

United Nations Global Compact Communication on Progress 2017



WE SUPPORT

Íslandspóstur

Nafn fyrirtækis	Íslandspóstur	Dagsetning	22. júní 2017
Heimilisfang	Stórhöfða 29 110 Reykjavík Ísland	Dagsetning aðildar	20. júlí 2009
Nafn tengils	Ólafur Finnbogason	Fjöldi starfsmanna	1115 í janúar 2016
Starfsheiti tengils	Fræðslustjóri	Atvinnugrein	Flutningar
Sími tengils	+ 345 580 1338		

Lýsing á starfsemi

Hagnaður varð af rekstri Íslandspósts á árinu 2016 og er það langþráður viðsnúningur eftir samfelldan taprekstur þrjú ár þar á undan. Segja má, að rekstur fyrirtækisins hafi gengið vel á árinu, þótt enn vanti nokkuð upp á að hann skili þeim hagnaði, sem arðsemisstefna fyrirtækisins gerir ráð fyrir. Mikill vöxtur hefur verið í pakkasendingum síðustu ár og hélt sú þróun áfram á árinu 2016, en hana má að miklu leyti rekja til aukinnar netverslunar. Áhugaverð þróun hefur verið í rekjanlegum bréfum erlendis frá, en tæplega 50% aukning var á rekjanlegum bréfum frá útlöndum á milli ára. Tekjur af þessum sendingum eru bundnar alþjóðasamningum, sem almennt nægja ekki póstrekendum á Vesturlöndum til þess að mæta kostnaði við slíkar sendingar, sem þó er skylt að sinna. Vörudreifing er sífellt vaxandi þáttur í rekstri Íslandspósts og hafa áherslur fyrirtækisins beinst að því að ná enn betri árangri á því sviði með það að markmiði að veita viðskiptavinum framúrskarandi þjónustu í dreifingar-, samskipta- og flutningalausnum. Með því er unnið á móti áhrifum af verulegri fækkun bréfa, sem hefur verið viðvarandi síðasta áratug og eru horfur á sömu þróun næstu ár.

Síðastliðinn áratug hafa stjórnendur Íslandspósts gripið til margvíslegra hagræðingaraðgerða, sem leitt hafa til sparnaðar í rekstri. Breytingar í rekstri félagsins sem og í samkeppnisumhverfi þess eru hraðar og verkefnið margvísleg, en heildartekjurnar hafa skilað sér og eru vaxandi milli ára. Lögbundið dreifikerfi fer stækkandi samhliða fjölgun heimila og fyrirtækja á sama tíma og bréfum fer stöðugt fækkandi, hlutfall launakostnaðar af heildarrekstrarkostnaði er óvenjuhátt í pósthjónustu og launataxtar eru almennt enn of lágir. Takmörk eru fyrir því hve langt er hægt og hyggilegt er að ganga með hækkun burðargjalda fyrir einkaréttarbréf, en frekari aðgerðir til þess að viðhalda óbreyttri pósthjónustu eða lækka kostnað við rekstur hennar eru að stærstum hluta háðar breytingum á lögum eða reglum um pósthjónustu. Öllum þessum þáttum verður að vinna í samhliða því að bæta gæði þjónustunnar og auka þjónustuframboð á samkeppnishæfu verði, hvort tveggja til hagsbóta fyrir viðskiptavinum félagsins.

Ljóst er að rekstrarumhverfi Íslandspósts er á margan hátt flókið, þar sem fyrirtækið fer með einkarétt ríkisins á dreifingu póstsendinga undir 50 gr., ber viðtækar lögboðnar alþjónustuskyldur ríkisins um land allt og á milli landa og er háð greiðslum samkvæmt alþjóðasamningum, sem allt í senn hefur verið fyrirtækinu kostnaðarsamt. Samhliða fara ýmsir þættir pósthjónustu Íslandspósts fram á samkeppnismarkaði. Stjórnendur Íslandspósts hafa um árabil vakið máls á því, að einkaréttur í bréfadreifingu þjóni ekki hagsmunum Íslandspósts og hafa forsvarsmenn fyrirtækisins talað fyrir því að einkarétturinn verði afnuminn svo sem ráð er fyrir gert í pósthilskipun Evrópusambandsins. Jafnhliða því þurfa stjórnvöld að ákveða umfang pósthjónustunnar og þá hvort og hvernig standa eigi undir kostnaði við lögbundna þjónustu, sem til þessa hefur að fullu verið borin uppi af Íslandspósti án opinberra styrkja, ólíkt því sem við á víðast hvar í Evrópuríkjum.

