



Faktahefte:
Bærekraft i Posten



Vedlegg til
Integrert rapport 2021

Innhold

Innledning	3
FNs bærekraftsmål	4
Våre interesser	5
Områdene hvor vi kan gjøre en forskjell	5
Våre ansatte (Humankapital)	6
Sikkerhet, utvikling og trivsel for medarbeidere	6
Mangfold og inkludering	12
Vår innovasjonskraft (Intellektuell kapital)	15
Informasjonssikkerhet	15
Innkjøp og investeringer	15
Vårt nettverk (Sosialkapital)	16
Bærekraftige leverandørkjeder	16
Anti-korrupsjon, konkurranserett og personvern	17
Våre miljøhensyn (Miljøkapital)	19
Klimagassutslipp	19
Materialforbruk og gjenvinning	21
Tilrettelegger for sirkulærøkonomi	21
Samarbeidspartnere	22
GRI-indeks	23
Ekstern revisjon	27

Innledning

OM RAPPORTEN

Næringslivet, myndigheter og enkeltpersoner blir i økende grad bevisst hva som skal til for å sikre en bærekraftig utvikling av selskaper og verden for øvrig. Posten Norge har jobbet systematisk med bærekraft siden 2010, og rapporterer årlig på de mest vesentlige områdene. Våre initiativer og resultater fra det siste året kan du lese om i Integrert rapport 2021 og i dette faktaheftet, som er et supplement med detaljerte tabeller, retningslinjer og ansvarsfordeling.

OM POSTEN NORGE

Konsernet omsetter for MNOK 24 716. Totalkapital er på MNOK 18 342 med egenkapitalandelpå 39,7 prosent. Det er over 12 500 ansatte i 11 land i konsernet. I tillegg til å ha egne ansatte kjøpes det også tjenester av samarbeidspartnere som Post i Butikk og underleverandører av transporttjenester. Rapporten bygger på vesentlighetsanalysen fra 2020, hvor våre interesser identifiserte 11 områder hvor vi kan gjøre en forskjell (se side 5), tillegg til verdiskapingsmodellen utarbeidet i 2021 (se side 14 i Integrert rapport 2021).

OM RAPPORTERINGEN

Rapporteringen er gjort i samsvar med GRI Standards og perioden som er dekket er fra 1. januar til 31. desember 2021. Det rapporteres årlig, og årets rapport offentliggjøres 25. mars, etter styrets behandling 24. mars 2022. Den tilgjengeliggjøres på postennorge.no.

Engelsk utgave vil være tilgjengelig fra 8. mai 2022. Rapporten for 2020 ble publisert 26. mars 2021 etter styrets behandling 25. mars 2021.

For finansiell rapportering har konsernet delt virksomheten i to segmenter, Post og Logistikk. I GRI-rapporten har vi ikke denne inndelingen, men rapporterer for konsernet totalt sett.

Posten Norge deltar i følgende eksterne initiativ: FNs Global Compact Global Reporting Initiativ Standards, Zero, Nordic CEOs, Digital Norway, Sintef, og Næring for klima. Posten Norge har medlemskap i følgende foreninger: International Post Corporation, Svanens Innkjøperklubb og Grønt Punkt.

Kontaktpunkt for spørsmål til rapporten er Randi B. Skagemo, randi.skagemo@posten.no.

2021-rapporteringen har vi delt opp på følgende måte

- **Integrert rapport:** Hvordan vi jobber med vår verdiskaping og hva vi har oppnådd
- **Faktahefte:** Detaljerte tabeller, retningslinjer og ansvarsfordeling

Fem av FNs 17 bærekraftsmål utpeker seg som spesielt relevante

Mål 8: Anstendig arbeid og økonomisk vekst

8.2) Øke den økonomiske produktiviteten gjennom diversifisering, teknologisk modernisering og innovasjon, blant annet med vekt på lønnsomme og arbeidsintensive sektorer.

8.5) Innen 2030 oppnå full og produktiv sysselsetting og anstendig arbeid for alle kvinner og menn, deriblant ungdom og personer med nedsatt funksjonsevne, og oppnå lik lønn for likt arbeid.

8.8) Beskytte arbeiderrettigheter og fremme et trygt og sikkert arbeidsmiljø for alle arbeidstakere, herunder arbeidsinnvandrere og særlig kvinnelige innvandrere, samt arbeidstakere i vanskelige arbeidsforhold.

Mål 9: Innovasjon og infrastruktur

9.4) Innen 2030 oppgradere infrastruktur og omstille næringslivet til å bli mer bærekraftig, med en mer effektiv bruk av ressurser og større anvendelse av rene og miljøvennlige teknologiformer og industriprosesser, der alle land gjør en innsats etter egen evne og kapasitet.

Mål 11: Bærekraftige byer og samfunn

11.6) Innen 2030 redusere negative konsekvenser for miljøet i storbyene målt per innbygger, blant annet ved å legge særlig vekt på luftkvalitet samt offentlig og annen form for avfallshåndtering.

Mål 13: Stoppe klimendringene

13.3) Styrke enkeltpersoners og institusjoners evne til å motvirke, tilpasse seg og redusere konsekvensene av klimaendringer og deres evne til tidlig varsling, samt styrke kunnskapen og bevisstgjøringen om dette.

Mål 17: Samarbeid for å nå målene

17.17) Partnerskap mellom flere interessenter: Stimulere til og fremme velfungerende partnerskap i det offentlige, mellom det offentlige og det private og i det sivile samfunn som bygger på partnerskapenes erfaringer og ressursstrategier.



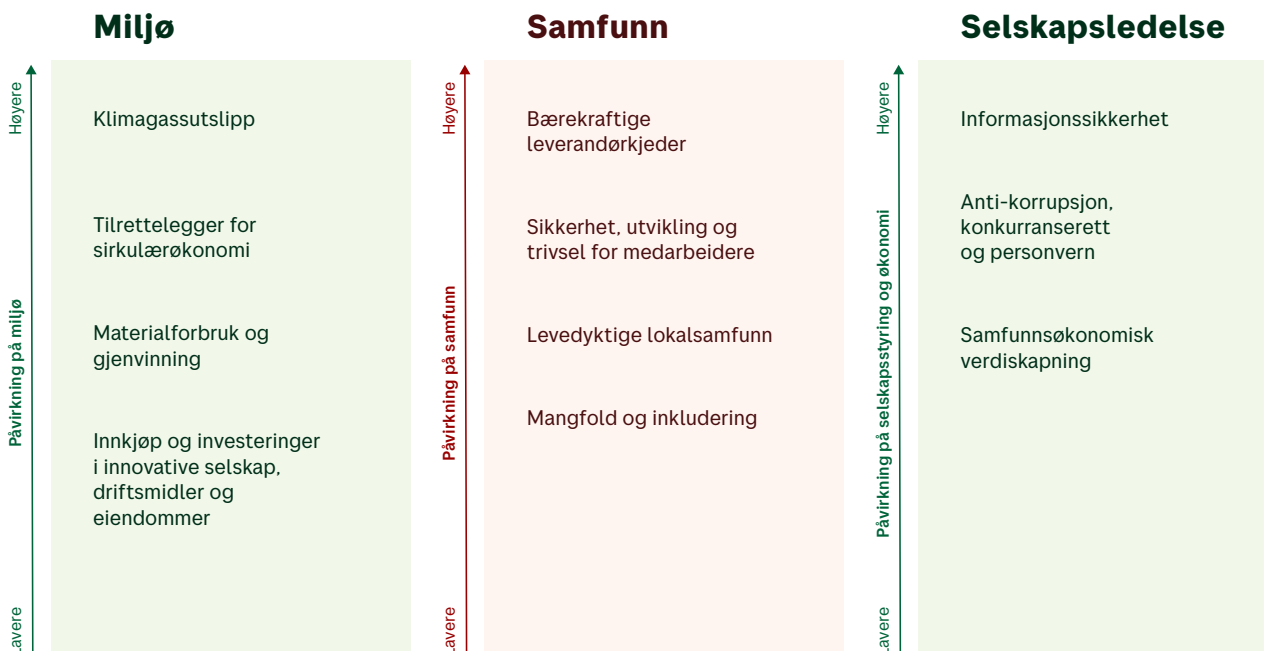
Våre interessenter

Vi har en bred interessentgruppe som har ulike krav og forventninger. De er med på å sette rammene for vårt bærekraftarbeid. De vesentlige temaene vi rapporterer på er definert ut i fra hvor våre interessenter mener vi påvirker mest.

<p>Myndigheter og politikere Krav til verdiskaping i samfunnet, tjenesteleveranse av høy kvalitet, reduksjon av miljøpåvirkning og ivaretagelse av ansatte.</p>	<p>Mottakere og privatpersoner Høye forventninger til tilgjengelighet, kvalitet, kundeservice, digitale og enkle kundeløsninger.</p>	<p>Kapitalmarkedet Opptatt av økonomiske resultater miljøplaner, i tillegg til besparelser og lavere risikopremier som følge av godt HMS-arbeid.</p>
<p>Eier Krav til å levere målsatt avkastning på investert kapital.</p>	<p>Medarbeidere Ønsker en sikker og attraktiv arbeidsplass.</p>	<p>Forretningskunder Krav til leverandørstyring, integritet og miljø.</p>
<p>Leverandører Opptatt av forutsigbarhet i konkurranse- og anbudsprosesser.</p>	<p>Lokalsamfunn Høye forventninger til tilgjengelighet og kvalitet. Være samarbeidspartner for andre samfunnsaktører og tilrettelegger for lokal næringsutvikling.</p>	<p>Interesseorganisasjoner Fragmentert gruppe som stiller krav innen eksempelvis miljø og universell utforming.</p>

Områdene hvor vi kan gjøre en forskjell

Et av grunnprinsippene i GRI Standards er at selskaper skal utforme sin bærekraftrapportering basert på de bærekrafttemaene som er mest vesentlige for selskapet. Et vesentlig tema er definert som «et tema som reflekterer organisasjonens mest signifikante påvirkninger på økonomien, miljøet og mennesker, inkludert påvirkninger på menneskerettigheter». Interessentdialogen har vært en viktig del av prosessen ved å identifisere et vesentlig tema. Konsernet gjennomførte høsten 2020 en vesentlighetsanalyse som ligger til grunn for bærekraftrapporteringen for 2021.



