

PostNordin

”Code of Conduct”



Kuva: GAB PHOTOGRAPHY

PostNordin omistavat Tanskan ja Ruotsin valtiot. Konsernin toimintaa säätelevät voimassaolevat lait, lupaehdot, valtioiden omistajapolitiikka ja tavoitteet, joista päätetään emokonserni PostNord AB:n varsinaisessa yhtiökokouksessa. Konsernilla on toimintaa kaikissa neljässä Pohjoismaassa, ja se on yksi Pohjoismaiden suurimmista viestintä- ja logistiikkapalveluita tarjoavista yrityksistä. Asiakkaitamme ovat sekä suur- että pienyritykset, organisaatiot, hallintoelimet ja viranomaiset sekä yksityishenkilöt.

Yritykselle tärkeitä sidosryhmiä omistajien ja asiakkaiden lisäksi ovat työntekijät, liikekumppanit¹ ja paikallisen yhteiskunnan sekä eri sidosorganisaatioiden edustajat. ”Työntekijöillä” tarkoitetaan näissä toimintaperiaateissa (code of conduct) henkilöstöä, joka on töissä jossakin PostNordiin kuuluvassa yrityksessä (työsuhteen muodosta riippumatta). Jotta voimme luoda lisäarvoa omistajillemme, meidän

on toimittava vastuullisesti. Näissä toimintaperiaateissa esitetään kestävästä yritystoiminnan tärkeimmät vaatimukset, joita meidän on konsernina noudatettava meille tärkeimmillä toiminta-alueilla. Perustana on Brundtlandin komission² alkuperäinen kestävä kehityksen määritelmä vuodelta 1987. Toimintaperiaatteet täydentävät voimassaolevia lakeja ja ulkoisia säännöksiä. Ne ovat myös konsernin kaikkien tärkeiden sääntöjen perusta. Toimintaperiaatteet sisältävät myös esimerkiksi yhtiön laatuohjeet, terveys- ja työympäristöohjeet, liikenneturvallisuusohjeet, ympäristöohjeet sekä korruptionvastaiset ohjeet. Toimintaperiaatteet koskevat kaikkia työntekijöitä kaikissa maissa, joissa PostNordilla on yrityksiä. Toimintaperiaatteiden ydinkohdat liitetään myös kaikkiin liikekumppaneiden kanssa solmittaviin sopimuksiin. Näissä toimintaperiaateissa ”PostNord” viittaa kaikkiin PostNordin yrityksiin ja tytäryrityksiin.

¹ Kun toimintaperiaateissa esitetään ”liikekumppaneihin” liittyviä periaatteita tai sääntöjä, liikekumppaneina pidetään kaikki tahoja, joilta PostNord ostaa tai joiden kanssa se vaihtaa tavaroita tai palveluita, eli PostNord-konserniin kuulumattomia kumppaneita, kuten tavarantoimittajia, agentteja, asiamiehiä tai yhteistyökumppaneita. PostNordin arvot tarkoittavat kuitenkin myös sitä, että toimimme itse ammattimaisen liikekumppanin tavoin suhteessa asiakkaisiimme.

² Yhdistyneiden kansakuntien toimeksiannosta laadittiin vuonna 1987 raportti ”Yhteinen tulevaisuutemme”. Selvitystä johti Norjan entinen ulkoministeri Gro Harlem Brundtland, ja siksi selvitystyöryhmä kutsutaan yleisesti Brundtlandin komissioksi. Komission määritelmä kestävästä kehityksestä on: ”Kestävä kehitys on kehitystä, joka tyydyttää nykyhetken tarpeet viemättä tulevilta sukupolvilta mahdollisuutta tyydyttää omat tarpeensa.”

Hyvät PostNordin työntekijät

Työskentelemme joka päivä PostNordin menestyksen hyväksi. Pyrimme luomaan omistajillemme ja asiakkaillemme arvoa ja varmistamaan hyvän ja kilpailukykyisen, koko yhteiskunnan kattavan postipalvelun niin Ruotsiin kuin Tanskaakin. Jotta saavuttaisimme tavoitteemme, meillä on oltava asiakkaidemme ja muiden sidosryhmiemme luottamus. Meidän on ansaittava heidän luottamuksensa - joka päivä!

Onnistumisen perusedellytys on, että vastaamme asiakkaidemme odotuksiin olemalla luotettava kumppani. Yritysassiakkaidemme kanssa toimimme liikekumppanin tavoin ja vahvistamme palveluillamme heidän kilpailukykyään. Yksitysassiakkaillemme tarjoamme sujuvampaa arkea.

Hyvä ja luotettava liikekumppani hoitaa tehtävänsä, vastaa asiakkaansa odotuksiin ja kantaa vastuuta omasta liiketoiminnastaan ja ympäristöstään. Tästä syystä pidämmekin olennaisena hyvin toimivaa yritysjohtoa ja suunnitelmallista ja yrityslähtöistä työtä kestäväen kehityksen eteen. Olemme vakuuttuneita siitä, että korkea yritysetiikka, sosiaalinen vastuunkanto ja tavoitteellinen ympäristötyö ovat PostNordin liiketoiminnan kestäväen menestyksen edellytys. Meille on itsestään selvää, että noudatamme kaikkia konserniamme koskevia lakeja. Lakien lisäksi noudatamme myös harjoittamaamme toimintaa koskevia ulkoisia periaatteita ja suuntaviivoja.

