

Code of Conduct

für PostNord



FOTO: GAB PHOTOGRAPHY

Eigentümer von PostNord sind die Staaten Dänemark und Schweden. Maßgeblich für die Konzernführung sind die geltenden Gesetze, Genehmigungsbedingungen, die Eigentumpolitik der Staaten und die auf der Jahreshauptversammlung des Mutterkonzerns PostNord AB beschlossene Ziele. Durch die Geschäftstätigkeit in allen vier nordischen Ländern ist der Konzern eines der größten Unternehmen in der Kommunikations- und Logistikbranche. Unsere Kunden sind große und kleine Unternehmen, Organisationen, Verwaltungen, Behörden sowie Privatkunden.

Neben Eigentümern und Kunden sind Mitarbeiter, Geschäftspartner¹, Vertreter der örtlichen Gesellschaft und verschiedenste Organisationen wichtige Interessengruppen. Als „Mitarbeiter“ gelten in diesem Kodex Angestellte eines Unternehmens der PostNord (ungeachtet deren Anstellungsform).

Unser verantwortungsvolles Handeln dient der Wertschöpfung für unsere Eigentümer und der

Wahrung des Vertrauens aller Interessengruppen. Dieser Code of Conduct („Kodex“) legt maßgebende Anforderungen an unser Verhalten als Konzern fest, um innerhalb der für uns wichtigsten Geschäftsbereiche nachhaltig zu handeln. Grundlage dafür ist die ursprüngliche Definition des Begriffs Nachhaltige Entwicklung der Brundtland-Kommission² von 1987. Der Kodex gilt als Ergänzung zu geltenden Gesetzen und externen Regelwerken. Er ist ebenso Grundlage für alle relevanten konzerninternen Regeln. Der Kodex umfasst außerdem die Qualitätsgrundsätze, die Grundsätze zu Gesundheits- und Arbeitsschutz, die Grundsätze zur Verkehrssicherheit, die Umweltgrundsätze und die Antikorruptions-Grundsätze. Der Kodex gilt für sämtliche Mitarbeiter in allen Ländern, in denen PostNord tätig ist. Er ist zudem in relevanten Teilen in die Verträge mit unseren Geschäftspartnern aufzunehmen. Mit „PostNord“ sind in diesem Kodex alle Geschäftsparten von PostNord und deren Tochterunternehmen gemeint.

¹ Hinsichtlich Prinzipien und Regeln in Bezug auf „Geschäftspartner“ in diesem Kodex sind Partner gemeint, von oder mit denen PostNord jegliche Art von Waren oder Dienstleistungen kauft oder austauscht, d. h. Partner außerhalb des PostNord-Konzerns, die als Lieferanten, Händler, Vertreter oder Kooperationspartner in Anspruch genommen werden. Unserer Auffassung nach beinhaltet es aber auch, dass wir uns gegenüber unseren Kunden selbst wie ein professioneller Geschäftspartner zu verhalten haben.

² Im Auftrag der Vereinten Nationen wurde 1987 der Bericht „Unsere gemeinsame Zukunft“ erstellt. Vorsitzende der Kommission war die damalige norwegische Ministerpräsidentin Gro Harlem Brundtland, sodass man im Allgemeinen von der Brundtland-Kommission spricht. Diese Kommission definierte den Begriff der Nachhaltigen Entwicklung wie folgt: „Nachhaltige Entwicklung ist eine Entwicklung, die die Lebensqualität der gegenwärtigen Generation sichert und gleichzeitig zukünftigen Generationen die Wahlmöglichkeit zur Gestaltung ihres Lebens erhält.“

Liebe Mitarbeiter von PostNord!

Jeden Tag arbeiten wir an der Zukunft von PostNord. Dabei schaffen wir Werte für unsere Eigentümer und Kunden und bieten der Allgemeinheit in Dänemark und Schweden gute und konkurrenzfähige Postdienstleistungen. Um unsere Ziele zu erreichen, sind wir auf das Vertrauen unserer Kunden und sonstigen Interessengruppen angewiesen. Dieses Vertrauen müssen wir uns verdienen – jeden Tag!

Eine grundlegende Voraussetzung dafür ist es, den Erwartungen unserer Kunden gerecht zu werden, indem wir ein zuverlässiger Partner sind. Mit unseren Dienstleistungen fördern wir als Geschäftspartner die Konkurrenzfähigkeit unserer Firmenkunden, und unseren Privatkunden erleichtern wir den Alltag.

Ein guter und zuverlässiger Geschäftspartner nimmt seine Verpflichtungen ernst, wird den Erwartungen seiner Kunden gerecht und übernimmt Verantwortung für seine Tätigkeit und sein Umgebung. Aus diesen Gründen sind eine gut funktionierende Unternehmensführung und eine strategische und geschäftsnahe Nachhaltigkeitsarbeit für uns ein zentrales Thema. Wir sind davon überzeugt, dass gute Geschäftsethik, soziale Verantwortung und zielorientierte Umweltschutzarbeit Voraussetzungen für eine nachhaltige Zukunft für PostNord sind. Es ist in unseren Augen eine Selbstverständlichkeit, sich zu jedem Zeitpunkt an alle relevanten Gesetze halten. Darüber hinaus befolgen wir auch alle externen Prinzipien und Richtlinien, die auf unseren Geschäftsbereich zutreffen.

