

# **Code of Conduct**

## **för PostNord**



FOTO: GAB PHOTOGRAPHY

PostNord ägs av den danska och den svenska staten. Koncernen styrs ytterst av gällande lag, tillståndsvillkor, svenska statens ägarpolicy och riktlinjer för företag med statligt ägande och de mål som fastställs på moderbolaget PostNord ABs årsstämma. Med verksamhet i fyra nordiska länder, är koncernen ett av Nordens största företag inom kommunikations- och logistiktjänster. Våra kunder utgörs av stora som små företag, organisationer, förvaltningar och myndigheter samt privatpersoner.

Utöver ägare och kunder är medarbetare, affärspartners<sup>1</sup> och företrädare för det lokala samhället samt olika intresseorganisationer mycket viktiga intressenter. Med "medarbetare" avses i denna Kod personal som är anställd (oavsett anställningsform) av ett bolag inom PostNord.

För att skapa värde för våra ägare och upprätthålla

vårt förtroende gentemot alla intressenter måste vi agera ansvarsfullt. Denna Code of Conduct ("Koden") ställer styrande krav på hur vi som koncern ska agera inom de, för oss, viktigaste områdena för ett hållbart företagande.

Arbetet utgår från Brundtlandkommissionens<sup>2</sup> ursprungliga definition av begreppet hållbar utveckling från 1987. Koden gäller i tillägg till gällande lag och externa regelverk. Den är också utgångspunkten för alla relevanta koncerninterna regler. I Koden ingår även policys exempelvis kvalitetspolicyn, policyn för hälsa och arbetsmiljö, trafiksäkerhetspolicyn, miljöpolicyn samt policyn för antikorruption. Koden gäller för samtliga medarbetare i alla länder där PostNord har verksamhet. Koden ska även i relevanta delar integreras i avtal med våra affärspartners. Med "PostNord" avses i denna Kod hela PostNord med samtliga verksamheter och ingående dotterbolag.

<sup>1</sup> När det slås fast principer och regler avseende "affärspartners" i denna Kod avses partners som PostNord köper, eller utbyter, någon typ av vara eller tjänst av, dvs. partners utanför PostNord-koncernen som anlitas som leverantörer, agenter, ombud eller samarbetspartners. PostNords värderingar innebär dock också att vi själva ska agera som en professionell affärspartner i förhållande till våra kunder.

<sup>2</sup> På uppdrag av Förenta Nationerna togs rapporten "Vår gemensamma framtid" fram 1987. Utredningen leddes av den tidigare norska statsministern Gro Harlem Brundtland, varför den allmänt kallas Brundtlandkommissionen. Kommissionen definierade hållbar utveckling på följande sätt: "En hållbar utveckling tillfredsställer dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillfredsställa sina behov."

## Kära medarbetare i PostNord,

**Vi arbetar varje dag för PostNords framgång. Vi ska skapa värde för våra ägare och kunder samt säkerställa en god och konkurrenskraftig samhällsomfattande posttjänst i både Sverige och Danmark. För att vi ska kunna uppnå våra mål måste vi ha våra kunders och andra intressenters förtroende. Detta förtroende måste vi förtjäna - varje dag!**

En grundläggande förutsättning för att vi ska lyckas är att vi lever upp till våra kunders förväntningar genom att vara en pålitlig partner. Vi agerar som en affärspartner till våra företagskunder och stärker med våra tjänster deras konkurrenskraft och vi underlättar vardagen för våra privatkunder.

En god och pålitlig affärspartner sköter sina åtaganden, lever upp till kundernas förväntan och tar ansvar för sin verksamhet och sin omgivning. Av detta skäl är en väl fungerande bolagsstyrning och ett strategiskt drivet och affärsnära hållbarhetsarbete centralt för oss. Vi är övertygade om att god affäretik, socialt ansvarstagande och ett mål-inriktat miljöarbete är en förutsättning för hållbar affärsmässig framgång för PostNord.

Det är självklart för oss att vi alltid ska följa alla de lagar som gäller för oss. Utöver lagar ska vi även följa de externa principer och riktlinjer som är tillämpliga på vår verksamhet.

Denna "Code of conduct", Koden, har fastställts av koncernstyrelsen och förtydligar hur vi ska efterleva och implementera vissa för oss grundläggande lagkrav samt styrande principer och policies i vår verksamhet. Koden klargör vad som kan förväntas av vårt företag liksom det beteende som förväntas av PostNords alla medarbetare. Vi ställer även krav på att våra affärspartners, såväl leverantörer som ombud och andra externa partners, ska följa denna Kod i alla relevanta delar i enlighet med avtal. Vid behov kan Koden kompletteras av ett mer detaljerat

internt regelverk i form av Policies, instruktioner och riktlinjer.