Síðustu misseri hefur stjórn Íslandspósts fjallað sérstaklega um rekstrargrundvöll og rekstrarafkomu pósthjónustunnar undanfarin ár sem og greinargerð verkefnastjórnar ríkisstjórnarinnar um rekstrarskilyrði Íslandspósts, sem unnin var á árinu 2014. Jafnframt hefur m.a. verið farið yfir ábendingar til innanríkisráðherra á undanförnum árum um brostnar forsendur fyrir rekstri pósthjónustunnar og nauðsyn þess að niðurstaða fáið í mat á kostnaðarlegri byrði vegna alþjónustuskyldu, sem Íslandspóstur hefur unnið og lagt mat á fyrir sitt leyti. Þá hefur stjórnin jafnframt tekið til skoðunar og umfjöllunar í ljósi nýfallinna dóma skyldur og ábyrgð stjórnar og stjórnenda Íslandspósts í samræmi við ákvæði laga um hlutafélög, einkum hvað varðar ríkar skyldur stjórnenda til þess að horfa til hagsmuna félagsins sem sjálfstæðrar einingar og þar með einnig lánardrottna þess, en ekki að samsama félagið við hluthafa í því.

Í framhaldi af þeirri umfjöllun var innanríkisráðherra kynnt sú afstaða stjórnar og stjórnenda Íslandspósts að óverjandi væri að halda áfram rekstri póstpjónustunnar við óbreyttar aðstæður, þar sem stjórnendur fyrirtækisins hafa ekki nægjanlegt svigrúm til þess að grípa í tíma til nauðsynlegra rekstrarlegra ákvarðana. Það hefur leitt til þess að félagið hefur á undanförnum árum þurft að greiða niður póstpjónustu með því að ganga á eigið fé og fjármagna taprekstur með lántökum. Slíkt svigrúm er ekki lengur fyrir hendi. Fjárhagslegur grundvöllur til þess að halda uppi starfsemi í samræmi við rekstrarleyfi er löngu brostinn. Því er ekki hjá því komist að vekja enn og aftur athygli á því að brýna nauðsyn ber til að taka gildandi lög um póstpjónustu til gagngerrar endurskoðunar varðandi þjónustuskyldur og samhliða því að móta afstöðu til þess hvort þeim verði breytt eða að ríkissjóður greiði ófjármagnaða alþjónustubyrði. Óbreytt fyrirkomulag getur ekki gengið fyrir rekstrarfélag, sem bundið er ákvæðum laga um hlutafélög.

Starfsmenn Íslandspósts hafa tekist á við krefjandi rekstur af miklum áhuga og krafti. Rekstrarþættir á forræði þeirra gengu vel í öllum meginatriðum. Stefna Íslandspósts er skýr og er þannig stöðugt unnið að því að þróa rekstur félagsins í samræmi við óskir viðskiptavina, því þeir eru hinn endanlegi dómari. Okkur er mikilvægt að þeirra dómur falli okkur í vil og því leggjum við áherslu á að halda okkar striki; fylgja stefnu fyrirtækisins og gildum þess með því að standa fyrir trausti, vilja og framsækni.

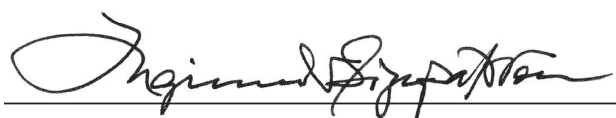
Yfirlýsing um áframhaldandi stuðning

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 pósthæðum á Íslandi. Tveimur árum seinna hófust reglulegar póstsíðlingar 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 pósti- 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 1100 starfsmenn og dreifikerfi sem nær til allra heimila og fyrirtækja landsins, þar af 95% þeirra fimm daga vikunnar.

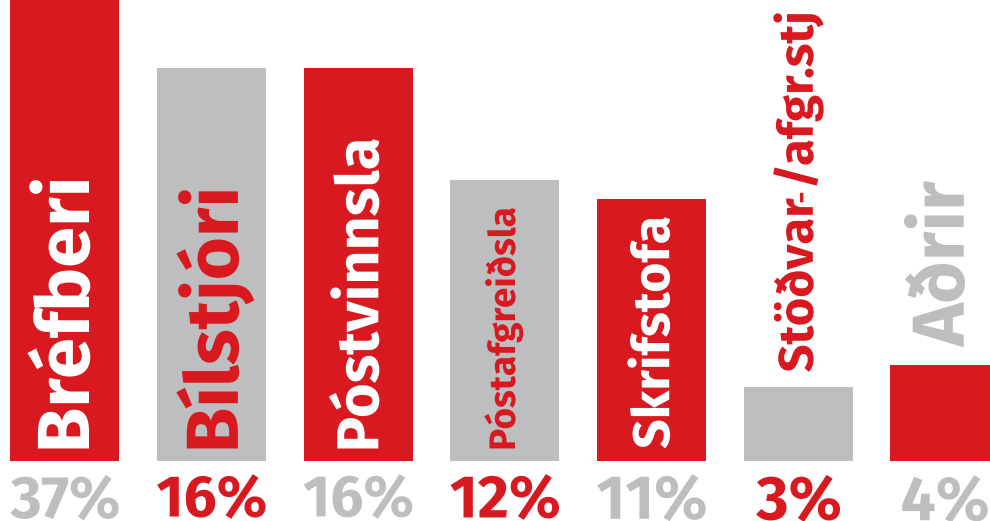
Hlutverk Íslandspóstseraðveitaáreiðanlegaþjónustu fyrir fyrirtæki og einstaklinga á sviði dreifingar-, samskipta- og flutningalausna. Framtíðarsýnin er að fyrirtækið verði nýjunga- og tæknidriði og svari síðbreytilegum þörfum viðskiptavina.

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

- 1115 starfsmenn
- 62 starfsstöðvar
- 71 landpóstur
- 140 bílar í eigu Íslandspósts
- 195 póstkassar
- 60 milljón sendingar 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

Heilsu- og öryggismál eru ávallt í forgrunni í starfsemi Íslandspósts m.a. með heimsóknum sérfræðinga á starfsstöðvar með erindi tengd þessum málum. Þá er regluleg árleg yfirferð og eftirlit sérfræðinga með slökkvitækjum og öðrum eldvörnum á öllum starfsstöðvum. Einnig er starfsmönnum árlega boðin ókeypis heilsufarsmæling þar sem þyngd, blóðfita, BMI og blóðþrýstingur eru mæld.

Sem dæmi um heilsu- og öryggistengd námskeið má nefna námskeið um hættulegan varning í pósti í samræmi við alþjóðlegar reglur þar um, fyrir alla þá starfsmenn sem taka á móti eða vinna með pakka. Einnig t.d. fræðsla fyrir starfsfólk skrifstofu um líkamsbeitingu og stillingar starfsstöðva út frá sjónarmiði vinnuverndar.

Í yfir 10 ár hefur ein vika að hausti verið tileinkuð öryggismálum. Haustið 2016 var ákveðið að gera þá breytingu að vikan væri einnig tileinkuð heilsumálum þannig að nafni vikunnar var breytt í heilsu- og öryggisviku. Í samræmi við það var yfirskrift vikunnar mikilvægi þess að tileinka sér lífstíl sem styður við almenna góða heilsu og öryggishugsun. Í tengslum við vikuna var fenginn sérfræðingur til að heimsækja stærstu vinnustaði með erindi um aðferðir sem geta gagnast við að breyta óæskilegri hegðun til hins betra. Erindið kallaðist Vani og viljastyrkur og gekk m.a. út á að breyta óhollum venjum til hollra t.d. er varðar mataræði eða hreyfingu.

Sem fyrr 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. Einnig má nefna að Íslandspóstur greiðir fyrir þátttöku starfsmanna í Kvennahlaupi ÍSÍ sem fer fram árlega víðsvegar um landið. Þá hefur fyrirtækið greitt fyrir kvenkyns starfsmenn í reglulega krabbameinsskoðun. Ennfremur geta starfsmenn fengið fjárhagsstyrk til líkamsræktar einu sinni á ári.

