

Code of Conduct

firmy PostNord



ZDJĘCIA: GAB PHOTOGRAPHY

PostNord jest własnością duńskiego i szwedzkiego skarbu państwa. Koncern prowadzi swoją działalność przede wszystkim na podstawie przepisów obowiązującego prawa i zezwoleń, zgodnie z polityką skarbu państwa oraz z uwzględnieniem celów ustalanych przez walne zgromadzenie akcjonariuszy spółki macierzystej PostNord AB. Jest on jednym z największych skandynawskich przedsiębiorstw świadczących usługi w zakresie komunikacji i logistyki, obecnym na rynkach wszystkich czterech krajów skandynawskich.

Wśród naszych klientów znajdują się zarówno duże, jak i małe firmy, organizacje, organy administracji, urzędy i osoby fizyczne. Oprócz właścicieli i klientów, bardzo ważnymi interesariuszami są także pracownicy, partnerzy handlowi¹ i przedstawiciele społeczności lokalnych oraz różne organizacje niekomercyjne. Stosowany w niniejszym kodeksie termin „pracownicy” oznacza osoby zatrudnione w spółkach wchodzących w skład koncernu PostNord (niezależnie od formy zatrudnienia). Aby móc tworzyć wartość dla właścicieli koncernu i podtrzymywać zaufanie, jakim darzą nas wszystkie zainteresowane strony, musimy postępować w sposób

odpowiedzialny. Niniejszy Code of Conduct (Kodeks postępowania) zawiera zasady określające, jakie decyzje mamy podejmować jako koncern w obrębie mających dla nas największe znaczenie obszarów zrównoważonej gospodarki rynkowej. Działania w tym zakresie opierają się o wypracowaną przez komisję Brundtland² pierwotną definicję pojęcia „zrównoważony rozwój”, która pojawiła się w 1987 r. Postanowienia niniejszego kodeksu mają charakter uzupełniający w stosunku do przepisów obowiązującego prawa i regulacji zewnętrznych. Kodeks ten stanowi także podstawę dla wszystkich odnośnych regulacji wewnętrznych. W skład Kodeksu wchodzi również polityki, na przykład polityka jakości, polityka dot. bezpieczeństwa i higieny pracy, polityka dot. bezpieczeństwa ruchu pojazdów, polityka dbałości o środowisko oraz polityka antykorupcyjna. Obowiązuje on wszystkich pracowników we wszystkich krajach, w których PostNord prowadzi swoją działalność. Odpowiednie fragmenty Kodeksu są także włączane do umów zawieranych z naszymi partnerami handlowymi. Stosowany w niniejszym Kodeksie termin „PostNord” oznacza cały koncern PostNord, w tym wszystkie przedsiębiorstwa i wszystkie wchodzące w jego skład spółki zależne.

¹ Określone w niniejszym Kodeksie zasady i wytyczne odnoszące się do „partnerów handlowych” dotyczą partnerów, od których PostNord nabywa określone rodzaje towarów lub usług lub z którymi prowadzi wymianę takich towarów lub usług, tj. partnerów znajdujących się poza strukturą koncernu PostNord, występujących w charakterze dostawców, przedstawicieli, reprezentantów lub partnerów. Z hierarchii wartości PostNord wynika jednak także to, że my sami jesteśmy zobowiązani działać jak profesjonalni partnerzy handlowi w stosunkach z naszymi klientami.

² W 1987 r. na zlecenie Organizacji Narodów Zjednoczonych opracowany został raport pt. „Nasza wspólna przyszłość”. Prace nad nim przebiegały pod przewodnictwem byłej premier Norwegii Gro Harlem Brundtland, stąd też komisja, której przewodziła, jest powszechnie znana pod nazwą komisji Brundtland. Opracowana przez nią definicja zrównoważonego rozwoju brzmi następująco: „zrównoważony rozwój to taki rozwój, w którym potrzeby obecnego pokolenia mogą być zaspokojone bez umniejszania szans przyszłych pokoleń na ich zaspokojenie”.

Szanowni pracownicy PostNord,

każdego dnia pracujemy dla sukcesu PostNord. Mamy tworzyć wartość dla właścicieli koncernu i klientów, zapewniając jednocześnie konkurencyjne powszechne usługi pocztowe o wysokiej jakości zarówno w Szwecji, jak i w Danii. Realizacja naszych celów jest uzależniona od zaufania, jakim darzą nas klienci i inne zainteresowane strony. Musimy na nie pracować każdego dnia!

Podstawowym warunkiem naszego powodzenia jest spełnianie oczekiwań klientów poprzez bycie partnerem, na którym można polegać. W stosunkach z klientami instytucjonalnymi działamy jak profesjonalny partner handlowy, zwiększając ich konkurencyjność dzięki naszym usługom, a oprócz tego upraszamy także życie klientów prywatnych.

Dobry i niezawodny partner handlowy realizuje podjęte przez siebie zobowiązania, spełnia oczekiwania klientów, a także bierze odpowiedzialność za swoje działania oraz otoczenie. Z tego właśnie powodu należyce funkcjonujące mechanizmy ładu korporacyjnego oraz realizowane zgodnie z przyjętą strategią i z uwzględnieniem potrzeb handlowych wysiłki na rzecz zrównoważonego rozwoju mają dla nas podstawowe znaczenie. Jesteśmy przekonani, że odpowiednia etyka pracy, odpowiedzialność społeczna oraz projekty celowe w dziedzinie ochrony środowiska stanowią podstawę zrównoważonego sukcesu handlowego PostNord. Jest dla nas jasne, że musimy zawsze przestrzegać wszystkich obowiązujących nas przepisów. Oprócz nich jesteśmy także zobowiązani stosować się do zewnętrznych zasad i wytycznych, które dotyczą naszej działalności.

