

Vi gjør hverdagen enklere og verden mindre





Verdiskapingsrapport 2018

Bærekraft handler for Posten om langsiktig levedyktighet - for verden og for konsernet. Det handler om å videreutvikle virksomheten til å være relevant og lønnsom også i fremtiden og om å ta vare på behovene til de som lever i dag uten å ødelegge fremtidige generasjoners muligheter. Da må vi være bevisste på hvordan vi bruker og påvirker ressurser.

I denne rapporten kan du lese om verdiene vi har skapt for samfunnet og for selskapet.

	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
Driftsinntekter mill. kroner	23 894	24 678	24 772	25 074	24 404	23 557	22 925	22 981	22 451	22 613
Justert driftsresultat mill. kroner	531	703	645	686	933	1 125	1 116	1 051	952	820
Justert driftsmargin prosent	2,2 %	2,8 %	2,6 %	2,7 %	3,8 %	4,8 %	4,9 %	4,6 %	4,2 %	3,6 %
Driftsresultat (EBIT) mill. kroner	415	692	178	239	844	641	632	956	1 638	296
Resultat før skatt mill. kroner	366	621	230	151	720	619	547	800	1 499	70
Avkastning på investert kapital (ROIC) ¹⁾ prosent	7,3 %	9,8 %	9,0 %	9,9 %	13,9 %	17,5 %	18,3 %	18,3 %	15,9 %	13,2 %
Kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter	598	592	945	1 213	1 175	1 324	906	1 418	1 123	1 988
Egenkapital ²⁾	6 481	6 375	5 912	5 926	6 205	6 081	5 703	5 517	5 418	4 795
Totalkapital ²⁾	16 071	16 962	15 299	16 097	16 377	15 674	15 227	15 370	15 800	18 605
Avkastning på egenkapital etter skatt (ROE), prosent	3,9 %	6,3 %	0,7 %	-1,0 %	7,3 %	8,7 %	7,1 %	6,8 %	19,0 %	0,5 %
Egenkapitalandel prosent	40,3 %	37,6 %	38,6 %	36,8 %	37,9 %	38,8 %	37,5 %	35,9 %	34,3 %	25,8 %
Gjeldsgrad	0,0	0,0	0,1	0,0	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,6
Sykefravær prosent	6 %	5,8 %	6,1 %	6 %	6,3 %	6,6 %	6,9 %	7,1 %	7,8 %	8,1 %
Medarbeidertilfredshet skala fra 1-100	80	81	80	79	78	78	77	75	76	75
El-kjøretøy	1 197	511	493	361	146	24	24			
Skader antall H2	223	231	278	331	388	481	483			
Nestenulykker	33 575	40 513	45 756	43 838	37 541	34 211	31 606	30 450	26 775	18 350
CO2e-reduksjon tonn	15 850	26 711	49 051	26 454	19 100	46 300	9 000	29 700	7 400	19 100
Pakker antall i tusen	48 318	44 369	44 966	42 512	39 600	37 800	37 300	38 700	36 636	34 853
Brev antall adressert i tusen	602 764	691 671	769 335	863 425	922 030	986 851	1 052 140	1 145 675		

1) Beregnet på justert driftsresultat

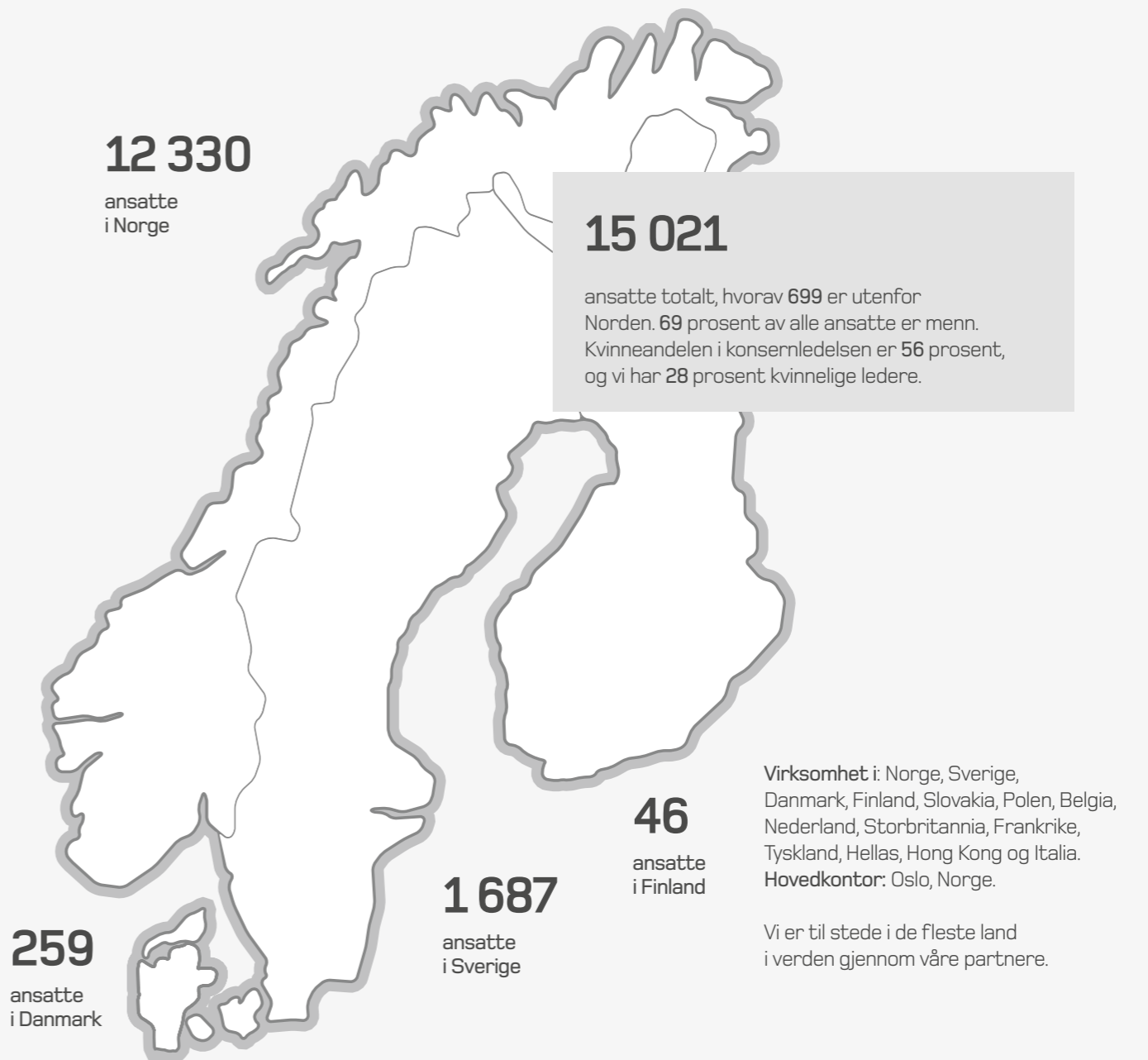
2) Tallene er hentet fra avlagte årsregnskap. Tallene er ikke omarbeidet i forhold til gjennomførte prinsippendringer eller andre omarbeidelser

Dette er Posten Norge	6
Nøkkelinformasjon	
Konsernstruktur	8
Konsernledelse og organisering	
Konsernsjefen har ordet	10
Full fart fremover	
Strategi	12
Langsiktig levedyktighet	
Mennesker	16
Den viktigste verdien	
Miljø	22
Vi går i front for miljøet	
Innovasjon	28
Vi driver utviklingen fremover	

For mer detaljert informasjon om hvordan vi jobber og våre resultater, les vår Bærekraftrapport og Finansiell årsrapport på postennorge.no.

