

Code of Conduct

de PostNord



PHOTO: GAB PHOTOGRAPHY

PostNord est une entité détenue conjointement par les états danois et suédois. Le groupe est globalement régi par la législation en vigueur, les conditions d'attribution de licences, la politique actionnariale des états et les objectifs fixés par l'Assemblée générale des actionnaires de la société mère PostNord AB. Le groupe opère dans quatre pays nordiques et est l'un des fournisseurs leaders de services de communication et de logistique en Scandinavie. Nos clients sont des petites et grandes entreprises, des organisations, des administrations et organismes publics ainsi que des particuliers.

En plus de nos actionnaires et de nos clients, nos collaborateurs, nos partenaires commerciaux,¹ ainsi que les représentants des collectivités locales et associations sont d'importantes parties prenantes. Dans le présent Code, le terme « collaborateurs » désigne tout personnel employé (sous quelque forme que ce soit) par une entreprise du Groupe PostNord. Dans le but de créer de la valeur pour nos actionnaires et de conserver la confiance de toutes

les parties prenantes, nous devons agir avec responsabilité. Ce Code of Conduct (ci-après dénommé « le Code ») établit des normes régissant la façon dont nous devons, en tant que groupe, nous comporter dans les domaines essentiels à notre activité, afin de poursuivre une stratégie d'entreprise durable. Notre effort se base sur le concept de développement durable² tel qu'il a été défini à l'origine dans le rapport de la Commission Brundtland, en 1987. Le Code s'applique en complément des lois et réglementations externes. Il sert également de base à toutes les réglementations internes du groupe. Le Code rassemble certaines des politiques de PostNord concernant notamment la qualité, la santé et l'environnement de travail, la sécurité routière, l'environnement ainsi que la lutte contre la corruption. Il s'applique à l'ensemble de nos collaborateurs, dans tous les pays où opère PostNord. Les sections pertinentes du Code devront être intégrées aux accords avec nos partenaires commerciaux. Dans ce Code, « PostNord » désigne le groupe tout entier, avec l'ensemble de ses activités et filiales.

¹ Dans ce Code, certains principes et règles concernent les « partenaires commerciaux » de PostNord, c'est-à-dire l'ensemble des partenaires avec lesquels PostNord coopère dans le cadre de l'achat ou de l'échange de services ou de produits de toute nature. Il s'agit en l'occurrence de partenaires externes au groupe, notamment des fournisseurs des agents, des mandataires ou des partenaires-associés. Conformément aux valeurs de PostNord, nous sommes tenus, en tant que partenaire commercial, d'agir avec professionnalisme dans nos relations avec nos clients.

² Le rapport « Notre avenir à tous » a été établi en 1987, à la demande des Nations Unies. Les travaux ont été dirigés par l'ancienne première ministre norvégienne, Gro Harlem Brundtland, c'est pourquoi il est communément appelé Rapport Brundtland. La commission a défini le développement durable de la manière suivante : « Le développement durable est un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs. »

Chers collaborateurs de PostNord,

Ce sont nos efforts quotidiens qui assurent le succès de PostNord. Notre ambition est de créer de la valeur pour nos actionnaires ainsi que nos clients et d'offrir un service postal universel hautement qualitatif et compétitif, en Suède et au Danemark. La confiance de nos clients et des autres parties prenantes est essentielle à la poursuite de nos objectifs. Et cette confiance doit se mériter chaque jour de l'année !

Une condition essentielle à notre réussite est d'être un partenaire fiable, capable de satisfaire aux attentes de ses clients. En tant que partenaire commercial, nous fournissons à nos entreprises clientes des solutions qui les aident à renforcer leur compétitivité. De même, nous offrons aux particuliers des services qui simplifient leur quotidien.

Un partenaire commercial fiable et professionnel respecte ses engagements, satisfait aux attentes de ses clients et agit avec responsabilité dans son activité et envers le monde qui l'entoure. Dans cette perspective, un bon fonctionnement de la gouvernance d'entreprise et un effort stratégique en faveur du développement durable, au plus près de l'activité, sont deux éléments essentiels. Nous sommes persuadés que c'est grâce à des pratiques éthiques irréprochables, une prise de responsabilité sur le plan social et un effort ciblé en faveur de l'environnement que nous assurerons le succès durable de PostNord. En ce qui nous concerne, il va de soi que nous devons, à tout moment, nous conformer à l'ensemble des lois qui régissent nos activités. En plus des lois, nous devons aussi suivre les principes et lignes directrices externes applicables dans le cadre de notre activité.