Som medarbetare i PostNord har vi alla, såväl ett eget som ett gemensamt ansvar för att både följa denna Kod och att göra den till en grundläggande del av vår företagskultur. Bara tillsammans blir vi ett starkt lag som kan göra skillnad och skapar ett PostNord som både vi och våra ägare är stolta över.

Låt därför denna Kod - tillsammans med personlig integritet och moral - bli en del av vårt dagliga arbete och ett styrmedel för oss så att vi ständigt förtjänar det förtroende som vi önskar av vår omvärld.

April 2016

Håkan Ericsson  
VD och  
koncernchef



FOTO: HENRY LUNDHOLM

PostNord ska utöver lagstiftning följa *Svenska statens ägarpolicy och riktlinjer för företag med statligt ägande* och *Svensk Kod för bolagsstyrning*. Under 2010 skrev PostNord under Förenta Nationernas Global Compact. Det innebär att vi ställer oss bakom och ska bedriva vår verksamhet i enlighet med tio särskilda principer för ansvarsfullt företagande som rör mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och antikorrupcion ([unglobalcompact.org](http://unglobalcompact.org)). Principerna bygger på Förenta Nationernas allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna ([un.org](http://un.org)), ILO:s Deklaration om grundläggande rättigheter och principer i arbetslivet ([ilo.org](http://ilo.org)), Rio-deklarationen om miljö och utveckling ([unep.org](http://unep.org)) och Förenta Nationernas konvention mot korrupcion ([unodc.org](http://unodc.org)). PostNord ska även följa OECD:s riktlinjer för multinationella företag ([oecd.org](http://oecd.org)) och Förenta Nationernas ramverk för företag och mänskliga rättigheter ([ohchr.org](http://ohchr.org)). PostNord har dessutom emitterat obligationer som noterats på NASDAQ OMX Stockholm och ska därför även följa deras regelverk för emittenter.

# Innehåll

## 5 Vision och värderingar

Vision  
Värderingar  
Medarbetarskap och ledarskap

## 6 Kund och kvalitet

Säkerhet och kontinuitet  
Tillförlitlig och säker informationshantering  
Trafiksäkerhet

## 8 Arbetsförhållanden

Grundläggande mänskliga rättigheter  
Hälsa och arbetsmiljö  
Mångfald och likabehandling  
Goda utvecklingsmöjligheter

## 10 Affärspartners och samhällsengagemang

Hållbarhet i leverantörskedjan  
Samordnade inköp  
Samhällsengagemang och sponsring

## 11 Miljö

Systematiskt och transparent miljöarbete

## 12 Affärsetik

Otillbörlig påverkan  
Intressekonflikter  
Konkurrens

## 13 Kommunikation

Rätt information i rätt tid  
Transparent redovisning  
Informationsplikt och insiders

## 14 Ansvar, implementering och efterlevnad av Koden

## 15 Rapportering av incidenter - "Whistleblowing"

## 16 Checklista

# Vision och värderingar

## Vision

PostNord levererar kommunikations- och logistiklösningar i världsklass till nöjda kunder.

■ PostNord utvecklar genom ägarskap, partnerskap och samarbete starka och lönsamma internationella logistik- och informationslogistikverksamheter.

■ PostNord är en attraktiv och utvecklande arbetsplats med engagerade och motiverade medarbetare.

■ PostNord är ett miljöriktigt val för kunderna.

## Värderingar

Som individer och verksamhet identifieras vi utifrån våra handlingar. PostNords kärnvärderingar – pålitlig, tillgänglig, affärspartner och hållbar – är grundläggande för koncernens verksamhet och något som vi alltid vill förknippas med. Värdering-

arna tydliggör för kunder och medarbetare vad PostNord vill stå för och ger en sammanfattande vägledning till medarbetare om vad som är viktigt att leva upp till.

## Medarbetarskap och ledarskap

Ett gott medarbetarskap och ett gott ledarskap stödjer PostNords värderingar, bidrar till att vi utvecklar attraktiva arbetsplatser och att önskade verksamhetsresultat kan uppnås. PostNords hörnstenar för medarbetarskap beskriver vårt förhållningssätt och hur vi ska agera i vardagen när vi löser våra uppgifter. Vi ska alla vara goda ambassadörer. Chefer förväntas dessutom leva upp till våra ledarskapskriterier. Chefer har ett särskilt ansvar att alltid agera som goda förebilder och ska ta hänsyn till Koden vid verksamhetsplaneringen och genomförandet av den.