Dieser Code of Conduct („Kodex“) wurde von der Konzernleitung bestimmt und verdeutlicht, wie wir gewisse grundlegende Rechtsanforderungen, maßgebende Prinzipien und Grundsätze in unseren Geschäftsbetrieb implementieren. Der Kodex verdeutlicht zugleich, was von unserem Unternehmen erwartet werden kann und welches Verhalten von allen Mitarbeitern bei PostNord erwartet wird. Ebenso erwarten wir, dass unsere Geschäftspartner,

sowohl Lieferanten als auch Vertreter und andere externe Partner, diesen Kodex in allen relevanten Punkten und vertragsgerecht befolgen. Bei Bedarf kann der Kodex durch ein detaillierteres internes Regelwerk in Form von Grundsätzen, Anweisungen und Richtlinien ergänzt werden.

Als Mitarbeiter von PostNord tragen wir alle die individuelle sowie kollektive Verantwortung, diesen Kodex zu befolgen und ihn zu einem grundlegenden Bestandteil unserer Unternehmenskultur zu machen. Nur gemeinsam werden wir ein starkes Team, können den Unterschied ausmachen und ein Unternehmen sein, auf das wir und unsere Eigentümer stolz sein können.

Lasst uns daher diesen Kodex – zusammen mit persönlicher Integrität und Moral – zu einem Teil unserer täglichen Arbeit werden. So verdienen wir uns das Vertrauen, das wir uns von unserer Umwelt wünschen.

April 2016

**Håkan Ericsson
Geschäftsführer**



FOTO: HENRY LUNDHOLM

Über die Gesetzgebung hinaus hat PostNord sich an die Grundsätze des schwedischen Staates als Eigentümer und an die Richtlinien für staatliche Unternehmen sowie den „Svensk Kod“ für Unternehmensführung zu halten. 2010 hat PostNord den Globalen Pakt der Vereinten Nationen unterzeichnet. Dies bedeutet, dass wir unsere Geschäftstätigkeit nach zehn besonderen Prinzipien richten, für eine hinsichtlich Menschenrechten, Arbeitsbedingungen, Umwelt und Korruption verantwortungsvolle Unternehmenspolitik (unglobalcompact.org). Diese Prinzipien basieren auf der UN-Menschenrechtserklärung (un.org), der ILO-Deklaration über grundlegende Rechte und Prinzipien des Arbeitslebens (ilo.org), der Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung (unep.org) und der UN-Konvention gegen Korruption (unodc.org). PostNord hat sich auch nach den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen (oecd.org) und der UN-Rahmenkonvention für Unternehmen und Menschenrechte (ohchr.org) zu richten. Darüber hinaus hat PostNord Anleihen herausgegeben, die im NASDAQ OMX Stockholm notiert sind, sodass auch deren Regelwerk für Emittenten zu befolgen ist.

Inhalt

5 Vision und Werte

Vision
Werte
Mitarbeit und Führungsarbeit

6 Kunden und Qualität

Sicherheit und Kontinuität
Zuverlässiges und sicheres Informationsmanagement
Verkehrssicherheit

8 Arbeitsverhältnisse

Grundlegende Menschenrechte
Gesundheit und Arbeitsumfeld
Vielfalt und Gleichbehandlung
Aussichtsreiche Entwicklungsmöglichkeiten

10 Geschäftspartner und soziales Engagement

Nachhaltigkeit in der Lieferantenkette
Koordinierte Einkäufe
Soziales Engagement und Sponsoring

11 Umwelt

Systematische und transparente Umweltarbeit

12 Geschäftsethik

Unzulässige Beeinflussung
Interessenkonflikte
Konkurrenz

13 Kommunikation

Richtige Information zum richtigen Zeitpunkt
Transparente Rechenschaft
Informationspflicht und Insider-Wissen

14 Verantwortung, Implementierung und Befolgung des Kodex

15 Meldung von Vorfällen - „Whistleblowing“

16 Checkliste

Die Übersetzung dieses Verhaltenskodex wurde mit aller Sorgfalt angefertigt. Im Falle von Unstimmigkeiten hat der schwedische Originaltext jedoch Vorrang vor der deutschen Übersetzung.

VERSION 2.0

Vision und Werte

Vision

PostNord bietet zufriedenen Kunden Kommunikations- und Logistiklösungen auf Weltklasseniveau an.

■ PostNord entwickelt durch Eigenverantwortung, Partnerschaft und Zusammenarbeit starke und rentable Dienstleistungen im Bereich der Logistik und Informationslogistik.

■ PostNord ist ein attraktiver und fortschrittlicher Arbeitsplatz mit engagierten und motivierten Mitarbeitern.

■ PostNord ist die ökologisch richtige Wahl für die Kunden.

Werte

Als Einzelpersonen und als Unternehmen werden wir an unserem Handeln gemessen. Zuverlässigkeit, Verfügbarkeit, Partnerschaftlichkeit und Nachhaltigkeit sind die Kernwerte von PostNord, mit denen wir jederzeit verknüpft werden wollen und die

grundlegend für die Geschäftstätigkeit des Konzerns sind. Diese Werte verdeutlichen Kunden und Mitarbeitern, wofür PostNord stehen will, und legen den Mitarbeitern zusammenfassend die wichtigsten zu erfüllenden Ziele dar.

Mitarbeit und Führungsarbeit

Eine gute Führungs- und Mitarbeit unterstützen die Werte von PostNord und tragen zur Entwicklung attraktiver Arbeitsplätze sowie zum Erreichen der gewünschten Geschäftsergebnisse bei. Die Ecksteine für die Mitarbeiter beschreiben unsere Einstellung und gewünschte Verhaltensweise bei der Erfüllung unserer alltäglichen Aufgaben. Wir alle müssen gute Botschafter sein. Vorgesetzte haben dazu auch unseren Kriterien für die Führungsarbeit gerecht zu werden. Sie tragen als Vorbilder eine besondere Verantwortung und haben auf die Einhaltung des Kodex bei Planung und Durchführung zu achten.