* Det vesentlige temaet «Bærekraftige rammevilkår» er lagt inn under «Klimagassutslipp». «Mangfold og likestilling» er endret til «Mangfold og inkludering».

Sikkerhet, utvikling og trivsel for medarbeidere

HVORFOR ER TEMAET VESENTLIG?

«Sikkerhet, utvikling og trivsel for medarbeidere» omhandler ansvaret Posten og Bring har for å gi sine ansatte trygghet i arbeidsforholdet. Dette innebærer å jobbe med kompetanse, gode ledere, ansattes trivsel og engasjement. HMS er også en svært viktig del av dette temaet.

RETNINGSLINJER

Konsernet har mange og ulike arbeidsoppgaver som påvirker hvilke lover og forskrifter som gjelder spesielt for det enkelte sted. Vi forplikter oss til å følge gjeldende lover og forskrifter og å forholde oss til de samarbeidsarenaer som gjelder. Det fastsettes og rapporteres på mål om sykefravær, uføre, personskader og nestenulykker. Vi har rutiner for innrapportering ved tilfeller av trakassering og diskriminering.

SLIK JOBBER VI MED HMS

HMS er høyt på agendaen i alle leder- og styremøter, noe som bidrar til å opprettholde en bevissthet om temaet i hele konsernet. Vårt mål er å sikre et optimalt arbeidsmiljø for vår viktigste ressurs – medarbeiderne.

Vi legger til rette for et helsefremmende arbeidsmiljø, noe som også er med på å øke trivsel og begrense kostnader knyttet til fravær og turnover. Om medarbeiderne blir syke eller skadet, er det viktig at vi har gode prosesser for å følge opp. Når folk er på jobb, øker produktiviteten og kvaliteten på tjenestene, medarbeidertilfredsheten blir bedre, og vi oppnår store kostnadsbesparelser.

Konsernet jobber kontinuerlig med oppfølging av medarbeidere som har det høyeste sykefraværet og arbeidet med å få disse tilbake i jobb. I tillegg bidrar systematisk oppfølging av alle som blir syke til forutsigbare prosesser for de involverte og en raskere tilbakeføring til arbeidsplassen.

Ny revidert modell for sykefraværsoppfølging er tatt i bruk for hele virksomheten i Norge. Denne er blant annet designet for å styrke arbeidet med å forhindre gjentakende og langvarig sykefravær.

Etter en meget positiv utvikling gjennom første halvår, opplevde vi et trendsifte etter sommeren med økende fraværstall. Sykefraværet endte på 6,0 prosent i 2021 og dette er samme nivå som foregående år.

Den årlige obligatoriske HMS-lederopplæringen omhandler å styrke Posten og Bring som ansvarlig og attraktiv arbeidsgiver. «Fra ord til handling» - risikostrenging i hverdagen, samt å bygge en god sikkerhetskultur slik at ingen blir skadet eller skadet på jobb.

Prosjektet «Tilpasning til kontorlokaler» anbefalte tilpasninger til kontorlokaler i Norge, Sverige og Danmark for godt smittevern, slik at medarbeidere kunne tilbakeføres når det var mulig. Oversikt over ulike tiltak for å sikre og forbedre arbeidsmiljøet på hjemmekontor er utarbeidet og tilgjengeliggjort for alle.

I forbindelse med hybride løsninger er det utarbeidet: «Guide for den hybride arbeidsdagen» - et hjelpe-

Ansvar

Dette området har alle ledere på alle i nivå i organisasjonen et ansvar for. HMS relaterte problemer skal løses løpende av nærmeste leder.

Den enkelte leder har ansvar for oppfølging av HMS i henhold til Postens styringssystem og ansvar for gjennomføring av HMS tiltak ihht HMS/SMART-planer og konsernets HMS rutiner.

Konsernstab Mennsker og bærekraft er ansvarlig for langsikt strategisk arbeid innen HMS og kompetanseutvikling. Konsernstaben er også ansvarlig for at kompetansestrategien operasjonaliseres, i tett samarbeid med ledere og HR-medarbeider i resten av organisasjonen.

I divisjonene er det i tillegg fagressurser som skal støtte innenfor dette fagområdet.

GRI-indikatorer

- 401-1: Nyansettelser og utskifting av personale
- 403-1: Styringssystem
- 403-2: Fareidentifisering, risikovurdering og hendelsesetterforskning
- 403-3: Bedriftshelsetjeneste
- 403-4: Medarbeidernes medvirkning i HMS-arbeidet
- 403-5: HMS-opplæring
- 403-6: Fremme av arbeidstakernes helse
- 403-7: Forebygging og reduisering av helse- og sikkerhetspåvirkning på arbeidsplassen
- 403-9: Arbeidsrelaterte skader
- 404-2: Programmer for ansattes kompetanseheving og omstilling
- 404-3: Andel av ansatte som har jevnlig evalueringssamtaler
- 406-1: Antall tilfeller av diskriminering og tiltak iverksatt for dette

middel for ledere og team til sammen å finne frem til gode løsninger for den hybride arbeidsdagen sammen.

Andre viktige virkemidler er bedriftshelsetjenesten, risikovurderinger og arbeid med arbeidstilsynsaker.

Styringssystem

Posten og Brings styringssystem for helse og sikkerhet er basert på Arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter. Systemet omfatter alle medarbeidere inkludert underleverandører og innleide vikarer som utfører arbeid under Postens ledelse. Rapportering av personskader gjøres i henhold til Norsk Industris standard for alle Posten og Brings medarbeidere.

I tillegg til lovkrav er styringssystemet også basert på krav i ISO 9001 og konsernets egen «Sikkerhetsstandard HMS» som er etablert på grunnlag av myndighetskrav og risikoforhold som er avdekket i virksomheten.

HMS-organisering, ansvar, myndighet og oppgaver

- Konsernsjefen har det overordnede ansvaret for arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) i selskapet.
- Konsernsjefen har delegert ansvar og myndighet for HMS-arbeidet til alle ledere med personalansvar

Den enkelte leder har ansvar for:

- Helse, miljø og sikkerhet (HMS) for den enhet / de enheter lederansvaret omfatter og har myndighet til å prioritere og finansiere arbeidsmiljøtiltak i henhold til gjeldende budsjettfullmakter, og «Rutinebeskrivelsen for AMU».
- Ansvar for gjennomføring av HMS-tiltak i henhold til HMS-planer/SMART-planer og Postens HMS-rutiner.
- Ansvar for oppfølging av HMS i henhold til Postens styringssystem.
- Sikre aktiv medvirkning av medarbeidere og deres representanter

i henhold til Rutinebeskrivelsen for AMU. På steder med samlokalisering av flere driftslinjer og/eller divisjoner avklares det overordnede HMS mellom linjene.

HRs myndighet og ansvar

- Konsernstab Mennesker og bærekraft gir faglig bistand til konsernsjefen, konsernledelsen og divisjonene.
- Konsernstab Mennesker og bærekraft har fagansvar for selskapets HMS-policy, HMS utviklingskonsepter, interne bestemmelser og rutiner for HMS-arbeidet, inkludert faglig kontakt med divisjonene om HMS policy-spørsmål, overordnede planer, og divisjonsvise eller selskapsvise behov som oppstår.
- Konsernstab Mennesker og bærekraft er faglig pådriver og har en spesiell oppgave i å bidra til samhandling på tvers i konsernet og til å utvikle policy og beste praksis.
- Konsernstab Mennesker og bærekraft leverer hver måned en egen HMS-rapport som viser virksomhetens HMS-resultater opp mot årets mål.

Fareidentifisering, risikovurdering og hendelsesetterforskning

Gjennom flere ulike virkemidler arbeides det med kartlegging av risiko og forebyggende sikkerhetsarbeid.

Dette er beskrevet i et dokument; «Beste praksis i sikkerhetsarbeid».

Etterlevelse av dette skal bidra til bygging og vedlikehold av en solid sikkerhetskultur. Avdekking av risikoforhold i virksomheten gjøres på mange ulike måter:

- A. Risikovurderinger innenfor HMS-området skal sikre på at vi på en systematisk måte vurderer hva som kan forårsake skader eller sykdom på arbeidsplassen og sørger for å iverksette forebyggende tiltak. Leder har ansvaret for at risikovurderinger blir gjennomført.

B. Vernerunder: Alle enheter i virksomheten gjennomfører minimum en årlig vernerunde med fastsatt tema som skal gjennomgås. Alle forbedringspunkter følges opp gjennom en egen handlingsplan (Smart-plan).

C. Registrering av nestenulykker er et viktig virkemiddel for kartlegging av risikoforhold. Hendelser som kunne ført til skade blir registrert og følges opp med tiltak.

D. Granskinger: Alvorlige hendelser granskes. Hensikten er å avdekke bakenforliggende årsaker og sikre læring for å hindre gjentakelser.

E. Revisjoner og egenevalueringer: Det er utarbeidet en egen «Sikkerhetsstandard HMS» som er gjeldende for alle driftsenheter i konsernet. Standarden benyttes ved gjennomføring av revisjoner og til årlig egenevaluering som hver enhet utfører.