Ce « Code of Conduct », ci-après dénommé le Code, a été établi par le conseil d'administration de PostNord et clarifie la façon dont nous devons mettre en place et appliquer certaines exigences légales fondamentales ainsi que les principes et politiques qui régissent notre activité. Le Code clarifie les attentes que doit satisfaire notre entreprise ainsi que le comportement qui est

attendu de chaque collaborateur de PostNord. Nous exigeons également de nos partenaires commerciaux, c'est-à-dire aussi bien de nos fournisseurs, mandataires ou autres partenaires externes, qu'ils respectent toutes les dispositions pertinentes de ce Code. Celles-ci sont d'ailleurs ajoutées aux contrats avec nos fournisseurs. Le cas échéant, le Code pourra être complété par une réglementation interne plus détaillée sous forme de politiques, instructions et directives.

En tant que collaborateur de PostNord, nous assumons chacun la responsabilité, individuelle et collective du respect de ce Code et de son ancrage dans notre culture d'entreprise. Ensemble, nous formons une équipe forte, capable de faire de PostNord une entreprise dont nous-mêmes et nos actionnaires peuvent être fiers. Laissons donc ce Code - en plus de notre intégrité personnelle et de notre sens moral - nous guider dans notre travail quotidien et nous aider à mériter à tout moment la confiance de ceux qui nous entourent.

Avril 2016

Håkan Ericsson
PDG du groupe



PHOTO: HENRY LUNDHOLM

En plus de la législation en vigueur, PostNord, s'engage à se conformer à la politique d'actionariat public de l'état suédois, aux Directives s'appliquant aux entreprises publiques ainsi qu'au Code suédois de gouvernance des entreprises. En 2010, PostNord a signé le Pacte mondial des Nations Unies. En conséquence, nous avons adopté et intégré à nos opérations dix principes spécifiques visant à promouvoir la responsabilité sociale des entreprises. Les domaines concernés par ces principes sont les droits de l'homme, les normes de travail, l'environnement et la lutte contre la corruption. (unglobalcompact.org). Ces principes s'appuient sur la Déclaration universelle des Nations Unies sur les droits de l'homme (un.org), la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail (ilo.org), la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement (unep.org) et la Convention des Nations Unies contre la corruption (unodc.org). PostNord s'engage également à suivre les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales (oecd.org) ainsi que ceux des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme. (ohchr.org). PostNord a émis des obligations cotées au NASDAQ OMX Stockholm (la Bourse des pays nordiques) et en conséquence est tenu de se conformer aux réglementations du marché boursier s'appliquant aux sociétés émettrices.

Sommaire

5 Notre vision et nos valeurs

Notre vision

Nos valeurs

Collaboration et leadership

6 Le client et la qualité

Sécurité et continuité

Une gestion de l'information fiable et sécurisée

Sécurité routière

8 Les conditions de travail

Les droits humains fondamentaux

Santé et environnement de travail

Diversité et égalité de traitement

Des perspectives d'évolution

10 Les partenaires commerciaux et la responsabilité sociale

Le développement durable dans la chaîne d'approvisionnement

Des achats coordonnés

Engagement social et sponsoring

11 Environnement

Un effort environnemental systématique et transparent

12 Déontologie des affaires

Influence indue

Conflits d'intérêts

Concurrence

13 Communication

La bonne information au bon moment

Transparence des comptes

Devoir d'information et initiés

14 Responsabilité, mise en place et application du Code

15 Signalement d'incidents - Procédure d'alerte

16 Checklist

Le plus grand soin a été accordé à la traduction française de ce Code of Conduct. Toutefois, en cas de divergence, c'est la version originale en suédois qui prévaudra sur la traduction française.

VERSION 2.0

Notre vision et nos valeurs

Notre vision

PostNord fournit des solutions de communication et de logistique de classe mondiale à des clients satisfaits.

- PostNord développe, grâce à des prises de participation, des partenariats et collaborations, des activités internationales de logistique et de logistique d'information solides et rentables.
- PostNord offre un cadre de travail attractif et stimulant, avec des collaborateurs motivés qui s'investissent dans leur travail.
- PostNord représente un choix éco-responsable pour les clients.

Nos valeurs

En tant qu'individu comme en tant qu'entreprise, ce sont nos actes qui nous définissent. Les valeurs fondamentales de PostNord auxquelles nous voulons toujours être associés sont, fiabilité, disponibilité, partenariat et éco-responsabilité. Elles se

situent au cœur de toutes nos activités. Nos valeurs précisent à nos clients et à nos collaborateurs ce que PostNord souhaite représenter en tant qu'entreprise. Elles constituent une ligne de conduite commune à l'attention de l'ensemble de nos collaborateurs.

Collaboration et leadership

Une bonne collaboration entre les employés et un bon leadership renforcent nos valeurs et permettent à PostNord d'être un employeur attractif et d'atteindre ses objectifs opérationnels. Les principes de base de l'employé au sein de PostNord décrivent notre approche et la façon dont nous devons nous comporter au quotidien pour accomplir notre mission. Nous devons tous être de bons ambassadeurs de l'entreprise. Les cadres doivent satisfaire à nos critères de leadership. Il leur incombe en particulier de toujours donner l'exemple et d'intégrer le présent Code dans la planification et la conduite des opérations.