Niniejszy „Code of Conduct” (Kodeks postępowania) został zatwierdzony przez kierownictwo koncernu. Wyjaśniono w nim, w jaki sposób mamy przestrzegać pewnych mających dla nas podstawowe znaczenie wymogów prawnych, a także zasad i polityk dotyczących naszej działalności oraz w jaki sposób dokonywać ich wdrożenia. W Kodeksie wskazano, czego można spodziewać się po naszym przedsiębiorstwie, a także zaprezentowano zachowania oczekiwane od wszystkich współpracowników PostNord. Określone wymogi

nakładamy także na naszych partnerów handlowych: zarówno dostawcy, jak i przedstawiciele i inni partnerzy zewnętrzni są zobowiązani przestrzegać wszystkich odpowiednich fragmentów niniejszego Kodeksu zgodnie z postanowieniami zawartych umów. W razie potrzeby Kodeks może być uzupełniany bardziej szczegółowymi regulacjami wewnętrznymi przyjmowanymi w formie polityk, instrukcji i wytycznych.

Jako współpracownicy PostNord jesteśmy wszyscy odpowiedzialni – zarówno indywidualnie, jak i zbiorowo – za przestrzeganie postanowień niniejszego kodeksu oraz za uczynienie go fundamentem naszej kultury korporacyjnej. Tylko razem możemy stać się silniejszym zespołem, który będzie w stanie kształtować takie oblicze PostNord, z którego zarówno my, jak i właściciele koncernu będziemy mogli być dumni.

Niech zatem ten Kodeks, wsparty wewnętrzną uczciwością i etyką, stanie się częścią naszej codziennej pracy oraz instrumentem pozwalającym nam nieustannie zdobywać zaufanie, którego oczekujemy od naszego otoczenia.

Kwiecień 2016

Håkan Ericsson
Prezes koncernu i
dyrektor naczelny



ZDJĘCIA: HENRY LUNDHOLM

Oprócz przepisów prawa PostNord przestrzega także zasad polityki właścicielskiej szwedzkiego skarbu państwa, wytycznych dla przedsiębiorstw będących własnością skarbu państwa oraz szwedzkiego kodeksu w zakresie ładu korporacyjnego. W 2010 r. koncern PostNord dołączył do inicjatywy Global Compact realizowanej pod egidą ONZ. Oznacza to, że popieramy dziesięć szczególnych zasad społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw, które dotyczą praw człowieka, warunków pracy, środowiska naturalnego oraz przeciwdziałania korupcji, a naszą działalność prowadzimy zgodnie z tymi zasadami (unglobalcompact.org). Są one oparte na Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka ONZ (un.org), Deklaracjach MOP w sprawie podstawowych zasad i praw w pracy (ilo.org), Deklaracji z Rio de Janeiro w sprawie środowiska i rozwoju (unep.org) oraz Konwencji Narodów Zjednoczonych przeciwko korupcji (unodc.org). PostNord przestrzega także Wytycznych OECD dla przedsiębiorstw międzynarodowych (oecd.org) oraz dokumentu ramowego ONZ dotyczącego biznesu i praw człowieka (ohchr.org). Koncern PostNord wyemitował ponadto obligacje, które są notowane na sztokholmskiej giełdzie papierów wartościowych NASDAQ OMX, w związku z czym stosuje się do określonych przez nią regulacji obowiązujących emitentów.

Spis treści

5 Wizja i wartości

Wizja
Wartości
Współpraca i przywództwo

6 Klienci i jakość

Bezpieczeństwo i ciągłość działalności
Odpowiedzialne i bezpieczne zarządzanie informacjami
Bezpieczeństwo ruchu pojazdów

8 Warunki pracy

Uniwersalne prawa człowieka
Bezpieczeństwo i higiena pracy
Różnorodność i równe traktowanie
Odpowiednie możliwości rozwoju

10 Odpowiedzialność za działania partnerów handlowych i odpowiedzialność społeczna

Zrównoważony łańcuch dostaw
Koordynacja zakupów
Odpowiedzialność społeczna i sponsoring

11 Środowisko naturalne

Konsekwentne i przejrzyste działania na rzecz środowiska naturalnego

12 Etyka handlowa

Bezprawny nacisk
Konflikty interesów
Konkurencja

13 Komunikacja

Właściwe informacje we właściwym czasie
Przejrzysta sprawozdawczość
Obowiązek powiadamiania oraz osoby posiadające informacje poufne

14 Odpowiedzialność, wdrażanie i przestrzeganie Kodeksu

15 Zgłaszanie incydentów – sygnalizowanie nieprawidłowości (whistleblowing)

16 Lista kontrolna

Przy tłumaczeniu niniejszego Kodeksu postępowania dano pierwszeństwo wszelkim staraniom. W razie pojawienia się rozbieżności szwedzki oryginał ma pierwszeństwo przed polskim tłumaczeniem.

WERSJA 2.0

Wizja i wartości

Wizja

PostNord dostarcza klientom zadowolenie, oferując im światowej klasy rozwiązania w zakresie komunikacji i logistyki.

- Dzięki swoim właścicielom, partnerom i pracownikom PostNord może rozwijać mającą solidne podstawy i opłacalną działalność na międzynarodowym rynku usług logistycznych i logistyki informacyjnej;
- PostNord to atrakcyjny i zapewniający możliwości rozwoju pracodawca, zatrudniający zaangażowane i zmotywowane osoby;
- PostNord to racjonalny ekologicznie wybór dla klientów.

