

# United Nations Global Compact Communication on Progress 2016



# Íslandspóstur

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

**Dagsetning** 22. júní 2016  
**Dagsetning aðildar** 20. júlí 2009  
**Fjöldi starfsmanna** 1056 í janúar 2016  
**Atvinnugrein** Flutningar

## Lýsing á starfsemi

Tap varð á rekstri Íslandspósts á árinu 2015 í stað hagnaðar eins og fjárhagsáætlun ársins gerði ráð fyrir. Meginforsendur fjárhagsáætlunar ársins gengu þó eftir að öðru leyti en því að verðbreytingar á einkaréttarbréfum, sem nauðsynlegar voru til þess að standa undir alþjónustuskyldu, og fækkun dreifingardaga í dreifbýli vegna fækkunar bréfasendinga náðu ekki fram að ganga eins og áætlað var. Þetta var þriðja tapár félagsins í röð og það fjórða á síðastliðnum fimm árum.

Almennt má segja að rekstur Íslandspósts hafi að öðru leyti gengið vel á árinu 2015. Margir samverkandi þættir höfðu jákvæð áhrif á reksturinn. Þar má til dæmis nefna lækkun aksturskostnaðar á meginflutningaleiðum með eigin rekstri í stað útivistunar á þeirri þjónustu, lækkun eldsneytiskostnaðar og lækkun afgreiðslukostnaðar með breyttu fyrirkomulagi á söfnun og afhendingu sendinga. Auk þess náðust gæðaviðmið fyrirtækisins í öllum aðalatriðum. Ennfremur má nefna aukna flutninga bæði innanlands og til og frá útlöndum vegna vaxandi netverslunar, aukna sérþjónustu í flutningum sem og aukna vöru- og þjónustusölu. Þar að auki gekk rekstur dótturfélaga vel og skilaði félaginu ágætri afkomu.

Um 59% af tekjum Íslandspósts er aflað á svokölluðum samkeppnismarkaði, en í því sambandi er vert að hafa í huga að samkeppnisaðilar hafa eðlilega ekki sýnt því áhuga að sinna nema þeim hluta þess markaðar þar sem tekjur eru meiri en kostnaður og ágóðavon er fyrir hendi. Íslenska ríkið ber lögum samkvæmt ábyrgð á því að halda uppi tiltekinni pósthjónustu, svonefndri alþjónustu, sem nær til bréfa- og pakkasendinga allt að 20 kg og hefur samhliða því einkarétt á dreifingu áritaðra bréfa undir 50 g. Íslandspósti hefur samkvæmt rekstrarleyfi verið falið að sinna þeim rekstri, en undanfarin ár hafa stjórnendur fyrirtækisins ítrekað vakið athygli stjórnvalda á óásættanlegri afkomu og fyrirsjáanlegum stigvaxandi vanda pósthjónustunnar ef ekki verður gripið til viðeigandi ráðstafana. Ástæðu slíkrar rekstrarafkomu má rekja til fækkunar bréfa innan einkaréttar á sama tíma og lögbundið dreifinet pósthjónustunnar hefur stækkað með tilheyrandi kostnaði. Þannig hefur magn einkaréttarbréfa dregist saman um 51% á síðustu tíu árum. Þrátt fyrir þann mikla samdrátt hefur lögbundin krafa um þjónustu haldist óbreytt og hefur kostnaður við þjónustuna aukist á sama tíma vegna stækkunar dreifikerfis með 16% fjölgun íbúða- og atvinnuhúsnæðis. Hagnaði af einkarétti hefur verið ætlað að standa undir kostnaði við alþjónustu að því marki, sem tekjur hennar hafa ekki hrokkið til. Síðastliðin ár hefur raunin verið sú, að þrátt fyrir verulega hækkun burðargjalda hafa tekjur af dreifingu bréfa í einkarétti vart staðið undir kostnaði við þá þjónustu. Því hefur töluvert vantað upp á fjármögnun alþjónustu á þeim hluta pósthjónustunnar sem öllum er opin en enginn utan Íslandspósts hefur sýnt áhuga á að sinna.