Dette er Posten Norge

«Vi gjør hverdagen enklere
og verden mindre»



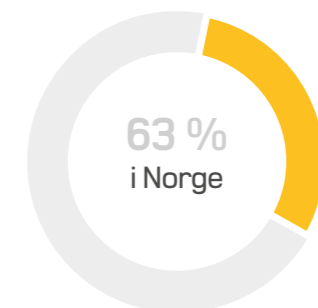
–for hele det norske folk
«Ingen kjenner Norge bedre»



–for alle bedrifter i Norden
«Finding new ways»

OMSETNING
i 2018

24 milliarder



Konsernstruktur

Posten Norge er organisert med fire divisjoner og fire konsernstaber.

Posten Norge AS er et statlig, heleid aksjeselskap, og er morselskapet i konsernet. Ansvaret for å forvalte statens eierskap ligger hos Nærings- og fiskeridepartementet som har et forretningsmessig formål med sitt eierskap. Konsernet måles på å levere målsatt avkastning på investert kapital. Leveringspliktige posttjenester er regulert gjennom postloven som ligger inn under Samferdselsdepartementet.

Konsernets divisjoner er sentrale enheter i styringen av konsernet. De utvikler og gjennomfører forretningsstrategier innenfor sine virksomhetsområder, som støtter opp om konsernets strategi. Divisionene er ansvarlige for å utvikle og levere tjenester med tilhørende service og kvalitet. Konsernet er organisert etter kunderettede tjenesteområder, og hver divisjon har nordisk resultatansvar for sin tjenesteportefølje.

DIVISJON POST: Fleksible tjenester til privatkunder. Adressert og uadressert postdistribusjon til bedriftsmarkedet.

DIVISJON E-HANDEL OG LOGISTIKK: Standardiserte pakke-, gods- og lagertjenester til netthandel og andre bedriftskunder.

DIVISJON INTERNASJONAL LOGISTIKK: Kundespesifikke løsninger for offshore-segmentet, store industrikunder og Internasjonal spedisjon.

DIVISJON EKSPRESS: Innovative løsninger for ekspress, bud og hjemleveranse.

Konsernledelsen



Tone Wille

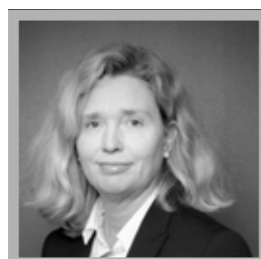
Født: 1963

KONSERNSJEF siden oktober 2016

Tidligere stillinger:

Konserndirektør Økonomi og Finans (CFO)/IT i Posten Norge AS, Direktør økonomi og virksomhetsstyring i divisjon Post i Posten Norge AS, Investeringsdirektør i Norfund, Senior VP and CFO i GE Energy (Norway) AS og tidligere Kværner Energy AS.

Utdannelse: Siviløkonom



Irene Egset

Født: 1966

Konserndirektør ØKONOMI OG FINANS siden januar 2019

Tidligere stillinger: CFO i Statkraft, Executive Vice President Corporate Staff i Statkraft.

Utdannelse: Siviløkonom



Morten Støde

Født: 1962

Konserndirektør IT OG DIGITALISERING siden oktober 2016

Tidligere stillinger: CIO Dyno Nobel AS, Vice President ABB Offshore Systems, CIO Umoe Olje og Gass, Ulike IT Manager og Prosjektlederstillinger i Aker Engineering og Norwegian Petroleum Consultants.

Utdannelse: Markedsfører



Alexandra Saab Bjertnæs

Født: 1971

Konserndirektør KOMMUNIKASJON OG STRATEGI siden juni 2017

Tidligere stillinger: Direktør for salg, marked og kundeservice i Logistikk Norge i Posten Norge AS, ulike lederstillinger innen salg og strategi i Posten Norge AS samt i Preco AS og Accenture.

Utdannelse: Master of business administration



Randi Løvland

Født: 1957

Konserndirektør HR OG HMS siden september 2008

Tidligere stillinger: Transportdirektør og informasjonssjef i Posten Norge AS, divisjonsdirektør og strategisjef i Bravida Oslo og Akershus AS, fagforeningsleder i Den norske Postorganisasjon.

Utdannelse: Postutdannet



Gro Bakstad

Født: 1966

Konserndirektør DIVISJON POST siden september 2012

Tidligere stillinger:

Konserndirektør Økonomi og Finans/CFO i Posten Norge AS, finansiell rådgiver i Procorp, økonomidirektør i Ocean Rig.

Utdannelse: Siviløkonom og statsautorisert revisor



Per Ohagen

Født: 1971

Konserndirektør DIVISJON E-HANDEL OG LOGISTIKK siden januar 2018

Tidligere stillinger: Global direktør i Hillebrand Group, administrerende direktør i Lagena Distribution, administrerende direktør i Sonar Consulting AB, Supply Chain Manager i Apoteket AB.

Utdannelse: Master i Industrial Engineering og Business Logistics



Erik Roth

Født: 1975

Konserndirektør DIVISJON INTERNASJONAL LOGISTIKK siden oktober 2018

Tidligere stillinger: Direktør International Freight Forwarding, konserndirektør HR, direktør Organisasjonutvikling og konserntrainee i Posten Norge AS.

Utdannelse: Siviløkonom, sivilingeniør og offiserutdannet fra Svenske Forsvaret.



Thomas Tscherning

Født: 1961

Konserndirektør DIVISJON EKSPRESS siden juni 2017

Tidligere stillinger:

Konserndirektør Logistikk Norden i Posten Norge AS, leder for pakke- og ekspressvirksomheten i divisjon Logistikk Norden, administrerende direktør Box Delivery, grunnlegger av og administrerende direktør for flere ekspresselskaper.

Utdannelse: Økonom

Full fart fremover

Skal du skifte kurs, må du ha styringsfart.



Vi må utvikle og fornye oss. Det krever at vi hele tiden ligger i forkant.