F. Gjennom konsernets varslings-tjeneste kan alle medarbeidere varsle om avvik fra gjeldende Helse- miljø og sikkerhetsregler. Varsling kan gjøres anonymt og medarbeiderne vil være beskyttet mot gjengjeldelse.

Bedriftshelsetjeneste

Posten har etablert en bedriftshelsetjeneste som skal bistå i det forebyggende helse- og arbeidsmiljøarbeidet, og skal gi leder HMS-faglige råd og bistand i forkant og underveis i beslutningsprosesser som har betydning for arbeidsmiljøet.

Bedriftshelsetjenesten er også en viktig bidragsyter med helsefaglige vurderinger i sykefraværssaker. De kan bistå arbeidsgiver, medarbeidere og deres representanter uansett hvilken type arbeidsmiljø-sak det dreier seg om.

Medarbeidernes medvirkning i HMS-arbeidet

Medarbeidernes medvirkning i det systematiske HMS-arbeidet er viktig og ivaretas på flere måter:

- Individuelle sikkerhetssamtaler med den enkelte medarbeider i alle driftsavdelinger.
- Lokale samarbeidsgrupper bestående av leder, verneombud og tillitsvalgt, 8-10 møter per år.
- 3-partsmøter (leder, verneombud og tillitsvalgt + HMS-ressurs) på regions- og divisjonsnivå, 8-10 møter per år.
- Sentralt arbeidsmiljøutvalg

HMS-opplæring

Alle medarbeidere skal ha tilstrekkelig kunnskaper og ferdigheter i det systematiske HMS-arbeidet, og kjenne til mulige farer og problemer som er forbundet med utførelsen av egne arbeidsoppgaver. Det ivaretas gjennom ulike virkemidler:

- Årlig intern HMS-opplæring for ledere.
- HMS-grunnopplæring med nødvendig oppfriskning for verneombud og medlemmer av 3-partssamarbeidet.
- Opplæring førstehjelpere.
- Ergonomisk opplæring for terminalarbeider, sjåfør og postbud.
- E-læring konsernfelles modul for sikkerhet (security).
- Opplæring på arbeidsutstyr og maskiner.

Fremme av arbeidstakernes helse

For å motivere til aktiviteter for å oppnå helsemessige gevinster, har vi en rekke tiltak som kan benyttes av våre medarbeidere. God helse gir overskudd på jobben og både innsats og trivsel kan bedres. For bedriften er det også lønnsomt at medarbeiderne kommer friske og

opplagte på jobb. Vi kan nevne eksempler på tiltak som:

- Kurstilbud og råd til aktiviteter fra bedriftshelsetjenesten.
- Tilskudd på individnivå ved spesielle behov (psykologitimer, fysioterapi inntil fem timer mm).
- Treningsrom og treningsforhold i våre lokaler.
- Bruke treningsentre som vi har bedriftsavtale med (ikke sponset).
- Benytte såkalte «Energipauser» slik at alle som ønsker det kan gjøre øvelser på kontoret i egen stue eller utendørs og gjennomføre når det passer, spesielt tilpasset de som sitter på hjemmekontor.
- Velferdstilbud til ansatte; idrettslag, kor, korps med mer; Det kan gis økonomisk støtte til lag og foreninger av sosial eller kulturell art som drives av eller for de ansatte i selskapet.
- Tilbud om sunn mat i kantinen; tilskuddsordninger fra arbeidsgiver.

Forebygging og redusering av helse- og sikkerhetspåvirkning på arbeidsplassen

Forebygging av helsefare gjøres gjennom risikovurderinger lokalt, ved gjennomføring av vernerunder og ved en omfattende registrering av nestenulykker/uønskede hendelser. Dette er hendelser som under litt andre omstendigheter kunne ført til personskade. Disse registreringene formidles skriftlig eller muntlig til leder som registrerer hendelsen og beskriver tiltak for å hindre gjenntagelse. Alle registrerte hendelser følges opp i samarbeidsmøter på den enkelte avdeling.

Arbeidsrelaterte skader

Personskadefrekvensen hadde en negativ utvikling i 2021. Resultatet, H2-verdi på 9,3 er 33 prosent høyere enn i 2020 og betydelig over målet på 6,3. Den største økningen var i transport- og distribusjonsvirksomheten og det var fallskader som dominerte. Dette antas å ha sammenheng med store volumøkninger kombinert med nye arbeidsrutiner og mye krevende føre, spesielt i årets to første måneder. I tillegg har den ledelsesmessige oppfølgingen i noen grad vært hemmet av Koronarestriksjoner. Et viktig tiltak i 2022 blir å gjennomføre et opplegg kalt «risikomestring» der ledere og medarbeidere skal etablere felles og individuelle tiltak som skal bidra til økt oppmerksomhet om risikoforhold i arbeidshverdagen.

Farer som utgjør en risiko for skade med høy konsekvens:

Systematisk registrering og oppfølging av alle personskader viser at de alvorligste farene er knyttet til våre transportere på veien. I tillegg utgjør truckkjøring i våre terminaler en betydelig risiko. I 2021 har hverken disse eller andre risikoforhold ført til høykonsekvenshendelser for Postens egne ansatte. Det har imidlertid vært tre høykonsekvensskader som har rammet eksterne leverandører ved våre terminaler.

Det har vært gjennomført 91 granskinger der tiltak og forebyggende tiltak er beskrevet.

Arbeidsrelaterte skader (403-9)

Fordelt på type ansatte

Arbeidsrelaterte skader	2020		2021	
	Egne medarbeidere	Eksterne medarbeidere	Egne medarbeidere	Eksterne medarbeidere
Antall dødsulykker	0	0	0	0
Antall høyrisikoskader	0	0	0	3
H1-verdi (TRI)	3,8	n/a	5,3	n/a
H2-verdi (TRI)	7	n/a	9,3	n/a
Antall personskader (H2)	156	3	200	9
Million arbeidede timer	22,4	n/a	21,5	n/a

Skader, dødsulykker og sykefravær (403-9)

Fordelt på organisering

	H1	H2	Dødsulykker	Sykefravær i %
Postenkonsernet	5,3	9,3	0	6,0
Posten Norge AS	5,8	9,4	0	6,6
Nettverk Norge	6,6	10,4	0	6,9
Internasjonal logistikk	1,3	7,4	0	4,7
Post	1,7	5,2	0	4,2
E-handel og logistikk	3,4	5,7	0	4,8
Holdings and ventures	5,2	11,9	0	4,3

Posten Norge AS		
	Kvinner	Menn
Sykefraværsprosent	7,8 %	6,0 %
H1	5,6	5,9
H2	9,7	9,3

Antall fast og midlertidig ansatte i konsernet (102-8)

Fordelt på land og kjønn

Land	Fast		Midlertidig		Sum
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	
Norge	3 329	6 929	173	405	10 836
Sverige	397	746	34	104	1 281
Danmark	24	57	38	136	255
Nederland	13	41	1	9	64
Storbritannia	17	27			44
Finland	9	23			32
Polen	14	10			24
Hellas	6	6			12
Tyskland	1	3	1	1	6
Belgia		4			4
Hong Kong	2	1			3
Sum	3 812	7 847	247	655	12 561

Antall heltid og deltids ansatte

Fordelt på kjønn

Antall ansatte			
	Kvinner	Menn	Sum
Heltid	2 933	7 084	10 017
Deltid	1 126	1 418	2 544
Sum	4 059	8 502	12 561

04 Faktahefte | Våre ansatte

Sikkerhet, utvikling og trivsel for medarbeidere



HUMAN-
KAPITAL

Oversikt over programmer og omfang (404-2)

Program	Antall deltakere
E-læring, inkludert nano- og mikrolæring	11 744
Webinarer	1 091
Lærlinger	54
Traineeprogram	10
Lederløft	700
Sum	13 599

I tillegg kommer 55 utdanningsstipend av uspesifisert omfang.

Nyansatte i prosent (401-1)

Totale antall og prosent av nyansatte, fordelt på aldersgrupper, kjønn og region, fast ansatte - sett opp mot total antall fast ansatte i konsernet

Konsernet						
Aldersintervall	Antall kvinner	Kvinner i %	Antall menn	Menn i %	Totalt antall	Antall i %
Under 30 år	162	31 %	265	25 %	427	41 %
30 til 50 år	163	12 %	292	9 %	455	14 %
Over 50 år	23	1 %	55	2 %	78	2 %
Totalsum	348	9 %	612	8 %	960	11 %

I Norge						
Aldersintervall	Antall kvinner	Kvinner i %	Antall menn	Menn i %	Totalt antall	Antall i %
Under 30 år	103	31 %	189	26 %	292	28 %
30 til 50 år	124	14 %	213	9 %	337	11 %
Over 50 år	16	1 %	42	1 %	58	1 %
Totalsum	243	8 %	444	7 %	687	8 %

Utenfor Norge						
Aldersintervall	Antall kvinner	Kvinner i %	Antall menn	Menn i %	Totalt antall	Antall i %
Under 30 år	59	30 %	76	23 %	135	26 %
30 til 50 år	39	9 %	79	8 %	118	8 %
Over 50 år	7	4 %	13	3 %	20	3 %
Totalsum	105	13 %	168	9 %	273	10 %

04 Faktahefte | Våre ansatte

Sikkerhet, utvikling og trivsel for medarbeidere



Fratredelse i antall og turnover i prosent (401-1)

Totale antall og prosenten av turnover, fordelt på aldersgrupper, kjønn og region, fast ansatte - sett opp mot total antall fast ansatte i konsernet

Konsernet						
Aldersintervall	Antall kvinner	Kvinner i %	Antall menn	Menn i %	Totalt antall	Antall i %
Under 30 år	182	17 %	62	12 %	244	15 %
30 til 50 år	277	8 %	119	9 %	396	8 %
Over 50 år	297	9 %	201	5 %	498	9 %
Totalsum	756	10 %	382	10 %	1138	10 %

I Norge						
Aldersintervall	Antall kvinner	Kvinner i %	Antall menn	Menn i %	Totalt antall	Antall i %
Under 30 år	136	17 %	46	12 %	182	15 %
30 til 50 år	185	7 %	86	8 %	271	7 %
Over 50 år	276	8 %	195	10 %	471	10 %
Totalsum	597	9 %	327	10 %	924	9 %

Utenfor Norge						
Aldersintervall	Antall kvinner	Kvinner i %	Antall menn	Menn i %	Totalt antall	Antall i %
Under 30 år	46	21 %	16	11 %	62	17 %
30 til 50 år	92	17 %	33	13 %	125	16 %
Over 50 år	21	14 %	6	8 %	27	12 %
Totalsum	159	17 %	55	11 %	214	15 %



Mangfold og inkludering

HVORFOR ER TEMAET VESENTLIG?