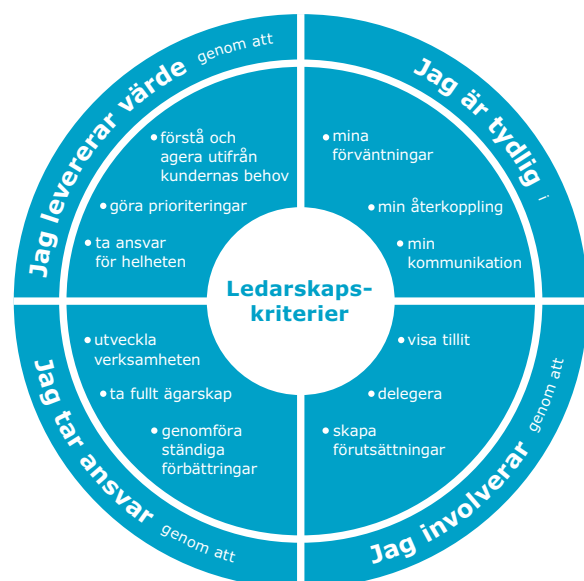
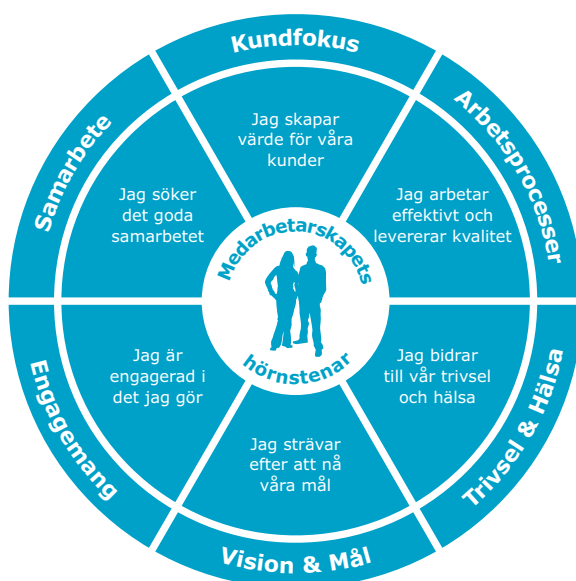




FOTO: POSTNORD

## Kund och kvalitet<sup>3</sup>

För att PostNord ska nå visionen att leverera tjänster av världsklass till nöjda kunder på ett ansvarsfullt sätt ska vi ha en god bolagsstyrning. Den kännetecknas bland annat av tydliga ägare, en engagerad och väl sammansatt styrelse samt effektiva processer och riskhantering. Vi ska alltid följa de lagar som gäller för oss och rör exempelvis antikorruption, miljö, integritetsskydd, upphandling, konkurrens, marknadsföring och de sektorer vi är verksamma inom.

PostNord bedriver ett systematiskt kvalitetsarbete som utvärderas löpande. Kvalitetsarbetet omfattar alla aspekter i verksamheten. För att nå våra mål ska vi arbeta på ett enhetligt sätt. Våra processer finns dokumenterade i vårt verksamhetsledningssystem. Processerna och våra styrdokument följs upp och utvecklas löpande. Att arbeta med ständiga förbättringar är en ledstjärna.

Det ska vara enkelt att vara kund till PostNord och våra kunder ska kunna lita på oss. Kundrelationerna

ska baseras på affärsmässighet. Kundavtal ska liksom andra avtal dokumenteras och den interna beslutordningen ska följas. Vårt målorienterade arbetssätt innebär att våra tjänster och produkter utgår från kunders behov av kommunikations- och logistiklösningar. Vi måste därför kontinuerligt bjuda in kunderna till dialog om deras behov, önskemål och synpunkter. Deras synpunkter ska behandlas som en källa till förbättringar och hanteringen ska vara snabb, vänlig och professionell. Kundtillfredsställelse ska mätas löpande.

Alla medarbetare ska utifrån sina roller bidra till att PostNord kan nå sin vision och uppfylla kundlöftena. Tillämplig lag, våra avtal, interna regler och processer ska följas. Medarbetarna ska involveras i arbetet med ständiga förbättringar. Chefer ska ge förutsättningar för detta.

För att säkerställa att vi lever som vi lär ska vi ha en god intern kontroll. Den baseras på analyser av risker och möjligheter.