Näissä konsernin johdon määrittelemissä toimintaperiaateissa selvennetään, miten noudatamme ja toteutamme käytännössä kannaltamme oleellisia lakivelvoitteita sekä toimintamme johtavia periaatteita ja toimintaohjeita. Toimintaperiaateissa selvennetään, mitä yritykseltämme voidaan odottaa ja millaista käyttäytymistä PostNordin koko henkilöstöltä odotetaan. Vaadimme myös, että liikekumppanimme sekä tavarantoimittajamme, asiamiehemme ja muut ulkopuoliset kumppanimme noudattavat näitä toimintaperiaatteita kaikilta oleellisilta osiltaan

sopimuksemme mukaan. Tarvittaessa toimintaperiaatteita voidaan täydentää yksityiskohtaisemalla sisäisellä säännöstöllä eli toimintaohjeilla, muulla ohjeistuksella ja suuntaviivoilla.

PostNordin työntekijöinä olemme yhdessä ja erikseen vastuussa näiden toimintaperiaatteiden noudattamisesta ja siitä, että niistä tulee yrityskulttuurimme perustava osa. Vain yhdessä meistä tulee vahva joukkue, joka erottuu muista ja pystyy luomaan sellaisen PostNordin, josta me itse sekä omistajamme olemme ylpeitä.

Omaksukaamme siis rehellisyytemme ja moraalimme lisäksi nämä toimintaperiaatteet osaksi päivittäistä työtämme ja ohjenuoraksi, jonka avulla saavutamme ympäristömme luottamuksen.

Huhtikuussa 2016

**Håkan Ericsson
Toimitus- ja
konsernijohtaja**



KUVA: HENRY LUNDHOLM

PostNord noudattaa lainsäädännön lisäksi Ruotsin valtion omistajapolitiikkaa, valtio-omisteisten yritysten toiminnan suuntaviivoja sekä Ruotsin yritysjohton toimintaperiaatteita. Vuonna 2010 PostNord allekirjoitti Yhdistyneiden kansakuntien maailmanlaajuisen sopimuksen. Se tarkoittaa, että sitoudumme noudattamaan vastuullisen yritystoiminnan kymmenen periaatteen mukaisesti. Niihin sisältyvät muun muassa ihmisoikeudet, työehdot, ympäristö ja korruption vastustaminen (unglobalcompact.org). Periaatteet perustuvat Yhdistyneiden kansakuntien Ihmisoikeuksien yleismaailmalliseen julistukseen (un.org), Kansainvälisen työjärjestön julistuksiin työelämän perusperiaatteista ja -oikeuksista (ilo.org), Rion ympäristö- ja kehityssopimukseen (unep.org) ja Yhdistyneiden kansakuntien korruptionvastaiseen yleissopimukseen (unodc.org). PostNord noudattaa lisäksi OECD:n toimintaohjeita monikansallisille yrityksille (oecd.org) sekä Yhdistyneiden kansakuntien ihmisoikeuksia ja liiketoimintaa koskevia periaatteita (ohchr.org). PostNord on lisäksi laskenut liikkeelle obligaatioita, jotka noteerataan Tukholman NASDAQ OMX -yhtiön Tukholman pörssissä, minkä johdosta konserni noudattaa myös sen emittoijille asettamia sääntöjä.

Sisällys

5 Visio ja arvot

Visio
Arvot
Työntekijyyt ja johtajuus

6 Asiakas ja laatu

Turvallisuus ja jatkuvuus
Luotettavaa ja turvallista tietojenkäsittelyä
Liikenneturvallisuus

8 Työolosuhteet

Ihmisoikeudet
Terveys ja työympäristö
Moniarvoisuus ja yhdenvertainen kohtelu
Hyvät kehittymismahdollisuudet

10 Liikekumppanit ja yhteiskunnallinen toiminta

Toimitusketjun kestävyys
Keskitetyt hankinnat
Yhteiskunnallinen toiminta ja sponsorointi

11 Ympäristö

Järjestelmällistä ja avointa ympäristötyötä

12 Yritysetiikka

Manipulointi
Eturistiriidat
Kilpailu

13 Viestintä

Oikeaa tietoa oikealla hetkellä
Avoin kirjanpito
Ilmoitusvelvollisuus ja sisäpiiritieto

14 Toimintaperiaatteiden mukaiset vastuut, niiden toteuttaminen ja noudattaminen

15 Ilmiantaminen - ”Whistleblowing”

16 Tarkistuslista

Tämä toimintaperiaatteiden suomenos on tehty huolella.
Ristiriitatilanteessa toimintaperiaatteiden ruotsinkielinen versio on ratkaiseva.

VERSIO 2.0

Visio ja arvot

Visio

PostNord tarjoaa maailmanluokan viestintä- ja logistiikkaratkaisuja tyytyväisille asiakkaille.

■ PostNord kehittää omistajuuden, kumppanuuden ja yhteistyön avulla vahvoja ja kannattavia kansainvälisiä logistiikka- ja informaatiologiikkapalveluja

■ PostNord on kiinnostava ja kehittyvä työyhteisö, jossa on työhönsä sitoutunut ja motivoitunut henkilöstö