Konsernsjef Tone Wille leder Posten Norge i en tid som uomtvistelig er den mest omskiftelige i konsernets historie. Endringene skjer raskere og hyppigere enn noen sinne, og i eskalerende tempo. Digitaliseringen av samfunnet har gitt selskapet store utfordringer, men også mange muligheter. Wille griper gjerne mulighetene, og skal sørge for at det skjer på en forsvarlig måte.

- Posten har vært her i 372 år og må fortjene retten til å være her i morgen også. Vi skal være her i lang tid fremover. Da må vi drive vår virksomhet på en måte som er bærekraftig både for oss som virksomhet og for omgivelsene rundt oss, sier hun.

Opp og frem

Få virksomheter kan skilte med så mye gass og så mye brems samtidig. Kort oppsummert ser 2018 slik ut: Kundene er blitt mer fornøyde. Logistikkmarkedet er i vekst, og både nye og tidligere kunder har kommet til. Samtidig faller postvolumene raskere enn noensinne, og det har aldri før vært større behov for å omstille postvirksomheten. Parallelt utvikler konsernet nye tjenester og rigger seg for fremtiden. I vår digitale tid vil kundene ha enkle og fleksible løsninger – hvor de selv kan velge når og hvor pakkene skal leveres.

- Vi må utvikle og fornye oss. Det krever at vi hele tiden ligger i forkant, og driver kontinuerlig forbedring. Vi ville forsømt oss om vi ikke gjorde det vi kunne for å planlegge for fremtiden, og sørge for styringsfart. Med det mener jeg at vi trenger finansiell handlingsfrihet for å unngå at vi på et tidspunkt blir tvunget til å ta beslutninger vi ellers ikke ville tatt, sier Wille.

Tøft marked

En stadig større del av konsernets omsetning kommer fra logistikkvirksomheten, og i økende grad fra de øvrige nordiske landene. Deler av logistikksegmentet hadde økt produktivitet og resul-

tatforbedring i fjor. Samtidig er dette et krevende marked med høy konkurranse og lave marginer og resultatutviklingen i logistikksegmentet totalt sett er fortsatt ikke tilfredsstillende. 2019 vil også preges av at vi effektiviserer driften og forbedrer lønnsomheten innen gods og pakker i hele den nordiske virksomheten. Det krever full gass.

I postsegmentet er det brems. Gjennom mange år har Posten effektivisert og industrialisert. Nå er det ikke lenger mulig å gjennomføre tiltak som gir økonomisk effekt uten at det også går ut over servicenivået til kundene. Våren 2019 skal regjeringen etter planen legge frem forslag til endringer i postloven, og det er ventet at det åpnes opp for færre omdelingsdager. Proposisjonen til Stortinget var opprinnelig ventet lagt frem i 2018.

- Jeg synes det er skuffende at saken ennå ikke er lagt frem for beslutning i Stortinget.

Høyt tempo

Hun understreker at utviklingen i brevolumet ikke er en villet utvikling fra Postens side. Det er en konsekvens av digitaliseringen av samfunnet, og Posten må tilpasse seg utviklingen. Både kunder og politikere har den siste tiden reagert på at Posten endrer seg i raskt tempo.

- På den ene siden forstår jeg at det kan skape frustrasjon at noen mister et tilbud de er vant til og som de liker. På den annen side undrer jeg meg også iblant over at det ikke er større forståelse for at Posten endrer seg, fordi kundenes behov endrer seg. Folk sender nesten ikke brev lenger, sier hun.

Det tar ikke nattesøvnen hennes. Fremtidens levering er ikke avhengig av fortidens løsninger og Wille ser fremover. Siden hun tiltrådte som konsernsjef høsten 2016 har hun satt digital innovasjon på dagsorden. Hun er veldig fornøyd med at det finnes sterke miljøer for innovasjon både ute i forretningsområdene og ved en sentral kompetanseenheter. Det siste året har Posten lansert

flere nye løsninger, som sende fra egen postkasse, digitalt frimerke og oppgradering av Posten-appen. I sommer kom konsernet på en femteplass i en kåring av Norges mest innovative selskaper.

- Det er gledelig at vi blir lagt merke til og at eksterne aktører ser at vi setter innovasjon og utvikling høyt på agendaen. Vi er fremtidsrettet og skal være relevante også i fremtiden, tiltrekke oss kompetent arbeidskraft og lage løsninger som gjør hverdagen enklere for kundene våre, sier Wille.

Får energi av menneskene

Hun tror ikke det kan komme nye revolusjonerende løsninger hele tiden, men mener konsernet er bedre skodd enn tidligere for innovasjon og å ta raskere beslutninger. Det skaper et fundament for endring og kontinuerlig forbedring.

Det siste året har hun møtt mange av dem som jobber i konsernet, på alle nivåer. Hun har hatt flere reiser rundt i Norden og lærer stadig nytt fra både nyansatte og de som har jobbet i konsernet siden forrige århundre.

- Det gir meg energi. Jeg blir inspirert av å møte kolleger som er dedikerte og brenner for jobben sin. Det er stort engasjement og jeg lærer mye.

Verdifullt

«Engasjerte og kompetente medarbeidere» er nettopp ett av de fire hovedmålene i strategien som ble klar i 2018. Den strategiske plattformen setter retning for hvordan Posten Norge skal gjøre hverdagen enklere for kundene. Det vil alltid være saker som skaper inntrykk av det motsatte, sier Tone Wille, men hun er stolt over fundamentet som nå er lagt.

- Vi har en klar ambisjon om å bli stadig bedre. Visjonen er noe å strekke seg etter og i en tid hvor endringer skjer stadig raskere er det viktig å ha en felles retning. Med full fart fremover, må vi holde stø kurs.



Foto: Kristin Slettenøy

Vår strategiske plattform setter retning for hvordan vi skal bruke våre ressurser for å sikre langsiktig verdiskaping.

Vi gjør hverdagen enklere og verden mindre

Vi skal forenkle og verdiøke handel og kommunikasjon for mennesker og virksomheter i Norden



Engasjerte og kompetente medarbeidere



Innovativ og bærekraftig utvikling



Fornøyde og lojale kunder



Kostnads-effektivitet og lønnsom vekst

Tar ansvar

Spiller på lag

Vil mer



Engasjerte og kompetente medarbeidere

Skape en sterk nordisk prestasjonskultur
Styrke våre fagmiljøer, utvikle og tiltrekke oss ny og nødvendig kompetanse

MEDARBEIDER-ENGASJEMENT

5,9

(skala 1-7)



Innovativ og bærekraftig utvikling

Utvikle nye tjenester og markeder
Sikre en bærekraftig utvikling
Utforske og ta i bruk digitalisering og ny teknologi

NORSK INNOVASJONSINDEKS

10

eller bedre innen 2021

KLIMAAMBISJON
kun bruke fornybare energikilder i kjøretøy og bygg innen 2025



Fornøyde og lojale kunder

Levere riktig kvalitet i alle leveranseledd
Drive innovasjon sammen med kundene
Etablere og implementere nordisk tjenesteportefølje

IPSOS PROFIL-UNDERSØKELSE

65

andel positivt inntrykk (1-100) innen 2021



Kostnads-effektivitet og lønnsom vekst

Endring i regulatoriske rammebetingelser for Post og fortsatt markedstilpasse virksomheten

Optimalisere og tilpasse kostnadene for å skape lønnsomhet og konkurransekraft til å vokse

EIERS AVKASTNINGSKRAV

9

prosent

FNs bærekraftsmål



FNs bærekraftsmål har gitt verden en felles ramme og retning for bærekraftig utvikling. Vi har ansvar for å ta vare på behovene til de som lever i dag uten å ødelegge fremtidige generasjoners muligheter.