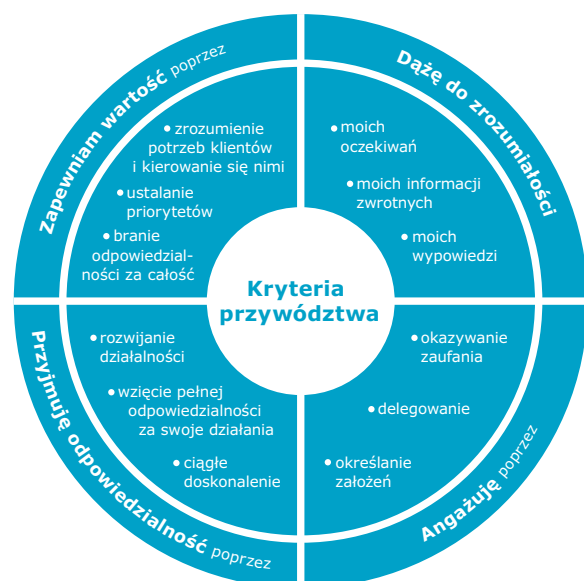
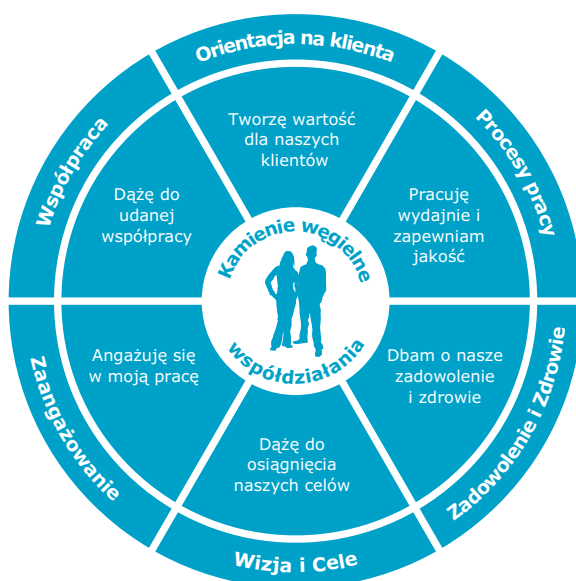
Wartości

Nasze działania, zarówno na poziomie jednostkowym, jak i zbiorowym oceniamy z perspektywy zewnętrznej. Wyznawane przez PostNord fundamentalne wartości, z którymi chcemy być zawsze kojarzeni, czyli niezawodność, dostępność, partnerstwo handlowe i zrównoważony rozwój, mają

podstawowe znaczenie dla działalności prowadzonej przez koncern. Dzięki wartościom możemy unaocznic klientom i współpracownikom, czego symbolem chce być PostNord, a także w zwięzły sposób wskazać naszym pracownikom, jakim oczekiwaniom powinni sprostać.

Współpraca i przywództwo

Dobra współpraca i odpowiednie przywództwo wzmocniają wartości wyznawane przez PostNord, przyczyniają się do zwiększenia atrakcyjności naszych miejsc pracy i umożliwiają osiągnięcie pożądanego rezultatu prowadzonej działalności. Przyjęte przez PostNord fundamenty współpracy określają realizowane przez nas podejście, a także sposoby realizacji codziennych zadań. Wszyscy mamy być dobrymi ambasadorami. Od przełożonych oczekujemy dodatkowo spełniania naszych kryteriów dotyczących liderów. Przełożeni ponoszą szczególną odpowiedzialność, gdyż muszą zawsze świecić przykładem oraz kierować się Kodeksem przy planowaniu oraz realizacji działań.





ZDJEŃCJA: POSTNORD

Klienci i jakość³

Warunkiem realizacji przez PostNord założonej przez koncern wizji, którą jest odpowiedzialne świadczenie usług światowej klasy na rzecz zadowolonych klientów, są odpowiednie mechanizmy ładu korporacyjnego. Przejawiają się one między innymi w postaci uczciwych właścicieli, zaangażowanego i odpowiednio dobranego personelu kierowniczego, a także skutecznych procesów oraz systemów zarządzania ryzykiem. Musimy zawsze przestrzegać obowiązujących nas przepisów prawa, które mogą dotyczyć na przykład przeciwdziałania korupcji, środowiska naturalnego, ochrony prywatności, zamówień publicznych, konkurencji, wprowadzania produktów i usług do obrotu oraz regulować funkcjonowanie sektorów, w obrębie których prowadzimy naszą działalność.

PostNord w konsekwentny sposób wdraża procesy zarządzania jakością, które podlegają przeprowadzanej na bieżąco ocenie. Dotyczą one wszystkich aspektów prowadzonej działalności. Realizacja naszych celów wymaga prowadzenia prac w sposób spójny. Nasze procesy są dokumentowane w ramach wewnętrznego systemu zarządzania. Zarówno same procesy, jak i strategie są na bieżąco rozwijane i udoskonalane. Przyświeca nam idea ciągłego usprawniania naszej działalności.

Korzystanie z usług PostNord powinno być łatwe, a nasi klienci powinni móc nam zaufać. Stosunki z

klientami muszą być oparte na logice gospodarczej. Zawierane z nimi umowy powinny być dokumentowane podobnie jak ma to miejsce w przypadku innych umów. Ponadto należy przestrzegać wewnętrznej struktury decyzyjnej. Pracujemy w sposób zorientowany na cele, co oznacza, że nasze usługi i produkty stanowią odpowiedź na potrzeby klientów w zakresie rozwiązań z dziedziny komunikacji i logistyki. Dlatego też musimy nieustannie zapraszać ich do dialogu koncentrującego się wokół ich pragnień, życzeń i punktów widzenia. Opinie klientów należy traktować jako źródło usprawnień; z kolei podejmowane przez nas działania powinny być szybkie, uprzejme i profesjonalne. Poziom zadowolenia klientów należy analizować na bieżąco.

Wszyscy pracownicy powinni przy wykonywaniu swoich obowiązków przyczyniać się do tego, by koncern PostNord mógł realizować założoną wizję oraz spełniać życzenia klientów. Należy stosować się do odpowiednich przepisów prawa, zawartych przez koncern umów, regulacji wewnętrznych oraz procesów. Należy włączać pracowników w prace zmierzające do ciągłego wprowadzania usprawnień. Zadaniem przełożonych jest stworzenie w tym celu odpowiednich warunków. Aby mieć pewność tego, że nasze czyny nie przeczą naszym słowom, potrzebujemy dobrego systemu kontroli wewnętrznej. Opiera się on na analizie zagrożeń i możliwości.

Informacje na temat aktualnego certyfikatu znajdują się na stronie PostNord.

³ Dotyczy polityki jakości koncernu PostNord.