■ PostNord on asiakkailleen ympäristöystävällinen valinta

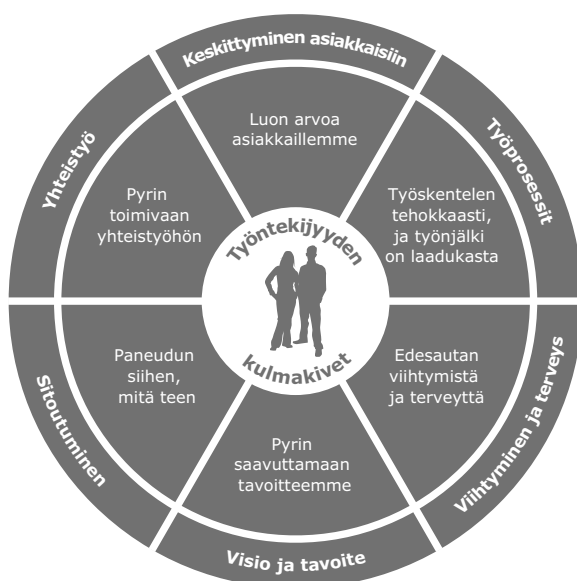
Arvot

Meidät tunnistaa yksilöinä ja yrityksenä siitä, miten toimimme. PostNordin ydinarvot – luotettavuus, tavoitettavuus, kumppanuus ja kestävyys – ovat konsernin kaiken toiminnan perusta, ja haluamme,

että meidät liitetään niihin aina. Arvot selventävät niin asiakkaille kuin työntekijöille, mitä PostNord haluaa edustaa, ja antaa työntekijöille ohjenuoran, jota on pyrittävä noudattamaan.

Työntekijäisyys ja johtajuus

Hyvä työntekijäisyys ja hyvä johtajuus tukevat PostNordin arvoja, auttavat meitä luomaan mielenkiintoisia työpaikkoja ja saavuttamaan toiminnalle asetettuja tavoitteita. PostNordin työntekijyyden kulmakivet kertovat suhtautumisestamme ja toimintatavastamme päivittäisissä työhaasteissa. Meidän on kaikkien oltava hyviä lähettäjiä. Johtajien odotetaan toimivan johtajuuden vaatimusten mukaan. Johtajilla on erityinen vastuu toimia aina hyvinä esikuvina ja ottaa huomioon toimintaperiaatteet yritystoiminnan suunnittelussa ja toteuttamisessa.





KUVA: POSTNORD

Asiakas ja laatu³

PostNordia on johdettava hyvin, jotta se onnistuisi toteuttamaan visionsa toimittaa maailmanluokan palveluita tyytyväisille asiakkailleen vastuullisella tavalla. Hyvän johtamiseen kuuluvat muun muassa selkeä omistus pohja, hyvin valittu ja tehtävänsä paneutunut johto sekä tehokkaat prosessit ja riskienhallinta. Noudatamme aina toimintaamme sääteleviä lakeja, jotka koskevat esimerkiksi korruptionvastaista toimintaa, ympäristöä, yksityisydensuojaa, hankintoja, kilpailua, markkinointia ja toimialaamme.

PostNord tekee järjestelmällistä laatutyötä, jota arvioidaan jatkuvasti. Laatutyö koskee yrityksen kaikkea toimintaa. Jotta saavuttaisimme tavoitteemme, meidän on työskenneltävä yhtenäisesti. Prosessimme on dokumentoitu yrityksemme johtamisjärjestelmään. Prosesseja ja ohjausasiakirjoja noudatetaan ja kehitetään jatkuvasti. Punainen lankamme on pyrkiä jatkuviin parannuksiin.

Haluamme, että on helppoa olla PostNordin asiakas ja että asiakkaat voivat luottaa meihin. Asiakassuhteiden on perustuttava ammattimaiseen toimintaan.

Asiakassopimukset dokumentoidaan muiden sopimusten tavoin ja sisäistä päätöksentekojärjestystä noudatetaan. Tavoitteellinen toimintatapamme merkitsee sitä, että palvelumme ja tuotteemme perustuvat asiakkaan viestintä- ja logistiikkaratkaisujen tarpeisiin. Sen vuoksi meidän on jatkuvasti pyrittävä keskustelemaan asiakkaiden kanssa heidän tarpeistaan, toiveistaan ja näkökulmistaan. Heidän näkökulmiinsa on suhtauduttava mahdollisuutena parantaa palveluamme, ja asiakkaita on kohdeltava ripeästi, ystävällisesti ja ammattimaisesti. Asiakastytyytyväisyyttä mitataan jatkuvasti.

Kaikkien työntekijöiden on asemassaan pyrittävä vaikuttamaan siihen, että PostNord onnistuu toteuttamaan visionsa ja täyttämään asiakkailleen antamansa lupaukset. Meitä koskevia lakeja, solmittuja sopimuksia, sisäisiä sääntöjä ja prosesseja noudatetaan. Työntekijöiden on pyrittävä työssään jatkuviin parannuksiin. Johtajien on tarjottava siihen edellytykset. Varmistaaksemme, että elämme oppiemme mukaan, meillä on oltava hyvä sisäinen valvonta. Se perustuu riskien ja mahdollisuuksien analysointiin.

PostNord-konsernin kotisivulla on tiedot tämänhetkisistä sertifikaateista.

³ Tarkoittaa PostNordin laatuohjeita.

Turvallisuus ja jatkuvuus

PostNordin on oltava asiakkaalle itsestään selvä valinta, kun hän haluaa turvallisen ja luotettavan viestintä- ja logistiikkaratkaisujen tarjoajan. Sekä asiakkaan että konsernin toiminnan on oltava turvattua, emme halua aiheuttaa kenelläkään tarpeetonta vaaraa. PostNordilla on kaiken toimintansa ja kaikkien työntekijöittensä turvallisuuteen liittyviä sääntöjä ja vaatimuksia. Kattava turvallisuustietoisuus ja hyvä jatkuvuuden hallinta kuuluvat PostNordin toiminnan arviointiin.