Konsernet jobber for større mangfold. Vi skal være en ansvarlig arbeidsgiver som skaper størst mulig konkurransekraft ved å utnytte den totale ressurspoolen i samfunnet på best mulig måte for bedriften. Vi har som mål å speile samfunnets mangfold i våre medarbeidere. Vi har flere tiltak for å øke mangfold, og et generelt fokus på å sikre inkludering og like muligheter for alle ansatte.

Konsernet arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell

orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse grunnlagene, og søker å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Som verktøy i arbeidet brukes fire -steg-modellen som konkretiseres i samarbeid med fagforeningene og forankres i Arbeidsmiljøutvalget. Arbeidet omfatter områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.

RETNINGSLINJER

- Konsernhandlingsregel for rekruttering og ansettelse.
- Aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestillings- og diskrimineringsloven §26.

Ansvar

Konsernstab Mennesker og bærekraft er ansvarlig for å kontinuerlig identifisere og evaluere tiltak, samt måle effekter. Det ble i 2021 ansatt en fagansvarlig for Mangfold og inkludering.

Den årlige evalueringen brukes til å måle effekten av tiltakene. Gjennom våre målinger og rapporteringer ser vi at vårt fokus på dette gir resultater.

GRI-indikatorer

- 405-1: Mangfold i styringsorganer og blant ansatte
- 405-2: Forholdet mellom grunnlønn og godtgjørelse av kvinner i forhold til menn etter ansattkategori

Gjennomsnitt fastlønn og andel fordelt på ansatt grupper (405-2)

Posten Norge AS			
Gjennomsnitt fastlønn og andel fordelt på ansatt grupper	Kvinnerns lønn som andel av menns		
	Menn	Kvinner	
Medarbeider	494 863	509 835	103,03 %
Leder	811 553	832 495	102,58 %
Toppleder (konsernledelsen)	2 864 900	3 825 997	133,55 %

Foreldrepermisjon

Foreldrepermisjon	
Kvinner	Menn
26 uker	19 uker

Midlertidig ansatte

Midlertidig ansatte	
Antall kvinner	Antall menn
168	400



Kjønnsfordeling medarbeidere og ledere (405-1)

Posten konsernet					
Ansatt kategori	Kvinner	Menn	Totalt	Andel kvinner i %	Andel menn i %
Toppledere	30	108	138	21,7 %	78,3 %
Øvrige ledere*	245	558	803	30,5 %	69,5 %
Medarbeidere	3 784	7 836	11 620	32,6 %	67,4 %
Ansatte totalt	4 059	8 502	12 561	32,3 %	67,7 %

Styret i Posten konsernet	
Kvinner	6
Andel kvinner i %	60 %
Menn	4
Andel menn i %	40 %
Totalt	10

* Tallene inkluderer fagansvarlige uten personalansvar

Aldersfordeling ansatte sortert etter kjønn (405-1)

Posten konsernet			
Alder	Kvinner	Menn	Totalt
Under 30 år	678	1 398	2 076
30 til 50 år	1 420	3 584	5 004
Over 50 år	1 961	3 520	5 481
Ansatte totalt	4 059	8 502	12 561

Deltidarbeid

Deltid	
Antall kvinner	Antall menn
1 013	1 316

Ufrivillig deltid

Et stort antall medarbeidere i Posten og Bring har deltidsroller. Vi har ikke tilgjengelig informasjon til å kartlegge hvor mange av disse som jobber frivillig eller ufrivillig deltid for 2021, slik aktivitets- og redegjørelsesplikten tilsier. Vi planlegger å gjennomføre en medarbeiderundersøkelse blant ansatte som jobber deltid i løpet av 2022. Denne undersøkelsen skal kartlegge hvor mange deltidsansatte som ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer. Ansatte som svarer at de ønsker å jobbe mer får spørsmål om årsaken til at stillingsprosenten er som den er i dag. Resultatene fra denne kartleggingen vil bli presentert i Integrert rapport 2022.

Tiltak for likestilling og mot diskriminering

På neste side følger beskrivelser av vårt pågående arbeid for likestilling og mot diskriminering, sortert etter tre av personalområdene definert i aktivitets- og redegjørelsesplikten, henholdsvis rekruttering, forfremmelse/utviklingsmuligheter og seksuell trakassering. Vi jobber med tiltak for likestilling og mot diskriminering også innenfor de andre personalområdene. Vi trekker her frem eksempler på vårt arbeid, og listen er ikke uttømmende.



	Rekruttering	Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold
Bakgrunn for tiltak	Et mulig hinder for likestilling, samt en risiko for Postens omdømme og employer brand er variasjon i tilnærming og rekrutteringsmetodikk. Dagens praksis innebærer en risiko for at ubevisste holdninger kan påvirke hvem som blir med videre i rekrutteringsprosessen.	Med bakgrunn i vårt mål om økt kvinneandel blant ledere og om å speile samfunnets mangfold for øvrig, må vi jobbe mer systematisk med hvordan mangfoldsperspektivet ivaretas i etterfølgerplanleggingen. Et hinder for å lykkes med etterfølgerplanlegging som løfter kvinner og personer med f.eks. flerkulturell bakgrunn er at enkelte deler av bedriften har lav kvinneandel og lite flerkulturelt mangfold, noe som påvirker utvalgskretsen.	Det har blitt identifisert et ønske om ytterligere støtte og veiledning for ledere som mottar varslingsaker knyttet til seksuell trakassering. Fra 2020 har vi i vår årlige organisasjonsundersøkelse stilt spørsmål om uønsket seksuell oppmerksomhet. Av de som svarer bekreftende på dette spørsmålet, vet vi ikke hvor mange som varsler via andre kanaler enn Konsernets varslingsordning, da disse i all hovedsak blir løst lokalt. Konsernets offisielle varslingskanal kan nås via e-post, telefon og brev.
Beskrivelse av tiltak	Vi utvikler en ny rekrutteringsstrategi for å ytterligere profesjonalisere vår rekrutteringsprosess. Ved bruk av ny teknologi vil vi sikre systematisk oppfølging av kandidater og analysere årsakene til avslag. Rekruttering i Posten og Bring skal være basert på kompetanse og potensial, ikke «magefølelse» og nettverk. Bruk av verktøy som tester og caser vil bidra til dette.	Vi jobber for å sikre at medarbeider- og lederevalueringer baserer seg på prestasjoner og adferd. Derfor videreutvikler vi kriterier for å tydeliggjøre lederpotensial for å unngå at kun et snevert sett med lederegenskaper blir vurdert. I lederevalueringer skal ledere utfordres til å vurdere mangfold i egen ledergruppe og gjennomføre etterfølgerplanlegging med vekt på størst mulig grad av kjønnsbalanse, aldersfordeling og mangfold for øvrig. Dette arbeidet sees i sammenheng med tiltak for å øke mangfold gjennom rekruttering.	Vi har startet en risikovurdering vedr. seksuell trakassering sammen med bedriftshelsetjenesten. Det skal vurderes hvilke verktøy ledere og ansatte trenger når det oppstår tilfeller av seksuell trakassering. Arbeidet har også som mål å avdekke om det er behov for et felles rapporteringsverktøy og hvordan dette eventuelt kan implementeres. Det planlegges videre å gjennomføre en intern kampanje med formål om å forebygge og å øke bevisstheten rundt seksuell trakassering på arbeidsplassen. Vi planlegger i denne sammenheng traininger gjennom Rik på mangfold-samarbeidet. Vi bruker LDOs «Sett strek»-veilederen som verktøy i dette arbeidet.
Mål for tiltakene	Med disse tiltakene for likestilling innen rekruttering er målene våre som følger: - Speile samfunnets mangfold, både synlig og ikke fullt så synlig mangfold. - 31 prosent kvinnelige ledere innen 2022, 35 prosent innen 2025 og 40 prosent innen 2030 - At alle kandidater får lik mulighet i våre prosesser uavhengig av bakgrunn	Målet er å sikre en mangfoldig base av lederkandidater, som over tid vil bidra til økt andel kvinnelige ledere og ledere som speiler samfunnets mangfold.	Målet for dette arbeidet er som følger: - Forebygging og økt bevisstgjøring vedr. seksuell trakassering på arbeidsplassen. - Veiledning og støtte til ledere. - Utvikling av prosesser/verktøy for rapportering av varslede seksuell trakasseringssaker.
Ansvarlig	Rekrutteringsrådgivere sentralt i konsernstaben driver disse tiltakene og skal følge opp og utfordre ledere. Det er hver enkelt leder som har det endelige ansvaret i en rekrutteringsprosess.	Fagansvarlig sentralt i konsernstaben driver disse tiltakene og skal følge opp og utfordre ledere. Fagansvarlig støtter også ledere i linjen med rådgivning, verktøy og overordnede retningslinjer. Ledere står ansvarlig for utviklingstiltak og oppfølging av den enkelte ansatte.	Det er konsernstaben Mennesker og bærekraft som skal gjennomføre risikovurderingen, med støtte fra konsernadvokatene, HR i divisjonene, bedriftshelsetjenesten og «Rik på mangfold»-samarbeidet.
Frist / Status	Pågående/løpende.	Årlig medarbeidersamtale hvor karriereutvikling og læring er i fokus. Lederevaluering og etterfølgerplanlegging gjennomføres annethvert år.	Påbegynt. Arbeidet skal gjennomføres i løpet av 2022.

