

Code of Conduct

for PostNord



FOTO: GAB PHOTOGRAPHY

PostNord eies av den danske og svenske stat. Konsernet styres av gjeldende lovverk, konsesjonsvilkår, statenes eierskapspolitikk og målene som fastsettes på generalforsamlingen til morselskapet PostNord AB. Med virksomhet i alle de fire nordiske landene er konsernet ett av Nordens største selskaper innen kommunikasjons- og logistikk-tjenester. Våre kunder er både store og små bedrifter, organisasjoner, forvaltningsorganer, myndigheter og privatpersoner.

I tillegg til eiere og kunder er medarbeidere, forretningspartnere¹ og representanter for lokalsamfunnet og ulike interesseorganisasjoner svært viktige interessenter. I denne Code of Conduct (etiske retningslinjer) defineres "medarbeidere" som personell som er ansatt (uansett ansettelsesform) i et selskap i PostNord. For å skape verdi for våre eiere og opprettholde vårt tillitsforhold overfor alle

interessenter må vi opptre ansvarsfullt. Denne Code of Conduct stiller styringskrav til hvordan vi som konsern skal opptre på de områdene som er viktigst for oss, for å bli et bærekraftig selskap. Arbeidet tar utgangspunkt i Brundtlandkommisjonens² opprinnelige definisjon av begrepet bærekraftig utvikling fra 1987. Denne Code of Conduct gjelder i tillegg til gjeldende lovverk og eksterne regelverk. I denne Code of Conduct inngår flere ulike policy, f.eks. policy for kvalitet, for helse- og arbeidsmiljø, for trafiksikkerhet, for miljø og for antikorrupsjon. Den skal også ligge til grunn for alle relevante regler internt i konsernet, og gjelder for samtlige medarbeidere i alle land der PostNord driver virksomhet. Den skal i tillegg integreres i relevante deler av avtaler vi har med våre forretningspartnere. I denne Code of Conduct defineres "PostNord" som hele PostNord, inkludert alle virksomheter og datterselskaper.

¹ Når det fastsettes prinsipper og regler som gjelder "forretningspartnere" i denne Code of Conduct, gjelder det partnere som PostNord kjøper varer eller tjenester av eller utveksler varer eller tjenester med, dvs. partnere utenfor PostNord-konsernet som opptre som leverandører, agenter, representanter eller samarbeidspartnere. PostNords verdier innebærer imidlertid også av også vi skal opptre som en profesjonell forretningspartner i forholdet til våre kunder.

² På oppdrag fra FN ble rapporten "Vår felles framtid" utarbeidet i 1987. Utredningen ble ledet av den tidligere norske statsministeren Gro Harlem Brundtland, derav navnet Brundtlandkommisjonen. Kommisjonen definerte begrepet bærekraftig utvikling på følgende måte: "En bærekraftig utvikling vil si en utvikling som tilfredsstiller dagens behov uten å ødelegge fremtidige generasjoners muligheter til å tilfredsstille sine behov."

Kjære PostNord-medarbeider,

Vi arbeider hver dag for at PostNords skal være et fremgangsrikt selskap. Vi skal skape verdi for våre eiere og kunder og sikre en god og konkurransedyktig samfunnsomfattende posttjeneste både i Sverige og Danmark. For at vi skal kunne nå våre mål må vi ha kundenes og andre interessenters tillit. Denne tilliten må vi fortjene - hver dag!

En grunnleggende forutsetning for å lykkes er at vi klarer å leve opp til kundenes forventninger gjennom å være en pålitelig partner. Vi skal opptre som en forretningspartner for våre bedriftskunder og styrke deres konkurranseevne med våre tjenester og gjøre hverdagen enklere for våre privatkunder.

En god og pålitelig forretningspartner oppfylder sine forpliktelser, lever opp til kundenes forventninger og tar ansvar for sin virksomhet og sine omgivelser. En velfungerende selskapsstyring og et strategisk styrt og forretningsnært bærekraftarbeid står derfor sentralt for oss. Vi er overbeviste om at god forretningsetikk, sosial ansvarlighet og et målrettet miljøarbeid er en forutsetning for en bærekraftig forretningsmessig suksess for PostNord.

For oss er det en selvfølge at vi skal følge alle lover som gjelder for oss. Utover lovene skal vi også følge de eksterne prinsippene og retningslinjene som gjelder for vår virksomhet.

Denne Code of Conduct er utarbeidet av konsernledelsen og tydeliggjør hvordan vi skal etterleve og implementere grunnleggende lovfestede krav samt styringsprinsipper og policyer i vår virksomhet. Denne Code of Conduct definerer hva som kan forventes av vårt selskap, og hvilken atferd som forventes av alle medarbeidere i PostNord. Vi stiller også krav til at våre forretningspartnere, både leverandører, agenter og andre eksterne partnere, skal følge denne Code of Conduct i alle relevante deler av avtaler. Ved behov kan denne Code of Conduct

kompletteres med et mer detaljert internt regelverk i form av policyer, instruksjoner og retningslinjer.

Som medarbeider i PostNord har vi alle et eget og et felles ansvar for både å følge denne Code of Conduct og å gjøre den til en grunnleggende del av vår bedriftskultur. Det er bare i fellesskap vi kan bli et sterkt team som kan utgjøre en forskjell og skape et PostNord som både vi og eierne er stolte av.