Kaikkien työntekijöiden on ilmoitettava tapauksista tai muista tekijöistä, jotka voivat vaikuttaa turvallisuuteen ja toimintavarmuuteen. PostNordin tavoite on keräämänsä tiedon perusteella kehittää liiketoimintaansa koko ajan paremmaksi. Strukturoitu työtapa auttaa meitä välttämään onnettomuuksia ja niiden seurauksia, jos niitä kaikesta huolimasta pääsee tapahtumaan. Johtajien on varmistettava, että työntekijät saavat perinpohjaisen turvallisuuskoulutuksen ja tiedot oleellisista turvallisuuteen liittyvistä säännöistä osana perehdytystään.

Luotettavaa ja turvallista tietojenkäsittelyä

Tietoja on käsiteltävä turvallisesti. Turvallisuuden takaamiseksi on varmistettava, että tiedot ovat luotettavia ja tärkeitä ja ne on toimitettava oikealle ihmiselle oikeaan aikaan. Kaikkien työntekijöiden on kiinnitettävä huomiota tietojen käsittelyyn, jotta he noudattavat sisäisten sääntöjemme tietoturvallisuuden liittyviä vaatimuksia.

Liikenneturvallisuus⁴

Liikenneturvallisuus on tärkeä asia PostNordille, asiakkaillemme ja koko muulle yhteiskunnalle. PostNord tekee järjestelmällistä liikenneturvallisuustyötä, jota arvioidaan ja kehitetään jatkuvasti. Kaikkien, jotka ajavat työssään ajoneuvoa, on noudatettava voimassa olevaa liikennelakia ja PostNordin paikallisia sisäisiä sääntöjä. Työntekijän on ajettava harkiten niin, että hän ei aiheuta itselleen eikä muille turhaa vaaraa. Ajamisen on tapahduttava niin, että PostNordin ja kulloisenkin maan onnettomuuksien sekä ympäristövaikutusten vähentämiseen ja terveyteen liittyvät tavoitteet täyttyvät.

Tämä tarkoittaa muun muassa sitä, että kaikkien työntekijöiden on käytettävä turvavyötä, pidettävä riittävä turvaväli edellä ajaviin ajoneuvoihin, noudatettava nopeusrajoituksia, suunniteltava ajamistaan keli- ja liikenneolosuhteet huomioiden sekä huolehdittava, että ajoneuvo on liikennekelppoinen. Ajettaessa ei saa koskaan olla väsynyt eikä alkoholin, lääkkeiden tai huumausaineiden vaikutuksen alaisena. Matkapuhelinta saa käyttää ainoastaan handsfree-toiminnolla. Jos työntekijä kuljettaa raskasta ajoneuvoa, hänen tulee aina noudattaa ajo- ja lepoajoista annettuja määräyksiä sekä huolehdittava siitä, että kuorma on kiinnitetty voimassa olevien sääntöjen mukaisesti.

Esimiesten on varmistettava, että liikenneturvallisuutta käsitellään kaikkien asianomaisten työntekijöiden kanssa kehityskeskusteluissa.



KUVA: POSTNORD

PostNordin tietoturvallisuusohjeissa on tarkempia tietoja.

⁴ Tarkoittaa PostNordin liikenneturvallisuusohjeita.

Työolosuhteet

Ihmisoikeudet

PostNord tukee ja kunnioittaa kansainvälisesti hyväksytyjä ihmisoikeuksia eikä osallistu ihmisoikeusrikkomuksiin. Emme hyväksy lapsityövoimaa emmekä pakko- tai rangaistustyötä missään muodossa.

Kaikilla työntekijöillämme on oikeus liittyä yhdistyksiin ja järjestöihin ja oikeus ammatilliseen järjestäytymiseen. Kunnioitamme oikeutta yhteisiin neuvotteluihin sekä oikeutta solmia yhteissopimuksia. ILO:n tärkeimpien yleissopimusten⁵ vaatimuksia noudatetaan, jos ne ovat kansallista lainsäädäntöä tiukempia.

Jos PostNordin yrityksissä käy ilmi, että ihmisoikeuksia on loukattu, ryhdymme pikaisesti toimiin konkreettisen ongelman korjaamiseksi parhaalla mahdollisella tavalla. Vastaavan loukkauksen estämiseksi analysoimme, miten tilanne on päässyt syntymään ja tarkistamme tarvittaessa prosessejamme.

Terveys ja työympäristö⁶

PostNordin on tarjottava työntekijöilleen turvallinen ja hyvä työympäristö luonnollisena osana päivittäistä työtä. Suhtaudumme terveyteen kokonaisvaltaisesti fyysisenä, psyykkisenä ja sosiaalisena hyvinvointina. Työmme perustuu terveyttä edistävään näkökulmaan.

PostNordissa työhyvinvoinnista huolehditaan järjestelmällisesti ja avoimesti. PostNordissa käytetään kartoitusta ja riskianalyysejä työympäristön riskien käsittelyyn, ennaltaehkäisemiseen ja työtaturmien ja sairauksien estämiseen. Huolehdimme siitä, että

ryhdymme ajoissa ja aktiivisesti toimenpiteisiin työtaturmien sattuessa ja sairaustapauksissa ja että noudatamme voimassa olevia lakeja tai ylitämme niiden vaatimukset. Asetamme konkreettiset ja jatkuvasti arvioitavat tavoitteet sekä parannamme panostustamme tarvittaessa. Teemme terveyttä ja turvallista työympäristöä edistävää työtä kaikissa kehityshankkeissamme sekä osana organisaation muutostyötä.