Informasjonssikkerhet

HVORFOR ER TEMAET VESENTLIG?

Informasjonssikkerhet er avgjørende for å sikre konsernets leveranseevne og kvalitet. Konsernet må ha evne til å forebygge, oppdage og begrense konsekvensene av uønskede informasjonssikkerhetshendelser.

RETNINGSLINJER

Styringssystemet består av konsern-policy, konsernhandlingsregel og et sett med veiledninger for å støtte implementeringen.

Ansvar

Det er definert en egen sikkerhetsorganisasjon hvor konsernsjefen har det overordnede ansvaret. CISO, direktør for informasjonssikkerhet har det operative ansvaret for å etablere og opprettholde konsernets strategi for å sikre at informasjon og teknologi er tilstrekkelig beskyttet. Ansvar for etterlevelse ligger i linjen.

Informasjonssikkerhetsarbeidet i konsernet er etablert i form av et ledelsesforankret styringssystem for informasjonssikkerhet (ISMS) som er

basert på Information Security Forum (ISF) Standard of Good Practice. I inneværende rapporteringsår er den styrende dokumentasjonen som utgjør ISMSet oppdatert til versjon 2020.

I månedlige møter har sikkerhetskoordinatorer hos IT-hovedleverandører levert status på sitt arbeid innen informasjonssikkerhet. Oppdaterte risikoanalyser og status på oppfølgingen av sikkerhetstiltak er underlag for denne rapporteringen.

GRI-indikatorer

418-1: Bekreftede klager vedrørende brudd på kundens personvern

Innkjøp og investeringer i innovative selskap, driftsmidler og eiendommer

HVORFOR ER TEMAET VESENTLIG?

Posten og Brings størrelse og tjenestespekter innebærer at konsernet har betydelige årlige innkjøp. Noen av disse innkjøpene kan være avgjørende for selskaper som utvikler ny teknologi eller produkter. Vi har også utviklet nye postløsninger i samarbeid med andre aktører.

RETNINGSLINJER

For å sikre at formålet følges har Konserninnkjøp følgende prosesser/virkemidler:

- Beste praksis innkjøpsprosess
- Konsernfelles innkjøpspolicy
- Konsernfelles handlingsregel
- Etisk standard for leverandører

I de tilfellene anskaffelsen er over terskelverdi på MNOK 4,1 (gjelder for anskaffelser dekket av Loven om Offentlig Anskaffelse) og/eller konsernfelles/konsernstrategisk, skal det gjennomføres en strategisk innkjøpsprosess drevet av Konserninnkjøp.

Ansvar

Konserninnkjøp har ansvar for å dekke konsernets behov basert på divisjonenes innspill. Konserninnkjøp har en velprøvd innkjøpsprosess som skal sikre forutsigbarhet for involverte interessenter. Innkjøp gjøres gjennom en strukturert prosess som er forutsigbar for leverandørene og som sikrer konkurranse i markedet. Dersom en oppdragsgiver har en tanke om en ny måte å løse et behov på, tilrettelegger avdelingen Konserninnkjøp for dette gjennom sin innkjøpsprosess. I flere anskaffelser fokuseres det på å forenkle og/eller forbedre løsninger heller enn å presse prisen. I andre tilfeller er det leverandørene som har innovert sine varer eller tjenester. Dette avdekkes av konsernet gjennom dialog med markedet (RFI), noe som er en viktig del av innkjøpsprosessen.

GRI-indikatorer

Tekstrapportering og/eller egen indikator



Bærekraftige leverandørkjeder

HVORFOR ER TEMAET VESENTLIG?

Som innkjøper av varer og tjenester har Posten og Bring stor innflytelse, spesielt innen kjøp av transporttjenester. Konsernet er en seriøs aktør i en bransje med hard konkurranse og som delvis ikke er regulert (varebilsegmentet). For mange av de mindre selskapene er vi også en stor kunde, noe som øker forventningen til at vi skal gjøre vårt for å få en bærekraftig praksis.

Våre eksterne interessenter har også klare krav til oss på dette området. Kundene krever at vi har en etisk standard for leverandører, at vi følger opp og kontrollerer leverandørene. De gjennomfører også

kontrollerer av oss. Staten som eier forventer at vi er ledende innen vår bransje mht. arbeidsforhold, helse, miljø og sikkerhet i egen virksomhet og i leverandørkjeden. Informasjons- og påseplikten i Norge pålegger oss også å kontrollere lønns- og arbeidsforhold hos våre transportleverandører.

RETNINGSLINJER

Konsernet har en rekke styringsdokumenter for arbeidet. Dette inkluderer «Etsiske retningslinjer», «Konsernpolicy innkjøp», «Prosessbeskrivelse for bærekraft i leverandørkjeden», «Standardprosess for innkjøp med veiledninger og aktivitetsplaner og kontraktsmaler».

Ansvar

Konsernstab Mennesker og bærekraft har det faglige ansvaret og sikrer systematikk, konsernfelles løsninger og koordinerer arbeidet i konsernet.

Leverandører med konsernfelles avtaler følges opp av innkjøpsavdelingen i konsernstaben.

Oppfølging av transportleverandørene i divisjonene skjer i et samarbeid mellom divisjonskoordinator og de operative enhetene som samarbeider med leverandørene.

GRI-indikatorer

- 414-1: Nye leverandører som ble vurdert for sosiale kriterier
- 414-2: Negativ sosial påvirkning i leverandørkjeden

Antikorrupsjon, konkurranserett og personvern

HVORFOR ER TEMAENE VESENTLIGE?

Konsernet er en tiltrodd aktør, noe som innebærer en aktsomhetsplikt i alle markeder konsernet opererer i. Overtredelse av korrupsjons- og konkurranselovgevingen kan få alvorlige konsekvenser for konsernet og involverte enkeltpersoner. Konsernet har nulltoleranse for overtredelse av lovgivningen på disse områdene. Det arbeides aktivt med å sikre at ansatte utfører sitt arbeid på en etisk og forsvarlig måte, i tråd med lovgivning og interne retningslinjer.

RETNINGSLINJER

De overordnede prinsippene for arbeidet med integritet er nedfelt i konsernets etiske retningslinjer, i en integritetshåndbok og i egne konsernpolicyer. Prinsippene er operasjonalisert gjennom handlingsregler og konsernfelles verktøy, herunder instruksjer.

Konsernet har utviklet et integritetsprogram hvor integritetsstandardene, deriblant temaene antikorrupsjon og konkurranseadferd, kommer til uttrykk. Alle konsernets virksomheter er forpliktet til å implementere programmet, for å sikre at ledere og medarbeidere ivaretar integritetsstandardene. Konsernets håndbøker og policyer er verktøy i det kontinuerlige arbeidet for å sikre integritet. Konsernets etiske retningslinjer og integritetshåndbok er tilgjengelig på norsk, svensk og dansk. De etiske retningslinjene er også tilgjengelig på engelsk.

For å sikre at relevante medarbeidere har tilstrekkelig kunnskap om og etterlever konkurransereglene har konsernet utarbeidet et eget

konkurranserettsprogram bestående av omfattende og temabaserte retningslinjer. Konkurranserettsprogrammet er tilgjengelig på konsernets intranettsider.

RISIKOANALYSE

Konsernets styrende dokumentasjon fastslår at styret årlig skal gjennomgå konsernets viktigste risikoområder. I forbindelse med styrets gjennomgang utarbeides det en risikoanalyse som angir risikoforhold og hvilke tiltak som er iverksatt for å styre og kontrollere risikoene.

Formålet med risikoanalysen er å gi styret innsikt i konsernets risikoer og grunnlag for å vurdere om det foreligger tilstrekkelige tiltak. Risikoanalysen omhandler konsernet som et hele. Som del av denne analysen inngår, under vurderingen av juridisk risiko, også vurderinger knyttet til risiko for korrupsjon og andre økonomiske misligheter, samt risiko for brudd på konkurranseretten.

VARSLINGSORDNINGEN

Varslingsordningen er av sentral betydning for forebygging og oppklaring innenfor antikorrupsjon og konkurranseadferd. Varslingsordningen vil involveres i alle varsler knyttet til potensielle brudd på korrupsjons- og konkurranselovgevingen.

Ordningen ble etablert i 2008 og er konsernfelles, uavhengig av hvilket land og selskap man er tilknyttet. Varsler som mottas fra eksterne behandles etter varslingsordningens retningslinjer så langt disse passer.

Ansvar for å forvalte og drifte konsernets felles varslingsordning

Ansvar

Ansvar for etterlevelse ligger i linjen. Etiske retningslinjer og dilemmatrening er også en del av Posten og Brings lederopplæring, som skal bidra til slik etterlevelse.

Juridisk direktør har et overordnet ansvar for å sikre at integritetsstandardene har riktig innhold og legger til rette for at den gjøres kjent i konsernet. Dette innebærer å etablere og vedlikeholde konsernfelles verktøy, som blant annet retningslinjer, e-læringsprogram, håndbøker og kurs. Verktøyene skal bidra til økt forståelse og etterlevelse av standardene.

Et nettverk av lokale ressurspersoner i divisjonene og datterselskapene skal bidra til at konsernfelles verktøy er godt kjent og implementert lokalt.