Veruleg þörf er á endurskoðun laga um pósthjónustu, sem opnar fyrir möguleika á því að þjónustan geti þróast í samræmi við óskir viðskiptavina m.a., um hraða, tíðni, gæði og verðlagningu. Það er því fagnaðarefni að innanríkisráðherra hafi nú kynnt til umsagnar drög að frumvarpi til nýrra laga um pósthjónustu. Þar er lagt upp með það almenna markmið að tryggja hagkvæma, virka og áreiðanlega þjónustu með því að auka frjálsræði á pósthjónustu samhliða því að einfalda og draga úr eftirliti með þjónustunni. Slíkt verður ekki gert með stífari reglusetningu og hertu eftirliti, heldur með opnun markaða og skýrum leikreglum varðandi þann takmarkaða þátt þjónustunnar sem íslenska ríkið vill og ætlar að tryggja samhliða afnámi einkaréttar.

Mikilvægt er að við setningu nýrra laga liggi fyrir kostnaðarmat á fjárhagslegri byrði vegna alþjónustu. Þannig hefur löggjafinn möguleika á því að meta saman annars vegar umfang þeirrar alþjónustu, sem hann ákveður, og hins vegar kostnað vegna hennar, en gera verður ráð fyrir því að fjárveiting fyrir þeirri þjónustu verði tryggð úr ríkissjóði. Búast má við því að bréfamagn og tekjur af bréfadreifingu fari enn minnkandi á komandi árum. Má ætla að lítill áhugi verði á því í stöðugt vaxandi samkeppni um takmarkað skattfé ríkisins að það verði nýtt í niðurgreiðslu á pósthjónustu.

Nú um tveggja ára skeið hafa starfsmenn Íslandspóstss unnið eftir skýrum stefnuáherslum, sem mótaðar voru af starfsmönnum en markaðar og samþykktar af stjórn félagsins. Mikill og góður árangur hefur náðst með því starfi og er ljóst að umbreyting félagsins úr bréfafyrirtæki, sem einnig dreifði smápökkum, yfir í vörudreifingarfyrirtæki, sem jafnframt dreifir bréfum, hefur rennt styrkum stoðum undir rekstur Íslandspóstss og treyst rekstargrundvöll fyrirtækisinstil framtíðar. Nýliðið rekstrarár einkenndist af því að aðlag dreifikerfi Íslandspóstss að minnkandi bréfamagni og á hinn bóginn að mæta auknum verkefnum á flutningasviði. Þannig hefur markvisst verið unnið að því að þróa rekstur félagsins í samræmi við óskir viðskiptavina.

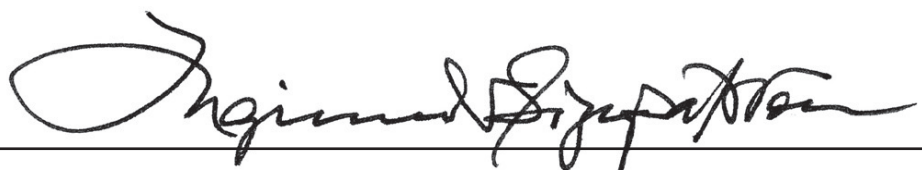
## Yfirlýsing um áframhaldandi stuðning

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

Íslandspóstur á rætur sínar að rekja til ársins 1776 þegar Kristján konungur VII. gaf út tilskipun um að komið yrði á pósthúsum á Íslandi. Tveimur árum seinna hófust reglulegar póstsiglingar milli Íslands og Danmerkur, ein ferð á ári.

Fyrstu pósthúsin opnuð árið 1873 en þá var póstmálum á Íslandi komið undir sérstaka stjórn. 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.