Bezpieczeństwo i ciągłość działalności

PostNord powinien stanowić oczywisty wybór dla klientów, którzy chcą współpracować z pewnym i niezawodnym dostawcą usług w zakresie komunikacji i logistyki. Należy zapewnić ochronę zarówno aktywom należącym do naszych klientów, jak i do nas samych. Ponadto nie możemy narażać nikogo na niepotrzebne ryzyko. PostNord stosuje się do regulacji i wymogów dotyczących bezpieczeństwa, które obejmują wszystkie aspekty naszych działań oraz wszystkich pracowników. Silna świadomość bezpieczeństwa i odpowiednia zdolność do zapewnienia ciągłej działalności powinny stanowić element każdego podejmowanego przez PostNord działania mającego kluczowe znaczenie dla realizowanej aktywności gospodarczej.

Wszyscy pracownicy są zobowiązani informować o wypadkach i innych zdarzeniach mogących mieć wpływ na bezpieczeństwo. Celem PostNord jest ciągłe usprawnianie prowadzonej działalności z wykorzystaniem gromadzonych informacji. Dzięki uporządkowanemu podejściu do wykonywanej pracy możemy zmniejszyć liczbę wypadków, a także ograniczyć skutki tych wypadków, które mimo wszystko mają miejsce. Przełożeni winni zapewnić, aby w ramach szkolenia wprowadzającego wszyscy pracownicy przechodzili podstawowy kurs BHP oraz otrzymywali informacje na temat odpowiednich regulacji dotyczących bezpieczeństwa.

Odpowiedzialne i bezpieczne zarządzanie informacjami

Zarządzanie zasobami informacyjnymi powinno odbywać się w bezpieczny sposób. Bezpieczna informacja to taka informacja, która jest wiarygodna, istotna i udostępniana właściwym osobom we właściwym czasie.

Wszyscy pracownicy powinni zwracać uwagę na to, w jaki sposób zarządzają informacjami, gdyż dzięki

temu mogą zapewnić, że wymagania dotyczące bezpieczeństwa informacji, które wynikają z naszych wewnętrznych regulacji, są spełnione.

Bezpieczeństwo ruchu pojazdów⁴

Bezpieczeństwo ruchu pojazdów to zagadnienie o istotnym znaczeniu dla PostNord, naszych klientów oraz społeczeństwa. W PostNord prowadzone będą systematyczne działania na rzecz bezpieczeństwa ruchu pojazdów. Działania te będą oceniane i optymalizowane w sposób ciągły. Wszystkie osoby, które prowadzą jakiegokolwiek pojazdy w celach służbowych, są zobowiązane do przestrzegania obowiązujących przepisów o ruchu drogowym oraz wewnętrznych, lokalnych regulacji PostNord. Pracownicy poruszający się pojazdami winni zachowywać należytą ostrożność, tak aby nie narażać siebie samych ani innych osób na niepotrzebne niebezpieczeństwo lub ryzyko. Styl jazdy powinien przyczyniać się do realizacji określonych przez PostNord oraz krajowych celów zmniejszania liczby wypadków, minimalizacji oddziaływania na środowisko oraz wpływu na zdrowie.

Oznacza to, między innymi, że pracownicy powinni używać pasów bezpieczeństwa, zachowywać odstęp od poprzedzającego pojazdu, przestrzegać ograniczeń prędkości, planować jazdę z uwzględnieniem kodeksu drogowego i sytuacji na drodze oraz odpowiadać za stan techniczny pojazdu. Nie wolno prowadzić pod wpływem alkoholu, narkotyków, lekarstw bądź zmęczenia. Używając telefonu komórkowego, należy korzystać z zestawu głośnomówiącego. Pracownicy prowadzący pojazdy ciężarowe powinni zawsze przestrzegać obowiązujących przepisów dotyczących czasów jazdy i odpoczynku oraz odpowiadać za zabezpieczenie ładunku według obowiązujących instrukcji.

Przełożeni powinni dopilnować, aby podczas rozmów oceniających omawiano z właściwymi pracownikami kwestie bezpieczeństwa ruchu pojazdów.



ZDJĘCIA: POSTNORD

Więcej informacji można znaleźć w Polityce bezpieczeństwa informacji PostNord.

⁴ Dotyczy polityki bezpieczeństwa ruchu pojazdów koncernu PostNord.

Warunki pracy

Uniwersalne prawa człowieka

PostNord popiera i szanuje uznane przez społeczność międzynarodową prawa człowieka oraz nie zamierza brać udziału w jakichkolwiek naruszeniach praw człowieka. Nie zgadzamy się na pracę dzieci ani na żadną formę pracy przymusowej lub pracy więźniów.

Wszyscy nasi pracownicy mają prawo zrzeszania się w związkach i organizacjach, a także organizowania się w stowarzyszeniach zawodowych. Szanujemy prawo do rokowań zbiorowych, a także prawo do zawierania zbiorowych układów pracy. Należy przestrzegać wymagań wskazanych w podstawowych konwencjach MOP⁵, jeśli wykraczają one ponad postanowienia przepisów prawa krajowego.

Jeżeli w ramach prowadzonej przez PostNord działalności uzyskamy informacje na temat przypadku naruszenia praw człowieka, musimy zawsze niezwłocznie zarządzić konkretnemu problemowi w najlepszy możliwy sposób. Aby zapobiec zaistnieniu ponownego naruszenia o podobnym charakterze przeanalizujemy także, w jaki sposób mogło ono powstać, a w razie potrzeby – dokonamy przeglądu naszych procesów.

Bezpieczeństwo i higiena pracy⁶

PostNord zapewnia bezpieczne i odpowiednie warunki pracy, które stanowią integralną część naszej codziennej pracy. Nasze podejście do kwestii BHP, obejmujących dobrostan fizyczny, psychiczny i społeczny, powinno mieć charakter całościowy. Naszą

działalność musimy prowadzić w oparciu o założenia prozdrowotne. PostNord prowadzi systematyczne i przejrzyste działania na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy. PostNord wykorzystuje systemy identyfikacji i analizy ryzyka w celu zarządzania ryzykiem w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przeciwdziałania takiemu ryzyku, a także zapobiegania wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym. W razie wystąpienia wypadków i chorób dopilnujemy podjęcia szybkich i energicznych działań oraz będziemy spełniać wymagania określone przepisami obowiązującego prawa, a nawet przewyższać ich wymagania. Ustalamy konkretne cele, które będą poddawane bieżącej ocenie, a w razie konieczności zintensyfikujemy nasze wysiłki w tym zakresie. Dbłość o zdrowie i bezpieczne środowisko pracy została wpisana w nasz projekt rozwoju oraz zmiany organizacyjne.