Det er 4 av FN's 17 bærekraftsmål som utpeker seg som særlig relevante for vår virksomhet:



Vi er en stor arbeidsgiver og har ansvar for at ansatte har anstendige vilkår og arbeidsforhold.



Posten utgjør en viktig del av Nordens infrastruktur – innovasjon er helt nødvendig for å være relevant også i fremtiden.



Transportsektoren er en av de største utslippspostene i klimaregnskapet til de nordiske landene. Dette betyr at vi har mye å bidra med.



Vi er bevisst hvordan vi bruker og påvirker ressurser. På de neste sidene kan du lese om noen av verdiene vi har skapt.

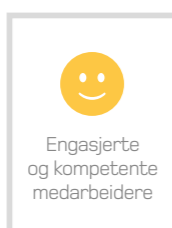
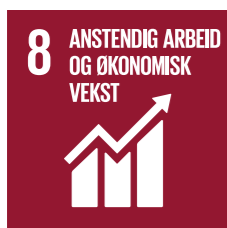


Mennesker

Vi har gått fra å være et norsk post-selskap til å bli et av Nordens største post- og logistikkonsern. Vi endrer oss fordi folk forandrer seg.

Vi er fortsatt en av Norges største arbeidsgivere selv om vi har vært gjennom en av historiens største omstillinger. I 1990 var det over 30 000 ansatte i den norske postvirksomheten, nå er det ca 6 500. Vi har omstilt oss i tide, brukt tid på å sikre felles virkelighetsforståelse, og hatt en god og åpen dialog med de ansattes organisasjoner. Slik har vi klart å gjennomføre større omstillinger uten støy eller arbeidskonflikter, med mer fornøyde og friske medarbeidere som resultat.

Vår ambisjon er å være en attraktiv arbeidsplass som tiltrekker seg og beholder de mest engasjerte og kompetente menneskene. Vi er opptatt av å utvikle eksisterende medarbeidere og tiltrekke oss den kompetansen vi trenger i dag og i fremtiden.





Flere er friske

Siden 2006 er sykefraværet redusert med over 30 prosent, og uføregraden er halvert.



Målet er en åpen kommunikasjon mellom leder og medarbeider.

Colin Campbell, direktør HMS og samfunnsansvar

I flere år har vi jobbet for å få medarbeidere med gjentakende, langvarig sykefravær tilbake i jobb. Dette gjelder medarbeidere som har hatt 24 eller flere sykefraværsdager hvert år de tre siste årene.

Åpen og systematisk kommunikasjon mellom leder og medarbeider om arbeidsevne, tilrettelegging og andre tiltak knyttet til arbeidsforholdet har redusert antall saker med 67 prosent.

Konsernets langsiktige og systematiske HMS-arbeid har gitt gode resultater. Det tette samarbeidet med vernetjenesten og tillitsvalgte har vært avgjørende.

Arbeidet påvirker den enkeltes trivsel og helse, samtidig som både konsernet, og samfunnets kostnader knyttet til sykefravær er betydelig redusert.

Stolte team som trives på jobb

Medarbeidertilfredsheten er høy og har hatt en positiv utvikling siden 2007.

Vi gjennomfører årlige organisasjonsundersøkelser for å måle tilfredsheten til ansatte, og evaluere om tiltakene gir ønsket effekt. Det viktigste med undersøkelsen er å bruke den som grunnlag for læring og dialog i egen enhet. Her har lederne et særlig ansvar for å følge opp tiltakene igjennom året.

Akkurat det har de gjort hos produksjonsleder Hanne Skaugers team på Østlandsterminalen i Lørenskog, noe som har gitt resultater.

– Gruppene snakker sammen, diskuterer på teammøter, blir enige og finner oppgaver å jobbe med. Et konkret mål har vært at alle bør kunne alle gjøremål på et team. Det er viktig at hver og en bidrar og kommer med innspill. Tilfredsheten har gått kraftig opp siden sist, og ett av teamene hennes har en score på 96 (av 100).

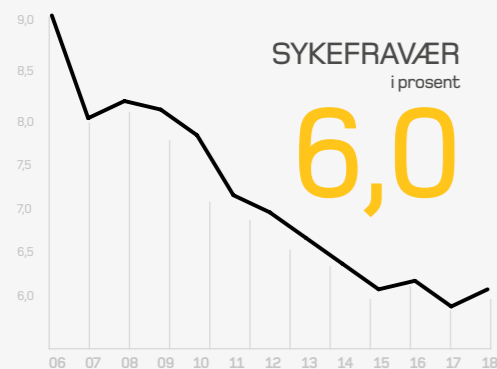


Jeg er opptatt av at medarbeiderne skal oppdage hva de er gode til, og hva de kan få til sammen.

Hanne Skauger, produksjonsleder



Foto: Birger Mørken



KONSERNET SPARER

1 milliard
i sparte pensjons- og forsikringskostnader (siden 2006).

FLERE PÅ JOBB

441

Flere friske medarbeidere kommer på jobb hver dag.

KONSERNET SPARER

828 millioner
på grunn av redusert korttidsfravær i arbeidsgiverperioden (siden 2006).

MEDARBEIDERTILFREDSHET

skala fra 1-100

80

Tilfredsheten blant medarbeiderne er høy

ORGANISASJONSUNDERSØKELSEN

viser at 9 av 10 trives på jobb



Attraktive medarbeidere

Vi fanger opp verdifull kompetanse og driver talentutvikling.

«Du gjør forskjellen» er et internt traineeprogram rettet mot medarbeidere med innvandrerbakgrunn, som ønsker erfaring fra administrasjon og ledelse i konsernet. Programmet retter seg spesielt mot driftsmedarbeidere som har kompetanse de ikke får brukt i sin nåværende stilling. Deltakerne tilbys egen mentor, relevante kurs og mulighet til å bygge nettverk med mål om en høyere stilling.

Said Hassan Ahmeds faglige bakgrunn og erfaring er svært nyttig for Postens Business Intelligence-miljø. De beveger seg inn i mange nye farvann ved bruk av algoritmer, maskinlæring og kunstig intelligens.