Juridisk direktør har også ansvar for å forvalte og drifte konsernets felles varslingsordning. I varslingsordningen rapporterer juridisk direktør til konsernsjefen, og kan – når det anses påkrevd – rapportere direkte til leder av konsernstyret. Konsernets varslingsordning rapporterer for øvrig halvårlig til styrets Revisjonsutvalg, til konsernets Internkontrollkomité og til konsernsjefen. Rapportene oppsummerer antall og type varsler som er mottatt, utfallet av disse, og hvilke tiltak og aktiviteter som er satt i gang og gjennomført. I tillegg gis årlig en redegjørelse til Arbeidsmiljøutvalget i Posten Norge.

Gjennom 2021 har juridisk direktør, som konsernets compliance officer, redegjort for status ved compliance-arbeidet foranfor konsernledelsen. Slike redegjørelser skjer på halvårlig basis og anti-korrupsjon og konkurranserett er sentrale temaer.

Resultatet fra risikoanalysen knyttet til korrupsjon, og de øvrige temaene i integritetsstandardene inngår i en helhetlig risikoanalyse. Denne blir presentert for styret to ganger i året.

04 Faktahefte | Vårt nettverk

Antikorrupsjon, konkurranserett og personvern



ligger hos juridisk direktør. Juridisk direktør rapporterer i forbindelse med varslingsordningen til konsernsjefen, og kan – når det anses påkrevd – rapportere direkte til leder av konsernstyret. For øvrig rapporteres det om konsernets varslingsordning halvårlig til styrets Revisjonsutvalg, til konsernets Internkontrollkomité og til konsernsjefen.

Om noen opplever, oppdager eller har mistanke om kritikkverdige forhold, oppfordres de til å melde fra til nærmeste leder. Dersom det ikke er mulig, eller føles vanskelig, kan alle medarbeidere i konsernet kontakte varslingsordningen. Det er også mulig å varsle anonymt.

Ved konkret mistanke om brudd på korrupsjonslovgivningen plikter man som ansatt å underrette varslingsordningen. Dette fremgår uttrykkelig av de etiske retningslinjene og den opplæringen som har blitt gitt.

Ledere har et særskilt ansvar for å gå foran med et godt eksempel og for

å skape en kultur der medarbeidere kan dele dilemmaer og tørre å si fra om regelbrudd eller uakseptabel atferd de blir kjent med. Konsernet har utpekt ressurspersoner i alle deler av virksomheten, som kan bistå den sentrale varslingsordningen ved behov i enkeltsaker, og ved den generelle implementeringen av varslingsordningen som et organ kjent for konsernets ansatte.

Varslingsordningen er lett tilgjengelig for konsernets medarbeidere og kan nås via e-post, telefon eller post. Det er utarbeidet rutiner for å sikre forsvarlig saksbehandling, både knyttet til varsleren og til den eller de det varsles om. En viktig del av rutinene er å sikre at varsleren ikke skal bli utsatt for gjengjeldelse i etterkant av varslingen.

I gjennomførte spørreundersøkelser fremgår det at varslingsordningen er godt kjent i konsernet.

GRI-indikatorer

- 205-1: Virksomheter vurdert for korrupsjonsrisiko
- 205-2: Kommunikasjon om og opplæring i policyer og prosedyrer for anti-korrupsjon
- 205-3: Bekreftede korrupsjonshendelser og iverksatte tiltak
- 206-1: Juridiske reaksjoner på anti-kompetitiv atferd, antitrust og monopol-praksis

Klimagassutslipp

HVORFOR ER TEMAET VESENTLIG?

Posten og Bring er en stor Nordisk transport og logistikkleverandør som har betydelige utslipp knyttet til hvordan vi produserer og leverer våre tjenester. For oss handler bærekraft om langsiktig levedyktighet for verden, men også for oss som konsern - klima og miljø er et viktig strategisk satsningsområde. Vi ønsker fortsatt vekst, men på en bærekraftig måte uten at det går utover fremtidige generasjoners muligheter.

Klimaendringene skjer i dag og FN's Klimapanel slo fast i deres sjette hovedrapport at stadig økende global oppvarming er menneskeskapt. Våre kunder, eiere, forbrukere og samfunnet rundt oss er i større grad opptatt av hvordan Posten og Bring leverer sine tjenester og stiller krav til grønne leveranser, spesielt i byene. Nordiske byer har ambisiøse miljømål for å redusere sitt miljøavtrykk og lokal forurensing. Som en aktør som er til stede i de fleste Nordiske byer, møter vi disse kravene ved å omstille våre kjøretøy. Dette bidrar til grønnere leveranser som er et forbedret verdiforslag til våre kunder og bidrar til økt konkurransekraft.

RETNINGSLINJER

Miljøarbeidet er definert i en egen miljøpolicy og strategi som er understøttet av handlingsplaner.

- Nytt miljømål er utarbeidet etter rammeverket for SBT og er verifisert av SBTi
- Klima- og miljøarbeidet følges opp i kvartalsrapporteringer, konsernet og ledelses KPI-kart og business review.
- Styret og konsernledelsen evaluerer løpende status, risiko-

bilde og pågående initiativer innen miljøarbeidet.

- Rapportere finansiell klimarisiko i tråd med rammeverket for TCFD
- Klimaavtrykket fra egen og innleid transport måles årlig gjennom et rapporteringssystem og revideres av ekstern tredjepart.
- Energiforbruket og energieffektiverende tiltak følges opp på hvert sted og i samarbeid med konsernstab Eiendom.

FOKUS PÅ VEISLITASJE OG MIKROPLAST

Vår virksomhet bidrar betydelig til lokal luftforurensning, blant annet av svevestøv, SOx og NOx. Svevestøv kommer fra eksempelvis eksosutslipp og veislitasje, og i flere norske byer og tettsteder er nivåene høyere enn det helsemyndighetene anbefaler. Slitasje av bildekk er antas å være den største kilden til mikroplast fra land. Kontinuerlig fokus på ruteoptimalisering og samlasting reduserer transportbehovet, og dermed veislitasje, og reduksjon av mikroplast fra dekk.

AVFALLSHÅNDTERING

Avfall håndteres av Norsk Gjenvinning AS, Retura, Eniropac AS og Ragn Sells.

BÆREKRAFTIGE RAMMEBETINGELSER

Det er økte forventninger blant myndigheter og kunder til å ta i bruk ny og bedre teknologi og støtte tiltak for å akselerere det grønne skiftet. I tillegg er vi en stor aktør og kan påvirke rammebetingelser for utslippsfri logistikk. Også våre samarbeidspartnere og andre initiativer og organisasjoner som «Næring for klima», SKIFT og WWF, forventer at Posten skal bidra til mer bærekraftige rammevilkår knyttet til transportsektoren.

Ansvar

Avdeling Bærekraft sikrer systematikk, konsernfelles gjenbruk av gode løsninger og en helhetlig tilnærming. Et konsernfelles miljø- og innkjøpsnettverk som består av ressurspersoner fra divisjonene, Konsernstab Innkjøp og Eiendom, sikrer videre at konsernet deler erfaringer og beste praksis på tvers av organisasjonen, samt at vi fremstår enhetlig ut mot leverandørmarkedet. I tillegg gjennomføres det jevnlig oppfølgingsmøter med divisjonene. Handlingsplanene følges opp av divisjonene, rapporteres kvartalsvis og revideres årlig.

Konsernet har medlemskap og deltar i Spekter og NHO Logistikk og Transport, og deres europeiske organisasjoner. Vi bidrar med høringsinnspill og annen medvirkning i politiske saker av betydning for konsernet.

GRI-indikatorer

- 305-1: Direkte utslipp av klimagasser (CO₂e)
- 305-2: Energi - indirekte utslipp av klimagasser
- 305-3: Andre indirekte utslipp av klimagasser
- 305-4: Utslippsintensitet av klimagasser
- 305-7: Nitrogenoksid (NO_x), svoveloksid (SO_x), og andre signifikante utslipp til luft

Tekstreporteringer.

Nitrogenoksider, svoveloksider, og andre signifikante utslipp til luft (305-7) i tonn

Utslipp i tCO _{2e}					
	CO	NM VOC	NO _x	PM	SO _x
Båt ¹	33	32	320	30	195
Egeneide kjøretøy	237	40	121	29	1
Fly ¹	10	5	67	3	16
Underleverandører ²	484	81	250	60	3
Tog ¹	158	40	231	138	132
Sum	923	197	989	260	346

CO: karbonmonoksid
 NM VOC: flyktige organiske forbindelser unntatt metan
 NO_x: nitrogenoksider
 PM: svevestøv
 SO_x: svoveloksid

¹ Ikke tatt med i 2020

² Estimerte verdier basert på historisk utslipp. Kildene til utslippsfaktorer er Department for Environment Food & Rural Affairs (Defra) sin samling av utslippsfaktorer.

Klimaregnskap (305) i tonn

Posten konsernet		
Utslipp omregnet til CO ₂ -ekvivalenter ¹	2020	2021
Vei	74 841	62 248
Bygninger	854	642
Sum Scope 1 Konsern	75 695	62 890
Elektrisitet (stedsbasert)	1 560	1 493
Elektrisitet (markedsbasert)	-	-
Fjernvarme	3 242	3 955
Sum Scope 2 Konsern (stedsbasert)	4 802	5 448
Sum Scope 2 (markedsbasert)	3 242	3 955
Avfall	241	250
Bygg (El/fjernvarme/naturgass o.l.)	81	936
Sjø	25 532	24 931
Fly	39 993	35 418
Tog	13 466	14 759
Forretningsreiser	3 248	1 658
Egeneide biler	22 733	17 466
Underleverandører	183 422	164 157
Sum Scope 3 Konsern	288 715	259 575
Sum utslipp Konsern (markedsbasert)	367 652	326 420
Sum utslipp Konsern (lokasjonsbasert)	369 708	328 440
Outside of scopes ²	293 199	79 262

¹ Kildene til utslippsfaktorer er Department for Environment Food & Rural Affairs (Defra) sin samling av utslippsfaktorer. Utslippsfaktorer er Well-to-Wheel (WTW), endret fra 2020-rapportering TTW. For «Elektrisitet (lokasjonsbasert)» er den nordiske produksjonsmixen i 2015 lagt til grunn. For fjernvarme er det også benyttet faktorer fra DNV GL. Konsolideringsmetoden i henhold til GHG-protokollen er organisational control.