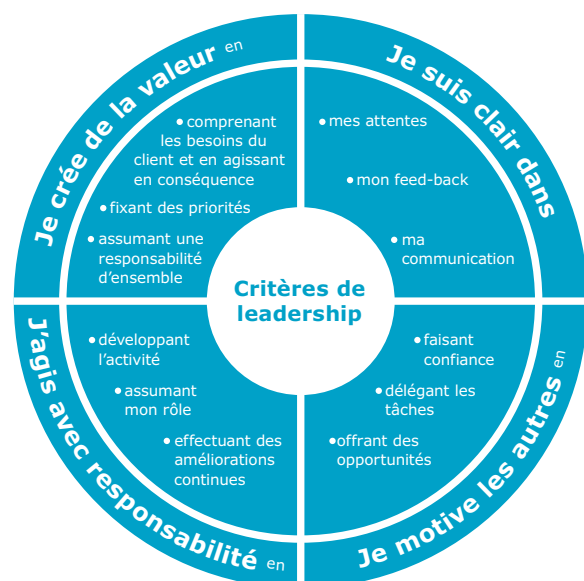
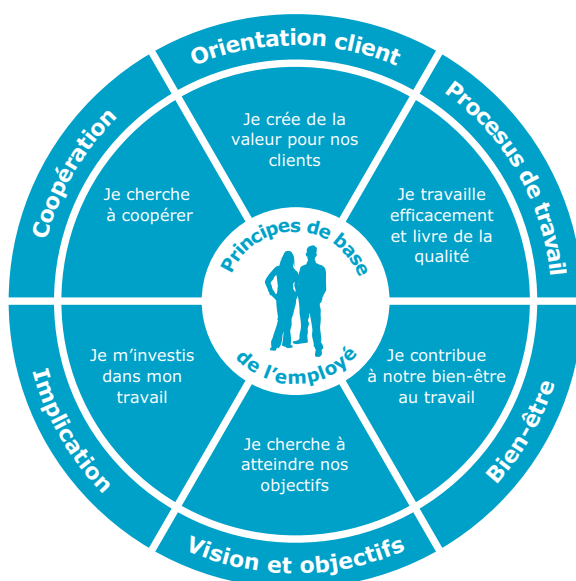




PHOTO: POSTNORD

Le client et la qualité³

Afin que PostNord puisse concrétiser sa vision qui est d'être un opérateur responsable offrant des services de classe mondiale à des clients satisfaits, nous devons optimiser la gouvernance de notre entreprise. Elle se caractérise par une structure actionnariale claire, un conseil d'administration engagé et équilibré, ainsi que des processus et une gestion des risques efficaces. Nous devons toujours respecter les lois qui régissent nos activités en ce qui concerne notamment la lutte contre la corruption, l'environnement, la protection de la vie privée, les appels d'offres, la concurrence, le marketing ainsi que les réglementations applicables aux secteurs dans lesquels nous opérons.

PostNord mène un effort systématique d'amélioration de la qualité, qui fait l'objet d'évaluations continues. Cet effort en faveur de la qualité porte sur tous les aspects de notre activité. Pour atteindre nos objectifs nous devons travailler de façon cohérente. Nos processus sont documentés dans notre système de gestion d'entreprise. Le suivi et l'amélioration de nos processus et politiques sont assurés en continu. Notre activité est guidée par la recherche constante de l'amélioration. Il doit être simple d'être client de PostNord et nos clients doivent pouvoir nous faire confiance. Nos relations

clients doivent être basées sur le professionnalisme. Les contrats clients et autres accords doivent être documentés et les procédures de décision interne scrupuleusement suivies. Notre méthode de travail axée sur les objectifs suppose que nos services et produits soient conçus à partir des besoins de nos clients en solutions de communication et de logistique. En conséquence, nous devons, sur une base continue, dialoguer avec nos clients afin de cerner leurs besoins, désirs et points de vue. Leurs suggestions doivent servir de base d'amélioration et doivent être traitées d'une façon positive, professionnelle et efficace. La satisfaction des clients doit être évaluée en continu.

Chaque collaborateur, quel que soit son poste, doit aider PostNord à concrétiser sa vision et satisfaire ses engagements auprès du client. Il est impératif que les lois applicables, nos accords ainsi que nos réglementations et processus internes soient respectés. Les collaborateurs doivent s'investir dans leur travail et rechercher l'amélioration constante. Pour y parvenir, les cadres doivent leur fournir les outils nécessaires. Pour être sûrs que nos principes sont véritablement appliqués, nous devons optimiser le contrôle en interne. Il est basé sur l'analyse des risques et des potentiels.

Vous trouverez des informations relatives aux certificats délivrés sur le site internet de PostNord.

³Porte sur la Politique de Qualité de PostNord.