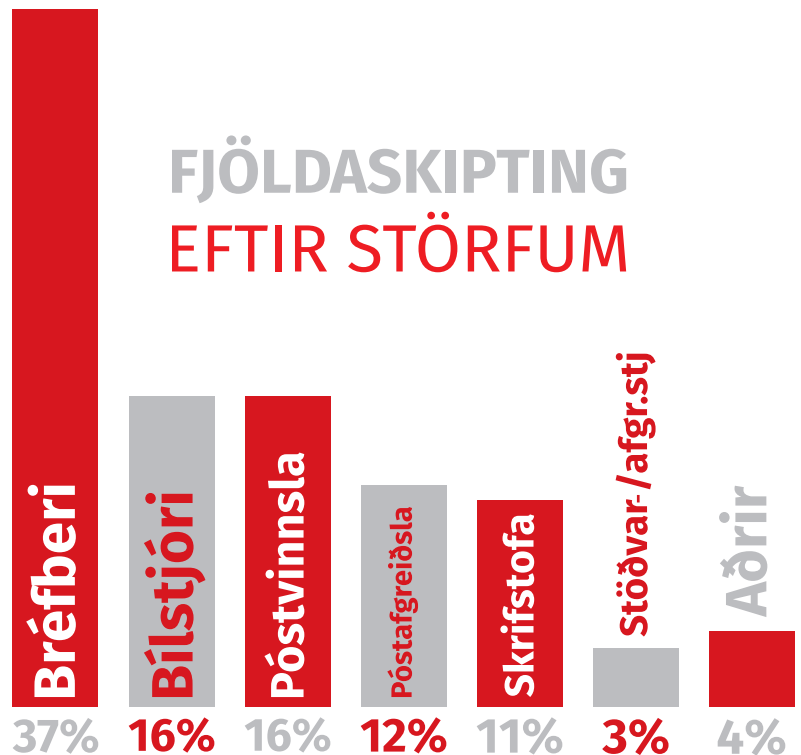
Íslandspóstur er einn stærsti vinnuveitandi landsins með um 1000 starfsmenn og dreifikerfið nær til allra heimila og fyrirtækja landsins, þar af 95% fimm daga vikunnar.

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 pósthjónustum og samstarfsfyrirtækjum um vörusendingar til og frá Íslandi og myndar þannig sterka tengingu við erlend dreifikerfi um allan heim.

### Pósturinn í tölum

- 1056 starfsmenn
- 61 starfsstöð
- 71 landpóstar
- 130 bílar í eigu Íslandspósts
- 195 póstkassar
- 60 milljón sendingar á ári
- 9000 tonn á ári



# 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

Árið 2015 voru 10 ár síðan fyrsta öryggisvika Íslandspósts var haldin en hún hefur nú unnið sér fastan sess í starfsemi fyrirtækisins á haustmánuðum. Öryggismál og önnur heilsutengd málefni hafa ávallt verið í forgrunni í vikunni og sérstök áhersla lögð á ákveðinn þátt hverju sinni. Að þessu sinni var sérstök áhersla lögð á stórar sendingar og vinnulag og tæki þeim tengdum. Ástæðan fyrir því er að mikil áhersla er hjá fyrirtækinu að auka magn stærri sendinga og því mikilvægt að hugað sé að því vinnulagi og þeim tækjum sem notuð eru í tengslum við stórar sendingar.