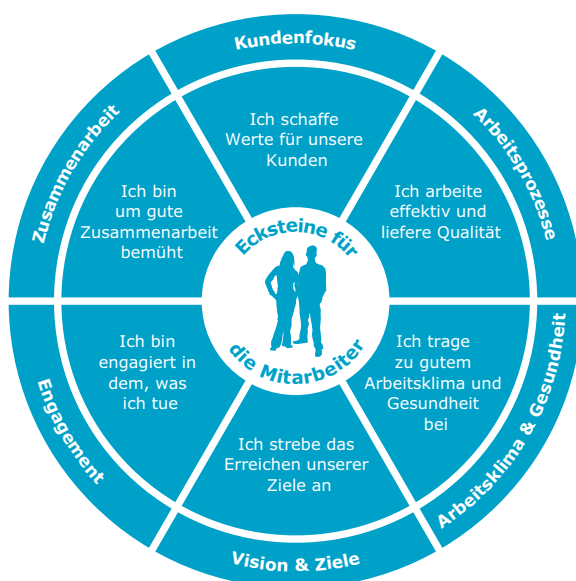




FOTO: POSTNORD

Kunden und Qualität³

Zur Umsetzung der Vision von PostNord, zufriedenen Kunden auf verantwortungsvolle Art Dienstleistungen auf Weltklasseniveau zu bieten, müssen wir auf eine gute Unternehmensführung achten. Sie wird unter anderem durch deutliches Verhalten der Eigentümer, eine engagierte und gut zusammengestellte Unternehmensleitung sowie durch effektive Prozesse und gutes Risikomanagement gekennzeichnet. Jederzeit müssen wir die für uns geltenden Gesetze einhalten, die z. B. Korruptionsbekämpfung, Umweltschutz, Schutz der Privatsphäre, Ausschreibungen, Konkurrenz, Marketing und die Sektoren, in denen wir tätig sind, betreffen.

PostNord betreibt eine systematische Qualitätssicherungsarbeit, die laufend ausgewertet wird. Diese Qualitätssicherungsarbeit umfasst alle Bereiche des Unternehmens. Um unsere Ziele zu erreichen, müssen wir einheitlich handeln. Unsere Prozesse sind in unserem Geschäftsführungssystem dokumentiert. Diese Prozesse sowie unsere Leitdokumente werden fortlaufend überarbeitet und weiterentwickelt. Denn an ständiger Verbesserung zu arbeiten, ist für uns ein Leitstern.

Kunde von PostNord zu sein, muss einfach sein. Der Kunde muss sich auf uns verlassen können.

Kundenbeziehungen müssen auf Geschäftsmäßigkeit beruhen. Kundenverträge sind zu dokumentieren, und die interne Beschlussordnung ist einzuhalten. Zielorientierte Arbeitsweise bedeutet für uns auch, dass sich unsere Dienste und Produkte nach den Bedürfnissen unserer Kunden an Kommunikations- und Logistiklösungen richten. Darum müssen wir die Kunden zu einem ständigen Dialog über ihre Bedürfnisse, Wünsche und Standpunkte einladen. Ihre Standpunkte sind als Quelle für Verbesserungen zu verstehen. Dabei ist ein zügiges, freundliches und professionelles Handeln gefragt. Die Kundenzufriedenheit ist ständig zu messen.

Alle Mitarbeiter haben in ihrer Funktion dazu beizutragen, dass PostNord seine Visionen erreichen und die Kundenversprechen erfüllen kann. Dabei sind die zutreffenden Gesetze, unsere Verträge, internen Regeln und Prozesse zu befolgen. Die Mitarbeiter sind in die ständige Verbesserungsarbeit einzubeziehen, und die Vorgesetzten haben dafür die Voraussetzungen zu bieten.

Um sicherzustellen, dass wir unseren Grundsätzen entsprechend handeln, ist eine gut funktionierende interne Kontrolle wichtig. Sie basiert auf der Analyse von Risiken und Möglichkeiten.

Informationen über aktuelle Zertifizierungen sind auf der Website von PostNord verfügbar.

³ Siehe die Qualitätsgrundsätze von PostNord

Sicherheit und Kontinuität

PostNord soll für Kunden, die einen sicheren und zuverlässigen Lieferanten für Kommunikations- und Logistiklösungen suchen, die erste Wahl sein. Die Ressourcen sowohl unserer Kunden wie auch unsere eigenen sollen geschützt und vor jeglichem unnötigen Risiko sicher sein. PostNord verfügt in Sachen Sicherheit über Regeln und Anforderungen, die sich auf alle Geschäftsbereiche und Mitarbeiter beziehen. Ein ausgeprägtes Sicherheits- und Kontinuitätsbewusstsein soll Teil jeglicher geschäftskritischer Vorgänge bei PostNord sein.

Alle Mitarbeiter haben Vorfälle und dergleichen zu melden, die die Sicherheit in jeglicher Hinsicht betreffen. PostNord hat als Ziel, anhand jeglicher Informationen die Geschäftstätigkeit fortlaufend zu verbessern. Durch eine strukturierte Arbeitsweise können wir die trotz aller Vorkehrungen auftretende Zahl von Vorfällen und Folgen reduzieren. Vorgesetzte haben sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter eine grundlegende Sicherheitsausbildung und als Teil ihrer Einweisung ausreichend Informationen über die sicherheitsrelevanten Regeln erhalten.

Zuverlässiges und sicheres Informationsmanagement

Informationen sind auf sichere Weise zu handhaben. Sichere Informationen müssen zuverlässig und relevant sowie der richtigen Person zum richtigen Zeitpunkt verfügbar sein.

Alle Mitarbeiter haben darauf zu achten, wie sie mit Informationen umgehen, sodass die Anforderungen an die Informationssicherheit

gemäß unserer internen Regeln gewährleistet sind.

Verkehrssicherheit⁴

Verkehrssicherheit ist ein zentrales Thema für PostNord, unsere Kunden und die übrige Gesellschaft. Jeder, der in unserem Auftrag ein Fahrzeug führt, hat die geltenden Verkehrsregeln und die örtlichen internen Regeln von PostNord einzuhalten. Mitarbeiter haben rücksichtsvoll zu fahren, sodass weder der Mitarbeiter selbst noch andere Menschen unnötigen Risiken oder Gefahren ausgesetzt werden. Der Fahrstil soll dazu beitragen, dass die Ziele von PostNord und der jeweiligen Staaten im Hinblick auf Unfälle, Umweltbelastung und Gesundheit erfüllt werden. Hierzu gehört unter anderem, dass alle Mitarbeiter den Sicherheitsgurt verwenden, Abstand zu vorausfahrenden Fahrzeugen halten, die Geschwindigkeitsvorschriften beachten und befolgen, ihre Fahrten unter Berücksichtigung von Straßenlage und Verkehrssituation planen und dafür sorgen, dass das Fahrzeug in verkehrssicherem Zustand ist. Sämtlicher Verkehr wird grundsätzlich ohne Einwirkung von Alkohol, anderen Drogen, Arzneimitteln oder Müdigkeit ausgeführt. Mobiltelefone sind mit Freisprecheinrichtung zu verwenden. Mitarbeiter, die Lastfahrzeuge fahren, haben stets die geltenden Vorschriften zu Fahr- und Ruhezeiten zu beachten; alle Mitarbeiter tragen die Verantwortung dafür, dass Lasten gemäß geltenden Anweisungen gesichert werden.

Vorgesetzte haben zu gewährleisten, dass Fragen der Verkehrssicherheit mit den entsprechenden Mitarbeitern im Rahmen der Entwicklungsgespräche besprochen werden.



FOTO: POSTNORD

Zusätzliche Details enthalten die Grundsätze zur Informationssicherheit von PostNord.

⁴ Siehe die Grundsätze von PostNord zur Verkehrssicherheit

Arbeitsverhältnisse

Grundlegende Menschenrechte

PostNord unterstützt und respektiert international anerkannte Menschenrechte und darf nicht an Verletzungen derselbigen beteiligt sein. Wir akzeptieren keine Kinderarbeit oder sonstige Art von Zwangs- oder Strafarbeit.

Alle Mitarbeiter von PostNord haben das Recht, sich Vereinigungen und Organisationen anzuschließen und sich in Gewerkschaften zu organisieren. Wir respektieren das Recht auf kollektive Verhandlungen sowie das Recht auf Abschluss von Kollektivverträgen. Die Anforderungen der Kernkonventionen der ILO⁵ sind bindend, wenn sie weitreichender sind als die jeweilige nationale Gesetzgebung.

Wenn wir im Rahmen der Geschäftstätigkeit von PostNord Kenntnis von einer Verletzung der Menschenrechte erhalten, müssen wir kurzfristig und auf bestmögliche Weise geeignete Maßnahmen zur Lösung des konkreten Problems ergreifen. Zur Vermeidung einer Wiederholung derselben Verletzung, sind die Ursachen zu analysieren und unsere Prozesse gegebenenfalls zu prüfen.

Gesundheit und Arbeitsumfeld⁶

PostNord hat für ein sicheres und angemessenes Arbeitsumfeld als natürlichen Teil der täglichen Arbeit zu sorgen. Die Gesundheit soll ganzheitlich betrachtet werden, also unter den Gesichtspunkten eines physischen, psychischen und sozialen Wohlbefindens. Unsere Arbeit soll dabei aus einer gesundheitsfördernden Perspektive erfolgen. PostNord soll

eine systematische und transparente Arbeitsschutzpolitik betreiben. Risikoanalysen helfen PostNord dabei, Gefahren im Arbeitsumfeld zu bestimmen und zu analysieren und ihnen vorzubeugen sowie Arbeitsunfälle und Krankheiten zu verhindern. Wir achten darauf, dass bei Unfällen und Krankheiten frühzeitig und aktiv eingegriffen wird, und die entsprechenden Anforderungen der Gesetzgebung sind einzuhalten oder gar zu übertreffen. Wir müssen konkrete Ziele aufstellen, die fortlaufend bewertet werden, und gegebenenfalls sind unsere Bemühungen zu steigern. Die Bemühungen zu Gesundheit und sicherem Arbeitsumfeld sind Bestandteil unserer Entwicklungsprojekte und betreffen zudem Veränderungen in der Arbeitsorganisation.

PostNord obliegt die übergeordnete Verantwortung für Gesundheits- und Arbeitsschutz, doch haben alle Mitarbeiter zu dieser Arbeit beizutragen. Sowohl alle Mitarbeiter als auch Auftragnehmer und Werkvertragspartner, die an Arbeitsplätzen von PostNord tätig sind, sind beispielsweise dafür verantwortlich, dass die eigene Arbeit wie angeordnet und unter Verwendung notwendiger Schutzausrüstung erfolgt. Vorgesetzte haben Mitarbeiter und Auftragnehmer, die an Arbeitsplätzen von PostNord tätig sind, auf Gefahren des Arbeitsumfeldes hinzuweisen und sicherzustellen, dass die Mitarbeiter über entsprechende Kenntnisse zur Gefahrenminimierung verfügen.

Keine Mitarbeiter oder Auftragnehmer dürfen unter Einfluss von Alkohol oder Drogen Arbeiten ausführen oder sich an Arbeitsplätzen von PostNord



PostNord obliegt die übergeordnete Verantwortung für Gesundheits- und Arbeitsschutz, doch haben alle Mitarbeiter zu dieser Arbeit beizutragen.

⁵ ILO-Konvention Nummer 29, 87, 98, 105, 111, 138 und 182.

⁶ Siehe die Grundsätze von PostNord zu Gesundheits- und Arbeitsschutz.

aufhalten. PostNord ist verpflichtet, Mitarbeiter mit Alkohol- oder Drogenproblemen zu unterstützen. Zugleich sind auch die entsprechenden Mitarbeiter verantwortlich, sich auf privater Ebene oder über den betrieblichen Gesundheitsdienst Hilfe einzuholen.

Vielfalt und Gleichbehandlung

Die Arbeit für Gleichstellung und Vielfalt bei PostNord richtet sich nach der Auffassung, dass die Unterschiedlichkeit der Menschen zu einem attraktiven und dynamischen Arbeitsumfeld beiträgt. Auf allen Ebenen soll es eine aktive Vielfältigkeits- und Gleichstellungsarbeit geben. Alle Mitarbeiter haben das Recht, respektiert zu werden. Auf keine Weise, aus keinem Grund und in keinem Zusammenhang dürfen Mitarbeiter gekränkt, diskriminiert oder schikaniert werden.

Die Mitarbeiter von PostNord haben alle Menschen respektvoll zu behandeln und somit angemessene Repräsentanten des Unternehmens zu sein. Mitarbeiter, die Kenntnis erhalten, dass andere Mitarbeiter Kollegen oder andere Menschen kränken, schikanieren oder diskriminieren, sind zum Handeln verpflichtet. Liegt es in der Befugnis eines Mitarbeiters, hat dieser sich um das Problem zu

kümmern. Andernfalls sind die verantwortlichen Personen über die Missstände in Kenntnis zu setzen. Vorgesetzte haben Vorbildcharakter und sollen aktiv an Vielfalt und Gleichstellung arbeiten. Dies bedeutet auch, dass sie Kränkungen, Schikanen und ähnlichen negativen Behandlungen vorbeugen bzw. entgegenwirken müssen.

Aussichtsreiche Entwicklungsmöglichkeiten

Ein wichtiger Zukunftsfaktor des Konzerns ist das hinsichtlich der jeweiligen Arbeitsaufgaben passende Engagement und die Kompetenz der Mitarbeiter von PostNord. Das Unternehmen soll ein attraktiver und entwicklungsfähiger Arbeitsplatz sein. Die Mitarbeiter sind zu kontinuierlicher Fortbildung zu ermuntern, um die Konkurrenzfähigkeit und den Marktwert jedes Einzelnen und des Unternehmens sicherzustellen.

Jeder Mitarbeiter trägt die Eigenverantwortung für seine berufliche Fortbildung. Vorgesetzte und Mitarbeiter haben die gegenseitige Verantwortung, dafür zu sorgen, dass jeder Einzelne über die für die Ausübung seiner Aufgaben wichtigen Informationen, Kenntnisse und Fähigkeiten verfügt.



Jeder Mitarbeiter trägt die Eigenverantwortung für seine berufliche Fortbildung.

Geschäftspartner und soziales Engagement

Nachhaltigkeit in der Lieferantenkette

Damit PostNord zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen und als verantwortungsvoller Konzern agieren kann, müssen wir außer an uns selbst auch an unsere Geschäftspartner Anforderungen stellen. Geschäftspartner sind externe Partner, von denen wir Produkte oder Dienstleistungen kaufen bzw. mit denen wir diese austauschen. Bei der Auswahl der Geschäftspartner reicht es daher nicht, lediglich auf Preise oder Qualität zu achten. Vor Abschluss jeglicher Verträge müssen wir auch diesen Kodex erklären und sicherstellen, dass die Geschäftspartner diesen grundsätzlich akzeptieren und nach denselben relevanten Prinzipien für eine verantwortungsvolle Unternehmenspolitik handeln. Diese Voraussetzungen sind vor Abschluss jeglicher Verträge zu prüfen.

Sowohl die Lieferungen der Geschäftspartner selbst als auch in bestimmten Fällen deren Nachhaltigkeitsarbeit ist von uns zu prüfen. Die Geschäftspartner haben wiederum die Pflicht, diese Situation hinsichtlich ihrer Unterlieferanten zu prüfen. Bei Auftreten von Problemen in der Lieferantenkette müssen wir die Möglichkeit haben, Verbesserungsmaßnahmen einzufordern. Sollten gravierende Probleme nicht innerhalb einer angemessenen Frist behoben werden, muss ein Abbruch der Geschäftsbeziehung möglich sein.

Die Vertreter von PostNord sind eine sehr wichtige Verbindung zu unseren Kunden. Sie sind als unser verlängerter Arm zu verstehen. Darum ist es besonders wichtig, sie so auszubilden, dass sie den Anforderungen hinsichtlich Kundenumgang, Verfügbarkeit und verantwortungsvollem

Verhalten entsprechend diesem Kodex gerecht werden können.

Koordinierte Einkäufe

Die Anforderungen in diesem Kodex sind in allen wesentlichen Punkten von unseren Geschäftspartnern zu akzeptieren. PostNord legt dabei fest, welche Punkte als wesentlich gelten, und konkretisiert diese in besonderen Regeln. Die Anforderungsstufen sind mit Rücksicht zum einen auf branchenspezifische und geographische Risiken und zum anderen darauf, ob der Geschäftspartner PostNord repräsentiert oder seine Angestellten sich in unseren Räumlichkeiten aufhalten, z. B. Vertreter Leiharbeitskräfte, zu ermitteln. Die Anforderungen an die Geschäftspartner von PostNord sind über den zentralen Einkauf zu koordinieren.

Ausgangspunkt dabei ist, dass alle Einkäufe für das gesamte Unternehmen koordiniert werden sollen. Durch diese Koordination kann die gesamte Kaufkraft von PostNord berücksichtigt und Synergieeffekte genutzt werden.

Soziales Engagement und Sponsoring

PostNord wirkt in verschiedenen Arbeitsgruppen und Branchenorganisationen mit, da wir dies für eine gute Möglichkeit halten, unsere Branche weiter zu entwickeln, sozial verantwortungsvoll zu sein und das Vertrauen in unser Unternehmen zu stärken. PostNord konzentriert sein soziales Engagement und Sponsoring auf eine begrenzte Zahl größerer Projekte, die zentral ausgewählt werden. Das gesamte Sponsoring soll sowohl für die jeweilige Organisation als auch für PostNord vorteilhaft sein.



Die Vertreter von PostNord sind eine sehr wichtige Verbindung zu unseren Kunden.

Zusätzliche Details enthalten die Einkaufsgrundsätze von PostNord.



FOTO: JUNE WITZOE

Umwelt⁷

Systematische und transparente Umweltarbeit

PostNord arbeitet zielgerichtet daran, aus unserer Geschäftstätigkeit resultierende Umweltbelastungen zu reduzieren. Als eines der größten Kommunikations- und Logistikunternehmen Skandinaviens führen wir eine Vielzahl von Transporten durch. Unsere Geschäftstätigkeit erfordert große Räumlichkeiten und Maschinen, die wiederum Energie in Form von Elektrizität und Wärme benötigen. Die ökologische Verantwortung muss in unserem Kerngeschäft integriert sein. So müssen wir mit dem Ziel der Reduzierung der Umweltbelastung durch PostNord und unsere Kunden umweltfreundliche Logistik- und Kommunikationslösungen anbieten.

Wo es sinnvoll ist, müssen wir mit externen Partnern zusammenarbeiten, um einen Beitrag zu ökologischer Technologieentwicklung zu leisten. Es

ist ein Umweltdialog mit allen Interessengruppen zu führen, um in Umweltfragen ein angesehener Geschäftspartner zu sein. PostNord muss eine systematische und transparente Umweltarbeit leisten, die ganzheitlich gesehen und fortlaufend bewertet sowie weiterentwickelt wird.

Energie und sonstige natürliche Ressourcen sind auf effektive Weise zu verwenden. In besonderen Fällen stellen wir auch ökologische Anforderungen, die den gesamten Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen betreffen. PostNord führt Nachweise sowohl über die Umweltbelastung als auch über die ökologischen Bemühungen des Konzerns.

Für unsere Umweltarbeit sind der Beitrag und Einsatz aller Mitarbeiter wichtig, um unser übergeordnetes Ziel zu erreichen. Vorgesetzte haben dafür zu sorgen, dass sie und ihre Mitarbeiter eine angemessene Ausbildung in Umweltfragen erhalten.

Informationen über aktuelle Zertifizierungen sind auf der Website von PostNord verfügbar.

⁷ Siehe die Umweltgrundsätze von PostNord

Geschäftsethik

Die Einnahmen von PostNord sind für die Geschäftstätigkeit selbst zu verwenden. Sie dürfen von keinem Mitarbeiter zu einer persönlichen Bereicherung in beliebiger Form genutzt werden. Unter anderem aus diesem Grund sind die internen Regeln in Bezug auf Dienstreisen immer zu befolgen.

In Bezug auf politische oder religiöse Organisationen verbleibt PostNord neutral.

Unzulässige Beeinflussung

PostNord toleriert keine Bestechung und sonstige Formen von Korruption, wie z. B. Geldwäsche. Jede Form der Marktaktivität/Repräsentation hat in Übereinstimmung mit den internen Regeln, der Geschäftspraxis und der marktspezifischen Gesetzgebung zu erfolgen.

PostNord akzeptiert keine Form von versuchter unzulässiger Beeinflussung durch bestehende oder potenzielle Geschäftspartner, Kunden oder andere Interessengruppen. Weder Mitarbeiter noch Auftragnehmer, die PostNord vertreten, dürfen unzulässig beeinflusst werden. Kein Mitarbeiter oder Auftragnehmer darf einen Vorteil oder ein Versprechen über einen solchen weder annehmen noch verlangen, wenn dieser Vorteil als Korruption verstanden werden kann.

Mitarbeiter und Auftragnehmer, die PostNord vertreten, dürfen sich gleichfalls keines Handelns schuldig machen, das als Versuch der unzulässigen Beeinflussung anderer gilt oder gelten könnte.