Sécurité et continuité

PostNord doit être le choix évident pour les clients recherchant un fournisseur de solutions de communication et de logistique fiables et sécurisées. Nous sommes tenus de protéger les biens de nos clients ainsi que ceux de notre société et personne ne doit être exposé à des risques inutiles. PostNord a établi des règles et normes de sécurité applicables à l'ensemble de l'entreprise et de ses collaborateurs. Toutes les activités sensibles de PostNord nécessitent un haut niveau de prévention des risques et la capacité d'assurer la continuité des opérations.

Chaque collaborateur doit signaler les incidents et autres faits susceptibles de nuire à la sécurité ou à la sûreté. L'objectif de PostNord est d'améliorer en permanence son activité sur la base des informations collectées. Grâce à nos méthodes de travail structurées, nous sommes en mesure de minimiser les risques d'incidents et de limiter les conséquences de ceux qui surviennent malgré tout.

Les cadres doivent s'assurer que tous les collaborateurs ont reçu une formation de base sur la sécurité et pris connaissance des règlements en vigueur dans ce domaine lors de leur intégration.

Une gestion de l'information fiable et sécurisée

Les ressources d'information doivent être gérées de façon sécurisée. Pour cela, il est nécessaire de garantir la fiabilité et la pertinence des informations et de faire en sorte qu'elles soient communiquées à la bonne personne au bon moment. Tous les collaborateurs doivent être attentifs à la façon dont ils gèrent l'information afin de respecter les normes de sécurité de l'information définies dans nos règlements internes.

Sécurité routière⁴

La sécurité routière est une question essentielle pour PostNord, nos clients et l'ensemble de la société. PostNord doit mener un effort systématique en faveur de la sécurité routière qui fait l'objet d'évaluations et d'améliorations continues.

Toutes les personnes qui conduisent un véhicule, de quelque type que ce soit, durant leur service, doivent respecter les règles de sécurité routière en vigueur ainsi que les réglementations locales de PostNord. Les collaborateurs doivent conduire de façon responsable, afin de ne jamais exposer leur propre personne ou des tiers à des dangers ou risques inutiles. La conduite constitue un élément essentiel dans la poursuite des objectifs de PostNord et des différents pays sur le plan de la réduction des accidents, de l'impact environnemental et de la santé. Ceci implique entre autres l'obligation pour tous les employés de faire usage de la ceinture de sécurité, de toujours maintenir une distance suffisante par rapport au véhicule qui les précède, de respecter et de suivre les réglementations de vitesse, de planifier leurs trajets en fonction de l'état des routes et des conditions de circulation et de s'assurer que l'état du véhicule est conforme aux exigences de sécurité. La conduite ne doit jamais s'effectuer sous l'influence de l'alcool, de drogues, de médicaments ou de la fatigue. L'usage d'un téléphone mobile n'est autorisé qu'avec le dispositif « mains libres ». Les employés conduisant des véhicules lourds doivent toujours respecter les réglementations en vigueur concernant les temps de conduite et de repos et chacun est responsable de sécuriser la charge du véhicule conformément aux directives applicables.

Les responsables doivent s'assurer que les questions de sécurité routière sont discutées avec les collaborateurs concernés lors des entretiens d'évaluation.



PHOTO: POSTNORD

Vous trouverez des détails supplémentaires dans la Politique de sécurité de l'information de PostNord.

⁴Porte sur la Politique de PostNord concernant la Sécurité routière.

Les conditions de travail

Les droits humains fondamentaux

PostNord soutient et respecte les droits de l'homme internationalement reconnus et ne doit en aucun cas prendre part à une quelconque violation de ces droits. Nous proscrivons le travail des enfants ainsi que toute forme de travail forcé ou à caractère punitif.

Tous nos collaborateurs sont libres d'adhérer à des associations ou organisations et ont le droit de s'organiser en syndicats. Nous respectons le droit des employés de négocier collectivement et de signer des conventions collectives. Les normes définies par les conventions fondamentales de l'OIT⁵ doivent prévaloir dans les cas où elles sont plus strictes que la législation nationale.

Si, dans le cadre des activités de PostNord, un cas de violation des droits de l'homme est porté à notre connaissance, nous sommes tenus, de toujours prendre des mesures concrètes pour résoudre immédiatement le problème de la meilleure façon possible. Pour éviter qu'une telle violation se reproduise nous devons également en analyser les circonstances et si besoin est, réexaminer nos processus.

Santé et environnement de travail⁶

PostNord doit offrir à ses collaborateurs un environnement de travail sûr et agréable qui fasse partie intégrante de leur quotidien. Nous devons envisager la santé d'un point de vue global en y intégrant le bien-être physique, mental mais aussi social. De même, notre travail doit s'inscrire dans une perspective de promotion de la santé. PostNord

doit mener un effort d'amélioration systématique et transparent de l'environnement de travail. PostNord s'efforce, grâce à des procédures d'identification et d'analyse des risques, de gérer et de prévenir les risques sur le lieu de travail et d'empêcher les blessures et maladies liées au travail. Nous veillons à ce que des mesures précoces et actives soient prises en cas de blessures et de maladies et nous devons satisfaire ou dépasser les exigences imposées par les lois en vigueur. Nous devons fixer des objectifs concrets, qui seront évalués en continu et, si besoin est, nos initiatives devront être améliorées. Notre effort en faveur de la santé et de la qualité de l'environnement de travail est intégré à nos projets de développement et est pris en compte lors de toute modification dans l'organisation du travail.