Af öðrum helstu verkefnum á sviði heilsu- og öryggismála má nefna námskeið um líkamsbeitingu sem var tengt beint við fyrrgreinda áherslu um að auka magn stærri sendinga, fræðsluerindi læknis um karla og krabbamein, erindi sálfræðings um núvitund þar sem sérstaklega var vakin athygli á því hvernig hún getur hjálpað okkur til að minnka slyshættu með því að taka betur eftir umhverfinu auk skyndihjálparnámskeiðs. Þá tók Íslandspóstur þátt í verkefninu Hjólað í vinnuna sem haldið er á vegum Íþrótt- og Ólympíusambands Íslands þar sem hvatt er til að starfsmenn hjóli til vinnu í um tvær vikur að vori. Í sigurliði innan fyrirtækisins, voru 10 starfsmenn sem að meðaltali hjóluðu 225 km á þessum tveimur vikum. Einnig má nefna að Íslandspóstur greiðir fyrir þátttöku starfsmanna í Kvennahlaupi ÍSÍ sem fer fram árlega víðsvegar um landið.

Auk beinnar fræðslu um heilsu- og öryggismál 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 innríf 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.

Til að meta viðhorf starfsmanna til starfsaðstæðna er spurt um það í árlegri viðhorfsskönnun. Í könnunum undanfarinna ára hafa um 80% starfsmanna sagst vera ánægðir með starfsaðstöðuna. Það sama má segja um þá sem segja að farið sé eftir settum reglum um vinnuvernd og öryggismál á sínu vinnusvæði en þeir hafa verið um 80% sömuleiðis.

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.

Þrátt fyrir að stöðugt sé verið að leita leiða til að vinna gegn vinnuslysum, hefur þeim farið fjölgandi undanfarin ár, úr 3,9 vinnuslysum á hverja 100 starfsmenn árið 2013 í 6,0 árið 2015. Eins og ávallt eru það fallslys við dreifingu sem eru langalgengust en þar spilar veður og færð stóra rullu.

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 til að fyrirbyggja þau. 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.

Það nýjasta til að vinna gegn vinnuslysum, er að hannað var eyðublað til að greina betur aðstæður og ástæður slyssins en það er hinn slasaði eða hans yfirmaður sem fylla það út og senda til starfsmannasviðs. Þar skal tilgreina slyssstað, nánar um atvik, aðstæður (t.d. hálka, rigning, möl) og hvaða öryggisbúnað starfsmaðurinn var með. Eyðublaðið er tiltölulega nýkomið í notkun og verða upplýsingarnar teknar og greindar en það er von til þess að þær verði hægt að nýta til markvissari vinnu í slysaforvörnum.

## Stjórnun

Innan Íslandspósts hefur verið starfandi teymi þriggja sérhæfðra starfsmanna sem vinna að lausn eineltismála sem koma upp innan fyrirtækisins. Í viðhorfskönnun 2015 kom fram að fleiri starfsmenn töldu sig hafa orðið fyrir einelti á sl. sex mánuðum en í könnuninni þegar síðast var spurt um einelti árið 2013. Þessar niðurstöður komu nokkuð á óvart þar sem ekki hafði orðið fjölgun á málum sem komu inn til eineltisteymisins. Þessar niðurstöður ásamt nýrri reglugerð um einelti, áreitni og ofbeldi á vinnustöðum, gáfu tilefni til að endurskoða allt fræðslu- og kynningarefni fyrirtækisins um þessi mál. Nýtt efni var búið til og eineltisteymið fékk nýtt nafn og heitir nú samskiptateymi. Vonast er til að það verði til þess að fleiri sem telja á sér brotið, snúi sér til teymisins.

Árlega eiga allir starfsmenn að fara í frammistöðumat hjá sínum yfirmanni þar sem stuðst er við eyðublað með þáttum sem snerta beint viðkomandi starf. Þetta er talið eitt mikilvægasta tækið í stjórnun hjá Íslandspósti en í frammistöðumati ræða starfsmaður og yfirmaður frammistöðu og almenna líðan starfsmannsins ásamt öðru sem viðkemur starfinu eins og væntingar þeirra til hvors annars. Jafnframt ræða þeir hugmyndir og þarfir starfsmannsins til sí- og endurmenntunar. Á árinu 2013 fóru einungis 51% starfsmanna í frammistöðumat og í kjölfarið var ákveðið að auka áherslu á að stjórnendur framkvæmdu matið á árinu 2014. Það hafði það í för með sér að 70% allra starfsmanna fóru í frammistöðumat og 2015 fjölgaði þeim enn frekar þegar 75% fóru í frammistöðumat. Til að matið skili tilætluðum tilgangi þarf eftirfylgni og úrvinnsla að vera í föstum skorðum. Til að auðvelda það er nú hægt að skrá niðurstöður í miðlægt rafrænt kerfi en markmiðið hefur verið sett á að 80% starfsmanna fari í frammistöðumat á árinu 2016.

Ein helsta áherslan í fræðslumálum hjá Íslandspósti hefur verið á að efla stjórnendur. Árlega eru skipulögð námskeið með ákveðnum áherslum þar sem leitast er við að styrkja þá í þeim verkefnum sem eru á þeirra ábyrgð. Að auki er ætlast til að stjórnendur sækji sér sí- og endurmenntun utan fyrirtækisins, hjá þar til bærum menntastofnunum. Til að meta hæfni stjórnenda er spurt um viðhorf starfsmanna til þeirra í árlegri viðhorfskönnun. Í niðurstöðum 2015 kom fram að 79% voru á heildina lítið ánægðir með yfirmann sinn og 66% fá hrós eða viðurkenningu frá yfirmanni sínum þegar þeim tekst vel upp í starfi.

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

2015	2016
Öryggisvika – áframhaldandi áhersla á starfstengda streitu	Árlegri öryggisviku verður breytt í Heilsu- og öryggisviku.
Setja frammistöðumat á rafrænt form til að auðvelda alla framkvæmd og úrvinnslu.	Niðurstöður frammistöðumats skráð á rafrænt svæði til að auðvelda eftirfylgni og úrvinnslu.
Viðhorfskönnun meðal allra starfsmanna, úrvinnsla og viðbrögð.	Árleg viðhorfskönnun.
Sérstakt átak í að fá íbúa til að tryggja gott aðgengi að heimilum sínum að vetri til.	Greina betur orsakir vinnuslysa með þar til gerðu eyðublaði sem nýtist til markvissari aðgerða gegn slysum.

## Mælanlegur árangur

Heilsa og öryggi	2013	2014	2015
Fjöldi vinnuslysa með fjarveru starfsmanns í 1 dag eða meira.	41	48	69
Fjöldi vinnuslysa á 100 starfsmenn.	3,9	4,6	6,0
Veikindahlutfall í %.	5,5	5,9	5,4

Viðhorfskönnun (þátttaka 2015, 76%)	2011	2013	2014	2015
Almenn er ég ánægð(ur) í starfi mínu hjá Íslandspósti (% sem eru sammála).	84	86	83	86
Ég er ánægð(ur) með núverandi vinnuaðstöðu mína (% sem eru sammála).	79	78	80	79
Farið er eftir settum reglum um vinnuvernd og öryggismál á mínu vinnusvæði (% sem eru sammála).	77	82	NA	78
Ég hef orðið fyrir einelti á mínum vinnustað á síðastliðnum 6 mánuðum (% sem eru sammála).	6	3,5	NA	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	51	70	75

## 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 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 júlí 2015 var undirritaður nýr kjarasamningur á milli Íslandspósts og Póstmannafélags Íslands með gildistíma til 31. desember 2018. Í samningnum var kveðið á um talsverðar kjarabætur. Í kjölfarið á samkomulagi heildarsamtaka launafólks og atvinnurekenda á almennum vinnumarkaði í október 2015 um breytt vinnubrögð við gerð kjarasamninga, var undirritaður nýr kjarasamningur í janúar 2016 sem hafði umtalsverðar kjarabætur í för með sér hjá starfsmönnum Íslandspósts.

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. Stéttarfélagsaðild er almenn á íslenskum vinnumarkaði og hjá Íslandspósti eru iðulega á milli 96% og 99% starfsmanna í stéttarfélagi.

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

Vegna þess hversu dreifð starfsemi Íslandspósts er um allt Ísland, er ein helsta áskorunin að koma upplýsingum til starfsmanna er varða vörur og þjónustu fyrirtækisins. Þetta á einnig við um ýmsa fræðslu til t.d. nýrra starfsmanna um hin fjölbreyttustu málefni sem þeir þurfa að fá vitneskju um. Í þessum tilgangi eru notaðar margar mismunandi leiðir eins og innrífur, tölvupóstur, Facebook, bæklingar og fjarnámsvefur.

Til að setja ferlið við innleiðingu nýrrar vöru eða þjónustu í fastari skorður, var nýverið haldin fjögurra daga vinnustofa með ýmsum sérfræðingum Íslandspósts með það að markmiði að móta mismunandi leiðir við upplýsingagjöf og fræðslu. Þannig ætti að vera stuðlað að því að réttar upplýsingar og rétt þekking komist til skila til réttra aðila. Meðal annarra nýjunga er nýleg opnun síðu á Facebook einungis fyrir starfsmenn í afgreiðslu pósthúsa, til að miðla og deila upplýsingum og skoðunum á vörum og þjónustu Íslandspósts.

## Jafnrétti

Með jafnréttisáætlun Íslandspósts vill fyrirtækið tryggja jafna stöðu kynjanna eins og tilgreint 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. Samkvæmt meginreglu jafnréttislaga ber vinnuveitendum að greiða konum og körlum jöfn laun fyrir jafn verðmæt störf. Íslandspóstur ákvað nýverið að fara í samstarf við PwC og gera jafnlaunaúttekt til að greina kynbundinn launamun innan fyrirtækisins en þá hefur verið tekið tillit til annarra þátta sem hafa áhrif á laun, s.s. menntunar, starfsaldurs og vinnustunda. Þessi vinna stendur nú yfir og verður forvitnilegt að sjá útkomu hennar og hvort gripið verði til einhverra ráðstafana í kjölfarið.



Hin síðari ár hefur kynjaskipting starfsmanna orðið stöðugt jafnari. Árið 2010 voru konur 67% starfsmanna en það hlutfall var komið í 54% árið 2015. Nú hefur það gerst í fyrsta skipti í sögu Íslandspósts að konur eru komnar undir 60% stjórnenda en þær eru nú 59%.



**KYNJAHLUTFALL STARFSMANNA ER  
54% KONUR OG 46% KARLAR**

**KYNJAHLUTFALL STJÓRNENDA ER  
59% KONUR OG 41% KARLAR**

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

2015	2016
Nýr kjarasamningur.	Nýr kjarasamningur frá janúar 2016 með umtalsverðum kjarabótum.
Þróa frekar nýjan fjarnámsvef með fjölbreyttu fræðsluefni og kennsluefni um nýjar vörur og þjónustur.	Fjarnámsvefur tekinn að fullu í gagnið. Stóreflt upplýsinga- og fræðsluefni fyrir landsbyggðina.
Undirbúningur að nýjum innrífef.	Uppfæra innrífef til að gera hann meira „lífandi“ og betra upplýsingatæki.
Skoðun á innleiðingu jafnlaunastaðals.	Nýtt ferli við innleiðingu nýrrar vöru og þjónustu. Bætt upplýsingaflæði.
	Jafnlaunavottun PWC.