PostNord on vastuussa terveyden ja työympäristön hyväksi tehdystä työstä, mutta jokainen työntekijä osallistuu siihen omalta osaltaan. Jokainen työntekijä samoin kuin PostNordin työpaikoilla toimivat alihankkijat ja urakoitsijat vastaavat esimerkiksi siitä, että he tekevät omaa työtään ilmoitetulla tavalla ja käyttävät tarvittavia suojavarusteita. Johtajien on kerrottava työntekijöille ja PostNordin työpaikoilla toimiville alihankkijoille työympäristön riskeistä ja varmistettava, että työntekijöillä on riittävät taidot riskien minimoimiseen.

Yksikään työntekijä tai alihankkija ei saa tehdä työtä eikä oleskella PostNordin työpaikoilla alkoholin tai huumeiden vaikutuksen alaisena. PostNord on velvollinen tukemaan työntekijöitään päihdeongelman hoitamisessa. Työntekijällä, jolla on päihteidenkäyttöön liittyviä ongelmia, on velvollisuus hakea itse apua yksityisesti tai työterveyshuollosta.

Moniarvoisuus ja yhdenvertainen kohtelu

PostNordin yhdenvertaisuuden ja moniarvoisuuden hyväksi tekemä työ perustuu ajatukseen siitä, että



PostNord on vastuussa terveyden ja työympäristön hyväksi tehdystä työstä, mutta jokainen työntekijä osallistuu siihen omalta osaltaan.

⁵ ILO:n yleissopimukset numero 29, 87, 98, 105, 111, 138 ja 182.

⁶ Tarkoittaa PostNordin terveys- ja työympäristöohjeita.

ihmisten erilaisuus lisää työpaikan houkuttelevuutta ja dynaamisuutta. Työtä moniarvoisuuden ja yhdenvertaisuuden hyväksi on tehtävä aktiivisesti kaikilla tasoilla. Jokaisella työntekijällä on oikeus kunnioittavaan kohteluun. Ketään työntekijää ei saa loukata, syrjiä eikä kiusata millään tavalla, mistään syystä tai missään yhteydessä.

PostNordin työntekijöiden tulee kohdella kaikkia ihmisiä kunnioittavasti ja edustaa yritystämme esimerkillisesti. Jos työntekijä saa selville, että toinen työntekijä kiusaa, häiritsee tai syrjii jotakuta työntekijää tai ulkopuolista, hänen vastuullaan on puuttua tilanteeseen. Hänen on omien valtuuksiensa puitteissa korjattava tilanne tai muussa tapauksessa ilmoitettava epäkohdasta vastuulliselle henkilölle tai taholle. Johtajan on toimittava esikuvana ja työskenneltävä aktiivisesti moniarvoisuuden ja yhdenvertaisuuden hyväksi. Se tarkoittaa muun muassa

sitä, että hänen kuuluu ennaltaehkäistä ja puuttua kiusaamiseen, häirintään tai muuhun kielteiseen toimintaan.

Hyvät kehittymismahdollisuudet

Konsernin menestyksen kannalta on hyvin tärkeää, että PostNordin työntekijät ovat työhönsä sitoutuneita ja heillä on työtehtäväänsä vaadittavat taidot. PostNord haluaa olla houkutteleva ja kehittävä työpaikka. Työntekijöitä kannustetaan kehittämään taitojaan jatkuvasti. Sekä yksittäisen työntekijän että PostNordin tulevaa kilpailukykyä ja markkina-arvoa tuetaan. Jokainen työntekijä vastaa omasta ammatillisesta kehitymisestään. Johtajilla ja työntekijöillä on vastavuoroinen vastuu varmistaa, että jokaisella on riittävät tiedot, taidot ja kyvyt omien työtehtäviensä suorittamiseen.



Jokainen työntekijä vastaa omasta ammatillisesta kehitymisestään.

Liikekumppanit ja yhteiskunnallinen toiminta

Toimitusketjun kestävyys

Haluamme edistää kestävästä kehitystä ja toimia vastuullisen konsernin tavoin. Siksi meidän on asetettava tavoitteita paitsi itsellemme myös liikekumppaneillemme eli ulkopuolisille kumppaneille, joilta ostamme tai joille tarjoamme tavaroita tai palveluita.

Kun valitsemme liikekumppaneitamme, emme tyydy selvittämään vain heidän tarjoamia hintoja ja laatua. Ennen kuin PostNord solmii sopimuksia, kerromme toimintaperiaatteistamme ja varmistamme, että tuleva yhteistyökumppani kannattaa ja noudattaa samoja keskeisiä vastuullisen yritystoiminnan periaatteita. Ennen sopimuksen solmimista on varmistettava, että nämä vaatimukset täyttyvät.

Meidän on seurattava liikekumppaniemme toimituksia, mutta tarpeen vaatiessa myös heidän kestävästä kehityksen ohjelmaansa. Liikekumppanimme vastaavat puolestaan siitä, että he valvovat alihankkijoidensa tilannetta. Jos toimitusketjussa havaitaan ongelmia, voimme siten vaatia tilanteen korjaamista. Jos havaittuihin vakaviin ongelmiin ei puututa kohtuullisen ajan kuluessa, liikekumppanuus voidaan lopettaa.

PostNordin asiamiehet ovat meille tärkeä linkki ja kontaktipinta asiakkaisiimme. Noutopisteverkosto on kuin käsivartemme jatke. Siksi on erityisen tärkeää jakaa tietoa ja kouluttaa noutopisteiden asiamiehiä niin, että he voivat noudattaa toimintaperiaatteissamme ilmoitettuja asiakkaan kohtaamiselle, tavoitettavuudelle ja vastuulliselle toiminnalle asettamiemme vaatimuksia.

Keskitetetyt hankinnat

Kaikkien liikekumppaniemme on hyväksyttävä toimintaperiaatteidemme vaatimukset oleellisilta osiltaan. PostNord päättää, mikä on tärkeää ja kertoo sen konkreettisesti erityisissä toimintaohjeissaan. Vaatimustasosta päätetään osittain ottamalla huomioon tietyt alaan ja maantieteelliseen sijaintiin liittyvät riskit, osittain sen perusteella, edustaako liikekumppani PostNordia tai onko sillä työntekijöitä meidän työympäristössämme, esimerkiksi asiamiehinä noutopisteissä ja vuokratyövoimana. PostNordin liikekumppaneille asetetut vaatimukset kootaan PostNordin keskitetyllä hankintaosastolla.

Lähtökohtana on, että PostNordin kaikki koko konsernia koskevat hankinnat tehdään keskitetysti. Keskittämällä hankintamme olemme paremmin selvillä PostNordin koko ostovoimasta ja varmistamme synergiaedut.

Yhteiskunnallinen toiminta ja sponsorointi

PostNord vaikuttaa monenlaisessa yhteistoiminnassa ja toimialan organisaatioissa, koska mielestämme se on yksi tapa kehittää omaa alaamme, olla hyvä ja vastuullinen yhteiskunnallinen toimija ja kehittää yrityksemme uskottavuutta.

PostNord keskittää yhteiskunnallisen toimintansa ja sponsorointinsa muutama suureen hankkeeseen, joista päätetään keskitetysti. Kaikesta sponsorointityöstä on oltava hyötyä sekä yhteistyöorganisaatiolle että PostNordille.



PostNordin asiamiehet ovat meille tärkeä linkki ja kontaktipinta asiakkaisiimme.

PostNordin hankintaohjeissa on tarkempia tietoja.



Kuva: JUNE WITZOE

Ympäristö⁷

Järjestelmällistä ja avointa ympäristötyötä

PostNord työskentelee tavoitteellisesti vähentääkseen toimintansa ilmastovaikutusta. Yhtenä Pohjoismaiden suurimmista viestintä- ja logistiikkayrityksistä hoidamme paljon kuljetuksia. Tarvitsemme toimintaamme paljon tiloja ja laitteita, jotka puolestaan kuluttavat sekä sähköä että lämmitysenergiaa. Vastuu ympäristöstä liitetään ydintoimintaamme, ja meidän on tarjottava ympäristön huomioonottavia viestintä- ja logistiikkapalveluita, jotta voimme vähentää omaa ja asiakkaamme vaikutusta ympäristöön.

Mahdollisuuksien mukaan kehitämme ympäristön kannalta kestäväää tekniikkaa yhdessä ulkoisten yhteistyökumppanien kanssa. Keskustelemme

sidosryhmiemme kanssa ympäristöasioista, ja meitä pidetään arvokkaana yhteistyökumppanina ympäristöasioissa. PostNord tekee järjestelmällistä ja avointa ympäristötyötä, jota arvioidaan ja parannetaan kokonaisuuden näkökulmasta jatkuvasti.

Energiaa ja muita luonnonvaroja käytetään tehokkaasti. Silloin, kun siihen on erityistä syytä, asetamme ostamillamme tuotteille ja palveluille ympäristövaatimuksia elämänkaarinäkökulmasta. PostNord pitää kirjaa ympäristövaikutuksistaan ja konsernin ympäristöasioihin tekemistä panostuksista.

Työntekijöidemme panos ja omistautuminen ovat tärkeitä ympäristötyömme kannalta, jotta saavutamme yhteisen kokonaistavoittemme. Johtajien on huolehdittava siitä, että he itse ja heidän työntekijänsä saavat asiaankuuluvaa ympäristökoulutusta.

PostNord-konsernin kotisivulla on tiedot tämänhetkisistä sertifikaateista.

⁷ Tarkoittaa PostNordin ympäristöohjeita.

Yritysetiikka

PostNordin omaisuutta käytetään vain sille tarkoitettuun toimintaan eivätkä työntekijät saa käyttää sitä oman edun tavoittelemiseen. Tämä on yksi syy, jonka vuoksi esimerkiksi työaikana tehdyistä matkoista annettuja sisäisiä sääntöjä on aina noudatettava.

PostNord suhtautuu puolueettomasti poliittisiin ja uskonnollisiin organisaatioihin.

Manipulointi

PostNordissa on nollatoleranssi suhteessa lahjontaan ja muihin korruption muotoihin, kuten rahanpesuun. Kaikessa markkinoinnissa/edustustyössä noudatetaan konsernin sisäisiä sääntöjä, liiketoimintatapaa ja lainsäädäntöä, jotka koskevat toiminta-alueemme markkinoita.

PostNordissa ei hyväksytä minkäänlaista manipulointia olemassa olevien tai mahdollisten liikekumppanien, asiakkaiden tai muiden sidosryhmien taholta. Manipulointia ei saa harjoittaa sen enempää PostNordin työntekijöihin kuin PostNordia edustaviin alihankkijoihinkaan. Kukaan työntekijä tai alihankkija ei saa ottaa vastaan eikä pyytää etuja, joita voitaisiin pitää lahjontarikoksena, eikä hyväksyä sellaisia etuja koskevia lupauksia. Työntekijät ja PostNordia edustavat alihankkijat eivät myöskään itse saa osallistua toimintaan, joka on yritys manipuloida muiden päätöksentekoa tai joka voidaan tulkita sellaiseksi.

Etua pidetään manipulointina, jos se on tai sitä voidaan pitää vastaanottajan kannustamisena

tekemään työtään tavalla, joka ei ole uskollinen työnantajaa tai toimeksiantajaa kohtaan. Eduilla ei tarvitse olla taloudellista arvoa, mutta usein niillä on. Manipulointiin liittyviksi eduiksi katsotaan lahjaksi saatu käteinen raha tai huvimatkat.

