi þar sem auknar kröfur hafa verið gerðar til stjórnenda og þeim gerð fleiri verkfæri aðgengileg til að nota við stjórnun. Meðal verkfæra sem nýlega hafa verið tekin í notkun eru eyðublöð til að nota þegar leitað er að og tekin eru viðtöl við umsækjendur um starf. Eiga þau að auðvelda samanburð á milli starfsmanna og gera stjórnanda auðveldara að útiloka ómeðvitaða mismunun og ráða á hlutlægan hátt. Þannig hafa vinnubrögð við ráðningar orðið faglegri og réttlátari.

Eitt mikilvægasta tækið í stjórnun hjá Íslandspósti er frammistöðumat sem allir starfsmenn eiga að fara í á hverju ári. Í frammistöðumati ræða starfsmaður og yfirmaður frammistöðu og almenna líðan starfsmannsins ásamt öðru sem viðkemur starfinu eins og væntingar þeirra hvors til annars. Ennfremur eru hugmyndir og þarfir starfsmannsins til sí- og endurmenntunar ræddar og ákveðnar. Á árinu 2014 fóru 70% allra starfsmanna í frammistöðumat en markmiðið er að fjölga þeim enn frekar. Í þeim tilgangi m.a., stendur til að setja frammistöðumatið á rafrænt form en það er núna framkvæmt með útprentuðum eyðublöðum. Frammistöðumat á rafrænu formi gerir alla umsýslu auðveldari og eftirfylgni sömuleiðis. Þá verður einnig auðveldara að lesa úr niðurstöðum og nota þær. Á árinu 2013 fóru einungis 51% starfsmanna í frammistöðumat og í kjölfarið ákveðið að auka áherslu á að stjórnendur framkvæmdu matið á árinu 2014. Sú vinna hafði þau áhrif að um 70% starfsmanna fór í frammistöðumat á árinu sem verður að teljast umtalsverð aukning.

Einn liður í því að meta hæfni stjórnenda er að spyrja um viðhorf starfsmanna til þeirra í viðhorfsskönnunum. Þegar spurt er hvort starfsmenn séu ánægðir með næsta yfirmann sinn, svara 80% þeirra að þeir séu það.

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. Árlega koma nokkur mál inn til teymisins sem það vinnur og klárar eftir þeirri vinnureglu að mál skuli unnin eins fljótt og hratt og kostur er. Við vinnslu málanna kemur í ljós að ekki er alltaf um einelti að ræða heldur samskiptavandamál. Sterk vísbending um að unnið sé vel að forvörnum í eineltismálum er að árið 2011 sögðu 6% starfsmanna sig hafa orðið fyrir einelti en sú tala var komin niður í 3,5% árið 2013.

## Aðgerðir framkvæmdar á síðasta ári / áætlaðar á þessu ári

2014	2015
Öryggisvika – áhersla á starfstengda streitu.	Öryggisvika – áframhaldandi áhersla á starfstengda streitu
Aukin áhersla á frammistöðumat.	Setja frammistöðumat á rafrænt form til að auðvelda alla framkvæmd og úrvinnslu.
Nokkrar styttri viðhorfsskannanir meðal valdra starfsmanna.	Viðhorfsskönnun meðal allra starfsmanna, úrvinnsla og viðbrögð.
	Sérstakt átak í að fá íbúa til að tryggja gott aðgengi að heimilum sínum að vetri til.

## Mælanlegur árangur

Heilsa og öryggi	2012	2013	2014
Fjöldi vinnuslysa með fjarveru starfsmanns í 1 dag eða meira.	63	41	48
Fjöldi vinnuslysa á 100 starfsmenn.	5,8	3,9	4,6
Veikindahlutfall í %.	5,4	5,5	5,9

Viðhorfsskönnun (þátttaka 2013, 78%)	2009	2011	2013	2014
Almenn er ég ánægð(ur) í starfi mínu hjá Íslandspósti (% sem eru sammála).	85	84	86	83
Ég er ánægð(ur) með núverandi vinnuaðstöðu mína (% sem eru sammála).	77	79	78	80
Farið er eftir settum reglum um vinnuvernd og öryggismál á mínu vinnusvæði (% sem eru sammála).	77	77	82	NA
Ég hef orðið fyrir einelti á mínum vinnustað á síðastliðnum 6 mánuðum (% sem eru sammála).	NA	6	3,5	NA
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	51	70

## Vinumarkaður

**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 Íslandspósts 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 gildi frá 1. febrúar 2014 til 28. febrúar 2015. Líkt og í undanförunum kjarasamningum var lögð áhersla á að hækka lægstu launin mest. Nú standa kjaraviðræður yfir og má búast við að skrifað verði undir nýjan kjarasamning seinni hluta júní 2015.