Nighat Ali ønsket å være leder og hadde de personlige egenskapene som trengs. – Gjennom god oppfølging av leder fikk jeg prøve meg i flere avdelinger, sier hun. Etter ett år på Berger forflyttet Nighat seg til Alnabru og Logistikkcenter Oslo. Der ble hun produksjonsleder for 24 medarbeidere.

Murat Kutluay er veldig glad i tall, gå i dybden og finne sammenhenger. Derfor er stillingen som senioranalytiker drømmejobben for han. Han kjenner konsernet godt og har verdifull erfaring fra prosesser i drift.



SAID HASSAN AHMED

Tidligere stilling: Terminalarbeider i Tromsø
Utdannelse: Doktorgrad i bioinformatikk og sivilingeniør
Nåværende stilling: Data-scientist i konsern IT- og digitalisering



NIGHAT ALI

Tidligere stilling: Fortoller ved Logistikkcenter Oslo
Kompetanse: Tillitsvalgt, verneombud, stedfortreder for leder, yrkesfaglig utdanning
Nåværende stilling: Produksjonsleder ved Logistikkcenter Oslo



MURAT KUTLUAY

Tidligere stilling: Terminalarbeider i Oslo
Utdannelse: Siviløkonom
Nåværende stilling: Senioranalytiker i E-handel og logistikk

! Utfordringer:

Sjåførmangel - vi må jobbe aktivt med rekruttering av sjåførere for å sikre at vi har arbeidskraften vi trenger

Utenlandske vogntog og sjåførere på norske vinterveier er en utfordring for bransjen og risiko for bransjens omdømme

Gjennomsittsalderen øker – noe som gjør at det kan bli vanskeligere å nå målene for sykefravær



“

På isete veier i Norge må jeg tenke på sikkerheten. Jeg slakker ned farten, og holder god avstand til bilen foran.

Daniel Toncic, sjåfør i Bring Trucking

Vi hever standarden

For oss er det viktig at konsernets krav til arbeidsvilkår, sikkerhet, kvalitet og lowverk følges – både i og utenfor Norden.

Logistikkmarkedet blir stadig mer internasjonalt. Som en stor aktør, har vi ansvar for å påvirke bransjen og rammevilkår i positiv retning.

Vi valgte å opprette et datterselskap med egne medarbeidere, fremfor å basere oss på underleverandører fra en rekke ulike land. Det gir oss bedre kontroll på verdikjeden og sikrer at tjenestene utføres i tråd med lowverket og våre egne krav til anstendige arbeidsvilkår, sikkerhet og kvalitet. Vi mener at vi med Bring Trucking er med på å heve standarden i bransjen.

Våre krav til opplæring og sikkerhet er høyere enn det som er internasjonal standard. Sjåførene får opplæring i glattkjøring og sikkerhet, og lastebilene har gode vinterdekk og kjettinger. Det er Daniel Toncic glad for. Han har vært ansatt i selskapet i 13 år og har kjørt til Norge i 10 av dem.

– Sikkerhet er viktig for meg, sier han. Vi skifter til vinterdekk i oktober og har med oss sju kjettinger. Vi bruker spesialkjettinger på fremste aksel når vi kjører i Norge. Disse har egne «pigger», sier han, og legger til at det betyr mye at bilen alltid er i perfekt stand.

BRING TRUCKING

- 400 ansatte sjåførere i Slovakia med arbeidsavtaler, høy HMS-standard og lederopplæring.
- Vinterdekkene er spesiallaget for kjøring i Skandinavia. Sjåførene får opplæring og glattkjøringskurs, trening i sikring av last og påsetting av kjettinger.
- Alle biler har alkohollås og systemer som overvåker kjøre- og hviletid.
- Våre krav til opplæring og sikkerhet er høyere enn det som er standard i internasjonal transportbransje.

PRISVINNER



Årets bedrift i Slovakia i 2017

Miljø

Vi tar et ekstra ansvar for å stoppe klimaendringene og går foran i det grønne skiftet.

I 1950 bodde 30 prosent av verdens befolkning i byene. Antallet er forventet å stige til 58 prosent i 2025. I både Norge og Sverige vokser de største byene raskere enn landet forøvrig. Veksten gir en økende negativ konsekvens for miljøet og myndighetene tar ansvar gjennom reguleringer og krav om nye løsninger.

Veitransport er den største kilden til lokal luftforurensning, og vi jobber målrettet med å minimere vår påvirkning. Satsingen har gitt utslippsfri post-distribusjon i 49 byer og tettsteder over hele Norge. Vi har redusert utslipp kontinuerlig de siste 10 årene.

Nå har vi satt oss et ambisiøst mål om å kun benytte fornybare energikilder i kjøretøy og bygg innen 2025. For å lykkes gjør vi en innsats innenfor flere områder. Vi investerer i klimaeffektive bygg og null- og lavutslippskjøretøy, vi stiller krav til våre underleverandører og er en pådriver for teknologiutvikling innen kjøretøy og drivstoff. Målet gir et tydelig signal til kunder, konkurrenter og leverandører om at vi ønsker en rask utvikling mot utslippsfrie løsninger i vår bransje.





Lastebilprodusenten Nikola lanserte i fjor en hydrogen-elektrisk modell. Vi har bestilt en lastebil, som etter planen skal testes på norske veier i 2020.

Grønt ansvar

Innen 2025 skal alle våre kjøretøy benytte fornybare energikilder.

I dag har vi Norges største kjøretøypark med nullutslippsteknologi. Flesteparten av kjøretøyene er el-drevne, i tillegg består parken av tyngre kjøretøy på både fornybar diesel, biogass og bio-etanol.

I 2018 utvidet vi vår satsing på nullutslippskjøretøy. Vi var de første i Norge til å ta i bruk el-varebilene Maxus og E-Crafter til distribusjon av varer til bedrifter i bysentra.

Konkurransedyktige løsninger for tungtransport er helt i startfasen. Vi ser det som viktig å bidra og har blant annet bestilt trekkvogner fra både Nikola 3 og Tesla.

- Konsernet har de siste årene jobbet aktivt med

å bedre rammebetingelsene for at kjøretøy som går på elektrisitet og biodrivstoff blir konkurransedyktige sammenlignet med fossile kjøretøy, sier direktør HMS og samfunnsansvar Colin Campbell.

Fornybar diesel er spesielt viktig frem til andre alternativer er tilgjengelige for tungtransport. Konsernet har investert i 10 tankanlegg for fornybar diesel.

I 2018 benyttet konsernet 48 millioner liter diesel, hvorav 13 millioner liter var biodrivstoff tilsvarende 33 227 tonn CO2 ekvivalenter.



Gjennom flere år har vi vært en pådriver for testing av nye, miljøeffektive løsninger og å skape et marked for nullutslippsløsninger.