Gerð er krafa um að starfsmaður sem mætir ekki til vinnu, tilkynni sig til Heilsuverndar ásamt því að hafa samband við yfirmann sinn. Tilkynningin til Heilsuverndar kemur í staðin fyrir læknisvottorð. Hjá Heilsuvernd svarar hjúkrunarfræðingur í símann og gefur viðkomandi góð ráð varðandi veikindin sé þess óskað. Veikindum fækkaði nokkuð á milli árána 2015 og 2016 eða úr 5,4% í 5,1%. Veikindum hefur því farið áfram fækkandi frá árinu 2014 þegar þau voru 5,9%.

Vinnuslysum fækkaði nokkuð á árinu 2016 í samanburði við árið 2015 eða úr 6,0 vinnuslysum á hverja 100 starfsmenn í 5,5 vinnuslys á hverja 100 starfsmenn. Þetta er sérstaklega ánægjuleg þróun þar sem vinnuslysum hafði farið fjölgandi nokkur ár á undan. Áfram verður unnið að því að greina betur aðstæður við vinnuslys og ástæður þeirra með því að hinn slasaði eða hans yfirmaður fylla út sérstakt eyðublað þar sem skal tilgreina slysað, nánar um atvik, aðstæður (t.d. hálka, rigning, mól) og hvaða öryggisbúnað starfsmaðurinn var með.

Stjórnun

Eftir að 5% starfsmanna greindu frá því í könnun 2015 að þeir hefðu orðið fyrir einelti á sl. sex mánuðum, en 3,5% árið 2013, var allt fræðslu- og kynningarefni endurskoðað ásamt því að nafninu á teyminu sem vinnur með slík mál var breytt úr eineltisteymi í samskiptateymi. Það virðist hafa skilað árangri því í könnun fyrir árið 2016 hafði þeim fækkað um 0,5% sem töldu sig hafa orðið fyrir einelti frá árinu á undan, þ.e.a.s. niður í 4,5%.

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 2016 var stefnt að því að 80% starfsmanna færu í formlegt starfsmannasamtal hjá sínum yfirmanni. Það náðist því miður ekki en sama hlutfall fór í samtali og árinu 2015 eða 75%. Þetta er þó talsverð aukning frá árinu 2013 þegar einungis 51% starfsmanna fóru í samtali. Á árinu 2016 voru samtölin í fyrsta sinn skráð inn í rafrænt kerfi þannig að auðveldara væri að halda utanum framkvæmd og úrvinnslu. Áfram verður unnið að þróun þeirrar skráningar.

Líkt og ávallt var ein megináherslan í fræðslustarfi Íslandspósts á árinu 2016 að efla stjórnendur þar sem þeir eru lykilaðilar þegar kemur að fjölmörgum mikilvægum þáttum sem snúa beint að starfsmönnum. 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 af stjórnendum að þeir sækji sér sí- og endurmenntun utan fyrirtækisins. Í niðurstöðum viðhorfskönnunar árið 2016 gætir aukinnar ánægju með næsta yfirmann frá árinu áður en árið 2015 voru 79% á heildina lítið ánægðir með yfirmann sinn en 83% árið 2016. Hlutfall þeirra sem eru almennt ánægðir í starfi hefur haldist nokkuð stöðugt frá árinu 2013 eða á bilinu 83-86%.

Annað

Íslandspóstur styrkir ýmis verkefni í samfélaginu með beinum fjárframlögum eða á annan hátt. Þar má nefna að fyrirtækið dreifir fatasöfnunarpokum fyrir Rauða krossinn, tekur við sendingum og sendir í tengslum við sérstakt verkefni um hver jól þar sem fólk vill senda þeim sem minna mega sín jólapakka. Þá hefur Íslandspóstur einnig tekið þátt í hjólasöfnun, þ.e. fólk hefur getað komið með hjól og þeim komið til skila. Fyrirtækið er ennfremur 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. Þá má nefna stuðning við árlegt körfuboltamót ungra körfuboltamanna og sölu á Bleiku slaufunni til styrktar krabbameinsrannsóknnum. Auk þessa er stutt við fjölmörg minni og stærri verkefni á hverju ári.

Aðgerðir framkvæmdar á síðasta ári / áætlaðar á þessu ári

2016	2017
Árlegri öryggisviku verður breytt í Heilsu- og öryggisviku	Heilsu- og öryggisvika
Niðurstöður frammistöðumats skráð á rafrænt svæði til að auðvelda eftirfylgni og úrvinnslu.	Frekari þróun á frammistöðumati, hvort það verði jafnvel oftar en 1x á ári.
Árleg viðhorfskönnun.	Skoða fyrirkomulag viðhorfskannana m.a. hvort þær verði oftar en 1x á ári
Greina betur orsakir vinnuslysa með þar til gerðu eyðublaði sem nýtist til markvissari aðgerða gegn slysum.	Áframhaldandi þróun á skráningu vinnuslysa og greiningu þeirra.

Mælanlegur árangur

Heilsa og öryggi	2014	2015	2016
Fjöldi vinnuslysa með fjarveru starfsmanns í 1 dag eða meira.	48	69	65
Fjöldi vinnuslysa á 100 starfsmenn.	4,6	6,0	5,5
Veikindahlutfall í %.	5,9	5,4	5,1

Viðhorfskönnun (þátttaka 2016, 67%)	2013	2014	2015	2016
Almennt er ég ánægð(ur) í starfi mínu hjá Íslandspósti (% sem eru sammála).	86	83	86	85
Ég er ánægð(ur) með núverandi vinnuaðstöðu mína (% sem eru sammála).	78	80	79	N/A
Farið er eftir settum reglum um vinnuvernd og öryggismál á mínu vinnusvæði (% sem eru sammála).	82	N/A	78	N/A
Ég hef orðið fyrir einelti á mínum vinnustað á síðastliðnum 6 mánuðum (% sem eru sammála).	3,5	N/A	5	4
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).	51	70	75	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

Kjarasamningar

Núgildandi kjarasamningur Íslandspósts og Póstmannafélags Íslands var undirritaður í júlí 2015 og gildir til loka árs 2018. Hann hefur umtalsverðar kjarabætur í för með sér þegar allar umsamdar hækkanir eru komnar fram hjá þeim starfsmönnum fyrirtækisins sem eru meðlimir í Póstmannafélaginu en það er mikill meirihluti starfsmanna.

Á samningstímabilinu starfar samstarfsnefnd skipuð tveimur fulltrúum frá hvorum aðila Póstmannafélags Íslands og Íslandspósti. Nefndinni er ætlað að jafna ágreining sem upp kann að koma um túlkun á kjarasamningi og önnur ágreiningsmál sem upp kunna að koma á samningsímanum. Nefndin skal halda fund a.m.k. ársfjórðungslega eða oftar ef annar aðili óskar.

Á þeim starfsstöðvum Íslandspósts þar sem starfa 5-50 starfsmenn er starfsmönnum heimilt að kjósa trúnaðarmann og tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50. Trúnaðarmenn standa vörð um kjaraleg réttindi starfsmanna.

Upplýsingamiðlun

Stöðugt er leitað leiða við að efla upplýsingamiðlun milli starfsmanna. Það nýjasta í upplýsingamiðlun til starfsmanna er að á haustmánuðum 2016 var Workplace innleitt hjá Íslandspósti. Vefurinn er byggður upp á svipaðan máta og Facebook en er algjörlega aðskilinn og aðeins ætlaður fyrirtækjum. Starfsemi Íslandspósts er mjög dreifð og hefur Workplace gert samskipti hraðari og skilvirkari ásamt því að það auðveldar öllum starfsmönnum að koma skoðunum sínum á framfæri. Samhliða Workplace verður þó áfram notast við þær leiðir sem helst hafa verið notaðar í þessum tilgangi, eins og innrífur, tölvupóstur, Facebook, bæklingar og fjarnámsvefur.

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, litarhátta, þjóðernis, kynhneigðar eða stöðu þeirra að öðru leyti.

Íslandspóstur hefur um árabíl lagt áherslu á að félagið uppfylli ákvæði laga um að konum og körlum séu greidd jöfn laun fyrir sömu eða sambærileg störf, þannig að kynbundinn launamunur verði ekki til staðar hjá fyrirtækinu. Á árinu 2016 samdi félagið við PricewaterhouseCoopers um framkvæmd jafnlaunaúttektar. Lagt var mat á launagreiðslur til allra starfsmanna og voru þær skoðaðar út frá lífaldri, starfsaldri, heildarvinnustundum og mikilvægi starfa. Í ljós kom að Íslandspóstur uppfyllti kröfur úttektarinnar og hlaut fyrirtækið því Gullmerki jafnlaunaúttektar PwC á árinu 2016.

Kynjaskipting stjórnenda hjá Íslandspósti heldur áfram að jafnast. Árið 2014 voru konur 62% stjórnenda en á árinu 2016 var hlutfallið komið niður í 58%. Hið sama má segja um almenna starfsmenn en þar hefur konum fækkað úr 57% árið 2014 í 54% á árinu 2016.

Íslandpóstur skrifaði undir samstarfssamning við VIRK Starfsendurhæfingarsjóð um þátttöku í þróunarverkefninu Aukin atvinnutenging í starfsendurhæfingu. Tilgangurinn með verkefninu er að efla möguleika einstaklinga sem eru í starfsendurhæfingu hjá VIRK og eru komnir með starfsgetu, að komast aftur til vinnu.



**KYNJAHLUTFALL STARFSMANNA ER
54% KONUR OG 46% KARLAR**
**KYNJAHLUTFALL STJÓRNENDA ER
58% KONUR OG 42% KARLAR**

Aðgerðir framkvæmdar á síðasta ári/áætlaðar á þessu ári

2016	2017
Nýr kjarasamningur frá janúar 2016 með umtalsverðum kjarabótum.	Þátttaka í þróunarverkefni VIRK um atvinnutengingu í starfsendurhæfingu.
Fjarnámsvefur tekinn að fullu í gagnið. Stóreflt upplýsinga- og fræðsluefni fyrir landsbyggðina.	Workplace fór í loftið. Frábær vettvangur til að koma upplýsingum til starfsmanna og efla samskipti á milli allra.
Nýtt ferli við innleiðingu nýrrar vöru og þjónustu. Bætt upplýsingaflæði.	Þróa enn frekar og vinna eftir ferli við innleiðingu nýrrar vöru og þjónustu.
Uppfæra innrивef til að gera hann meira „lífandi“ og betra upplýsingatæki	
Jafnlaunavottun PWC.	

Mælanlegur árangur

Hjá Íslandspósti	2014	2015	2016
Starfsmenn			
- karlar (%)	43	46	46
- konur (%)	57	54	54
Stjórnendur			
- karlar (%)	38	41	42
- konur (%)	62	59	58

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. Umhverfisnefnd er starfandi til að fylgja þessum verkefnum eftir.

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

Nokkuð hefur hægt á samdrætti í útblæstri koltvísýrings hjá farartækjum Íslandspósts en hann fór úr 225 CO₂ pr. km (gr.) að meðaltali árið 2012 í 170 CO₂ árið 2015. Engin breyting hefur orðið á útblæstrinum á milli áráanna 2015 og 2016. Gera má ráð fyrir að nokkur breyting til minnkunar á útblæstrinum verði á milli áráanna 2016 og 2017 þar sem 16 rafmagnspríhjól verða tekin í notkun á árinu 2017. Þau verða þá orðin 31 í notkun samtals.

Fjölgun rafmagnsbíla í dreifingu hefur haldið áfram og eru nú 9 slíkir í notkun. Hlutfall metanbíla í notkun er sambærilegt og undanfarin ár.

Endurvinnsla sorps

Flokkun sorps og endurvinnsla hefur löngum verið ástunduð á fjölmörgum starfsstöðvum, bæði er lýtur að starfsmönnum og viðskiptavinum. Undir handleiðslu umhverfisnefndar fyrirtækisins verður áfram unnið að því að fjölga starfsstöðvum sem endurvinna sorp.

Aðgerðir framkvæmdar á síðasta ári/áætlaðar á þessu ári

2015	2016
Kaupa aðra fjóra rafmagnsbíla til útkeyrslu.	Fjölga sorptunnum til flokkunar í afgreiðslum pósthúsa.
Taka 15 sérhönnuð rafmagnspríhjól í notkun við dreifingu.	Kaupa 16 sérhönnuð rafmagnspríhjól til dreifingar í viðbót við þau 15 sem eru í notkun.

Mælanlegur árangur

	2014	2015	2016
Metanbílar – allur bílaflotinn (%)	21	22	20
Bílar á nagladekkjum (%)	72	70	70
CO2 pr. km (gr.) - meðaltal	187	170	170
Rafmagnsbílar í útkeyrslu	0	4	9
Rafmagnshjól og vespur í bréfadreifingu	12	9	15

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 endurspegla 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.

Íslandspóstur hefur hlotið viðurkenningu sem fyrirmyndarfyrirtæki í stjórnarháttum í kjölfar formlegs 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 réttisýni, 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, verkefni, 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.