Til að fylgja eftir samningunum og til að ræða önnur kjara- og starfstengd málefni, eru reglulegir fundir fulltrúa Póstmannafélagsins og fulltrúa Íslandspósts. Þannig myndast traust á milli aðila og málefni eru rædd af hreinskilni. Alls eru 98,5% starfsmanna Íslandspósts í einhverju stéttarfélagi en rík hefð er fyrir stéttarfélögum á Íslandi og stéttarfélagsaðild er almenn með launamanna.

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

## Upplýsingamiðlun

Starfsemi Íslandspósts er dreifð um allt land. Fjölbreyttar upplýsingar þurfa að berast starfsmönnum t.d. er varða þjónustu og vörur fyrirtækisins. Að auki þurfa gamlir sem nýir starfsmenn að fá fræðslu um starfsemina eða annað til að eflast í starfi. Helstu leiðir til að koma upplýsingum og fræðslu til starfsmanna, hafa verið í gegnum innrífefinn og með tölvupósti. Þessar leiðir henta misvel og erfitt er að fylgjast með hvort upplýsingar komast til skila eða að allir fái þá fræðslu sem þeim ber.

Til að efla miðlun upplýsinga og fræðslu eru tvö verkefni í gangi. Annars vegar er um að ræða að efla og bæta innrífefinn. Hugmyndin er að gera hann notendavænni þannig að auðveldara sé að nálgast þær yfirgripsmiklu upplýsingar sem þar eru um starfsemi fyrirtækisins og ennfreður að efla samskiptakerfi vefsins til að auðvelda starfsmönnum að miðla upplýsingum og þekkingu sín á milli. Með væntanlegum breytingum eru einnig bundnar vonir við að fleiri starfsmenn fari reglulega inná innrífefinn en það hefur nokkuð vantað uppá það.

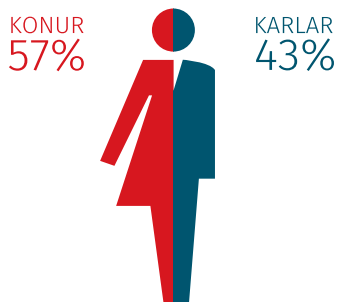
Hitt verkefnið sem er í gangi til að efla upplýsingamiðlun og fræðslu, er hönnun og uppsetning á fjarnámsvef. Á honum verður fjölbreytt fræðsluefni ásamt upplýsingum um nýjar vörur og þjónustur og ennfreður verður hægt að hafa samskipti við starfsmenn á spjallrás til að ræða málin frekar. Með fjarnámsvefnum aukast til mikilla muna möguleikar starfsmanna utan höfuðborgarsvæðisins til að sækja sér þekkingu og fræðslu ýmskonar.

## Jafnrétti

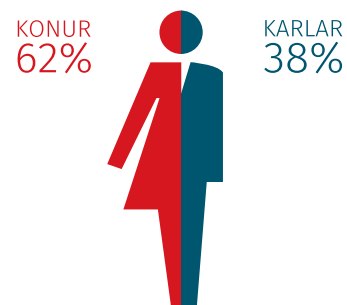
Með virkri jafnréttisáætlun Íslandspósts vill fyrirtækið tryggja jafna stöðu kynjanna eins og getið er í lögum og allir starfsmenn sitji við sama borð óháð kynferði, skoðana, aldurs, efnahags, trúarbragða, litarháttar, þjóðernis, kynhneigðar eða stöðu þeirra að öðru leyti.

Hin síðari ár hefur kynjaskipting starfsmanna orðið stöðugt jafnari. Árið 2010 voru konur 67% starfsmanna en 57% árið 2014. Kynjaskipting stjórnenda hefur hins vegar breyst ákaflega lítið undanfarin ár en konur hafa verið rúm 60% stjórnenda.

### Kynjahlutfall starfsmanna



### Kynjahlutfall stjórnenda



Nú stendur yfir skoðun á því hvort innleiða eigi jafnlaunastaðal hjá Íslandspósti. Með innleiðingu staðalsins væru teknar upp skipulagðar aðferðir til að vinna að því að tryggja jöfn kjör til kvenna og karla fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.



## Aðgerðir framkvæmdar á síðasta ári/áætlaðar á þessu ári

2014	2015
Nýr kjarasamningur.	Nýr kjarasamningur.
Nýr fjarnámsvefur með fjölbreyttu fræðsluefni og kennsluefni um nýjar vörur og þjónustur.	Þróa frekar nýjan fjarnámsvef með fjölbreyttu fræðsluefni og kennsluefni um nýjar vörur og þjónustur.
Efla innrивefinn og fá fleiri starfsmenn til að fara inná hann og nýta það efni sem þar er.	Undirbúningur að nýjum innrивef. Skoðun á innleiðingu jafnlaunastaðals.