---

Information om aktuella certifikat finns på PostNords hemsida.

<sup>3</sup> Avser PostNords kvalitetspolicy



## Säkerhet och kontinuitet

PostNord ska vara det självklara valet för kunder som vill ha en säker och pålitlig leverantör av kommunikations- och logistiklösningar. Både våra kunders och våra egna tillgångar ska vara skyddade och vi ska inte utsätta någon för onödiga risker. PostNord har regler och krav när det gäller säkerhet som omfattar all verksamhet och alla medarbetare. Ett högt säkerhetsmedvetande och god kontinuitetsförmåga ska vara en del av all affärskritisk verksamhet hos PostNord.

Alla medarbetare ska rapportera incidenter och annat som kan påverka säkerheten eller tryggheten. PostNords mål är att ständigt förbättra verksamheten utifrån den information som samlas in. Genom ett strukturerat arbetsätt kan vi minimera antalet incidenter och konsekvenserna av de som trots allt inträffar. Chefer ska säkerställa att alla medarbetare får en grundläggande säkerhetsutbildning och information om relevanta regler på säkerhetsområdet som en del av sin introduktion.

## Tillförlitlig och säker informationshantering

Informationstillgångar ska hanteras på ett säkert sätt. För att vara säker ska information vara tillförlitlig och relevant samt göras tillgänglig för rätt person vid rätt tidpunkt. Alla medarbetare ska vara uppmärksamma på hur de hanterar information för

att upprätthålla de krav på informationssäkerhet som följer av våra interna regler.

## Trafiksäkerhet<sup>4</sup>

Trafiksäkerhet är en viktig fråga för PostNord, våra kunder och det övriga samhället. PostNord ska bedriva ett systematiskt trafiksäkerhetsarbete som löpande utvärderas och förbättras. Alla som kör någon typ av fordon i tjänsten ska följa gällande trafikregler samt PostNords lokala interna regler. Medarbetare ska köra på ett hänsynfullt sätt så att varken medarbetaren själv eller andra människor utsätts för onödiga faror eller risker. Körningen ska bidra till att PostNords och de olika nationella målen avseende minskat antal olycksfall, miljöpåverkan och hälsa uppfylls. Detta innebär bland annat att alla anställda ska använda bilbälte, hålla avstånd till framförvarande fordon, respektera och följa hastighetsbestämmelserna, planera sin körning med hänsyn till väglag och trafiksituation samt ansvara för att fordonet är i trafiksäkert skick. All trafik ska utföras utan påverkan av alkohol, droger, läkemedel och trötthet. Vid användande av mobiltelefon ska "handsfree" nyttjas. Om medarbetaren framför tunga fordon ska alltid gällande förordningar följas om kör- och vilotider och alla har ansvaret att säkra lasten enligt gällande anvisningar.

Chefer ska säkerställa att trafiksäkerhetsfrågor diskuteras med berörd medarbetare vid utvecklingssamtalen.



FOTO: POSTNORD

PostNords informationssäkerhetspolicy innehåller mer detaljer.

<sup>4</sup> Avser PostNord trafiksäkerhetspolicy.

# Arbetsförhållanden

## Grundläggande mänskliga rättigheter

PostNord stödjer och respekterar internationellt erkända mänskliga rättigheter och ska inte vara delaktig i kränkningar av mänskliga rättigheter. Vi accepterar inte barnarbete eller någon form av tvångs- eller straffarbete.

Alla våra medarbetare har rätt att ansluta sig till föreningar, organisationer och rätt att organisera sig i fackliga sammanslutningar. Vi respekterar rätten till kollektiva förhandlingar samt rätten att teckna kollektivavtal. Kraven i ILO:s kärnkonventioner<sup>5</sup> ska följas om de går längre än nationell lagstiftning.

Om vi inom ramen för PostNords verksamhet får kännedom om att det har skett en kränkning av mänskliga rättigheter ska vi alltid åtgärda det konkreta problemet skyndsamt på bästa möjliga sätt. För att undvika att en motsvarande kränkning upprepas ska vi även analysera hur den har kunnat uppstå och vid behov revidera våra processer.