Même si PostNord assume la responsabilité globale de l'effort en faveur de la santé et de l'environnement de travail, l'ensemble des collaborateurs doivent y apporter leur contribution. Tous les collaborateurs ainsi que les contractants et entrepreneurs qui travaillent dans les sites de PostNord, sont notamment chargés de veiller à ce que les tâches soient effectuées conformément aux instructions et que les équipements de protection requis soient utilisés. Les responsables doivent sensibiliser les collaborateurs et les contractants qui travaillent dans les différents sites de PostNord sur les risques encourus sur leur lieu de travail et doivent s'assurer que les collaborateurs possèdent les compétences nécessaires pour minimiser ces risques.

Aucun collaborateur ou contractant de PostNord ne doit effectuer des tâches ou même séjourner



Même si PostNord assume la responsabilité globale de l'effort en faveur de la santé et de l'environnement de travail, l'ensemble des collaborateurs doivent y apporter leur contribution.

⁵ Les conventions de l'OIT nos 29, 87, 98, 105, 111, 138 et 182.

⁶ Porte sur la Politique de PostNord sur la Santé et l'Environnement de travail.

sur son lieu de travail sous l'emprise de l'alcool ou de drogues. PostNord est tenu d'apporter son soutien aux collaborateurs souffrant de problèmes d'addiction. Dans le même temps, il est de la responsabilité du collaborateur souffrant d'une dépendance à l'alcool ou aux drogues de rechercher de l'aide, de façon privée ou par le biais de la médecine du travail.

Diversité et égalité de traitement

Le travail de PostNord en faveur de l'égalité et de la diversité s'appuie sur l'idée que les différences entre les gens rendent le lieu de travail attractif et dynamique. Il est impératif de promouvoir activement la diversité et l'égalité à tous les niveaux. Chaque collaborateur a droit au respect. Il n'est toléré aucune forme d'humiliation, de discrimination ou de harcèlement à l'égard d'un collaborateur, quel qu'en soit le motif ou le contexte.

Les collaborateurs de PostNord doivent traiter chacun avec respect et représenter l'entreprise par leur conduite exemplaire. Tout collaborateur apprenant qu'un collègue ou un contact externe est humilié, harcelé ou discriminé par un autre collaborateur est tenu d'agir. Si cela relève des compétences du

collaborateur celui-ci devra prendre les mesures nécessaires pour résoudre le problème sinon, il devra informer les personnes ou services responsables de la situation. Les cadres de PostNord doivent donner l'exemple et travailler activement pour promouvoir la diversité et l'égalité. Cela suppose notamment de prévenir les humiliations, harcèlements ou tout autre mauvais traitement et d'intervenir le cas échéant.

Des perspectives d'évolution

L'engagement des collaborateurs et le fait qu'ils possèdent les compétences requises pour leurs tâches sont des facteurs essentiels au succès de PostNord. PostNord doit être un lieu de travail attractif et stimulant. Le développement continu des collaborateurs doit être encouragé et soutenu pour renforcer la compétitivité du personnel et de PostNord sur le marché. Chaque collaborateur assume la responsabilité de son développement professionnel. Les cadres et collaborateurs assume la responsabilité conjointe de faire en sorte que chacun ait accès aux informations, connaissances et savoir-faire nécessaires pour exécuter ses tâches.



Chaque collaborateur assume la responsabilité de son développement professionnel.

Les partenaires commerciaux et la responsabilité sociale

Le développement durable dans la chaîne d'approvisionnement

Afin que le groupe PostNord puisse favoriser le développement durable et agir de façon responsable, nous devons non seulement nous imposer des exigences à nous-mêmes mais aussi à nos partenaires commerciaux, c'est-à-dire aux partenaires externes auprès desquels nous achetons ou échangeons des produits ou des services.

Lorsque nous choisissons nos partenaires commerciaux, nous ne devons pas uniquement prendre en compte les critères de prix ou de qualité. Avant de passer des accords avec un partenaire, PostNord lui communique le présent Code et s'assure qu'il y adhère globalement et respecte les mêmes principes de responsabilité sociale. PostNord vérifie que ces conditions sont réunies avant toute signature d'un accord.

Nos partenaires commerciaux feront ensuite l'objet d'un suivi qui concernera non seulement leurs livraisons mais aussi leur effort en faveur du développement durable. Notre partenaire sera chargé quant à lui de contrôler la situation chez ses sous-traitants. Si un problème est repéré au sein de la chaîne d'approvisionnement, il nous sera possible d'exiger des mesures d'amélioration. Si un problème grave est identifié et qu'aucune mesure n'est prise, dans un délai raisonnable, pour le résoudre, la collaboration pourra être interrompue.