Colin Campbell, direktør HMS og samfunnsansvar

ALTERNATIVE KJØRETØY

1 382

- 1 197 EL-KJØRETØY
- 94 LASTEBILER OG BILER PÅ HVO
- 90 LASTEBILER PÅ BIO-BIOGASS
- 1 LASTEBIL MED ETANOL

KLIMAMÅL: INNEN 2025 SKAL VI VÆRE

Klimanøytrale

- gjennom å kun benytte fornybare energikilder i alle kjøretøy og bygg

UTSLIPPSFRI LEVERING

av post i

49

byer og tettsteder i Norge



Bærekraftig tilstedeværelse

Vårt nye logistikknettverk og klimaeffektive bygg fører til færre kjørte kilometre og redusert klimaavtrykk.

Vi har investert betydelig i et energieffektivt og felles nettverk for våre logistikkjenester. Først og fremst i Norge, men også i Sverige og Danmark. Logistikknettverket er bygget for å håndtere lønnsom vekst for e-handelsvolumer og sikre klimaeffektive løsninger for våre kunder.

Nettverket fører til at vi bruker færre timer til behandling av volumene og mindre ressurser til transport. I tillegg blir energiforbruket redusert.

– Vi utnytter stordriftsfordeler, driver klimaeffektivt og tilbyr de beste tjenestene. På den måten hevder vi oss i konkurransen og vil fortsatt være det foretrukne valget for våre kunder, sier konsernsjef Tone Wille.



Vi utnytter stordriftsfordeler, driver klimaeffektivt og tilbyr de beste tjenestene.

Tone Wille, konsernsjef

FÆRRE KJØRTE KILOMETER

10 000

i Oslo hver eneste dag

VI GENERERER

30 prosent

av eget forbruk på terminalen i Trondheim

VI HAR REDUSERT ENERGIFORBRUKET

50 prosent

på terminalen i Gøteborg



Grønnere Stockholm

Bring samarbeider med Ragn-Sells om å redusere trafikkbelastningen i Stockholm – resultatet ble Ålskade stad.

Dette er et kommersielt og bærekraftig initiativ som går ut på at de to selskapene kombinerer leveranser av pakker med henting av gjenvinningsmateriale i små el-drevne lastebiler. El-lastebilen leverer først Bring-gods til butikker og kontorer i sentrum, og tar med seg returemballasje som kartonger og papir tilbake til Ragn-Sells' terminal i sentrum. Her samles emballasjen og transporteres ut av byen til gjenvinning.

– Det blir stadig viktigere for Bring å finne nye måter å levere på for å minske miljøbelastningen i byene. En nøkkel er samarbeid både innenfor og på tvers av bransjer. Vi håper at dette kan inspirere flere til å tenke nytt om samarbeid for bærekraftige byer, sier Tobias Åbonde, Bring i Sverige.

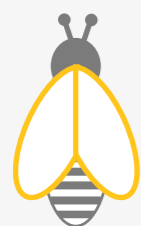
Samarbeidet har fått mye oppmerksomhet, og flere delegasjoner fra europeiske post- og logistikkselskap har vært i Stockholm for å se hvordan løsningen fungerer i praksis.

I løpet av våren 2019 skal samme modell tas i bruk i Malmø og Oslo.



Vi håper at dette kan inspirere flere til å tenke nytt om samarbeid for bærekraftige byer.

Tobias Åbonde, Bring i Sverige

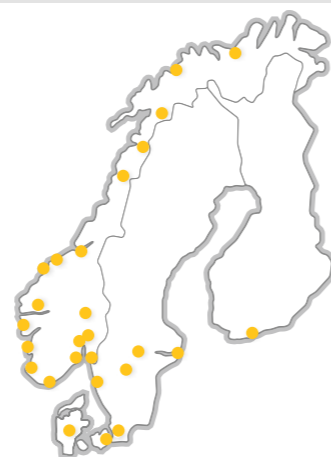


Mosevegetasjon på taket tar unna regnskyl og gir liv til insekter på Logistikkenteret i Oslo.

OMFATTENDE NETTVERK

med egne terminaler i hele Norden

26



! Utfordringer:

Tilgang på fornybart drivstoff og teknologi-utvikling på tyngre kjøretøy

For å få fart på overføring av gods fra vei til bane kreves miljøstøtte og investeringer i jernbanen

Effektiv logistikk i bilfrie bysentra

Innovasjon

Vi utgjør en viktig del av infrastrukturen i Norden. Innovasjon er helt nødvendig for å være relevant også i fremtiden.

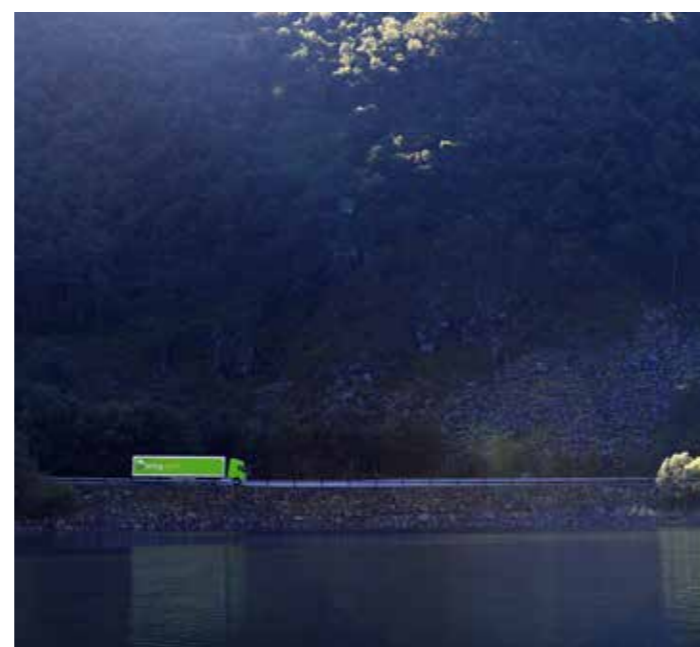
Endringer er en del av hverdagen vår. Evne til innovasjon og utvikling ligger i vårt DNA – uten den hadde vi ikke vært her i dag.

Vi eide de to første dampskipene i Norge, og var med på å etablere landets første jernbane. Vi var også med da den første offisielle flyruten startet opp i 1920.

Vår røde tråd gjennom historien har vært raskest og best mulig levering med den til enhver tids gjeldende teknologi. Dette gjelder fortsatt.

Vi er en stor aktør med betydelige årlige innkjøp. Det betyr at vi har mulighet til å drive utviklingen fremover. Våre innkjøp kan være avgjørende for realisering av ny teknologi eller nye produkter for andre selskaper.

Utviklingen og endringene skjer i stadig raskere tempo. De siste 20 årene har vi forandret oss mer enn de første 350, og de siste to årene mer enn de foregående 20.





“

Jeg opplever at det er mye enklere for våre kunder å sende pakker til hverandre.