Odpowiedzialność za działania na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy spoczywa zasadniczo na PostNord, jednak powinna być ona wspierana przez wszystkich pracowników. Wszyscy pracownicy, a także wykonawcy i przedsiębiorcy pracujący w miejscach pracy PostNord, są odpowiedzialni między innymi za realizację swoich zadań zgodnie z podanymi instrukcjami oraz za stosowanie potrzebnego sprzętu zabezpieczającego. Przełożeni informują pracowników oraz wykonawców pracujących w miejscach pracy PostNord o zagrożeniach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, a ponadto zapewniają to, że pracownicy dysponują odpowiednimi kompetencjami pozwalającymi na minimalizowanie ryzyka.



Odpowiedzialność za działania na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy spoczywa zasadniczo na PostNord, jednak powinna być ona wspierana przez wszystkich pracowników.

⁵ Konwencje MOP nr 29, 87, 98, 105, 111, 138 i 182.

⁶ Dotyczy polityki BHP koncernu PostNord.

Pracownicy oraz wykonawcy nie mogą realizować swoich zadań ani przebywać w obiektach PostNord, będąc pod wpływem alkoholu lub narkotyków. Koncern PostNord udziela wsparcia pracownikom z uzależnieniami. Jednocześnie pracownicy borykający się z problemami alkoholowymi lub narkotykowymi są zobowiązani indywidualnie poszukiwać pomocy, bądź to prywatnie, bądź też za pośrednictwem służby ochrony zdrowia pracowników.

Różnorodność i równe traktowanie

Realizowane przez PostNord działania na rzecz równości i różnorodności są oparte na założeniu, że różnice między ludźmi przyczyniają się do atrakcyjności i dynamicznego charakteru miejsca pracy. Na wszystkich szczeblach należy podejmować aktywne wysiłki na rzecz równości i różnorodności. Każdy pracownik ma prawo oczekiwać szacunku wobec swojej osoby. Żaden pracownik nie może być znieważany, dyskryminowany ani szykanowany w jakikolwiek sposób, z jakiegokolwiek przyczyny ani w jakimkolwiek kontekście.

Pracownicy PostNord są zobowiązani traktować wszystkich ludzi z szacunkiem oraz być dobrymi przedstawicielami przedsiębiorstwa. W związku z tym każdy pracownik, który zdobędzie informację o tym, że inny pracownik znieważa, szykanuje lub dyskryminuje swojego współpracownika lub osobę kontaktową spoza organizacji, jest zobowiązany

zareagować. Jeżeli pracownik posiadający taką informację jest do tego upoważniony, podejmuje środki zmierzające do zaradzenia problemowi; w przeciwnym razie zwraca uwagę odpowiedzialnych osób lub działów na zaistniałą sytuację. Przełożeni są zobowiązani dawać innym przykład i podejmować aktywne działania na rzecz różnorodności i równości. Oznacza to między innymi, że powinni oni zapobiegać przypadkom znieważania, szykanowania lub innego niewłaściwego traktowania oraz przedsięwziąć środki zmierzające do zapobiegania takim zdarzeniom.

Odpowiednie możliwości rozwoju

Duże znaczenie dla sukcesów osiągniętych przez koncern mają zaangażowanie pracowników i ich kompetencje, które są odpowiednie do wykonywanych obowiązków służbowych. PostNord chce być atrakcyjnym pracodawcą, który oferuje możliwości rozwoju. Należy zachęcać pracowników do ciągłego rozwoju i wspierać ich w tym procesie. Pozwoli to wzmocnić przyszłą konkurencyjność i wartość rynkową zarówno samych pracowników, jak i koncernu PostNord.

Każdy pracownik jest indywidualnie odpowiedzialny za swój rozwój zawodowy. Przełożeni i pracownicy są wzajemnie odpowiedzialni za zapewnienie, aby każda osoba dysponowała informacjami, wiedzą i umiejętnościami wymaganymi do pełnienia swoich obowiązków służbowych.



Każdy pracownik jest indywidualnie odpowiedzialny za swój rozwój zawodowy.

Odpowiedzialność za działania partnerów handlowych i odpowiedzialność społeczna

Zrównoważony łańcuch dostaw

Realizacja przez PostNord celów związanych ze zrównoważonym rozwojem oraz podejmowanie odpowiedzialnych działań wymaga od nas tego, abyśmy stawiali wymagania nie tylko sobie, lecz także naszym partnerom handlowym, tj. partnerom zewnętrznym, od których nabywamy towary lub usługi lub z którymi prowadzimy wymianę towarów lub usług. Dlatego też, dobierając sobie partnerów handlowych, zwracamy uwagę nie tylko na cenę czy jakość, które mogą nam zaoferować. Jeszcze przed zawarciem odpowiednich umów informujemy ich o niniejszym Kodeksie oraz upewniamy się, czy popierają oni ogólnie te same zasady dotyczące odpowiedzialnych praktyk gospodarczych oraz czy stosują się do nich. Analiza tego, czy te warunki zostały spełnione, ma miejsce jeszcze przed podpisaniem umowy.

Zarówno same dostawy realizowane przez naszych partnerów handlowych, jak i – w szczególnie uzasadnionych przypadkach – podejmowane przez nich wysiłki na rzecz zrównoważonego rozwoju, są przez nas obserwowane. Nasi partnerzy handlowi są z kolei odpowiedzialni za monitorowanie swoich poddostawców. W razie zidentyfikowania problemu w strukturze łańcucha dostaw powinniśmy mieć możliwość domagania się wdrożenia działań usprawniających. Jeśli w odniesieniu do wykrytych poważnych problemów nie podjęto w odpowiednim czasie działań naprawczych, pojawia się możliwość zerwania stosunków handlowych.