Les mandataires de PostNord sont un maillon important et un point de contact avec nos clients. Ils sont considérés comme nos représentants directs. Par conséquent, il est essentiel qu'ils disposent de l'information nécessaire et soient suffisamment formés pour répondre à nos exigences en termes

d'accueil du client, de disponibilité et de responsabilité sociale, décrites dans ce Code.

Des achats coordonnés

L'ensemble de nos partenaires commerciaux doivent, en substance, approuver les exigences du Code, telles qu'elles ont été définies par PostNord et précisées sous forme de règles spécifiques. Le niveau d'exigence doit être fixé en fonction d'une part des risques spécifiques au secteur opérationnel ou géographique, et d'autre part du fait que le partenaire représente PostNord ou que ses employés séjournent dans notre environnement de travail, comme c'est le cas par exemple de nos mandataires et du personnel intérimaire. C'est le service Achat central de PostNord qui est chargé de coordonner les normes imposées à nos partenaires commerciaux.

À la base, les procédures d'achat doivent être coordonnées au sein du groupe PostNord. Coordonner l'achat lorsque cela est possible nous permet de tirer parti de la capacité d'achat globale de PostNord et de sécuriser les effets de synergie.

Engagement social et sponsoring

PostNord est engagé dans différents partenariats et organisations professionnelles car nous y voyons un moyen d'améliorer notre secteur, d'être un acteur responsable au sein de la société et de renforcer la confiance dans notre entreprise. L'engagement social de PostNord et sa collaboration à des initiatives de sponsoring se concentrent sur un nombre restreint de projets, choisis au niveau central. Toutes nos activités de sponsoring doivent bénéficier aussi bien à l'organisation partenaire qu'à PostNord.

Vous trouverez des détails supplémentaires dans la Politique d'achat de PostNord.



PHOTO: JUNE WITZOE

Environnement⁷

Un effort environnemental systématique et transparent

L'effort que mène PostNord pour réduire son impact sur l'environnement poursuit un objectif précis. En tant que fournisseur leader de solutions de communication et de logistique dans les pays nordiques, nous avons largement recours au transport. Notre activité exige aussi des locaux et des machines de taille importante, qui à leur tour, consomment de l'énergie sous forme notamment d'électricité et de chauffage. Le souci de l'environnement doit être intégré à notre cœur de métier et notre objectif est d'offrir des solutions de logistique et de communication éco-responsables, afin de réduire notre impact et celui de nos clients sur l'environnement.

Le cas échéant, il nous arrive de collaborer avec des partenaires externes pour promouvoir un développement technologique durable sur le plan environnemental. Nous souhaitons mener un dialogue autour de l'environnement avec toutes les

parties prenantes et être un partenaire de référence sur les questions environnementales. L'effort de PostNord en faveur de l'environnement doit être systématique et transparent. Il doit faire l'objet d'évaluations et d'améliorations continues et s'inscrire dans une perspective globale.

L'énergie et les autres ressources naturelles doivent être utilisées de façon efficiente. Dans les cas dûment justifiés, nous imposerons des exigences environnementales quant au cycle de vie des produits et services que nous achetons. Le groupe PostNord s'engage à publier des rapports sur son impact environnemental et ses initiatives dans ce domaine.

Dans notre effort en faveur de l'environnement, la contribution et la participation de tous les collaborateurs sont essentiels à la poursuite de notre objectif global. Il incombe aux cadres de l'entreprise de faire en sorte qu'eux-mêmes ainsi que leurs collaborateurs reçoivent une formation appropriée sur les questions environnementales.

Vous trouverez des informations relatives aux certificats délivrés sur le site internet de PostNord.

⁷Porte sur la Politique environnementale de PostNord.

Déontologie des affaires

Les biens de PostNord doivent être utilisés dans le cadre de l'activité visée et les collaborateurs ne doivent jamais les utiliser à des fins d'enrichissement personnel. C'est l'une des raisons pour lesquelles il est impératif de se conformer notamment à nos règles internes régissant les déplacements dans le cadre professionnel.

PostNord adopte une position neutre à l'égard de toute organisation politique ou religieuse.

Influence indue

PostNord applique le principe de tolérance zéro en ce qui concerne les pots-de-vin et autres formes de corruption, telle que le blanchiment d'argent. Toute activité de marketing/représentation, quelle que soit sa forme, doit se conformer aux règles internes de l'entreprise, aux pratiques commerciales établies et à la législation en vigueur sur les marchés où nous opérons.