## Hälsa och arbetsmiljö<sup>6</sup>

PostNord ska erbjuda en säker och god arbetsmiljö som en naturlig del av vårt dagliga arbete. Vi ska ha en helhetssyn på hälsa som omfattar fysisk, psykisk och socialt välbefinnande. Vårt arbete ska utgå från ett hälsofrämjande perspektiv. PostNord ska bedriva ett systematiskt och transparent arbetsmiljöarbete. PostNord arbetar med kartläggning och riskanalyser för att hantera och förebygga risker i arbetsmiljön samt förhindra arbetsskador och sjukdom. Vi ser till

att tidiga och aktiva insatser genomförs om skador och sjukdom uppstår och vi ska leva upp till, eller överträffa, kraven enligt gällande lag. Vi ska sätta upp konkreta mål som löpande utvärderas och vid behov ska våra insatser förbättras. Arbetet med hälsa och en säker arbetsmiljö finns med i våra utvecklingsprojekt samt vid förändringar i arbetets organisation. PostNord har det överordnade ansvaret för hälso- och arbetsmiljöarbetet men alla medarbetare ska bidra i det arbetet. Alla medarbetare, liksom uppdragstagare och entreprenörer, som arbetar på PostNords arbetsplatser, ansvarar exempelvis för att det egna arbetet utförs på anvisat sätt och att nödvändigt skyddsutrustning används.

Chefer ska göra medarbetarna, och uppdragstagare som arbetar på PostNords arbetsplatser, medvetna om risker i arbetsmiljön och de ska säkerställa att medarbetarna har rätt kompetens för att riskerna ska kunna minimeras.

Ingen medarbetare eller uppdragstagare får utföra arbete eller vistas på PostNords arbetsplatser under påverkan av alkohol eller droger. PostNord har skyldighet att stötta medarbetare med missbruksproblem. Samtidigt har medarbetare med alkohol- eller drogrelaterade problem ett eget ansvar att söka hjälp privat eller via företagshälsovården.

## Mångfald och likabehandling

PostNords arbete för jämställdhet och mångfald utgår från synen att människors olikheter bidrar till en attraktiv och dynamisk arbetsplats. Det ska finnas



**PostNord har det överordnade ansvaret för hälso- och arbetsmiljöarbetet men alla medarbetare ska bidra i det arbetet.**

<sup>5</sup> ILO konvention nummer 29, 87, 98, 105, 111, 138 och 182.

<sup>6</sup> Avser PostNord Hälsa- och arbetsmiljöpolicy



ett aktivt mångfalds- och jämställdhetsarbete på alla nivåer. Varje medarbetare har rätt att bli respekterad. Ingen medarbetare får kränkas, diskrimineras eller trakasseras på något sätt, av någon anledning eller i något sammanhang.

Medarbetare i PostNord ska behandla alla människor med respekt och vara goda företrädare för verksamheten. En medarbetare som får reda på att en annan medarbetare kränker, trakasserar eller diskriminerar en kollega eller extern kontakt har därför ett ansvar att agera. Om det står inom medarbetarens befogenheter ska denne åtgärda problemen och i annat fall uppmärksamma ansvariga personer eller funktioner på missförhållandena. Chefer ska vara föredömen och arbeta aktivt med mångfald och jämställdhet. Det innebär bland annat att de ska förebygga och åtgärda

kränkningar, trakasserier eller annat negativt bemötande.

### Goda utvecklingsmöjligheter

Att PostNords medarbetare är engagerade och har rätt kompetens för sina arbetsuppgifter är en viktig framgångsfaktor för koncernen. PostNord ska vara en attraktiv och utvecklande arbetsplats. Medarbetarnas kontinuerliga utveckling ska uppmuntras och stöttas för att säkerställa den enskildes och PostNords framtida konkurrenskraft och marknadsvärde. Varje medarbetare har ett eget ansvar för sin yrkesmässiga utveckling. Chefer och medarbetare har ett ömsesidigt ansvar för att säkerställa att var och en har den information, kunskap och förmåga som krävs för att kunna utföra sina arbetsuppgifter.



**Varje medarbetare har ett eget ansvar för sin yrkesmässiga utveckling.**

# Affärspartners och samhällsengagemang

## Hållbarhet i leverantörskedjan

För att PostNord ska kunna bidra till en hållbar utveckling och agera som en ansvarsfull koncern måste vi inte bara ställa krav på oss själva utan även på våra affärspartners, det vill säga externa partners som vi köper eller utbyter en vara eller tjänst med.

När vi väljer våra affärspartners räcker det därför inte med att se på vilka priser eller vilken kvalitet de kan erbjuda oss. Innan PostNord ingår avtal med dem måste vi även kommunicera denna Kod och försäkra oss om att de generellt ställer sig bakom och följer samma relevanta principer för ett ansvarsfullt företagande. Att dessa förutsättningar är uppfyllda ska undersökas innan avtal ingås.

Såväl själva leveransen från våra affärspartner som, när så är särskilt motiverat, deras hållbarhetsarbete ska följas upp av oss. Våra affärspartners svarar i sin tur för att se över situationen hos sina underleverantörer. Om problem identifieras i leverantörskedjan ska vi ha möjlighet att kräva förbättringsåtgärder. Om identifierade allvarliga problem inte åtgärdas inom skälig tid ska affärsrelationen kunna avslutas.

PostNords ombud är en mycket viktig länk och kontaktyta mot våra kunder. Ombuden uppfattas som vår förlängda arm. Därför är det särskilt viktigt att vi informerar och utbildar dem så att de kan leva upp till de krav på kundbemötande, tillgänglighet och ansvarsfullt agerande som beskrivs i denna Kod.



**PostNords ombud är en mycket viktig länk och kontaktyta mot våra kunder.**

## Samordnade inköp

Kraven i Koden ska i allt väsentligt accepteras av alla våra affärspartners. Vad som är väsentligt avgörs av PostNord och konkretiseras i särskilda regler. Kravnivån ska fastställas med hänsyn till dels särskild bransch- eller geografisk risk, dels om affärspartnern företräder PostNord eller har anställda som vistas i vår arbetsmiljö, exempelvis våra ombud och bemanningspersonal.

Kraven på PostNords affärspartners ska samordnas via PostNords centrala inköpsfunktion.

Utgångspunkten är att PostNords inköp ska ske samordnat för hela PostNord. Genom att inköp samordnas där det är lämpligt kan vi ta tillvara PostNords totala inköpsstyrka och säkerställa synergieffekter.

## Samhällsengagemang och sponsring

PostNord medverkar i olika samarbeten och branschorganisationer då vi ser det som en möjlighet att utveckla vår bransch, vara en god och ansvarsfull samhällsaktör och utveckla förtroendet för vårt företag. PostNord koncentrerar samhällsengagemang och sponsringssamarbeten till ett begränsat antal större projekt vilka beslutas centralt.

Alla våra sponsorsamarbeten ska vara till nytta för både samsamarbetsorganisationen och för PostNord.



FOTO: JUNE WITZOE

# Miljö<sup>7</sup>

## Systematiskt och transparent miljöarbete

PostNord arbetar målmedvetet för att minska verksamhetens miljöpåverkan. Som ett av Nordens största kommunikations- och logistikföretag utför vi många transporter. Vår verksamhet kräver även stora lokaler och maskiner vilka i sin tur kräver energi i form av el och värme.

Miljöansvaret ska vara integrerat i vår kärnverksamhet och vi ska erbjuda miljöriktiga logistik- och kommunikationslösningar i syfte att minska vår egen och våra kunders miljöpåverkan. Där det är lämpligt ska vi samarbeta med externa partners för att bidra till en miljömässigt hållbar teknikutveckling. Vi ska föra en dialog med våra intressenter

kring miljö och vara en respekterad samarbetspartner i miljöfrågor.

PostNord ska bedriva ett systematiskt och transparent miljöarbete som ur ett helhetsperspektiv löpande utvärderas och förbättras. Energi och andra naturresurser ska användas på ett effektivt sätt. I de fall det är särskilt motiverat ställer vi miljökrav utifrån ett livscykelperspektiv på de produkter och tjänster som vi köper. PostNord redovisar sin miljöpåverkan och de insatser på miljöområdet som koncernen gör.

I vårt miljöarbete är alla medarbetares bidrag och insatser viktiga för att bidra till våra övergripande mål. Chefer ska se till att de själva och deras medarbetare får relevant miljöutbildning.

Information om aktuella certifikat finns på PostNords hemsida.

<sup>7</sup> Avser PostNords miljöpolicy

# Affärsetik

PostNords tillgångar ska användas för avsedd verksamhet och får inte användas av någon medarbetare för att skaffa sig personlig vinning av något slag. Det är en av orsakerna till att exempelvis de interna reglerna avseende resor i tjänsten alltid ska följas.

PostNord intar en neutral ställning i fråga om politiska och religiösa organisationer.

## Otillbörlig påverkan

PostNord har nolltolerans mot mutbrott och andra former av korruption, exempelvis penningtvätt. Alla former av marknadsaktiviteter/representation ska vara i enlighet med interna regler, den affärspraxis och lagstiftning som gäller för de marknader som vi agerar på.

PostNord accepterar inte några former av försök till otillbörlig påverkan från befintliga eller potentiella affärspartners, kunder och andra intressenter. Otillbörlig påverkan får varken ske mot PostNords medarbetare eller uppdragstagare som företräder PostNord. Ingen medarbetare eller uppdragstagare får heller ta emot, godta ett löfte om eller begära någon form av förmån som kan uppfattas som ett korruptionsbrott. Medarbetare och uppdragstagare som företräder PostNord får på motsvarande sätt inte göra sig skyldiga till handlingar som är, eller som kan uppfattas vara, försök till att otillbörligt påverka andras beslut.

En förmån är otillbörlig om den är, eller kan uppfattas vara, en uppmuntran för mottagaren att

utföra sitt arbete på ett sätt som är illojalt mot dennes arbetsgivare eller uppdragsgivare. Förmåner behöver inte ha ett ekonomiskt värde, men har ofta det. Gåvor i form av kontanter och nöjesresor är exempel på förmåner som är otillbörliga.

Innan en gåva som har mer än ett symboliskt värde tas emot eller ges ska avstämning alltid först ske med närmaste chef. Alla medarbetare måste vara medvetna om risken för att gränsen för vad som är godtagbart lätt kan överskridas. Vid minsta tveksamhet om en gåva eller annan typ av förmån är otillbörlig är det alltid lämpligast att avstå.

## Intressekonflikter

PostNords beslut får inte påverkas av personliga intressen, såsom egna ekonomiska intressen, släkt- eller vänskap, eller andra hänsyn som inte är relevanta för verksamheten. Om det finns risk för en intressekonflikt ska alltid närmsta chef informeras och skäliga åtgärder vidtas för att motverka problem.

## Konkurrens

En effektiv konkurrens på lika villkor är en viktig beståndsdel i en väl fungerande ekonomi. Det bidrar till utvecklingen av näringslivets aktörer vilket är till gagn för kunder och det övriga samhället. Det innebär att vi inte ska genomföra några aktiviteter som otillbörligt begränsar en effektiv konkurrens. Det är därför viktigt att de särskilda complianceprogram som PostNord har på detta område alltid följs noggrant.



**Gåvor i form av kontanter och nöjesresor är exempel på förmåner som är otillbörliga.**

# Kommunikation

## Rätt information i rätt tid

Kommunikation och informationslogistik är hörnstenar i PostNords affärsverksamhet. Rätt information ska ges till rätt person, på rätt sätt, på rätt plats och till rätt kostnad. För att kunna ligga i framkant måste vi också lyssna in våra kunder. Därför arbetar vi bland annat med mätningar som resulterar i ett Kund Värde Index. Genom bland annat dialog ska vi utveckla och upprätthålla goda relationer även med alla andra intressenter. Kommunikationen med våra intressenter ska präglas av respekt och lyhörddhet. Den ska vara öppen, korrekt, tydlig och relevant. Vår marknadskommunikation ska vara kundorienterad, affärsstödande och skapa en rättvisande och positiv bild av koncernen.

Alla medarbetare ska vara medvetna om att det de säger och skriver kan uppfattas som ett officiellt budskap och påverka förtroendet för PostNord. Vem som får uttala sig officiellt å PostNords vägnar beslutas centralt. Det är bara PostNords officiella kanaler som har rätt att använda PostNords logotyper, upphovsrättsskyddade bilder och texter. Det finns interna regler för vårt umgänge med media. Den kommunikativa inriktning som gäller för medie- och marknadskommunikation ska tillämpas vid kommunikation i sociala medier och i egna och andras digitala kanaler.

## Transparent redovisning

PostNord ska följa alla relevanta regelverk för redovisning och rapportering. Exempelvis ska

International Financial Reporting Standards (ifrs.com) följas och Hållbarhetsredovisningen ske i enlighet med Global Reporting Initiatives riktlinjer (globalreporting.org). PostNord ABs års- och hållbarhetsredovisning samt delårsrapporter är utgångspunkter för den externa kommunikation avseende PostNords utveckling.

## Informationsplikt och insiders

PostNord har emitterat obligationer och måste därför uppfylla särskilda krav på informationsgivning och hantering av insiderinformation. Detta sker bland annat via loggböcker.

Med insiderinformation avses information om en omständighet som ännu inte är offentliggjord eller inte är allmänt känd. Omständigheten måste dessutom vara av sådan betydelse att den väsentligt kan påverka priset på obligationerna. Insiderinformation måste offentliggöras så snart som möjligt. Offentliggörande sker genom pressmeddelanden och på PostNords hemsida av särskilt utsedda representanter.

En person som har insiderinformation är förbjuden att förvärva eller sälja PostNords noterade obligationer eller röja informationen. Tystnadsplikten gäller inte om röjandet ingår som en naturlig del i utförandet av arbetsuppgifterna. Styrelseledamöter, VD/koncernchefen och alla medarbetare ansvarar individuellt för att hålla sig uppdaterade och förstå gällande insiderlagstiftning.



**Rätt information ska ges till rätt person, på rätt sätt, på rätt plats och till rätt kostnad.**

---

PostNords Informations- och insiderpolicy innehåller mer detaljer.



FOTO: OSKAR OMNE

# Ansvar, implementering och efterlevnad av Koden

Koncernchefen är ytterst ansvarig för att Koden implementeras och efterlevs av alla medarbetare i hela PostNords organisation liksom att den i relevanta delar arbetas in i avtal med PostNords affärspartners. Koncernchefen ansvarar även för att den fortlöpande ses över och vid behov revideras. Group Executive Team (koncernledningen) och alla chefer ska vara positiva förebilder. Det dagliga arbetet med att levandegöra och följa upp efterlevnaden av Koden är alla chefers ansvar.

Medarbetarnas engagemang och resultatriktade arbete i linje med PostNords vision och denna Kod är en förutsättning för PostNords utveckling nu och i framtiden. Det är därför av största vikt att alla medarbetare känner till, förstår och följer denna Kod. Utgångspunkten för Kodens skrivningar är tillit till var och ens goda omdöme och sunda förnuft.

Chefer ska ge sina medarbetare rätt förutsättningar för att uppfylla kraven i Koden. Det är därför särskilt viktigt att alla chefer förstår vad denna Kod betyder för det egna ansvarsområdet och för PostNord i sin helhet. De planer som chefer gör för verksamheten ska ta hänsyn till Koden. Koden ska även tas upp i det årliga utvecklingssamtalet.

Chefer ska uppmärksamma Koden i samband med introduktion av nyanställda och även regelbundet samtala med medarbetarna om vad Koden innebär för det dagliga arbetet.

PostNord ska vara ett pålitligt företag med en öppen företagskultur där alla kan uttrycka sig fritt. Medarbetare kan alltid ta upp frågor kring Koden med närmsta chef.



**Frågor kring Koden kan även besvaras av PostNords koncernfunktioner för Hållbarhet, HR och Juridik.**



# Rapportering av incidenter - ”Whistleblowing”

PostNord har en särskild rapporteringsrutin, så kallad whistleblowing. Den ger möjlighet att rapportera olagligheter eller andra allvarliga överträdelser av Koden som misstänks ha begåtts, direkt sanktioneras eller medvetet förbisetts av en person i ledande ställning eller annan nyckelperson inom PostNord. Ju tidigare ett problem kan upptäckas desto bättre. Skadan kan i bästa fall begränsas vilket gynnar såväl PostNord som alla PostNords intressenter.

För att undvika att medarbetare, eller andra intressenter, av rädsla för att upplevas som illojala eller bli utsatta för repressalier, avstår från att rapportera misstänkta överträdelser, finns det möjlighet att använda rutinen anonymt.

Whistleblowerrutinen är tillgänglig via särskild Internetportal som kan nås via såväl PostNords externa hemsidor som intranätet. Anmälda förhållanden utreds med medverkan av extern advokatbyrå. Hela hanteringen sker under fullständig sekretess för att säkerställa anmälarens integritet.

Överträdelser eller problem som inte är avsedda att rapporteras via whistleblowerrutinen ska, beroende på problemets art, rapporteras till närmsta chef, Koncernfunktion Juridik, Säkerhetsfunktionen, IT, Intern Revision eller den lokala HR-funktionen.



FOTO: COLOURBOX

# Checklista

Innan du som medarbetare tar ett beslut fundera alltid på följande:

- ✓ Vilka konsekvenser kan mitt agerande/icke-agerande få?
- ✓ Stärker mitt agerande/icke-agerande förtroendet för PostNord?
- ✓ Är mitt agerande/icke-agerande lagligt?
- ✓ Är mitt agerande/icke-agerande förenligt med andan i Koden?
- ✓ Kan mitt agerande/icke-agerande påverkas av mitt personliga intresse eller någon annan intressekonflikt?
- ✓ Håller mitt agerande/icke-agerande för en offentlig genomlysning?
- ✓ Skyddar mitt agerande/icke-agerande PostNords rykte som en koncern som vill upprätthålla en hög affärsetik?



**Om du känner dig osäker på hur du ska hantera en viss situation är det klokt att be din närmaste chef om råd för hur du ska göra.**