Przedstawiciele PostNord są bardzo ważnym ogniwem w kontaktach z klientami. Stanowią oni przedłużenie naszej działalności. Dlatego też szczególnie ważne jest, aby wyposażyć ich w odpowiednie informacje i umiejętności, aby byli w stanie spełniać wymagania w zakresie ukierunkowania na klienta, przystępności i odpowiedzialności, które są opisane w niniejszym Kodeksie.

Koordinacja zakupów

Zasadnicze wymagania określone w Kodeksie muszą być zaakceptowane przez wszystkich naszych partnerów handlowych. To, które wymagania mają charakter zasadniczy, jest ustalone przez PostNord i konkretyzowane w szczegółowych zasadach. Poziom wymagań jest ustalany z uwzględnieniem, z jednej strony, konkretnego ryzyka branżowego lub geograficznego oraz, z drugiej strony, faktu, czy dany partner handlowy reprezentuje PostNord lub czy zatrudniane przez niego osoby znajdują się w obrębie naszego środowiska pracy, np. w charakterze przedstawicieli lub pracowników tymczasowych. Wymagania dotyczące partnerów handlowych PostNord są uzgadniane w ramach centralnego działu zakupów PostNord.

Zgodnie z podstawowym założeniem zakupy dokonywane przez PostNord są koordynowane dla całego koncernu. Dzięki temu, że koordynacja odbywa się tam, gdzie jest to najbardziej właściwe, możemy wykorzystać skumulowaną siłę nabywczą PostNord i osiągnąć efekt synergii.

Odpowiedzialność społeczna i sponsoring

PostNord jest uczestnikiem różnych inicjatyw i członkiem wielu organizacji branżowych, które według nas umożliwiają rozwój naszej branży, pozwalają nam stawać się znaczącym i odpowiedzialnym podmiotem stosunków społecznych oraz zwiększać zaufanie do naszego przedsiębiorstwa. W obrębie zagadnień związanych z odpowiedzialnością społeczną i sponsoringiem PostNord koncentruje się na ograniczonej liczbie większych projektów, co do których decyzje podejmowane są na szczeblu centralnym. Wszystkie realizowane przez nas w tym obszarze działania muszą przynosić korzyści zarówno dla organizacji, z którą współpracujemy, jak i dla samego koncernu PostNord.

Więcej informacji można znaleźć w Polityce dokonywania zakupów PostNord.



ZDJĘCIA: JUNE WITZOE

Środowisko naturalne⁷

Konsekwentne i przejrzyste działania na rzecz środowiska naturalnego

PostNord podejmuje zorientowane na cele działania zmierzające do ograniczenia wpływu przedsiębiorstwa na środowisko naturalne. Będąc jedną z największych skandynawskich firm z sektora komunikacji i logistyki, realizujemy wiele operacji transportowych. Nasza działalność wymaga także eksploatacji dużych obiektów i maszyn, które z kolei potrzebują energii w postaci elektryczności i ciepła. Odpowiedzialność środowiskowa powinna być zintegrowana w ramach prowadzonej przez nas zasadniczej działalności. Musimy także oferować bezpieczne dla środowiska naturalnego rozwiązania z dziedziny logistyki i komunikacji, co pozwoli nam zmniejszyć oddziaływanie na środowisko zarówno ze strony naszego koncernu, jak i naszych klientów.

W odpowiednich przypadkach powinniśmy współpracować z partnerami zewnętrznymi z myślą o realizacji celów ekologicznego rozwoju techniczne-

go. Angażujemy się w dialog na temat środowiska z zainteresowanymi stronami oraz jesteśmy poważnym partnerem w dziedzinie środowiska naturalnego. Koncern PostNord realizuje konsekwentne i przejrzyste działania na rzecz środowiska naturalnego, które są na bieżąco oceniane i usprawniane w sposób całościowy. Energia i inne zasoby naturalne muszą być wykorzystywane w efektywny sposób. W szczególnie uzasadnionych przypadkach stawiamy wymagania dotyczące środowiska naturalnego również w odniesieniu do cyklu życia nabywanych przez nas produktów i usług. PostNord ujawnia informacje na temat swojego oddziaływania na środowisko naturalne oraz wysiłków podejmowanych przez koncern w obszarze środowiska.

W ramach naszych działań na rzecz środowiska naturalnego wkład i udział wszystkich pracowników mają znaczenie dla realizacji naszego ogólnego celu. Przełożeni dbają o to, aby zarówno oni sami, jak i ich współpracownicy przeszli odpowiednie szkolenie w zakresie środowiska naturalnego.

Informacje na temat aktualnego certyfikatu znajdują się na stronie PostNord.

⁷ Dotyczy polityki dbałości o środowisko koncernu PostNord.

Etyka handlowa

Zasoby PostNord mogą być używane wyłącznie zgodnie z przeznaczeniem. Żaden pracownik nie może ich wykorzystywać w celu odniesienia jakichkolwiek korzyści osobistych. Jest to jeden z powodów, dla których zawsze należy przestrzegać zasad wewnętrznych dotyczących, przykładowo, podróży służbowych.

PostNord zajmuje neutralne stanowisko w odniesieniu do organizacji politycznych i religijnych.

Bezprawny nacisk

PostNord stosuje politykę zerowej tolerancji wobec łapownictwa i innych form korupcji, np. prania pieniędzy. Wszelkie podejmowane działania rynkowe/składane propozycje muszą być zgodne z naszymi wewnętrznymi regulacjami, praktyką handlową i przepisami prawa obowiązującymi na rynkach, na których prowadzimy naszą działalność.

PostNord nie akceptuje żadnych prób wywierania bezprawnego nacisku przez obecnych lub potencjalnych partnerów handlowych, klientów lub inne zainteresowane strony. Zabronione jest także wywieranie bezprawnego nacisku na pracowników PostNord oraz wykonawców reprezentujących PostNord. Żaden pracownik ani wykonawca nie może także przyjmować ani akceptować obietnic dotyczących korzyści, których wręczenie lub przyjęcie może być uznane za przestępstwo korupcyjne, ani też domagać się takich korzyści. Pracownicy oraz wykonawcy reprezentujący PostNord nie mogą też dokonywać czynności, które stanowią (lub mogą być uznane za) próbę wywarcia bezprawnego nacisku na decyzje podejmowane przez inne osoby.