PostNord interdit toute tentative de la part de partenaires commerciaux actuels ou potentiels, de clients et d'autres parties prenantes, d'exercer une influence indue. Aucune influence indue ne doit être exercée à l'encontre des collaborateurs de PostNord ou des contractants représentant PostNord. Il est interdit à tous les collaborateurs et contractants de PostNord d'accepter, de se faire promettre ou de solliciter un avantage, quel qu'il soit, pouvant être assimilé à de la corruption. De la même manière, les collaborateurs et contractants qui représentent PostNord ne doivent en aucun cas se rendre coupables d'actes qui seraient ou pourraient être perçus comme des tentatives d'influencer de manière illicite les décisions d'un tiers.

Un avantage est indu lorsqu'il est ou peut être perçu comme une incitation pour la personne qui en bé-

néficie à accomplir sa mission d'une façon qui serait déloyale envers son employeur ou donneur d'ordre. Les avantages n'ont pas nécessairement, bien que ce soit souvent le cas, une valeur financière. Les cadeaux, sous forme par exemple de sommes d'argent en espèces, de voyages d'agrément ou de produits sont des exemples d'avantages indus.

Avant d'accepter ou d'offrir un cadeau d'une valeur autre que symbolique il est impératif de consulter son supérieur direct. Tous les collaborateurs doivent être conscients que la limite de ce qui est recevable risque d'être facilement dépassée. Si vous avez le moindre doute sur un cadeau ou un autre type d'avantage, il est préférable de ne pas l'accepter.

Conflits d'intérêts

Les décisions de PostNord ne doivent en aucun cas être influencées par des intérêts financiers personnels, par les intérêts de sa famille ou de ses proches, ou autres considérations n'ayant aucun lien avec l'activité. Tout risque de conflit d'intérêts devra être signalé au supérieur hiérarchique et les mesures appropriées devront être mises en œuvre pour traiter le problème.

Concurrence

Une concurrence effective, où chacun opère sous les mêmes conditions, est essentielle au bon fonctionnement d'une économie. Elle stimule le développement des acteurs de l'industrie et du commerce ce qui profite aux clients et à la société dans son ensemble. Cela implique que nous ne devons en aucun cas nous livrer à des pratiques qui limiteraient indûment la concurrence. Par conséquent, il est essentiel de se conformer strictement et à tout moment aux programmes de conformité établis par PostNord dans ce domaine.



Les cadeaux, sous forme par exemple de sommes d'argent en espèces, de voyages d'agrément ou de produits sont des exemples d'avantages indus.

Communication

La bonne information au bon moment

La communication et la logistique de l'information sont au cœur des activités de PostNord. La bonne information doit être communiquée à la bonne personne, d'une façon correcte, au bon endroit et à un coût approprié. Afin de conserver notre position de leader, nous devons rester à l'écoute de nos clients. Pour cela, nous procédons à des évaluations qui nous permettent d'établir un Indice de la Valeur Client. Le dialogue est l'une des formules que nous utilisons pour développer et maintenir de bonnes relations avec toutes les autres parties prenantes.

Notre communication doit être basée sur le respect et l'écoute des parties prenantes. Elle doit être ouverte, correcte, claire et pertinente. Notre communication commerciale doit être orientée vers le client, soutenir l'activité de l'entreprise et donner une image fidèle et positive du groupe.

Chaque collaborateur doit être conscient que ce qu'il/elle dit et écrit peut être interprété comme un message officiel de l'entreprise et ainsi affecter la réputation de PostNord. Le choix des personnes autorisées à s'exprimer au nom de PostNord fait l'objet d'une décision centrale. Seuls les canaux officiels de PostNord sont autorisés à utiliser nos logos, photos et textes protégés par des droits d'auteur. Nos contacts avec les médias sont régis par des règles internes. La stratégie de communication s'appliquant aux médias et au marché doit être appliquée lors de toute communication sur les réseaux sociaux ainsi que sur nos propres canaux numériques ou ceux d'autrui.

Transparence des comptes

PostNord doit suivre toutes les réglementations en vigueur concernant la comptabilité et les rapports.

Notamment, les International Financial Reporting Standards (ifrs.com) doivent être suivis et les rapports sur le développement durable doivent être rédigés d'après les directives de Global Reporting Initiatives (globalreporting.org). Les comptes annuels, les rapports sur le développement durable ainsi que les rapports intérimaires de PostNord AB constituent les bases de la communication interne sur le développement de l'entreprise.

Devoir d'information et initiés

PostNord a émis des obligations et doit par conséquent satisfaire à des exigences spécifiques concernant la diffusion de l'information et la gestion des informations privilégiées. Pour cela, la société établit entre autres des registres d'initiés. L'information privilégiée désigne toute information concernant une situation non encore rendue publique ou non connue de tous. De plus, la situation en question doit revêtir une importance susceptible d'affecter le prix des obligations. Les informations privilégiées doivent être rendues publiques dans les plus brefs délais. L'information est rendue publique par le biais de communiqués de presse et sur le site internet de PostNord, à l'initiative de représentants spécialement désignés.