Ennen arvoltaan symbolisen lahjan vastaanottamista tai antamista siitä on aina neuvoteltava lähimmän esimiehen kanssa. Kaikkien työntekijöiden on ymmärrettävä se riski, että hyväksyttävän raja ylittyy helposti. Jos lahjaan tai muuhun etuun liittyy pienikin epäily, että se voisi olla lahjontaa, siitä on parasta kieltäytyä.

Eturistiriidat

Henkilökohtaiset edut, kuten taloudelliset edut, sukulaisuus- tai ystävyysuhteet tai muut yritys-toiminnan kannalta epäoleelliset seikat eivät saa vaikuttaa PostNordissa tehtäviin päätöksiin. Jos johonkin tilanteeseen liittyy eturistiriita, siitä on ilmoitettava lähimmälle esimiehelle ja ongelman poistamiseksi on ryhdyttävä toimeen.

Kilpailu

Hyvin toimivan talouden edellytys on samoilla ehdoilla tapahtuva tehokas kilpailu. Se kehittää elinkeinoelämän toimijoita, mikä puolestaan hyödyttää asiakkaita ja muuta yhteiskuntaa. Se tarkoittaa sitä, että emme voi toteuttaa mitään sellaista, mikä rajoittaa väärällä tavalla tehokasta kilpailua. Sen vuoksi on tärkeää noudattaa tarkasti PostNordin tätä asiaa koskevaa yhdenmukaisuusohjelmaa.



Manipulointiin liittyviksi eduiksi katsotaan lahjaksi saatu käteinen raha tai huvimatkat.

Viestintä

Oikeaa tietoa oikealla hetkellä

Viestintä ja tietojenkäsittely ovat PostNordin liiketoiminnan kulmakiviä. Oikea tieto on annettava oikealle henkilölle oikealla tavalla oikeassa paikassa ja oikeaan hintaan. Kyetäksemme ennakoimaan toimintaamme meidän on kuunneltava asiakkaitamme. Sen vuoksi käytämme toisinaan mittareita, joiden avulla laadimme asiakas-arvoindeksin (KVI). Muun muassa keskustelemalla pystymme kehittämään ja ylläpitämään hyviä suhteita myös muihin sidosryhmiin.

Vuorovaikutus sidosryhmien kanssa perustuu kunnioitukseen ja kuuntelemiseen. Vuorovaikutuksessa keskitytään avoimuuteen, kohteliaisuuteen, selvyyteen ja olennaiseen tietoon. Markkinointiviestintämme on oltava asiakaskeskeistä sekä liiketoimintaa tukevaa, ja sillä pyritään luomaan rehellinen ja myönteinen mielikuva konsernista.

Kaikkien työntekijöiden on oltava tietoisia siitä, että kaikki, mitä he sanovat ja kirjoittavat, voidaan tulkita viralliseksi viestiksi ja vaikuttaa siten PostNordin uskottavuuteen. Päätös siitä, ketkä saavat antaa PostNordin nimissä virallisia tiedotteita, tehdään keskitetysti.

Vain PostNordin virallisilla kanavilla on oikeus käyttää PostNordin logoja, tekijänoikeuslailla suojattuja kuvia ja tekstejä. Yhteydenpidosta mediaan on laadittu sisäiset säännöt. Media- ja markkinointiviestinnän periaatteita sovelletaan myös viestintään sosiaalisessa mediassa sekä niin omissa kuin muidenkin digitaalisissa viestintäkanavissa.

Avoin kirjanpito

PostNord noudattaa kaikkia kirjanpidon ja raportoinnin keskeisiä sääntöjä. Se noudattaa esimerkiksi IFRS-ohjeita (International Financial Reporting Standards (ifrs.com)) ja kestävän kehityksen Global Reporting Initiatives -raportointiohjeita (globalreporting.org). PostNord AB:n vuosikertomus ja yhteiskuntavastuun raportointi sekä sen osavuositilinpäätökset ovat PostNordin kehityksestä kertovan ulkoisen viestinnän perusta.

Ilmoitusvelvollisuus ja sisäpiiritieto

PostNord on laskenut liikkeelle obligaatioita, ja sen vuoksi sen on täytettävä erityiset ilmoittamiseen ja sisäpiiritiedon käsittelyyn liittyvät velvollisuudet. Se tapahtuu muun muassa lokimerkintöjen avulla. Sisäpiiritiedolla tarkoitetaan tietoa tilanteesta, jota ei ole vielä julkistettu ja joka ei ole yleisesti tiedossa. Tilanteen on lisäksi oltava merkitykseltään sellainen, että se voi oleellisesti vaikuttaa obligaatioiden hintaan. Sisäpiiritiedot on julkaistava mahdollisimman pian. Erikseen valitut edustajat julkaisevat tiedot lehdistötiedotteella ja PostNordin kotisivulla.

Sisäpiiritiedon haltijalla ei ole oikeutta hankkia tai myydä PostNordin noteerattuja obligaatioita eikä paljastaa tietojaan. Vaikenemisvelvollisuus ei päde tilanteissa, jossa paljastaminen tapahtuu luonnollisena osana omien työtehtävien hoitamista. Johdoryhmä, toimitusjohtaja/konsernijohtaja ja kaikki työntekijät vastaavat henkilökohtaisesti siitä, että heillä on päivitetty tiedot ja he ymmärtävät voimassaolevan sisäpiiritietoon liittyvän lainsäädännön.



Oikea tieto on annettava oikealle henkilölle oikealla tavalla oikeassa paikassa ja oikeaan hintaan.

PostNordin ilmoitus- ja sisäpiiritieto-ohjeissa on tarkempia tietoja.



Kuva: Oskari Omne

Toimintaperiaatteiden mukaiset vastuut, niiden toteuttaminen ja noudattaminen

Konserninjohtaja on lopulta vastuussa siitä, että toimintaperiaatteita noudatetaan ja että koko PostNordin organisaatio toimii niiden mukaan, kuten myös siitä, että ne liitetään olennaisilta osiltaan myös PostNordin liikekumppaneiden kanssa solmittaviin sopimuksiin. Konserninjohtaja vastaa myös siitä, että toimintaperiaatteet tarkistetaan säännöllisesti ja että niitä muutetaan tarvittaessa. Group Executive Teamin (konsernijohdon) ja kaikkien johtajien on toimittava myönteisinä esikuvina. Johtajien vastuulla on toteuttaa ja noudattaa toimintaperiaatteita päivittäin.

PostNordin tulevan kehityksen edellytys on sen työntekijöiden sitoutuminen ja tuloksellinen työ, joka on yhtenevässä linjassa PostNordin vision ja näiden toimintaperiaatteiden kanssa. Sen vuoksi onkin erittäin tärkeää, että työntekijät tuntevat ja ymmärtävät nämä toimintaperiaatteet ja noudattavat niitä. Toimintaperiaatteiden sisältö perustuu itse kunkin arviointikykyyn ja terveeseen järkeen.

Johtajat luovat työntekijöilleen oikeat edellytykset täyttää toimintaperiaatteiden vaatimukset. Sen vuoksi on erityisen tärkeää, että johtajat ymmärtävät, mitä toimintaperiaatteet tarkoittavat oman vastuualueen ja koko PostNordin kannalta. Johtajien laatimissa suunnitelmissa on otettava huomioon toimintaperiaatteet. Toimintaperiaatteet otetaan esiin myös vuotuisessa kehityskeskustelussa.

Johtajien on kerrottava toimintaperiaatteista uusien työntekijöiden perehdytyksen yhteydessä ja keskusteltava säännöllisesti työntekijöiden kanssa siitä, mitä toimintaperiaatteet tarkoittavat heidän päivittäisen työnsä kannalta.

PostNord haluaa olla luotettava yritys, jonka yrityskulttuuri on vapaa ja jossa kaikki voivat ilmaista itseään vapaasti. Työntekijöillä on aina mahdollisuus kysyä esimieheltään toimintaperiaatteisiin liittyviä asioita.



Toimintaperiaatteita koskeviin kysymyksiin osaavat parhaiten vastata PostNordin yhteiskuntavastuun, henkilöstöhallinnan ja lakiasiain osastot.

Ilmiantaminen - ”Whistleblowing”

PostNordissa on käytössä erityinen ilmoituskäytäntö eli niin kutsuttu ”whistleblowing”.

Whistleblowing-järjestelmän avulla työntekijät voivat ilmoittaa rikollisista menettelyistä tai toimintaperiaatteiden rikkomuksista, joita johtavassa asemassa olevien henkilöiden tai avainhenkilöiden epäilleen harjoittaneen, hyväksyneen tai tietoisesti katsoneen läpi sormiensa.

Mitä varhemmin ongelma havaitaan, sitä parempi. Vahinko voidaan parhaassa tapauksessa rajoittaa, mikä on eduksi niin PostNordille kuin sen sidosryhmillekin. Ilmoituksen voi tehdä anonyymisti. Siten välttyään sitä, että työntekijät tai muut sidosryhmiin kuuluvat jättävät raportoimatta rikosepäilyistään

pelätessään, että heitä pidetään epälojaaleina tai että heitä rangaistaan.

Whistleblowing-ilmoituksen voi tehdä erityisellä sivustolla, jonne pääsee PostNordin ulkoisten kotisivujen ja sisäisen verkon kautta. Ilmoitettu tilanne selvitetään ulkoisen asianajotoimiston avulla. Koko käsittely tapahtuu salassa niin, että ilmoittajan henkilöllisyys pysyy salassa. Sellaisista rikkomuksista tai ongelmista, joita ei ole tarkoitettu ilmoitettavaksi whistleblowing-ilmoituksena ongelman luonteen vuoksi, ilmoitetaan lähiesimiehelle, konsernin lakiasiain osastolle, turvallisuusosastolle, IT-osastolle, sisäiseen valvontaan tai paikalliselle henkilöstöosastolle.



KUVA: COLOURBOX

Tarkistuslista

Ennen kuin sinä työntekijänä teet päätöksiä, pohdi ensin seuraavia seikkoja:

- ✓ Mitä seurauksia toiminnallani / toimimatta jättämisellä on?
- ✓ Vahvistaako toimintani / toimimatta jättämiseni PostNordin uskottavuutta?
- ✓ Onko lainmukaista toimia / olla toimimatta?
- ✓ Onko toiminta / toimimatta jättäminen näiden toimintaperiaatteiden hengen mukaista?
- ✓ Voiko toimintaani / toimimatta jättämiseen vaikuttaa henkilökohtainen etuni tai jokin muu eturistiriita?
- ✓ Kestääkö toimintani / toimimatta jättämiseni päivänvaloa?
- ✓ Suojaako toimintani / toimimatta jättämiseni PostNordin mainetta konsernina, joka noudattaa korkeaa yritysetiikkaa?



Jos sinulla on epävarma olo etkä tiedä, miten toimia jossain tilanteessa, on viisasta kysyä neuvoa lähimmältä esimieheltä.