Korzyść ma charakter bezprawny, o ile zachęca (lub może być uznana za zachęcającą) osobę przyjmującą do wykonania swoich obowiązków w sposób

nielojalny wobec jej pracodawcy lub zleceniodawcy. Korzyść nie musi przedstawiać wartości ekonomicznej, choć często tak się dzieje. Przykładami bezprawnych korzyści są prezenty w formie gotówki lub podróży rekreacyjnych.

Przed przyjęciem lub wręczeniem prezentu, który ma wartość wyższą niż symboliczna, należy zawsze dokonać uzgodnień z bezpośrednim przełożonym. Wszyscy pracownicy muszą pamiętać, że granica akceptowalności może być łatwo przekroczona. W przypadku najmniejszych wątpliwości co do tego, czy prezent lub inna korzyść są bezprawne, najlepszym wyjściem jest zawsze powstrzymanie się od ich przyjęcia lub wręczenia.

Konflikty interesów

Na decyzje podejmowane przez PostNord nie mogą mieć wpływu interesy osobiste, takie jak na przykład indywidualne interesy ekonomiczne, interesy rodzinne lub towarzyskie, a także inne czynniki, które nie mają znaczenia dla prowadzonej działalności. W przypadku niebezpieczeństwa konfliktu interesów należy zawsze powiadomić bezpośredniego przełożonego oraz podjąć odpowiednie środki w celu przeciwdziałania problemowi.

Konkurencja

Skuteczna konkurencja na równych warunkach stanowi istotny element prawidłowo funkcjonującej gospodarki. Przyczynia się ona do rozwoju uczestników życia gospodarczego, co służy klientom oraz społeczeństwu. W związku z tym nie powinniśmy podejmować żadnych działań, które w bezprawny sposób ograniczają skuteczną konkurencję. Dlatego też tak istotne jest dokładne przestrzeganie szczegółowego programu zgodności, który PostNord stosuje w tym obszarze.



Przykładami bezprawnych korzyści są prezenty w formie gotówki lub podróży rekreacyjnych.

Komunikacja

Właściwe informacje we właściwym czasie

Komunikacja i logistyka informacyjna stanowią fundamenty aktywności gospodarczej PostNord. Właściwe informacje należy przekazywać właściwym osobom, we właściwy sposób, we właściwym miejscu oraz właściwym kosztem. Aby móc pozostawać w czołówce, musimy także słuchać naszych klientów. Dlatego między innymi wykorzystujemy wskaźniki, które łącznie składają się na indeks wartości klienta. To także dzięki dialogowi możemy rozwijać i utrzymywać dobre stosunki również ze wszystkimi innymi zainteresowanymi stronami.

Komunikacja z zainteresowanymi stronami powinna być naznaczona wrażliwością i szacunkiem. Musi ona cechować się otwartością, poprawnością, jednoznacznością i trafnością. Przekaz handlowy powinien być ukierunkowany na klienta, przyczyniać się do wsparcia naszej działalności oraz budować prawdziwy i pozytywny wizerunek koncernu.

Wszyscy współpracownicy powinni mieć świadomość, że to, co mówią i piszą, może być postrzegane jako oficjalne stanowisko PostNord i wpływać na zaufanie, jakim darzony jest koncern. Osoby upoważnione do oficjalnego wypowiedzania się w imieniu PostNord są wyznaczane na szczeblu centralnym. Korzystanie z logotypów PostNord, a także z obrazów i tekstów chronionych prawem autorskim, jest możliwe tylko w obrębie oficjalnych kanałów PostNord. Nasze kontakty z mediami są określone regulacjami wewnętrznymi. Zasady komunikacji dotyczące przekazów medialnych i handlowych są stosowane w komunikacji za pośrednictwem mediów społecznościowych oraz zarówno własnych, jak i zewnętrznych kanałów cyfrowych.

Przejrzysta sprawozdawczość

PostNord stosuje się do wszystkich odpowiednich regulacji w zakresie sprawozdawczości i rachunkowości. Przykładowo można wskazać tu na koniecz-

ność przestrzegania Międzynarodowych Standardów Sprawozdawczości Finansowej (ifrs.com) oraz prowadzenia sprawozdawczości w zakresie respektowania zasad zrównoważonego rozwoju zgodnie z wytycznymi Globalnej Inicjatywy Sprawozdawczej (globalreporting.org). Roczne sprawozdania finansowe PostNord AB, sprawozdania w zakresie respektowania zasad zrównoważonego rozwoju, a także sprawozdania śródroczne stanowią podstawę komunikacji zewnętrznej w odniesieniu do rozwoju PostNord.

Obowiązek powiadamiania oraz osoby posiadające informacje poufne

W związku z tym, że koncern PostNord zdecydował się na emisję obligacji, musi spełniać pewne szczególne wymagania dotyczące ujawniania informacji oraz zarządzania informacjami poufnymi. Odbywa się to między innymi poprzez wykorzystanie rejestrów. Informacje poufne są to informacje dotyczące okoliczności, która nie została jeszcze ujawniona publicznie lub która nie jest powszechnie znana. Dana okoliczność musi mieć ponadto na tyle duże znaczenie, aby mogła w istotny sposób wpłynąć na cenę obligacji. Informacje poufne muszą zostać ujawnione publicznie możliwie jak najszybciej. Takie ujawnienie następuje poprzez opublikowanie komunikatu prasowego oraz wiadomości na stronie internetowej PostNord przez specjalnie w tym celu wyznaczonych przedstawicieli.

Osoba dysponująca informacjami poufnymi nie może nabywać ani zbywać notowanych obligacji PostNord, ani ujawniać informacji tego rodzaju. Zobowiązanie do zachowania poufności nie pozostaje w mocy, jeżeli takie ujawnienie następuje w toku normalnego wykonywania obowiązków służbowych. Członkowie zarządu, dyrektor naczelny/prezes koncernu i wszyscy pracownicy muszą dysponować aktualną wiedzą na temat obowiązujących przepisów prawa dotyczących informacji poufnych oraz rozumieć ich treść, za co ponoszą indywidualną odpowiedzialność.