#### Mælanlegur árangur

Hjá Íslandspósti	2013	2014	2015
<b>Starfsmenn</b>			
- karlar (%)	41,5	43	46
- konur (%)	58,5	57	54
<b>Stjórnendur</b>			
- karlar (%)	38	38	41
- konur (%)	62	62	59

## 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

Frá árinu 2012 hefur stórlega dregið úr útblæstri koltvísýrings hjá farartækjum Íslandspósts. Árið 2012 voru 225 CO<sub>2</sub> pr. km (gr.) að meðaltali en árið 2015 var það komið í 170 CO<sub>2</sub> pr. km (gr.). Þetta er tilkomið að mestu leyti vegna aukningar í metanbílum sem eru nú 22% alls bílaflotans og rafmagnsbílum en fjórir slíkir eru nú í notkun og á áætlun að kaupa fjóra til viðbótar á næstunni. Til viðbóta við þetta var nýverið tekið stórt skref í þá átt að auka umhverfisvæna vélvæðingu við dreifingu bréfa og smápakka þegar keypt voru 15 sérhönnuð rafmagnsprihjóla. Hjólin hafa verið í notkun í pósthjónustu víða á meginlandi Evrópu og voru hönnuð í nánú samstarfi við Swiss Post. Hjólin verða tekin í notkun sumarið 2016 og hafa það m.a. í för með sér að minna verður um að bréfberar aka út í hverfi á bílunum sínum eða að þeim sé skutlað á vél. Af þessum sökum hefur aðeins dregið úr notkun á hefðbundnum rafmagnshjólum og –vespum.

Þá má geta þess að áfram fer þeim bílum fækkandi sem eru á nagladekkjum yfir vetrartímann en þeir eru nú um 70% en voru um 90% árið 2013. Eðlilega hefur það í för með sér að umtalsvert minna svifryk myndast vegna bíla Íslandspósts.

## 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

2015	2016
Kaupa fjóra rafmagnsbíla til útkeyrslu.	Kaupa aðra fjóra rafmagnsbíla til útkeyrslu.
Áframhaldandi innleiðing á flokkun sorps og endurvinnslu á sorpi á stafsstöðvum.	Taka 15 sérhönnuð rafmagnspríhjól í notkun við dreifingu.

## Mælanlegur árangur

	2013	2014	2015
Metanbílar – allur bílaflotinn (%)	19	21	22
Bílar á nagladekkjum (%)	90	72	70
CO2 pr. km (gr.) - meðaltal	208	187	170
Rafmagnsbílar í útkeyrslu	0	0	4
Rafmagnshjól og vespur í bréfadreifingu	12	12	9

## Gegn spillingu

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

### Skuldbinding okkar eða stefna

Íslandspóstur sýnir ekki umburðarlyndi gagnvart spillingu eða annarri refsiverðri háttsemi. Í gildi eru siðareglur sem endurskoðaðar eru reglulega. Markmið þeirra eru að setja siðferðilegan ramma fyrir alla starfsmenn sem byggir m.a. á gildum fyrirtækisins, trausti, vilja og framsækni. Öll samskipti innan og utan fyrirtækis skulu endurspeglar gildin og vera opin og heiðarleg. Með þessu er stuðlað að háum siðferðilegum viðmiðunum í öllum þáttum starfseminnar og jákvæðri fyrirtækjamenningu.

### 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.

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 er fjölbreytileiki viðurkenndur sem styrkur og hann nýttur 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 starfinu 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. Fyrirtækið 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 síðan árið 2007. Vottunin var síðast endurnýjuð í maí 2016.

Allir starfsmenn hafa aðgang að gæðahandbók Íslandspósts í gegnum innríf fyrirtækisins. Unnið er að því að gera handbókina notendavænni þannig að auðveldara verði að opna og skoða einstök skjöl. Með góðum aðgangi starfsmanna að gæðahandbók tryggir fyrirtækið samræmda gæðaðþjónustu 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 þjónusta

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 birgir 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 starfsmenn virði hvorn annan, verkefnin, viðskiptavininn og umhverfið tekst að gera Íslandspóst að enn betra fyrirtæki. Með því að starfsmenn hagi vinnulagi sínu í samhengi við grunngildi fyrirtækisins og með því að hegða sér í samræmi við siðareglurnar, er hægt að stuðla 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