Eirik Frøyland Rime i Tise

Tise er en app for kjøp og salg av brukte moteklær og interiør. Appen ønsker å gjøre opplevelsen av å selge brukt bedre, slik at flere ting kan gjenbrukes.

Enklere hverdag for alle

Ved å ta i bruk ny teknologi utvikler vi attraktive tjenester.

Folk ønsker valgfrihet. Posten utvikler nye fleksible leveringsmåter slik at folk og bedrifter kan få varer levert slik de ønsker, og er villige til å betale for.

Selv i en digital tid trenger mennesker å sende fysiske ting til hverandre. Fysiske leveranser blir ikke gammeldags, de skjer bare på nye måter.

I løpet av det siste året har vi lansert flere nye

tjenester. Digitalt frimerke, sende fra egen postkasse og levering på gjemmeded. Siste tilskudd er at vi våren 2019 tester levering innenfor døren når mottaker ikke er hjemme.

I 2018 åpnet vi 2,4 millioner nye «postkontor», der du kan sende brev og pakker fra din egen postkasse ved å bruke digitalt frimerke.

Stilbilde fra video: Tore Okenes

Innkjøp gir innovasjonskraft

Våre innkjøp bidrar til innovasjon og teknologisk utvikling.

Gjennom dialog med leverandørmarkedet blir vi kjent med nyutvikling og vi får kommunisert våre behov for nye løsninger.

Vi har bidratt til utviklingen av verdens første selvkjørende brev- og pakkerobot. Den tror vi vil gi bedre service og økt effektivitet, i tillegg til null utslipp. Vår teknologipartner Buddy Mobility har stor tro på at dersom nye løsninger fungerer i Norge så vil de lykkes andre steder også.

– Potensielt kan samarbeidet brøyte vei også for en internasjonal satsing, fordi brev- og pakkeleveranser har mange likhetstrekk rundt i verden, sier Per Ivar Selvaag, Buddy Mobility.

Det er ikke første gang Posten bidrar til innovasjon. I 2013 utviklet vi den elektriske mopeden Paxster i samarbeid med Lloyds Industrier. Resultatet ble et industrieventyr for Lloyds (nå Paxster AS), og en suksesshistorie for Posten, som kunne levere utslippsfritt i byene. Vinn vinn for Posten og for bilprodusenten, som nå eksporterer til postselskap i hele verden. Fra 2016 rullet for eksempel 600 Paxstere ut på veiene i New Zealand.



“

Det er spennende at en så stor aktør som Posten lener seg fram og bidrar til utvikling og anvendelse av slike løsninger.

Per Ivar Selvaag, Buddy Mobility

BREV

2018 - adressert, tall i tusen

↓ 602 764 (-12,9 %)

PAKKER

2018 - tall i tusen

↑ 48 318 (8,9 %)

BREV- OG PAKKEROBOTEN

- Vil i utvalgte områder kunne erstatte postkassen slik vi kjenner den i dag.
- Er selvkjørende og varsler når brev og pakker er på vei.
- Du kan bestemme selv om du vil gå ned i gata og hente sendingen med en gang eller bestille den helt fram til inngangsdøren på et tidspunkt som passer deg.
- Kjører selv tilbake på kvelden og blir i løpet av natten fylt med morgendagens leveranser.

HUSSTANDER

pr. robot

100

Satser på digital innovasjon

Vi skaper morgendagens tjenester for kunder og medarbeidere.

●
Postens
innovasjons-
HUB åpner
mai 2019

I 2017 opprettet vi en egen avdeling for innovasjon, digital forretningsutvikling og brukeropplevelse.

Digital innovasjon er konsernets kompetansesenter for innovasjon og digitalisering. Her jobber totalt 25 medarbeidere med å utforske, forme og teste nye produkter og tjenester – fra ideutvikling til realisering.

– I 2018 hadde vi mest fokus på å bygge opp miljøet, få på plass et rammeverk for innovasjon og inngå samarbeidsavtaler. En av de største utfordringene har vært å rekruttere riktig kompetanse. Vi har ansatt både eksterne og interne, sier Alexander Haneng, direktør for Digital innovasjon.

Han forteller at samspillet mellom avdelingen og de øvrige miljøene i konsernet er viktig for å få økt gjennomføringskraft.

– Å jobbe i tverrfaglige team med erfaring og kompetanse er helt nødvendig for å lykkes med innovasjon, sier han.

Selv om mye av fjoråret gikk med til å bygge et grundig fundament for avdelingen, begynte de også arbeidet med flere prosjekter. Tjenesten «Innafor», som testes våren 2019, lar kunder med digital kodelås få pakkene sine levert innenfor dø-

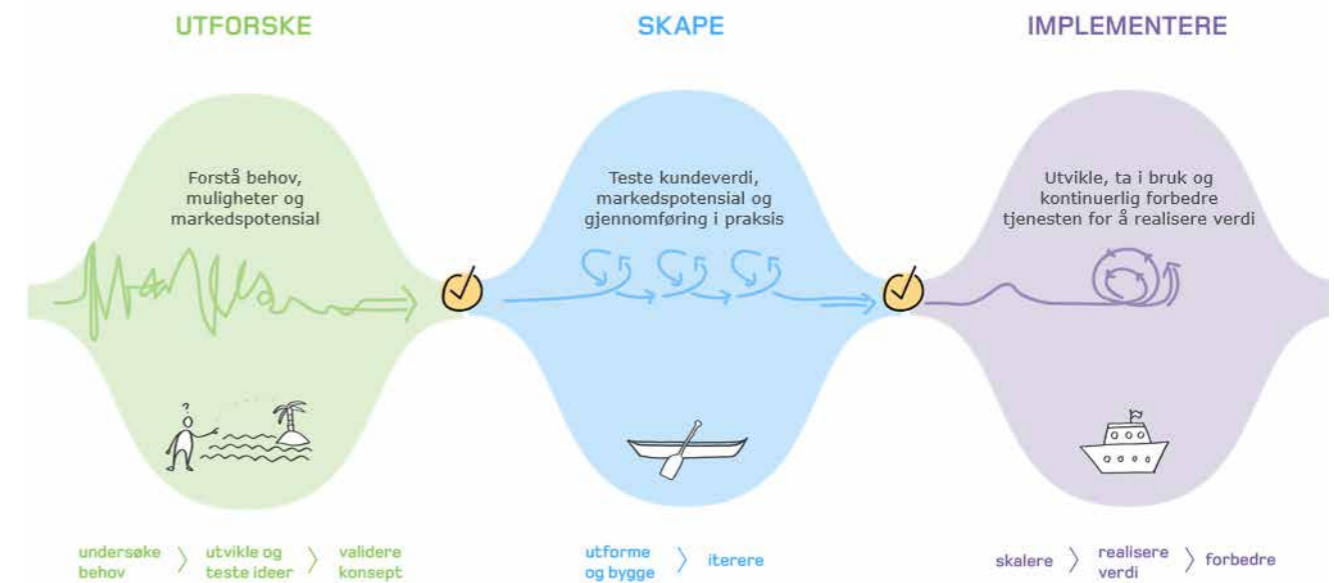
ren dersom de ikke er hjemme når budet kommer.