² Outside of scopes² er den direkte CO₂-effekten av forbrenning av biodrivstoff. Utslipp inkludert i 'Outside of scopes' absorberes raskt av bioenergi-kilder i løpet av levetiden. 'Outside of scopes' er inkludert for å sikre helhetlig regnskap for de utslipp som oppstår ved forbrenning av biodrivstoff. Biogene utslipp er tilknyttet forbruk av biodrivstoff, og har økt de siste årene grunnet mer utstrakt bruk av biodrivstoff og økt omsetningskrav til biodrivstoff i ordinær diesel, bl.a. i Norge og Sverige.

Materialforbruk og gjenvinning

HVORFOR ER TEMAET VESENTLIG?

Posten er ikke en produksjonsintensiv bedrift. Det oppstår allikevel store mengder avfall knyttet til omlasting og pakking av innkommende og utgående brev, pakker og gods. Posten har mulighet til å påvirke når de f.eks. kjøper inn nye batterier som bla. inneholder kritiske mineraler. Dette innebærer papp og plast i forbindelse med forsendinger.

RETNINGSLINJER

Konsernet sorterer etter de fraksjonene som er gjeldene for hver enkelt kommune. De viktigste fraksjonene er trevirke, papir, papp, matavfall, EE-avfall, plast, emballasjeplast, glass og metall.

Ansvar

Avfall følges opp lokalt ved hver enkelt enhet. Tallene blir rapportert inn av våre avfallsleverandører i et felles system for oppfølging for avfall og energi. Dette er en del av klimaregnskapet som følges opp årlig.

GRI-indikatorer

- 306-1: Avfall generert og betydelig avfallsrelatert påvirkning
- 306-2: Håndtering av avfallsrelatert påvirkning
- 306-3: Avfall generert

Avfall og håndtering (306)

	Gjenbruk/ resirkulering	Energigjenvinning	Innpakning (papir, papp og trevirke)
Farlig avfall (tonn)	94	0	0
Ikke-farlig avfall (tonn)	2 155	34	2 730

Tilrettelegger for sirkulærøkonomi

HVORFOR ER TEMAET VESENTLIG?

Transport- og distribusjonsnæringen har en viktig rolle i den sirkulære økonomien ved å sørge for god flyt av varer, materialer og mennesker. Med et økt behov for transport innenfor gjenbruk og resirkulering vil Posten kunne spille en sentral rolle. Næringen har også en viktig rolle i å sette krav til sirkularitet i design av kjøretøy, men også til å fremme økt bruk av gjenbrukbar emballasje.

RETNINGSLINJER

Regjeringens strategi for sirkulærøkonomi, samt EU-kommisjonens handlingsplan vil gi sterke føringer fremover. EUs taksonomi, selve grunnmuren i EUs handlingsplan for bærekraftig finans vil få stor betydning for både Posten og Postens bedriftskunder. Klassifiserings-systemet skal definere hva en bærekraftig aktivitet er. Det vil bli krav til rapportering på dette som vil kunne få store konsekvenser for blant annet investeringer og lån.

GRI-indikatorer

Tekstrapportering

Samarbeidspartnere



GRI-indeks

Tittel	Side rapport	Side faktahefte
102-1 Organisasjonsnavn	10	3
102-2 Aktiviteter, merkevarer, produkter og tjenester	8	
102-3 Plassering av hovedkontor	8	
102-4 Plassering av driftssteder	8	
102-5 Eierskap og juridisk informasjon	10	
102-6 Markeder med tilstedeværelse	8	
102-7 Organisasjonens størrelse	8	3, 9
102-8 Informasjon om ansatte og andre arbeidstakere	8	3, 9
102-9 Leverandørkjede	59, 60	16
102-10 Vesentlige endringer i organisasjonen og dens leverandørkjede	Ingen vesentlige endringer i 2021	
102-11 Forsiktighetsprinsipp / -tilnærming	31	
102-12 Eksterne tiltak		3
102-13 Medlemskap av foreninger		3
102-14 Erklæring fra øverste beslutningstaker	6	
102-16 Verdier, prinsipper, standarder og normer for atferd	12	
102-18 Styringsstruktur	10	
102-40 Liste over interessentgrupper		5
102-41 Tariffavtaler	44	
102-42 Identifisering og valg av interessenter		5
102-43 Tilnærming til interessentengasjement		5
102-44 Nøkkelemner og bekymringer tatt opp		5
102-45 Enheter som inngår i konsernregnskapet	170	
102-46 Rapportinnhold og avgrensninger		3
102-47 Liste over materielle temaer		3, 5
102-48 Endring av tidligere rapportert informasjon		Endring i utslippsfaktor, se fotnote 1 side 20
102-49 Endringer i rapportering		3
102-50 Rapporteringsperiode		3
102-51 Dato for siste rapport		3
102-52 Rapporteringssyklus		3
102-53 Kontaktpunkt for spørsmål angående rapporten		3
102-54 Rapportering i samsvar med GRI Standards		3
102-55 GRI Indeks		23
102-56 Ekstern revisjon		27

Tittel	Side Rapport	Side Faktahefte	Utelatelser	Ekstern attestasjon
Klimagassutslipp				
GRI 103 Konsernets tilnærming 2016				
103-1 Forklaring av temaet og avgrensninger	63	19		Ja
103-2 Hvordan konsernet jobber med temaet	63	19		Ja
103-3 Evaluering av arbeidet	67			Ja
GRI 305 Utslipp 2016				
305-1 Direkte utslipp av klimagasser (CO ₂ e)		20		Ja
305-2 Energi - indirekte utslipp av klimagasser		20		Ja
305-3 Andre indirekte utslipp av klimagasser		20		Ja
305-4 Utslippsintensitet av klimagasser	64	20		Ja
305-7 Nitrogenoksid (NO _x), svoveloksid (SO _x), og andre signifikante utslipp til luft		20	Konsernet rapporterer ikke på utslipp av persistente organiske miljøgifter (POP), flyktige organiske stoffer (VOC) og skadelig luftforurensning (HAP). Konsernet har ikke virksomhet som medfører signifikante utslipp av disse, og denne del av indikatoren er derfor ikke aktuell.	Ja
GRI 308 Miljøvurdering leverandører 2016				
308-1 Nye leverandører som ble vurdert for miljøkriterier	60			
308-2 Negativ miljøpåvirkning i leverandørkjeden og gjennomførte tiltak	60			
Sikkerhet, utvikling og trivsel for medarbeidere				
GRI 103 Konsernets tilnærming 2016				
103-1 Forklaring av temaet og avgrensninger	42	6		Ja
103-2 Hvordan konsernet jobber med temaet	42	6		Ja
103-3 Evaluering av arbeidet	45	6		Ja
GRI 401 Ansettelser 2016				
401-1 Nyansettelser og utskifting av personale	45	10, 11		
GRI 403 Helse, miljø og sikkerhet 2018				
403-1 Styringssystem		7		
403-2 Fareidentifisering, risikovurdering og hendelsesetterforskning		7		
403-3 Bedriftshelsetjeneste		7		
403-4 Medarbeidernes medvirkning i HMS-arbeidet		7		
403-5 HMS-opplæring		8		
403-6 Fremme av arbeidstakernes helse		8		
403-7 Forebygging og redusering av helse- og sikkerhetspåvirkning på arbeidsplassen		8		
403-9 Arbeidsrelaterte skader		8	Antall millioner timer for eksterne medarbeidere er ikke tilgjengelig. Rapportering kun antall, ikke frekvens	
GRI 404 Opplæring og utdanning 2016				
404-2 Programmer for ansattes kompetanseheving og omstilling		10		
404-3 Andel av ansatte som har jevnlig evaluerings- og utviklingssamtaler	44		Konsernets løsning for oppfølgingssamtaler registrerer ikke kjønn eller ansattkategori, og andel ansatte er ikke tilgjengelig fordelt på disse. Det er ikke planlagt endringer på dette.	

Tittel	Side Rapport	Side Faktahefte	Utøtelser	Ekstern attestasjon
GRI 406 Ikke-diskriminering 2016				
406-1 Antall tilfeller av diskriminering og tiltak iverksatt for dette	47			Ja
Informasjonssikkerhet				
GRI 103 Konsernets tilnærming 2016				
103-1 Forklaring av temaet og avgrensninger	53	15		Ja
103-2 Hvordan konsernet jobber med temaet	53	15		Ja
103-3 Evaluering av arbeidet	54			Ja
GRI 418 Personvern				
418-1 Bekreftede klager vedrørende brudd på kundens personvern	54			
Bærekraftige leverandørkjeder				
GRI 103 Konsernets tilnærming 2016				
103-1 Forklaring av temaet og avgrensninger	59	16		Ja
103-2 Hvordan konsernet jobber med temaet	59	16		Ja
103-3 Evaluering av arbeidet	60			Ja
GRI 414 Sosial vurdering leverandører 2016				
414-1 Nye leverandører som ble vurdert for sosiale kriterier	60			Ja
414-2 Negativ sosial påvirkning i leverandørkjeden og gjennomførte tiltak	60			
Samfunnsøkonomisk verdiskaping				
GRI 103 Konsernets tilnærming 2016				
103-1 Forklaring av temaet og avgrensninger	77			Ja
103-2 Hvordan konsernet jobber med temaet	77			Ja
103-3 Evaluering av arbeidet	77			Ja
GRI 201 Economic Performance 2016				
201 Direkte økonomisk verdi generert og distribuert 2016	79			Ja
Antikorrupsjon, konkurranserett og personvern				
GRI 103 Konsernets tilnærming 2016				
103-1 Forklaring av temaet og avgrensninger	61	17		Ja
103-2 Hvordan konsernet jobber med temaet	61	17		Ja
103-3 Evaluering av arbeidet	61			Ja
GRI 205 Antikorrupsjon 2016				
205-1 Virksomheter vurdert for korrupsjonsrisiko		17		
205-2 Kommunikasjon om og opplæring i policyer og prosedyrer for antikorrupsjon	61			Ja
205-3 Bekreftede korrupsjonshendelser og iverksatte tiltak	61			Ja
GRI 206 Anti-kompetitiv adferd 2016				
206-1 Juridiske reaksjoner på anti-kompetitiv atferd, antitrust og monopolpraksis	61			Ja

Tittel	Side Rapport	Side Faktahefte	Utelatelser	Ekstern attestasjon
Mangfold og inkludering				
GRI 103 Konsernets tilnærming 2016				
103-1 Forklaring av temaet og avgrensninger	46	12		Ja
103-2 Hvordan konsernet jobber med temaet	46	12		Ja
103-3 Evaluering av arbeidet	47			Ja
GRI 405 Mangfold og like muligheter 2016				
405-1 Mangfold i styringsorganer og blant ansatte		12	Aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestilling- og diskrimineringsloven § 26 gir ikke grunnlag til å telle på etnisitet.	Ja
405-2 Forholdet mellom grunnlønn og godtgjørelse av kvinner i forhold til menn etter ansattkategori		12		Ja
Levedyktige lokalsamfunn				
GRI 103 Konsernets tilnærming 2016				
103-1 Forklaring av temaet og avgrensninger	49			Ja
103-2 Hvordan konsernet jobber med temaet	49			Ja
103-3 Evaluering av arbeidet	51			Ja
Pådriver for bærekraftige rammevilkår				
GRI 103 Konsernets tilnærming 2016				
103-1 Forklaring av temaet og avgrensninger	67	19		Ja
103-2 Hvordan konsernet jobber med temaet	67	19		Ja
103-3 Evaluering av arbeidet	67			Ja
Innkjøp og investeringer i innovative selskap, driftsmidler og eiendommer				
GRI 103 Konsernets tilnærming 2016				
103-1 Forklaring av temaet og avgrensninger	55	15		Ja
103-2 Hvordan konsernet jobber med temaet	55	15		Ja
103-3 Evaluering av arbeidet	57			Ja
Materialforbruk og gjenvinning				
GRI 103 Konsernets tilnærming 2016				
103-1 Forklaring av temaet og avgrensninger	68	21		Ja
103-2 Hvordan konsernet jobber med temaet	68	21		Ja
103-3 Evaluering av arbeidet	69			Ja
GRI 306 Avfall 2020				
306-1 Avfall generert og betydelig avfallsrelatert påvirkning		21		Ja
306-2 Håndtering av avfallsrelatert påvirkning		21		
306-3 Avfall generert		21		
Tilrettelegger for sirkulærøkonomi				
GRI 103 Konsernets tilnærming 2016				
103-1 Forklaring av temaet og avgrensninger	69	21		Ja
103-2 Hvordan konsernet jobber med temaet	69	21		Ja
103-3 Evaluering av arbeidet	70			Ja

Til styret i Posten Norge AS

Uavhengig attestasjonsuttalelse om foretakets bærekraftsrapportering

Vi er engasjert av Posten Norge AS for å utføre et attestasjonsoppdrag som skal gi moderat sikkerhet slik det er definert i de internasjonale standardene for attestasjonsoppdrag for å avgi en uttalelse om Posten Norge AS sin bærekraftsrapportering som Posten Norge AS har definert og vist i Posten Norge AS sin GRI-indeks på side 23-26 i «Faktahefte: Bærekraft i Posten» ("Saksforholdet") pr. 31. desember 2021 for perioden fra 1. januar 2021 til 31. desember 2021

Vi har ikke utført andre attestasjonshandlinger enn det som er nevnt i avsnittet over og som beskriver omfanget av vårt oppdrag, og vi uttaler oss følgelig ikke om øvrig informasjon inkludert i bærekraftsrapporteringen.

Kriterier brukt av Posten Norge AS

I utarbeidelsen av bærekraftsrapporteringen har Posten Norge AS brukt relevante kriterier fra rapporteringsstandardene for bærekraft utgitt av Global Reporting Initiative (GRI) versjon "Core" og Integrated Reporting Framework ("Kriteriene"). Kriteriene ligger på www.globalreporting.org og www.integratedreporting.org, og er tilgjengelige for alle. Disse kriteriene ble spesifikt utformet for selskaper og andre organisasjoner som ønsker å rapportere om sin bærekraft på en konsistent og troverdig måte, og denne informasjonen egner seg derfor trolig ikke for andre formål. Etter vår mening er disse rapporteringskriteriene relevante og passende for å gjennomgå bærekraftsrapporteringen.

Posten Norge AS sitt ansvar

Styret og konsernledelsen (ledelsen) er ansvarlig for valget av Kriteriene og for at Saksforholdet i det alt vesentlige er presentert i henhold til disse kriteriene. Dette ansvaret omfatter det å etablere og vedlikeholde interne kontroller og påkrevde regnskapsbøker og foreta estimater som er relevante for utarbeidelsen av Saksforholdet, slik at det ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som resultat av misligheter eller feil.

EYs ansvar

Vårt ansvar er å avgi en uttalelse om Saksforholdet basert på de bevisene vi har innhentet.

Vi har utført vårt arbeid i samsvar med ISAE 3000 - "Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller begrenset revisjon av historisk finansiell informasjon". Standarden krever at vi planlegger og utfører handlinger for å oppnå moderat sikkerhet for at Saksforholdet i det vesentlige er presentert i henhold til kriteriene, og for å utarbeide en rapport. Type, tidspunkt for og omfang av handlingene er valgt ut fra vårt skjønn, herunder en vurdering av risikoen for vesentlig feilinformasjon, enten som resultat av misligheter eller feil.

Etter vår oppfatning er innhentet bevis tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår attestasjonsuttalelse.

Vår uavhengighet og kvalitetskontroll

Vi er uavhengige og bekrefter at vi tilfredsstillere kravene i det internasjonale etiske regelverket for revisorer utgitt av International Ethics Standards Board for Accountants. EY følger også ISQC 1 *Kvalitetskontroll for revisjonsfirmaer som utfører revisjon og forenklet revisorkontroll av regnskaper samt andre attestasjonsoppdrag og beslektede tjenester*, og har følgelig et omfattende system av kvalitetskontroll inkludert dokumenterte retningslinjer og prosedyrer for å overholde etiske krav, profesjonelle standarder og relevante lover og regler.

Beskrivelse av utførte handlinger

Handlingene som utføres på et attestasjonsoppdrag med moderat sikkerhet varierer med hensyn til type og tidspunkt og er mindre omfattende enn for et tilsvarende oppdrag som skal gi betryggende sikkerhet. Sikkerheten i et attestasjonsoppdrag med moderat sikkerhet er derfor vesentlig lavere enn hva som ville ha vært oppnådd i et oppdrag med betryggende sikkerhet. Våre handlinger ble utformet for å gi moderat sikkerhet som vi baserer vår uttalelse på og gir ikke alle de bevisene som påkrevdes for å gi en betryggende grad av sikkerhet.

Selv om vi har vurdert effektiviteten i ledelsens interne kontroller når vi har bestemt type og omfang av våre handlinger, er vårt attestasjonsoppdrag ikke utformet for å avgjøre sikkerhet for interne kontroller. Våre handlinger omfattet ikke tester av kontroller eller prosedyrer for å kontrollere korrekte summer eller beregninger av data i IT-systemer.

Et attestasjonsoppdrag som skal gi moderat sikkerhet omfatter forespørsler, primært til personer som er ansvarlige for å utarbeide Saksforholdet og relatert informasjon, og å bruke analyser og andre relevante handlinger.

Våre handlinger inkluderte:

- ▶ En gjennomgang av Posten Norge AS sin prosess for å utarbeide og presentere bærekraftsrapporten for å utvikle en forståelse av hvordan rapporteringen gjennomføres i virksomheten
- ▶ Samtaler med dem som har ansvar for bærekraftsrapporteringen for å utvikle en forståelse av hvordan bærekraftsrapporteringen utarbeides
- ▶ Kontroll på stikkprøvebasis av informasjon i bærekraftsrapporteringen mot kildedata og annen informasjon utarbeidet av de ansvarlige
- ▶ Vurdering av den overordnede presentasjonen av bærekraftsrapporteringen mot kriteriene i GRI-standardene, herunder en kontroll av at informasjonen er konsistent med GRI-indeksen
- ▶ Vurdering av den overordnede presentasjonen av Integrert rapport 2021 mot veiledende prinsipper og innholdselementer i Integrated Reporting Framework

Etter vår mening gir våre handlinger tilstrekkelig grunnlag for vår uttalelse. Vi har også utført andre handlinger vi vurderte som nødvendige etter forholdene.

Uttalelse

Basert på utførte handlinger og innhentet bevis kjenner vi ikke til vesentlige endringer som burde gjøres i Saksforholdet pr. 31. desember 2021 for perioden fra 1. januar 2021 til 31. desember 2021 for at det skal være i henhold til kriteriene.

Oslo, 24. mars 2022
ERNST & YOUNG AS



Petter Larsen
Statsautorisert revisor