Il est interdit à toute personne détenant des informations privilégiées d'acheter ou de céder des obligations cotées de PostNord ou de divulguer ces informations. Le secret professionnel ne s'applique pas aux informations divulguées dans le cadre opérationnel. Il est de la responsabilité des membres du conseil d'administration, du PDG/Président du groupe et de l'ensemble des collaborateurs de se tenir personnellement informés et de comprendre la législation en vigueur relative aux opérations d'initiés.



La bonne information doit être communiquée à la bonne personne, d'une façon correcte, au bon endroit et à un coût approprié.

Vous trouverez des détails supplémentaires dans la Politique de PostNord sur la gestion de l'information et les opérations d'initiés.



PHOTO: OSKAR OMNE

Responsabilité, mise en place et application du Code

Le Président du groupe assume la responsabilité générale de la mise en œuvre du Code, de son application par l'ensemble des collaborateurs de PostNord et de l'intégration de ses éléments pertinents dans les accords avec les partenaires commerciaux de PostNord. Le président du groupe assume également la responsabilité du réexamen continu de ce Code et si nécessaire de sa révision. La Group Executive Team (comité de direction du groupe) et l'ensemble des dirigeants doivent donner l'exemple. Il est de la responsabilité de chaque responsable d'assurer la mise en place de notre Code of Conduct et de contrôler son suivi.

L'implication des collaborateurs et un travail axé sur les résultats, en phase avec la vision de PostNord et le présent Code sont les conditions essentielles du développement présent et futur de notre entreprise. Il est par conséquent essentiel que tous les collaborateurs du groupe connaissent, comprennent et appliquent ce Code. La rédaction de ce Code s'est

appuyée sur la confiance dans le jugement et le bon sens de chacun d'entre nous.

Les cadres doivent fournir aux collaborateurs les conditions nécessaires à l'application de ce Code. Il est donc crucial que tous les cadres de PostNord aient compris les implications de ce Code sur leur domaine de responsabilité et sur les activités de PostNord en général. Ils devront intégrer ce Code à leurs plans opérationnels. Le Code doit aussi être abordé lors de l'entretien annuel d'évaluation individuelle. Les cadres de l'entreprise doivent évoquer le Code dans le cadre de l'intégration des nouveaux employés et discuter régulièrement avec les collaborateurs des implications du Code dans leur travail quotidien.

PostNord doit être une société fiable, caractérisée par une culture d'entreprise ouverte dans laquelle chacun peut s'exprimer librement. Les questions des collaborateurs relatives au présent Code pourront être discutées avec leur responsable direct.



Pour toute question concernant le présent Code, vous pouvez vous adresser aux services de PostNord en charge du Développement durable, des ressources humaines et des questions juridiques.

Signalement d'incidents - Procédure d'alerte

PostNord s'est doté d'une procédure d'alerte spécifique. Elle permet de signaler toute infraction ou autre présomption d'enfreinte grave au présent Code, qui aurait été sanctionnée ou délibérément ignorée par une personne occupant un poste à responsabilité ou une autre fonction clé au sein de PostNord. Il est toujours préférable d'identifier les problèmes à un stade précoce. Le préjudice pourra ainsi être limité dans l'intérêt de PostNord et de toutes les parties prenantes. Pour éviter que des collaborateurs, ou autres parties prenantes, s'abstiennent de rapporter des infractions présumées par crainte d'être déloyaux ou exposés à des représailles, la procédure d'alerte peut être anonyme.

Le système d'alerte est disponible sur certains portails internet auxquels il est possible d'accéder à partir des sites externes de PostNord et de son intranet. Les incidents sont examinés en collaboration avec un cabinet juridique externe. La totalité de la procédure est gérée dans la plus stricte confidentialité pour garantir l'anonymat du lanceur d'alerte.

Les infractions ou problèmes dont le signalement ne relève pas de la procédure d'alerte doivent, en fonction de leur nature, être signalés au responsable direct, à certains départements du groupe (Affaires juridiques, sécurité, IT, Audit interne) ou encore aux Ressources humaines locales.



PHOTO: COLOURBOX

Checklist

En tant que collaborateur, réfléchissez toujours aux points suivants avant de prendre une décision :

- ✓ Quelles seront les conséquences de mon action/inaction ?
- ✓ Mon action/inaction peut-elle renforcer la confiance dont bénéficie PostNord ?
- ✓ Mon action/inaction respecte-t-elle la loi ?
- ✓ Mon action/inaction est-elle conforme à l'esprit du Code ?
- ✓ Mon action/inaction est-elle motivée par mes intérêts personnels ou un autre conflit d'intérêt ?
- ✓ Mon action/inaction peut-elle être soumise au contrôle public ?
- ✓ Mon action/inaction renforce-t-elle la réputation d'intégrité commerciale du groupe PostNord ?



Si vous avez des doutes sur la conduite à adopter dans une situation spécifique, il est recommandé de demander conseil à votre supérieur direct.