Więcej informacji można znaleźć w Polityce informacji poufnych PostNord.



ZDJĘCIA: OSKAR OMNE

Odpowiedzialność, wdrażanie i przestrzeganie Kodeksu

Osobą, która ponosi ostateczną odpowiedzialność za wdrożenie i przestrzeganie Kodeksu przez wszystkich pracowników w ramach całej struktury PostNord, a także za włączenie odpowiednich części Kodeksu do umów zawieranych z partnerami handlowymi PostNord jest prezes koncernu. Prezes koncernu ponosi także odpowiedzialność za poddawanie niniejszego Kodeksu procesowi ciągłego przeglądu, a w razie potrzeby – rewizji. Członkowie wyższego kierownictwa (centralny zarząd koncernu) oraz wszyscy przełożeni powinni świecić przykładem. Wszyscy przełożeni są odpowiedzialni za realizację codziennych zadań związanych z wcielaniem Kodeksu w życie i coraz lepszym jego przestrzeganiem.

Zaangażowanie i ukierunkowane na wyniki działania pracowników, które są zgodne z wizją PostNord i niniejszym Kodeksem, stanowią warunek obecnego i przyszłego rozwoju PostNord. Dlatego też niezwykle ważne jest to, aby wszyscy współpracownicy znali i rozumieli ten Kodeks oraz postępowali zgodnie z jego postanowieniami. Przy opracowywaniu Kodeksu założono przede wszystkim, że należy

zaufać właściwemu osądowi i zdrowemu rozsądkowi każdej osoby.

Przełożeni są zobowiązani zapewnić swoim podwładnym odpowiednie warunki pozwalające na wypełnianie wymagań Kodeksu. Dlatego też szczególnie ważne jest, aby wszyscy przełożeni rozumieli, jakie konsekwencje niesie on dla ich własnego zakresu odpowiedzialności oraz dla całego koncernu PostNord. Opracowywane przez przełożonych plany działań muszą uwzględniać Kodeks. Kwestie związane z Kodeksem są także poruszane podczas corocznych rozmów rozwojowych. Przełożeni informują o Kodeksie nowo zatrudnianych pracowników w ramach szkolenia wprowadzającego, a ponadto regularnie dyskutują z pracownikami o tym, jaki wpływ wywiera on na ich codzienną pracę.

PostNord ma być niezawodnym przedsiębiorstwem charakteryzującym się otwartą kulturą korporacyjną, zachęcającą każdego do swobodnej wypowiedzi. Współpracownicy mogą zawsze zadać pytanie dotyczące Kodeksu swojemu bezpośredniemu przełożonemu.



Na pytania tego rodzaju odpowiedzi mogą udzielać także centralny dział PostNord ds. zrównoważonego rozwoju, centralny dział PostNord ds. kadr oraz centralny dział prawny PostNord.

Zgłaszanie incydentów – sygnalizowanie nieprawidłowości (whistleblowing)

W PostNord stosowana jest specjalna procedura sygnalizowania nieprawidłowości, tzw. whistleblowing. Umożliwia ona zgłaszanie przypadków łamania prawa lub innych poważnych naruszeń Kodeksu, co do których istnieje podejrzenie, że zostały popełnione, w sposób bezpośredni usankcjonowane lub świadomie przeoczone przez osoby zajmujące stanowiska kierownicze lub przez innych członków personelu kluczowego w ramach PostNord.

Im wcześniej zostanie wykryty problem, tym lepiej. W najlepszym przypadku można ograniczyć rozmiary szkody, co pozostaje z korzyścią zarówno dla PostNord, jak i dla wszystkich zainteresowanych stron. Aby uniknąć sytuacji, w której pracownicy lub inne zainteresowane osoby obawiają się oskarżenia o niełojalność lub możliwości zastosowania wobec nich działań odwetowych i powstrzymują się od

zgłaszania swoich podejrzeń dotyczących naruszeń, procedura może zostać uruchomiona anonimowo.

Procedura sygnalizowania nieprawidłowości jest dostępna w specjalnym portalu internetowym, który może być uruchomiony zarówno z poziomu zewnętrznej strony internetowej PostNord, jak i intranetu. Zgłoszony przypadek jest badany przy współudziale zewnętrznej kancelarii prawnej. Cały proces odbywa się w sposób ściśle poufny, co ma na celu zapewnić ochronę prywatności zgłaszającego.

O naruszeniach lub problemach, które nie nadają się do zgłoszenia w ramach procedury sygnalizowania nieprawidłowości, należy informować, w zależności od ich charakteru, bezpośredniego przełożonego, centralny dział prawny, centralny dział bezpieczeństwa, IT lub kontroli wewnętrznej albo lokalny dział HR.



ZDJĘCIA: COLOURBOX

Lista kontrolna

Do pracowników – przed podjęciem decyzji zawsze odpowiedz sobie na następujące pytania:

- ✓ Jakie skutki może wywołać moje działanie/zaniechanie?
- ✓ Czy moje działanie/zaniechanie przyczynia się do zwiększenia zaufania, jakim darzony jest PostNord?
- ✓ Czy moje działanie/zaniechanie jest zgodne z prawem?
- ✓ Czy moje działanie/zaniechanie jest zgodne z duchem Kodeksu?
- ✓ Czy na moje działanie/zaniechanie ma wpływ mój osobisty interes lub jakikolwiek inny konflikt interesów?
- ✓ Czy moje działanie/zaniechanie nie zostanie zakwestionowane przy rozpatrywaniu go publicznie?
- ✓ Czy moje działanie/zaniechanie przyczynia się do zachowania opinii na temat PostNord jako koncernu kierującego się wysoką etyką handlową?



W razie wątpliwości co do tego, jak należy postąpić w danej sytuacji, dobrze jest zwrócić się do bezpośredniego przełożonego z prośbą o radę w tej kwestii.