I et annet prosjekt ble det inngått et samarbeid med Telenor om å teste deres nye Internet of Things (IoT) på 4G-nett til å spore Postens pakkebur med egne sporingsbrikker.

– Selv om vi jobber med flere tjenester ut mot kundene, handler digitalisering like mye om å effektivisere driftsprosesser og å skape gode medarbeiderverktøy. Blant annet jobber vi med en egen app som lar medarbeidere melde fra om nestenulykker. Appen kan erstatte dagens papirskjema og tilhørende manuelle prosesser.

I 2018 ble konsernets intensiverte satsing på innovasjon lagt merke til av bladet Innomag, som kåret Posten Norge til landets femte mest innovative virksomhet. Magasinet, som er landets ledende innenfor innovasjon, skrev blant annet at 372 år gamle Posten fremstår som «alt annet enn sidrumpa» med sitt innovasjonsarbeid.

– Det er flott at vår satsing på nye og smarte løsninger har blitt lagt merke til. Posten Norge skal bli blant Norges mest innovative selskaper. Denne anerkjennelsen er til inspirasjon for veien videre, sier konsernsjef Tone Wille.



Raskere innovasjon med Helix

For å nå ut med riktige løsninger raskere har vi begynt å jobbe på en ny måte. Med arbeidsmetodikken Helix fokuserer vi på samarbeid og innsikt. Vi tester ideer tidligere, og søker de løsningene som har størst verdi for kunder og konsernet

DETTE HAR VI GJENNOMFØRT

- Chatbot i kundeservice
- App for enklere registrering av reiseregninger
- Sporing av postbur
- Bagasje kjørt hjem fra flyplassen
- Your hour – tidsdefinert leveranse
- Glow: digitalt grensesnitt som forenkler kommunikasjon mellom avsender, mottaker og sjåfør

DETTE TESTER VI

- Levering innenfor døren
- Droneleveranser mellom sykehus
- Silver economy – Besøktjeneste til eldre som har behov for hjelp til enkle tjenester
- 3D-printing
- Prediksjonsverktøy – fanger opp og varsler om forsinkelser

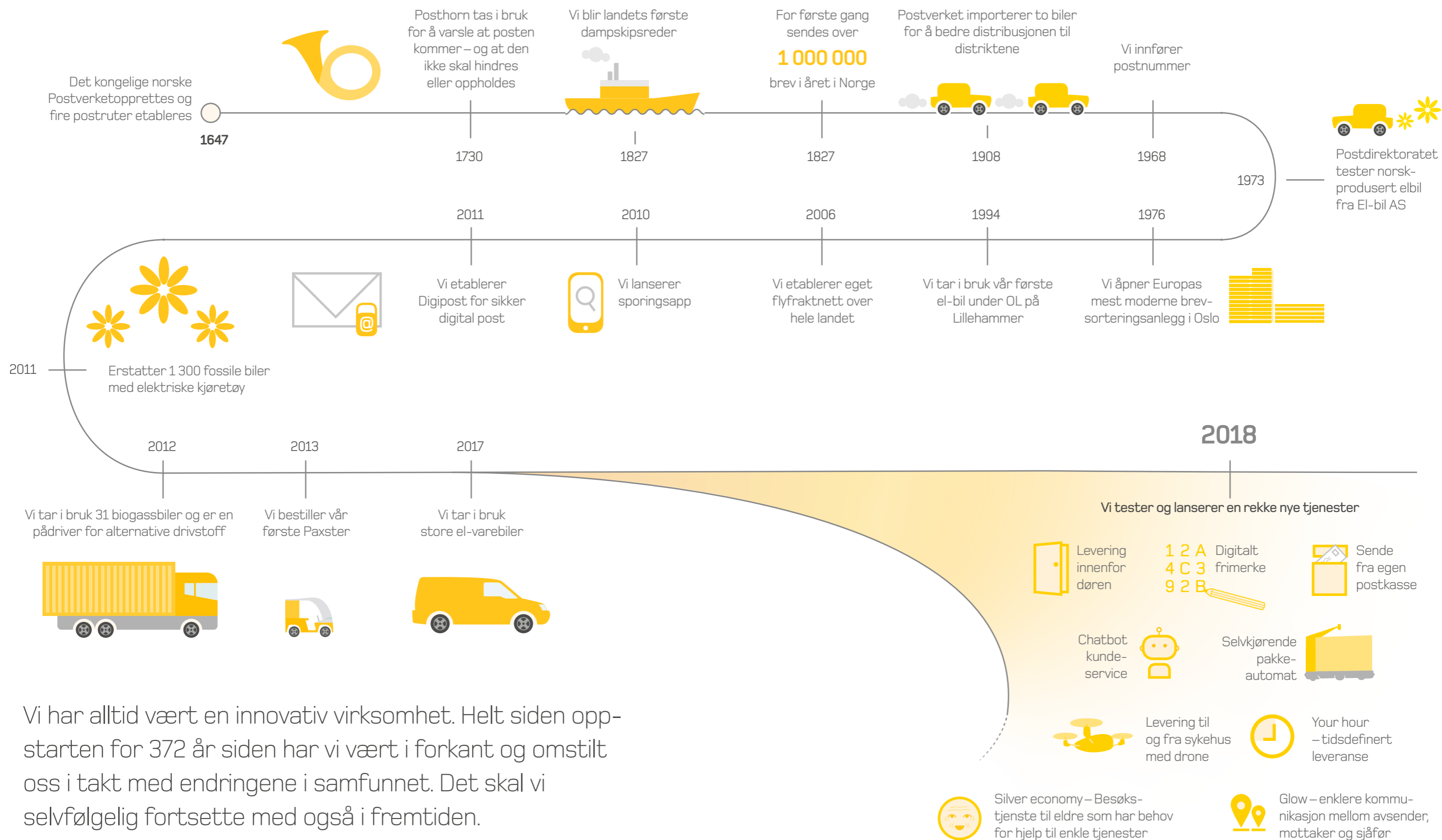
! Utfordringer:

I logistikksegmentet
– lønnsomhetsutfordringer i en bransje med høy konkurranse og lave marginer

I postsegmentet
– eskalerende volumfall og behov for store omstillinger raskt

Utvikling av medarbeidernes kompetanse tilpasset en digital tid

Innovasjon i 372 år



Vi har alltid vært en innovativ virksomhet. Helt siden oppstarten for 372 år siden har vi vært i forkant og omstilt oss i takt med endringene i samfunnet. Det skal vi selvfølgelig fortsette med også i fremtiden.



Postboks 1500 Sentrum, 0001 Oslo
www.postennorge.no

Følg oss på:

