

# **Code of Conduct**

## **for PostNord**



FOTO: GAB PHOTOGRAPHY

PostNord ejes af den danske og den svenske stat. Koncernen styres inden for rammerne af gældende love, tilladelser, staternes ejerskabspolitik og de mål, der vedtages på moderselskabet PostNord AB's generalforsamling. Koncernen er med aktiviteter i fire nordiske lande en af Nordens største virksomheder inden for kommunikations- og logistikydelse. Vores kunder består af små og store virksomheder, organisationer, forvaltninger, myndigheder og privatpersoner.

Ud over ejere og kunder er medarbejdere, forretningspartnere<sup>1</sup>, repræsentanter for lokalsamfundet og forskellige interesseorganisationer meget vigtige interessenter. Med "medarbejdere" menes i dette Kodeks personale, som er ansat (uanset ansættelsesform) i et selskab i PostNord. For at skabe værdi for vores ejere og bevare tilliden i forhold til alle vores interessenter skal vi optræde ansvarligt. Denne

Code of Conduct ("Kodeks") stiller obligatoriske krav med hensyn til, hvordan vi som koncern skal optræde på de områder, som efter vores opfattelse er vigtigst for en bæredygtig virksomhed. Arbejdet tager udgangspunkt i Brundtlandkommissionens<sup>2</sup> oprindelige definition af begrebet bæredygtig udvikling fra 1987. Kodeks gælder i tillæg til gældende love og eksterne regler. Den er også udgangspunktet for alle relevante interne regler i koncernen. Kodeks omfatter også politikker som f.eks. kvalitetspolitikken, sundheds- og arbejdsmiljøpolitikken, trafikikkerhedspolitikken, miljøpolitikken og antikorrupsionspolitikken. Kodeks gælder for alle medarbejdere i alle de lande, PostNord opererer i. Relevante dele af Kodeks skal også integreres i aftaler med vores forretningspartnere. Med "PostNord" menes i dette Kodeks hele PostNord med alle virksomheder og tilhørende datterselskaber.

<sup>1</sup> Når der fastsættes principper og regler for "forretningspartnere" i denne Kodeks, menes der partnere, som PostNord køber varer eller tjenester fra eller tilbyder varer eller tjenester, dvs. partnere uden for PostNord-koncernen, der benyttes som leverandører, agenter, ekspeditionssteder eller samarbejdspartnere. PostNords værdier betyder dog også, at vi selv skal handle som en professionel forretningspartner i forhold til vores kunder.

<sup>2</sup> FN tog i 1987 initiativ til udarbejdelse af rapporten "Vores fælles fremtid". Det var den tidligere norske statsminister Gro Harlem Brundtland, som stod i spidsen for undersøgelsen, hvorfor den som regel kaldes Brundtlandkommissionen. Kommissionen definerede bæredygtig udvikling på følgende måde: "En bæredygtig udvikling er en udvikling, som opfylder de nuværende behov, uden at bringe fremtidige generationers muligheder for at opfylde deres behov i fare."

**Kære medarbejdere i PostNord,**

**Vi arbejder hver dag for, at PostNord skal få succes. Vi skal skabe værdi for vores ejere og vores kunder og sikre, at postbefordringspligten udføres godt og konkurrencedygtigt både i Danmark og Sverige. Hvis vi skal nå vores mål, skal vi have vores kunder og andre interessenters tillid. Denne tillid skal vi gøre os fortjent til - hver dag!**

Det er en grundlæggende forudsætning for vores succes, at vi lever op til vores kunders forventninger ved at være en pålidelig partner. Vi handler som en forretningspartner for vores erhvervs kunder og styrker deres konkurrenceevne med vores tjenester, og vi gør hverdagen lettere for vores privatkunder.

En god og pålidelig forretningspartner opfylder sine forpligtelser, lever op til kundernes forventninger og tager ansvar for sin virksomhed og sine omgivelser. Derfor er en velfungerende selskabsledelse og et strategisk drevet og forretningsmæssigt bæredygtighedsarbejde centralt for os. Vi er overbevist om, at god forretningsetik, social ansvarlighed og et målrettet miljøarbejde er en forudsætning for en bæredygtig forretningsmæssig succes for PostNord.

For os er det en selvfølge, at vi altid skal følge de love der gælder for os. Ud over lovene skal vi overholde de eksterne principper og retningslinjer, som angår vores virksomhed.

Denne "Code of Conduct", Kodeks, er fastlagt af koncernbestyrelsen og uddyber, hvordan vi skal overholde og implementere visse lovkrav, styrende principper og politikker, der er grundlæggende for os i vores virksomhed. Kodeksen beskriver, hvad man kan forvente af vores virksomhed, og hvilken adfærd der forventes af alle PostNords medarbejdere. Vi stiller også krav om, at vores forretningspartnere - leverandører, ekspeditionssteder og andre eksterne partnere - skal overholde alle relevante dele af Kodeks, i overensstemmelse

med indgåede aftaler. Kodeks kan efter behov suppleres med mere detaljerede, interne regler i form af politikker, instruktioner og retningslinjer.

Vi har som medarbejdere i PostNord alle både et individuelt og et fælles ansvar for at overholde Kodeks og gøre den til en grundlæggende del af vores virksomhedskultur. Kun sammen bliver vi et stærkt hold, som kan gøre en forskel og skabe et PostNord, som både vi og vores ejere kan være stolte af.

Lad derfor Kodeks - sammen med personlig integritet og moral - blive en del af vores daglige arbejde og et styringsredskab for os, så vi til enhver tid fortjener den tillid, vi ønsker fra vores omverden.

**April 2016**

**Håkan Ericsson  
Adm. direktør og  
koncernchef**



FOTO: HENRY LUNDHOLM

PostNord skal ud over lovgivningen overholde den svenske stats ejerskabspolitik, retningslinjer for statsejede virksomheder og den svenske kodeks for god selskabsledelse. I 2010 underskrev PostNord FN's Global Compact. Det betyder, at vi bakker op om og vil drive vores virksomhed i overensstemmelse med 10 særlige principper for ansvarlig virksomhed, som vedrører menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og antikorrupition ([unglo-balcompact.org](http://unglo-balcompact.org)). Principperne bygger på FN's generelle menneskerettigheds erklæring ([un.org](http://un.org)), ILO's erklæring om grundlæggende arbejdsrettigheder ([ilo.org](http://ilo.org)), Rio-deklarationen om miljø og udvikling ([unep.org](http://unep.org)) og FN's konvention mod korrupition ([unodc.org](http://unodc.org)). PostNord vil også overholde OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder ([oecd.org](http://oecd.org)) og FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhvervsliv ([ohchr.org](http://ohchr.org)). PostNord har endvidere udstedt obligationer, der er noteret på NASDAQ OMX Stockholm, og skal derfor også overholde børsens regler for obligationsudstedere.

# Indhold

## 5 Vision og værdier

Vision

Værdier

Medarbejderskab og lederskab

## 6 Kunder og kvalitet

Sikkerhed og kontinuitet

Pålidelig og sikker informationshåndtering

Trafiksikkerhed

## 8 Arbejdsforhold

Grundlæggende menneskerettigheder

Sundhed og arbejdsmiljø

Mangfoldighed og ligestilling

Gode udviklingsmuligheder

## 10 Forretningspartnere og socialt engagement

Bæredygtighed i leverandørkæden

Koordinerede indkøb

Socialt engagement og sponsering

## 11 Miljø

Systematisk og transparent miljøarbejde

## 12 Forretningsetik

Utilbørlig påvirkning

Interessekonflikter

Konkurrence

## 13 Kommunikation

Rette information på rette tidspunkt

Transparent rapportering

Informationspligt og insiderviden

## 14 Ansvar, implementering og overholdelse af Kodeks

## 15 Rapportering af hændelser - "Whistleblowing"

## 16 Tjekliste

---

Dette adfærdskodeks er blevet oversat til dansk. Ved uoverensstemmelse mellem den svenske originalversion og den danske oversættelse, skal den svenske version altid være gældende.

VERSION 2.0

# Vision og værdier

## Vision

PostNord leverer kommunikations- og logistik-løsninger i verdensklasse til tilfredse kunder.

- PostNord udvikler via ejerskab, partnerskab og samarbejde stærke og lønsomme internationale logistik- og informationslogistikforretninger.
- PostNord er en attraktiv og udviklende arbejdsplads med engagerede og motiverede medarbejdere.
- PostNord er kundernes miljørigtige valg.

## Værdier

Vi bedømmes både som enkeltpersoner og som virksomhed på vores handlinger. PostNords kerneværdier - pålidelig, tilgængelig, forretningspartner og bæredygtig - er det grundlag for koncernens aktiviteter, vi altid ønsker at blive forbundet med. Værdierne gør det tydeligt for kunder og

medarbejdere, hvad PostNord ønsker at stå for, og giver en sammenfattende vejledning til medarbejderne om, hvad det er vigtigt at leve op til.

## Medarbejderskab og lederskab

Et godt medarbejderskab og et godt lederskab støtter PostNords værdier og bidrager til, at vi udvikler attraktive arbejdspladser og når det ønskede virksomhedsresultat. Hjørnestenene i PostNords medarbejderskab beskriver, hvordan vi forholder os til vores arbejde, og hvordan vi skal handle i hverdagen, når vi løser vores opgaver. Vi skal alle være gode ambassadører. Det forventes desuden, at alle chefer og ledere lever op til vores lederskabskriterier. Chefer og ledere har et særligt ansvar for altid at være gode forbilleder og skal tage højde for Kodeksen i forbindelse med virksomhedsplanlægningen og gennemførelsen af den.

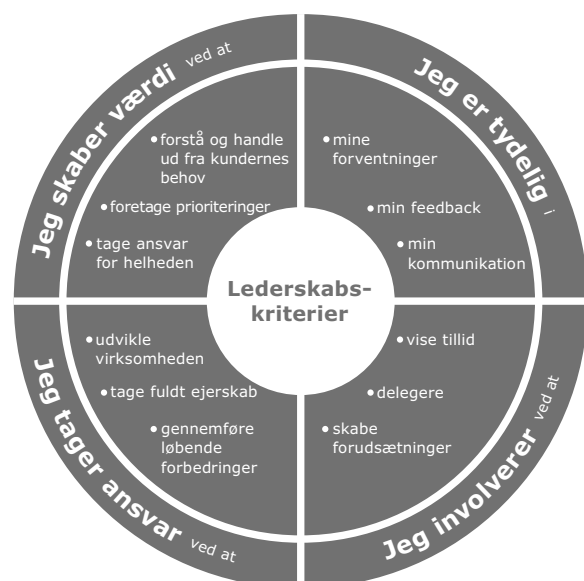
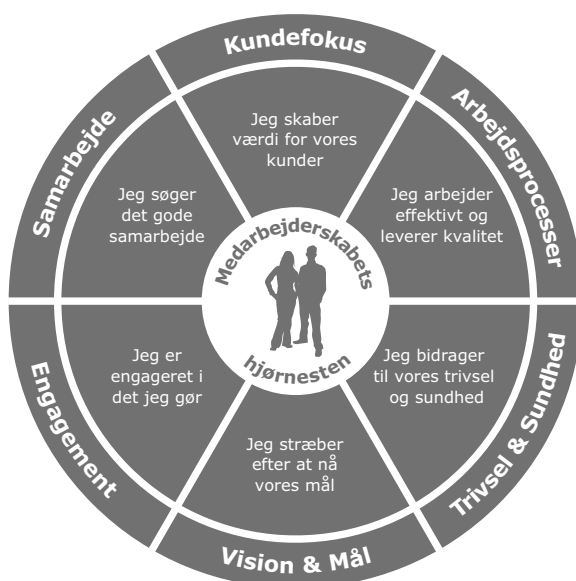




FOTO: POSTNORD

## Kunder og kvalitet<sup>3</sup>

For at PostNord kan indfri sin vision om at levere ydelser i verdensklasse til tilfredse kunder på en ansvarlig måde, behøver vi god selskabsledelse. Den er bl.a. kendetegnet ved tydelige ejere, en engageret og godt sammensat bestyrelse samt effektive processer og risikohåndtering. Vi skal altid overholde de love, der gælder for os, og som bl.a. angår antikorrupsion, miljø, integritetsbeskyttelse, udbud, konkurrence, markedsføring og de sektorer, vi opererer i.

PostNord udfører et systematisk kvalitetsarbejde, som løbende evalueres. Kvalitetsarbejdet omfatter alle aspekter af virksomheden. For at nå vores mål skal vi arbejde på en ensartet måde. Vores processer er dokumenteret i vores virksomhedsledelsessystem. Processerne og vores styringsdokumenter følges op og udvikles løbende. Arbejdet med løbende forbedringer er et af vores vejledende principper.

Det skal være nemt at være kunde i PostNord, og vores kunder skal kunne stole på os. Kunderela-

tionerne skal være forretningsmæssigt baserede. Kundeaftaler skal ligesom andre aftaler dokumenteres, og de interne beslutningsprocesser skal overholdes. Vores målorienterede arbejds metode betyder, at vores ydelser og produkter tager udgangspunkt i kundernes behov for kommunikations- og logistikløsninger. Vi skal derfor sørge for en løbende dialog med kunderne om deres behov, ønsker og synspunkter. Deres synspunkter skal behandles som en kilde til forbedringer, og håndteringen skal være hurtig, venlig og professionel. Kundetilfredsheden skal måles løbende.

Alle medarbejdere skal ud fra deres roller bidrage til, at PostNord kan nå sin vision og opfylde sine kundeløfter. Gældende love, vores aftaler, interne regler og processer skal overholdes. Medarbejderne skal involveres i arbejdet med løbende forbedringer. Chefer og ledere skal skabe forudsætninger herfor. For at sikre, at vi sætter handling bag ordene skal vi have en god intern kontrol. Kontrollen skal baseres på analyser af risici og muligheder.

---

Oplysninger om aktuelle certificeringer findes på PostNords hjemmeside.

<sup>3</sup>Udgør PostNords kvalitetspolitik.

## Sikkerhed og kontinuitet

PostNord skal være det naturlige valg for kunder, som ønsker en sikker og pålidelig leverandør af kommunikations- og logistikløsninger. Både vores kunders og vores egne aktiver skal beskyttes, og vi skal ikke udsætte nogen for unødvendige risici. Når det gælder sikkerhed, har PostNord regler og krav, som omfatter alle aktiviteter og alle medarbejdere. Høj sikkerhedsbevidsthed og god kontinuitetsevne skal være en del af alle forretningskritiske aktiviteter i PostNord.

Alle medarbejdere skal rapportere om hændelser og andet, der kan påvirke sikkerhed og tryghed. Det er PostNords mål løbende at forbedre virksomheden på grundlag af de oplysninger, der indsamles. Via en struktureret arbejdsmetode kan vi minimere antallet af hændelser og konsekvenserne af de hændelser, der trods alt indtræffer. Chefer og ledere skal sikre, at alle medarbejdere får en grundlæggende sikkerhedsuddannelse og information om relevante regler på sikkerhedsområdet som en del af deres introduktion.

## Pålidelig og sikker informationshåndtering

Informationsaktiver skal håndteres på en sikker måde. Med sikker menes, at information er pålidelig og relevant samt gøres tilgængelig for den rette person på det rette tidspunkt.

Alle medarbejdere skal være opmærksomme på,

hvordan de håndterer information for at overholde kravene til informationssikkerhed, der følger af vores interne regler.

## Trafiksikkerhed<sup>4</sup>

Trafiksikkerhed er vigtig for PostNord, vores kunder og resten af samfundet. PostNord skal have et systematisk trafiksikkerhedsarbejde, som løbende evalueres og forbedres. Alle, der i tjenesten kører nogen form for køretøj, skal overholde de gældende færdselsregler og PostNords lokale, interne regler. Medarbejderne skal køre hensynsfuldt, så hverken medarbejderen selv eller andre udsættes for unødvendige farer eller risici. Kørslen skal bidrage til, at PostNords og de forskellige nationale mål for nedbringelse af antallet af ulykker, miljøpåvirkning og sundhed nås. Det indebærer bl.a., at alle medarbejdere skal bruge sikkerhedssele, holde afstand til forankørende, respektere og overholde fartgrænserne, planlægge kørslen efter føret og trafiksituationen samt påtage sig ansvaret for, at køretøjet er i trafiksikker stand. Medarbejderen må ikke være påvirket af alkohol, stoffer, lægemidler eller være træt under kørslen. Mobiltelefon må kun benyttes håndfrit. Hvis medarbejderen fører tunge køretøjer, skal gældende køre- og hviletidsbestemmelser altid overholdes, og alle har ansvaret for at sikre lasten i overensstemmelse med gældende instrukser.

Chefer og ledere skal sikre, at der diskuteres trafiksikkerhed med de berørte medarbejdere i forbindelse med udviklingssamtalerne.



FOTO: POSTNORD

PostNords informationssikkerhedspolitik indeholder mere detaljerede oplysninger.

<sup>4</sup> Udgør PostNords trafiksikkerhedspolitik.

# Arbejdsforhold

## Grundlæggende menneskerettigheder

PostNord støtter og respekterer internationalt anerkendte menneskerettigheder og deltager ikke i krænkelse af menneskerettighederne. Vi accepterer ikke børnearbejde eller nogen form for tvangs- eller strafarbejde.

Alle vores medarbejdere har ret til at være medlem af foreninger og organisationer samt ret til at organisere sig i faglige organisationer. Vi respekterer retten til kollektive forhandlinger samt retten til at indgå kollektive overenskomster. Kravene i ILO's kernekonventioner<sup>5</sup> skal overholdes, hvis de er mere vidtgående end national lovgivning.

Hvis vi inden for rammerne af PostNords virksomhed får kendskab til, at menneskerettighederne er blevet krænket, skal vi altid hurtigt håndtere det konkrete problem bedst muligt. For at undgå tilsvarende krænkelser i fremtiden skal vi også analysere, hvordan det kunne ske, og efter behov revidere vores processer.

## Sundhed og arbejdsmiljø<sup>6</sup>

PostNord skal tilbyde et sikkert og godt arbejdsmiljø som en naturlig del af det daglige arbejde. Vi skal have et helhedssyn på sundhed, som omfatter fysisk, psykisk og social trivsel, og vores arbejde skal tage udgangspunkt i et sundhedsfremmende perspektiv. PostNord skal udføre et systematisk og transparent arbejdsmiljøarbejde. PostNord arbejder med kortlægning og risikoanalyser for at håndtere og forebygge arbejdsmiljørisici samt forhindre

arbejdsskader og sygdom. Vi sørger for tidlig og aktiv indsats, hvis der opstår skader og sygdom, og vi skal leve op til eller overgå kravene i den gældende lovgivning. Vi skal opstille konkrete mål, som løbende evalueres, og hvis der er behov for det, skal vores indsats forbedres. Arbejdet med sundhed og sikkert arbejdsmiljø indgår i vores udviklingsprojekter og i forbindelse med ændringer af arbejdets organisering.

PostNord har det overordnede ansvar for sundheds- og arbejdsmiljøarbejdet, men alle medarbejdere skal bidrage til dette arbejde. Alle medarbejdere, såvel som partnere og entreprenører, der arbejder på PostNords arbejdspladser, har f.eks. ansvaret for, at deres eget arbejde udføres på den anviste måde, og at eventuelt nødvendigt sikkerhedsudstyr bruges. Chefer og ledere skal gøre medarbejderne og partnere, som arbejder på PostNords arbejdspladser, opmærksomme på arbejdsmiljørisici, og de skal sikre, at medarbejderne har de rigtige kompetencer, så risici kan minimeres.

Ingen medarbejdere eller partnere må udføre arbejde eller opholde sig på PostNords arbejdspladser under påvirkning af alkohol eller stoffer. PostNord er forpligtet til at støtte medarbejdere med misbrugsproblemer. Samtidig har medarbejdere med alkohol- eller stofrelaterede problemer selv et ansvar for at søge hjælp privat eller via HR-funktionen.

## Mangfoldighed og ligestilling

PostNords arbejde for ligestilling og mangfoldighed tager udgangspunkt i det synspunkt, at menneskers



**PostNord har det overordnede ansvar for sundheds- og arbejdsmiljøarbejdet, men alle medarbejdere skal bidrage til dette arbejde.**

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

<sup>6</sup> Udgør PostNords sundheds- og arbejdsmiljøpolitik



forskelligheder bidrager til en attraktiv og dynamisk arbejdsplads. Der skal udføres et aktivt mangfoldigheds- og ligestillingsarbejde på alle niveauer. Alle medarbejdere har ret til at blive respekteret. Ingen medarbejdere må krænkes, diskrimineres eller chikaneres på nogen måde, af nogen grund eller i nogen sammenhæng.

Medarbejderne i PostNord skal behandle alle mennesker med respekt og være gode repræsentanter for virksomheden. En medarbejder, som opdager, at en anden medarbejder krænker, chikanerer eller diskriminerer en kollega eller ekstern relation, har derfor pligt til at handle. Hvis det ligger inden for medarbejderens beføjelser, skal den pågældende selv håndtere problemerne og i modsat fald underrette de ansvarlige personer eller funktioner om uregelmæssighederne. Chefer og ledere skal være forbilleder og arbejde aktivt med

mangfoldighed og ligestilling. Det betyder bl.a., at de skal forebygge og håndtere krænkelser, chikane og anden negativ adfærd.

### Gode udviklingsmuligheder

Det er et vigtig succesparameter for koncernen, at PostNords medarbejdere er engagerede og har de rigtige kompetencer i forhold til deres arbejdsopgaver. PostNord skal være en attraktiv og udviklende arbejdsplads. Medarbejdernes løbende udvikling skal opmuntres og støttes for at sikre den enkeltes og PostNords fremtidige konkurrenceevne og markedsværdi. Alle medarbejdere har selv et ansvar for deres faglige udvikling. Chefer, ledere og medarbejdere har et gensidigt ansvar for at sikre, at alle har de informationer, den viden og de evner, der kræves for at kunne udføre deres arbejdsopgaver.



**Alle medarbejdere har selv et ansvar for deres faglige udvikling.**

# Forretningspartnere og socialt engagement

## Bæredygtighed i leverandørkæden

Vi skal stille krav, ikke kun til os selv, men også til vores forretningspartnere, dvs. eksterne partnere, som vi køber varer eller tjenester fra eller tilbyder varer eller tjenester, for at PostNord skal kunne bidrage til en bæredygtig udvikling og optræde som en ansvarlig koncern.

Når vi vælger vores forretningspartnere, er det derfor ikke nok at se på, hvilke priser og hvilken kvalitet de kan tilbyde. Inden PostNord indgår aftaler med dem, skal vi også kommunikere Kodeks og sikre os, at de generelt bakker op om og overholder de samme relevante principper for ansvarlig virksomhed. Det skal undersøges, om disse forudsætninger er opfyldt, inden der indgås aftaler.

Vi skal både følge op på selve leverancen fra vores forretningspartner og - når der er særlig grund til det - forretningspartnerens bæredygtighedsarbejde. Vores forretningspartnere har ansvaret for situationen hos deres underleverandører. Hvis der identificeres problemer i leverandørkæden, skal vi have mulighed for at kræve forbedringstiltag. Hvis identificerede, alvorlige problemer ikke løses inden for rimelig tid, skal forretningsforbindelsen kunne afsluttes.

PostNords ekspeditionssteder er meget vigtige som bindeled og kontakthaver i forhold til vores kunder. Ekspeditionsstederne opfattes som vores forlængede arm. Derfor er det særlig vigtigt, at vi informerer og uddanner dem, så de kan leve op

til de krav om kundeservice, tilgængelighed og ansvarlighed, som beskrives i Kodeks.

## Koordinerede indkøb

Kravene i Kodeks skal i alt væsentligt accepteres af alle vores forretningspartnere. Hvad der er væsentligt, afgøres af PostNord og konkretiseres i særskilte regler. Kravniveauet skal fastsættes under hensyntagen dels til særlige brancherisici eller geografisk risiko, dels til, om forretningspartneren repræsenterer PostNord eller har ansatte, som opholder sig i vores arbejdsmiljø, f.eks. på vores ekspeditionssteder og vikarpersonale. Kravene til PostNords forretningspartnere skal koordineres via PostNords centrale indkøbsfunktion.

Udgangspunktet er, at PostNords indkøb skal koordineres for hele PostNord. Ved at koordinere indkøb, hvor det er hensigtsmæssigt, kan vi udnytte PostNords samlede indkøbsstyrke og sikre synergi-effekter.

## Socialt engagement og sponsering

PostNord deltager i forskelligt samarbejde og er med i brancheorganisationer, fordi vi ser det som en mulighed for at udvikle vores branche, være en god og ansvarlig samfundsaktør og fremme tilliden til vores virksomhed. PostNord koncentrerer socialt engagement og sponseringssamarbejde til et begrænset antal større projekter, som udvælges centralt. Alt vores sponsorsamarbejde skal gavne både samarbejdsorganisationen og PostNord.



**PostNords ekspeditionssteder er meget vigtige som bindeled og kontakthaver i forhold til vores kunder.**

---

PostNords indkøbspolitik indeholder mere detaljerede oplysninger.



FOTO: JUNE WITZOE

## Miljø<sup>7</sup>

### Systematisk og transparent miljøarbejde

PostNord arbejder målbevidst på at reducere virksomhedens miljøpåvirkning. Som en af Nordens største kommunikations- og logistikvirksomheder har vi mange transportere. Vores virksomhed kræver også store lokaler og maskiner, som igen kræver energi i form af el og varme.

Ansvar for miljøet skal være integreret i vores kernevirksomhed, og vi skal tilbyde miljørigtige logistik- og kommunikationsløsninger for at reducere vores egen og vores kunders miljøpåvirkning. Hvor det er hensigtsmæssigt, skal vi samarbejde med eksterne partnere for at bidrage til en miljø-mæssigt bæredygtig teknologisk udvikling. Vi skal

føre en dialog med vores interessenter om miljø og være en respekteret samarbejdspartner på miljøområdet.

PostNord skal have et systematisk og transparent miljøarbejde, som løbende evalueres og forbedres ud fra et helhedsperspektiv. Energi og andre naturlige ressourcer skal bruges på en effektiv måde. I tilfælde hvor der er grund til det, stiller vi miljøkrav ud fra et livscyklusperspektiv til de produkter og tjenester, vi køber. PostNord rapporterer sin miljøpåvirkning og de indsatser, koncernen gør på miljøområdet.

I vores miljøarbejde er alle medarbejders bidrag og indsats vigtig for at nå vores overordnede mål. Alle chefer og ledere skal sørge for, at de selv og deres medarbejdere får relevant miljøuddannelse.

---

Oplysninger om aktuelle certificeringer findes på PostNords hjemmeside.

<sup>7</sup> Udgør PostNords miljøpolitik

# Forretningsetik

PostNords aktiver skal anvendes til de aktiviteter, de er beregnet til, og må ikke anvendes af medarbejdere til at skaffe sig nogen form for personlig vinding. Det er en af grundene til, at f.eks. de interne regler om rejser i tjenesten altid skal følges.

PostNord indtager en neutral position i forhold til spørgsmål om politiske og religiøse organisationer.

## Utilbørlig påvirkning

PostNord har nultolerance over for bestikkelse og andre former for korrupsion som f.eks. hvidvask af penge. Alle former for markedsaktiviteter/repræsentation skal være i overensstemmelse med interne regler og den forretningspraksis og den lovgivning, der gælder på de markeder, vi opererer på.

PostNord accepterer ikke nogen form for forsøg på utilbørlig påvirkning fra eksisterende og potentielle forretningspartnere, kunder og andre interessenter. Der må hverken ske utilbørlig påvirkning af PostNords medarbejdere eller af partnere, som repræsenterer PostNord. Ingen medarbejdere eller partnere må modtage, acceptere et løfte om eller forlange nogen form for fordel, der kan opfattes som ulovlig korrupsion. Medarbejdere og partnere, som repræsenterer PostNord, må på tilsvarende vis ikke gøre sig skyldige i handlinger, som er - eller kan opfattes som - forsøg på utilbørligt at påvirke andres beslutninger.

En fordel er utilbørlig, hvis den er eller kan opfattes som en opmuntring til modtageren om at udføre sit arbejde på en måde, som er illoyal over for dennes

arbejdsgiver eller kunde. Fordele behøver ikke have økonomisk værdi, men har det ofte. Gaver i form af kontanter og ferierejser er eksempler på fordele, som er utilbørlige.

Inden man tager imod en gave, som har mere end symbolsk værdi, skal sagen altid forelægges den nærmeste chef eller leder. Alle medarbejdere skal være bevidste om risikoen for, at grænsen for, hvad der kan accepteres, let kan overskrides. Ved den mindste tvivl om, hvorvidt en gave eller anden form for fordel er utilbørlig, er det altid bedst ikke at tage imod den.

## Interessekonflikter

PostNords beslutninger må ikke påvirkes af personlige interesser som f.eks. egne økonomiske interesser, familieforhold, venskaber eller andre hensyn, som ikke er relevante for virksomheden. Hvis der er risiko for en interessekonflikt, skal den nærmeste chef eller leder altid underrettes, og der skal træffes rimelige forholdsregler for at undgå problemer.

## Konkurrence

En effektiv konkurrence på lige vilkår er et vigtigt led i en velfungerende økonomi. Den bidrager til udviklingen af erhvervslivets aktører, og det er til gavn for kunderne og det øvrige samfund. Det betyder, at vi ikke vil gennemføre aktiviteter, som utilbørligt begrænser effektiv konkurrence. Derfor er det vigtigt, at de særlige compliance-programmer, PostNord har på dette område, altid overholdes omhyggeligt.



**Gaver i form af kontanter og ferierejser er eksempler på fordele, som er utilbørlige.**

# Kommunikation

## Rette information på rette tidspunkt

Kommunikation og informationslogistik er hjørnesten i PostNords virksomhed. Den rette information skal gives til den rette person, på den rette måde, på det rette sted og til den rette pris. For at kunne være på forkant skal vi også lytte til vores kunder. Derfor arbejder vi bl.a. med målinger, som resulterer i et kundeværdiindeks. Vi skal bl.a. gennem dialog udvikle og fastholde gode relationer også til alle andre interessenter. Kommunikation med vores interessenter skal være præget af respekt og lydhørhed. Den skal være åben, korrekt, tydelig og relevant. Vores markedskommunikation skal være kundeorienteret, støtte vores forretninger og skabe et retvisende og positivt billede af koncernen.

Alle medarbejdere skal være bevidste om, at det, de siger og skriver, kan opfattes som et officielt budskab og påvirke tilliden til PostNord. Det besluttet centralt, hvem der må udtale sig officielt på PostNords vegne. Det er kun PostNords officielle kanaler, der må bruge PostNords logoer og ophavsretligt beskyttede billeder og tekster. Der er interne regler for vores omgang med medierne. Den kommunikationsstrategi, der gælder for medie- og markedskommunikation, skal anvendes ved kommunikation i de sociale medier og i egne og andres digitale kanaler.

## Transparent rapportering

PostNord skal overholde alle relevante regler for

regnskabsaflæggelse og rapportering. International Financial Reporting Standards (ifrs.com) skal f.eks. overholdes, og bæredygtighedsrapporten skal være i overensstemmelse med Global Reporting Initiatives' retningslinjer (globalreporting.org). PostNord AB's års- og bæredygtighedsrapport samt delårsrapporter er udgangspunktet for den eksterne kommunikation om PostNords udvikling.

## Informationspligt og insiderviden

PostNord har udstedt obligationer og skal derfor opfylde særlige krav om informationsgivning og håndtering af insiderviden. Det sker bl.a. via logbøger. Med insiderviden menes viden om en omstændighed, som endnu ikke er offentliggjort eller ikke er almindelig kendt. Denne omstændighed skal desuden være af en sådan betydning, at den kan påvirke obligationernes kurs væsentligt. Insiderviden skal offentliggøres så hurtigt som muligt. Offentliggørelse sker via pressemeddelelser og på PostNords hjemmeside af særligt udpegede repræsentanter.

En person, som har insiderviden, må ikke købe eller sælge PostNords børsnoterede obligationer eller videregive sin viden. Tavshedspligten gælder ikke, hvis videregivelsen er et naturligt led i udførelsen af arbejdsopgaverne.

Bestyrelsesmedlemmer, den administrerende direktør/koncernchefen og alle medarbejdere er individuelt ansvarlige for at holde sig ajourført om og forstå den gældende insiderlovgivning.



**Den rette information skal gives til den rette person, på den rette måde, på det rette sted og til den rette pris.**

---

PostNords informations- og insiderpolitik indeholder mere detaljerede oplysninger.



FOTO: OSKAR OMNE

# Ansvar, implementering og overholdelse af Kodeks

Koncernchefen har det endelige ansvar for, at Kodeks implementeres og overholdes af alle medarbejdere i hele PostNords organisation, og at relevante dele indarbejdes i aftaler med PostNords forretningspartnere, når det er nødvendigt. Koncernchefen har også ansvaret for, at det løbende evalueres og revideres efter behov. Group Executive Team (koncernledelsen) og alle chefer og ledere skal være positive forbilleder. Det daglige arbejde med at ansueliggøre og følge op på overholdelse af Kodeks er alle chefer og lederes ansvar.

Medarbejdernes engagement og målrettede arbejde i overensstemmelse med PostNords vision og dette Kodeks er en forudsætning for PostNords udvikling nu og i fremtiden. Det er derfor af største betydning, at alle medarbejdere kender, forstår og overholder Kodeks. Udgangspunktet for indholdet i Kodeks er tillid til alle medarbejders gode dømmekraft og sunde fornuft.

Chefer og ledere skal give deres medarbejdere de rigtige forudsætninger for at opfylde kravene i Kodeks. Derfor er det særlig vigtigt, at alle chefer og ledere forstår, hvad Kodeks betyder for deres eget ansvarsområde og for PostNord som helhed.

De planer, chefer og ledere lægger for virksomheden, skal tage højde for Kodeks. Kodeks skal også tages op i den årlige udviklingssamtale. Alle chefer og ledere skal gøre opmærksom på Kodeks i forbindelse med introduktion af nyansatte og regelmæssigt tale med medarbejderne om, hvad Kodeks betyder for det daglige arbejde.

PostNord skal være en pålidelig virksomhed med en åben virksomhedskultur, hvor alle kan udtrykke sig frit. Medarbejderne kan altid drøfte spørgsmål om Kodeks med deres nærmeste chef eller leder.



**Spørgsmål om Kodeks kan også besvares af PostNords koncernfunktioner for Bæredygtighed, HR og Jura.**

# Rapportering af hændelser - ”Whistleblowing”

PostNord har en særlig indberetningsordning, en såkaldt whistleblowerordning. Den giver mulighed for at indberette mistanke om ulovligheder eller andre alvorlige overtrædelser af Kodeksen, som er begået, direkte godkendt eller bevidst ignoreret af en person i en ledende stilling eller en anden nøgleperson i PostNord.

Jo tidligere et problem opdages, jo bedre. Skaden kan i bedste fald begrænses, og det gavner både PostNord og alle PostNords interessenter. Det er muligt at bruge ordningen anonymt for at undgå, at medarbejdere eller andre interessenter af frygt for at blive opfattet som illoyale eller for at blive udsat for repressalier afstår fra at indberette mistanke om overtrædelser.

Whistleblowerordningen er tilgængelig via en særskilt internetportal, som kan nås både via PostNords eksterne hjemmesider og via intranettet. Indberettede forhold undersøges med bistand fra et eksternt advokatkontor. Hele sagsbehandlingen sker i fuld fortrolighed for at sikre indberetterens integritet.

Overtrædelser eller problemer, som ikke kan indberettes via whistleblowerordningen, indberettes afhængig af problemets art til nærmeste chef, koncernfunktionen Jura, Sikkerhedsfunktionen, IT, Intern Revision eller den lokale HR-funktion.



FOTO: COLOURBOX

# Tjekliste

Overvej altid følgende, inden du som medarbejder tager beslutninger:

- ✓ Hvilke konsekvenser kan min handling/manglende handling få?
- ✓ Styrker min handling/manglende handling tilliden til PostNord?
- ✓ Er min handling/manglende handling lovlig?
- ✓ Er min handling/manglende handling forenelig med ånden i Kodeks?
- ✓ Kan min handling/manglende handling være påvirket af mine personlige interesser eller andre interessekonflikter?
- ✓ Tåler min handling/manglende handling at blive udstillet offentligt?
- ✓ Bidrager min handling/manglende handling til PostNords omdømme som en koncern, der vil opretholde en høj forretningsetik?



**Hvis du føler dig usikker på, hvordan du skal håndtere en konkret situation, er det en god idé at spørge din nærmeste chef til råds.**