Ein Vorteil ist unzulässig, wenn er eine Ermunterung des Empfängers darstellt oder als solche verstanden werden kann, seine Arbeit dem Arbeit- oder Auf-

traggeber gegenüber illoyal auszuführen. Dabei müssen solche Vorteile nicht unbedingt finanzieller Natur sein, auch wenn dies oft der Fall ist. Geschenke in Form etwa von Bargeld und Vergnügungsreisen sind Beispiele für unzulässige Vorteile.

Vor Annahme oder Gabe eines Geschenks, das mehr als nur symbolischen Charakter hat, ist immer mit dem nächsten Vorgesetzten Rücksprache zu halten. Alle Mitarbeiter müssen sich bewusst sein, dass die Gefahr groß ist, die Grenzen des Annehmbaren zu überschreiten. Bei geringstem Zweifel, ob ein Geschenk oder sonstiger Vorteil zulässig ist, ist es immer besser abzulehnen.

Interessenkonflikte

Die Entschlüsse von PostNord dürfen nicht durch persönliche Interessen, wie z. B. eigene finanzielle Interessen, Verwandtschaft, Freundschaft oder andere geschäftsferne Faktoren, beeinflusst werden. Bei Gefahr von Interessenkonflikten ist immer der nächste Vorgesetzte zu informieren, und es sind geeignete Maßnahmen zur Behebung des Problems zu ergreifen.

Konkurrenz

Konkurrenz zu gleichen Bedingungen ist ein wichtiger Bestandteil einer gut funktionierenden Wirtschaft. Sie fördert die Weiterentwicklung von Wirtschaftsunternehmen und ist zum Nutzen der Kunden und gesamten Gesellschaft. Dies bedeutet, dass wir keine Maßnahmen ergreifen dürfen, die eine gesunde Konkurrenz unzulässig begrenzen. Darum ist es wichtig, die speziellen Compliance-Programme von PostNord in diesem Bereich genau zu befolgen.



Geschenke in Form etwa von Bargeld und Vergnügungsreisen sind Beispiele für unzulässige Vorteile.

Kommunikation

Richtige Information zum richtigen Zeitpunkt

Kommunikation und Informationslogistik sind die Ecksteine der Geschäftstätigkeit von PostNord. Die richtigen Informationen sind auf korrekte Weise an die richtige Person am richtigen Ort und zum angemessenen Preis zu übermitteln. Um an der Spitze zu liegen, müssen wir auch in unsere Kunden hineinhorchen. Daher arbeiten wir beispielsweise mit Befragungen, die in einen Kunden-Werte-Index resultieren. Unter anderem durch Dialoge müssen wir gute Beziehungen auch zu allen anderen Interessengruppen aufbauen bzw. pflegen.

Die Kommunikation mit unseren Interessengruppen muss durch Respekt und Hellhörigkeit geprägt sein. Sie muss offen, korrekt, deutlich und relevant sein. Unsere Marktkommunikation soll kundenorientiert und geschäftsfördernd sein sowie ein zutreffendes und positives Bild des Konzerns vermitteln.

Allen Mitarbeitern muss bewusst sein, dass jegliche mündliche oder schriftliche Äußerung als offizielle Botschaft verstanden wird und somit das Vertrauen in PostNord beeinflussen kann. Es wird zentral entschieden, wer sich im Namen von PostNord offiziell äußern darf. Allein die offiziellen Kommunikationskanäle von PostNord haben das Recht, Logos sowie urheberrechtlich geschützte Bilder und Texte von PostNord zu verwenden. Für den Umgang mit den Medien gibt es interne Regeln. Für die Kommunikation innerhalb eigener und externer digitaler Netzwerke sowie in den Social Media gelten die Kommunikationsrichtlinien für Medien- und Marktkommunikation.

Transparente Rechenschaft

PostNord hat alle relevanten Regelwerke in Bezug auf Rechenschaftsberichte zu befolgen. Beispiels-

weise müssen die International Financial Reporting Standards (ifrs.com) sowie die Richtlinien der Global Reporting Initiative (globalreporting.org) zur Rechenschaft über Nachhaltigkeit befolgt werden. Der jährliche Rechenschafts- und Nachhaltigkeitsbericht sowie die Jahreszwischenberichte von PostNord AB sind maßgeblich für die externe Kommunikation der Entwicklung von PostNord.

Informationspflicht und Insider-Wissen

Durch die Ausgabe von Anleihen ist PostNord verpflichtet, bestimmte Anforderungen an die Informationspolitik und das Management von Insider-Informationen zu erfüllen. Dies erfolgt unter anderem in Tagebüchern. Mit Insider-Informationen sind Informationen über Umstände gemeint, die noch nicht veröffentlicht bzw. noch nicht allgemein bekannt sind. Diese Umstände müssen zudem von einer solchen Bedeutung sein, dass sie den Wert der Anleihen wesentlich beeinflussen könnten.

Insider-Informationen sind so schnell wie möglich zu veröffentlichen. Diese Veröffentlichungen erfolgen durch speziell ausgewählte Vertreter in Form von Pressemitteilungen sowie auf der Website von PostNord.

Einer Person, die über Insider-Informationen verfügt, ist es nicht erlaubt, notierte Anleihen von PostNord zu erwerben oder zu verkaufen oder diese Informationen zu offenbaren. Die Verschwiegenheitspflicht gilt nicht in Fällen, wo eine Herausgabe von Informationen ein natürlicher Bestandteil bei der Ausführung der Arbeitsaufgaben ist.

Vorstandsmitglieder, der Geschäftsführer und alle Mitarbeiter sind individuell verpflichtet, sich über die aktuellen Gesetze zu diesem Thema informiert zu halten.