## Mælanlegur árangur

Hjá Íslandspósti	2012	2013	2014
<b>Starfsmenn</b>			
- karlar (%)	38	41,5	43
- konur (%)	62	58,5	57
<b>Stjórnendur</b>			
- karlar (%)	39	38	38
- konur (%)	61	62	62
Starfsmenn í stéttarfélagi (%)	97,6	96,7	98,5

Viðhorfsskönnun (þátttaka 2013, 78%)	2009	2010	2013	2014
Ég óttast ekki um starfsöryggi mitt hjá Íslandspósti (% sem eru sammála)	60	70	69	NA

## 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.

## Umhverfisvæn farartæki

Líkt og undanfarin ár hefur áhersla verið á að fjölga umhverfisvænum farartækjum í dreifingu. Nú er svo komið að 21% allra bíla Íslandspósts eru metanbílar. Hefur það haft í för með sér umtalsverða lækkun í útblæstri koltvísýrings en hún hefur farið úr 225 CO<sub>2</sub> pr. km (gr.) að meðaltali árið 2012 í 187 CO<sub>2</sub> pr. km árið 2014. Gera má ráð fyrir að útblástur fari áfram lækkandi næstu ár þar sem stefnt er að frekari notkun rafmagnsbíla en einn rafmagnsbíll er nú í notkun og búið að panta fjóra til viðbótar.

Hlutfall bíla í eigu Íslandspósts á nagladekkjum hefur farið lækkandi undanfarin ár sem hefur í för með sér minnkun á svifryki sem er aðallega afurð bæjarumferðar. Bent hefur verið á að hvert nagladekk framleiði 100 sinnum meira svifryk en óneglt dekk og því mikill umhverfislegur ávinningur í fækkun nagladekkja. Árið 2012 voru 84% bíla Íslandspósts á nagladekkjum að vetri til en árið 2014 voru þeir komnir niður í 72%.

Rafmagnsvespur og rafmagnshjól eru þau umhverfisvænu farartæki sem notuð eru við almenna póstdreifingu á höfuðborgarsvæðinu. Reynslan af þeim er mjög góð og verða þau notuð áfram. Óljóst er hvort og þá hvenær notkun á þessum farartækjum verður aukin.

## Endurvinnsla sorps

Umhverfisnefnd Íslandspósts vinnur stöðugt að því að gera rekstur fyrirtækisins almennt umhverfisvænni. Flokkun sorps og endurvinnsla á sorpi hefur verið innleidd á fjölmörgum starfsstöðvum en ekki liggur fyrir hvort og þá hvenær eigi að innleiða flokkun og endurvinnslu á sorpi á öllum starfsstöðvum Íslandspósts. Umhverfisnefnd mun samt sem áður hafa þetta verkefni á dagskrá sinni áfram.

## Aðgerðir framkvæmdar á síðasta ári/áætlaðar á þessu ári

2014	2015
Kaupa einn rafmagnsbíl sem tilraun til notkunar í útkeyrslu.	Kaupa fjóra rafmagnsbíla til útkeyrslu.
Stefnt að flokkun sorps á stærstu starfsstöðvum.	Áframhaldandi innleiðing á flokkun sorps og endurvinnslu á sorpi á stafsstöðvum.
Áframhaldandi aukning á rafmagnshjólum í dreifingu.	

## Mælanlegur árangur

	2012	2013	2014
Metanbílar – allur bílaflotinn (%)	19	19	21
Bílar á nagladekkjum (%)	84	90	72
CO2 pr. km (gr.) - meðaltal	225	208	187
Rafmagnshjól og vespur í bréfadreifingu	3	12	12

## Gegn spillingu

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

## Skuldbinding okkar eða stefna

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.

Fyrri hluta árs 2015 hlaut Íslandspóstur viðurkenningu sem fyrirmyndarfyrirtæki í stjórnarháttum eftir að hafa undirgengist formlegt mat á starfsháttum stjórnar og stjórnenda fyrirtækisins. Það eru Rannsóknarmiðstöð í stjórnarháttum við Háskóla Íslands, Viðskiptaráð Íslands, Samtök atvinnulífsins og Nasdaq OMX sem veita viðurkenninguna.

## Íslandspóstur er ábyrgur vinnuveitandi

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

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.

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

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.

## **Kaup á vörum og þjónustu**

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.

## **Gjafir og boð**

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.

## **Spilling og refsivert athæfi**

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, verkefnin, 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.

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