Die richtigen Informationen sind auf korrekte Weise an die richtige Person am richtigen Ort und zum angemessenen Preis zu übermitteln.

Zusätzliche Details enthalten die Grundsätze zu Informationen und Insider-Wissen von PostNord.



FOTO: OSKAR OMNE

Verantwortung, Implementierung und Befolgung des Kodex

Der Geschäftsführer trägt die übergeordnete Verantwortung, dass dieser Kodex implementiert und von allen Mitarbeitern der gesamten PostNord-Organisation befolgt und, wann immer es erforderlich ist, in relevanten Bestandteilen in die Verträge mit den Geschäftspartnern von PostNord eingearbeitet wird. Der Geschäftsführer ist zudem dafür verantwortlich, dass dieser Kodex laufend überprüft und bei Bedarf überarbeitet wird. Das Group Executive Team (Konzernleitung) und alle Vorgesetzten haben positive Vorbilder zu sein. Alle Vorgesetzten sind im Rahmen ihrer täglichen Arbeit dafür verantwortlich, dass dieser Kodex gelebt und seine Einhaltung überprüft wird.

Das Engagement der Mitarbeiter sowie die Einhaltung von Firmenphilosophie und Kodex bei der ergebnisorientierten Arbeit ist eine Voraussetzung für die kurz- und langfristige Entwicklung von PostNord. Es ist daher von höchster Bedeutung, dass alle Mitarbeiter diesen Kodex kennen, verstehen und befolgen. Ausgangspunkt für den

Inhalt dieses Kodex ist das Vertrauen in das Urteilsvermögen und den gesunden Menschenverstand eines jeden Einzelnen.

Vorgesetzte haben ihren Mitarbeitern die richtigen Voraussetzungen zur Erfüllung der Anforderungen aus diesem Kodex zu bieten. Darum ist es besonders wichtig, dass alle Vorgesetzten verstehen, was dieser Kodex für ihren eigenen Verantwortungsbereich und für PostNord im Ganzen bedeutet. Alle geschäftlichen Planungen durch Vorgesetzte haben mit Rücksicht auf diesen Kodex zu erfolgen. Der Kodex ist auch in das jährliche Entwicklungsgespräch aufzunehmen. Vorgesetzte haben im Zusammenhang mit der Einweisung von neuen Angestellten auf diesen Kodex hinzuweisen und mit den Mitarbeitern regelmäßig über seine Bedeutung für deren tägliche Arbeit zu sprechen. PostNord muss ein zuverlässiges Unternehmen mit offener Unternehmenskultur sein, in dem sich jeder frei äußern darf. Mitarbeiter können jederzeit mit ihrem direkten Vorgesetzten Fragen zum Kodex erörtern.



Fragen zum Kodex können ebenfalls von den PostNord-Konzernabteilungen für Nachhaltigkeit, HR und Recht beantwortet werden.

Meldung von Vorfällen - „Whistleblowing“

PostNord verfügt über eine besondere Melderoutine, das sogenannte „Whistleblowing“. Dieses bietet die Möglichkeit, Gesetzesverstöße oder den Verdacht auf Begehen, Billigung oder bewusstes Übersehen eines bedeutenden Verstoßes gegen diesen Kodex durch eine Person in leitender Stellung oder eine sonstige Schlüsselperson des Unternehmens zu melden.

Je früher ein Problem entdeckt werden kann, desto besser. Bestenfalls kann ein Schaden zum Vorteil von PostNord und aller Interessengruppen von PostNord begrenzt werden. Um zu vermeiden, dass Mitarbeiter oder andere Interessengruppen aus Angst davor, als illoyal zu gelten oder Repressalien zu erleiden, einen Verdacht auf Verstoß

nicht melden, kann diese Routine anonym angewendet werden.

Die Whistleblower-Routine ist über ein besonderes Internetportal verfügbar, das sowohl über externe Websites von PostNord als auch über das Intranet erreichbar ist. Gemeldete Fälle werden unter Mitwirkung einer externen Anwaltskanzlei bearbeitet. Der gesamte Vorgang erfolgt unter vollständiger Geheimhaltung, um die Integrität des Meldenden sicherzustellen. Statt über die Whistleblower-Routine können Verstöße oder andere Probleme je nach Art auch an den nächsten Vorgesetzten, an die Rechtsabteilung, die Sicherheits-, IT-, interne Revisions- oder lokale HR/Personalabteilung gemeldet werden.



FOTO: COLOURBOX

Checkliste

Bevor Sie als Mitarbeiter einen Beschluss fassen, denken Sie immer vorerst wie folgt:

- ✓ Welche Konsequenzen kann mein Handeln/Nicht-Handeln haben?
- ✓ Stärkt mein Handeln/Nicht-Handeln das Vertrauen in PostNord?
- ✓ Ist mein Handeln/Nicht-Handeln rechtens?
- ✓ Ist mein Handeln/Nicht-Handeln mit dem Geist des Kodex vereinbar?
- ✓ Ist mein Handeln/Nicht-Handeln durch mein persönliches Interesse oder einen anderen Interessenkonflikt beeinflusst?
- ✓ Würde mein Handeln/Nicht-Handeln einer öffentlichen Untersuchung standhalten?
- ✓ Schützt mein Handeln/Nicht-Handeln den Ruf von PostNord als Unternehmen mit einem hohen Maß an Geschäftsethik?



Wenn Sie sich unsicher sind, wie Sie mit einer bestimmten Situation umgehen sollten, ist es sinnvoll, Ihren nächsten Vorgesetzten um Rat zu fragen.