Vi må derfor la denne Code of Conduct - sammen med personlig integritet og moral - bli en del av vårt daglige arbeid og bruke den som et hjelpemiddel slik at vi hele tiden gjør oss fortjent til den tilliten vi ønsker av omverdenen.

April 2016

Håkan Ericsson
Administrerende
direktør og
konsernsjef



FOTO: HENRY LUNDHOLM

PostNord skal utover lovgivningen følge den svenske statens eierpolicy og retningslinjer for selskap med statlig eierskap samt Svensk Kod för bolagsstyrning. I 2010 underskrev PostNord FNs Global Compact. Det innebærer at vi stiller oss bak og skal drive vår virksomhet i samsvar med ti spesielle prinsipper for ansvarsfull selskapsdrift som gjelder menneskerettigheter, arbeidsvilkår, miljø og antikorrupsjon (unglobalcompact.org). Prinsippene bygger på FNs generelle definisjon av menneskerettigheter (un.org), ILOs erklæring om grunnleggende rettigheter og prinsipper i arbeidslivet (ilo.org), Rio-erklæringen om miljø og utvikling (unep.org) og FN-konvensjonen mot korrupsjon (unodc.org). PostNord skal også følge OECDs retningslinjer om multinasjonale selskaper (oecd.org) og FNs rammeverk for næringsliv og menneskerettigheter (ohchr.org). PostNord har også utstedt obligasjoner som er notert på NASDAQ OMX Stockholm, og skal derfor også følge deres regelverk for emittenter.

Innhold

5 Visjon og verdier

Visjon

Verdier

Medarbeiderskap og lederskap

6 Kunder og kvalitet

Sikkerhet og kontinuitet

Pålitelig og sikker håndtering av informasjon

Trafikksikkerhet

8 Arbeidsforhold

Grunnleggende menneskerettigheter

Arbeidsmiljø og helse

Mangfold og likebehandling

Gode utviklingsmuligheter

10 Forretningspartnere og samfunnsengasjement

Bærekraft i leverandørkjeden

Samordnede innkjøp

Samfunnsengasjement og sponning

11 Miljø

Systematisk og transparent miljøarbeid

12 Forretningsetikk

Utilbørlig påvirkning

Interessekonflikter

Konkurransen

13 Kommunikasjon

Riktig informasjon til rett tid

Transparent rapportering

Informasjonsplikt og innsideinformasjon

14 Ansvar, implementering og etterlevelse av Code of Conduct

15 Rapportering av hendelser - varsling

16 Sjekkliste

Disse etiske retningslinjene (Code of Conduct) er blitt oversatt til norsk. Ved uoverensstemmelser mellom den svenske originalversjonen og den norske oversettelsen er det den svenske versjonen som skal gjelde.

VERSJON 2.0

Visjon og verdier

Visjon

PostNord leverer kommunikasjons- og logistikk-løsninger i verdensklasse til fornøyde kunder.

■ Gjennom eierskap, partnerskap og samarbeid utvikler PostNord sterke og lønnsomme internasjonale logistikk- og informasjonslogistikk-virksomheter.

■ PostNord er en attraktiv og utviklende arbeidsplass med engasjerte og motiverte medarbeidere.

■ PostNord er et miljøriktig valg for kundene.

Verdier

Som enkeltpersoner og virksomhet identifiseres vi ut fra våre handlinger. PostNords kjerneverdier – pålitelig, tilgjengelig, forretningsparter og bærekraftig – er grunnleggende for konsernets virksomhet og noe som vi alltid ønsker å bli forbundet med.

Verdiene tydeliggjør for kunder og medarbeidere hva PostNord ønsker å stå for, i tillegg til at de er veiledende for medarbeiderne når det gjelder hva det er viktig å leve opp til.

Medarbeiderskap og lederskap

Et godt medarbeiderskap og et godt lederskap støtter PostNords verdier, bidrar til at vi utvikler attraktive arbeidsplasser og til at vi kan oppnå ønskede resultater. PostNords gunnpilarer for medarbeiderskap beskriver våre holdninger og hvordan vi skal opptre i hverdagen når vi løser våre oppgaver. Vi skal alle være gode ambassadører. Det forventes også at lederne lever opp til våre kriterier for lederskap. Lederne har et spesielt ansvar for alltid å opptre som gode forbilder, og skal ta hensyn til denne Code of Conduct ved planlegging og gjennomføring av virksomheten.

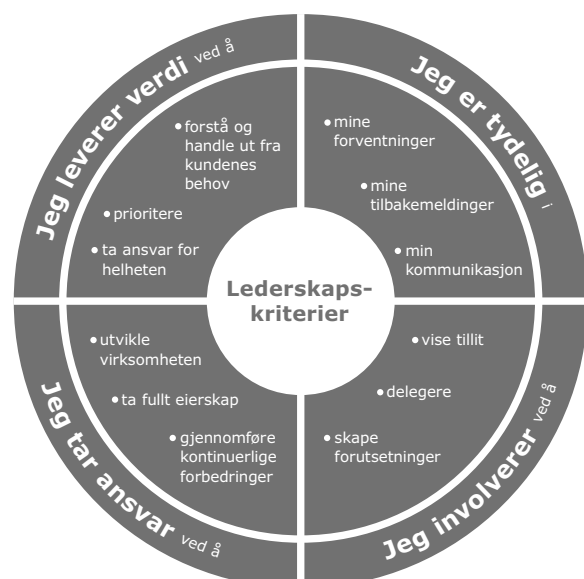
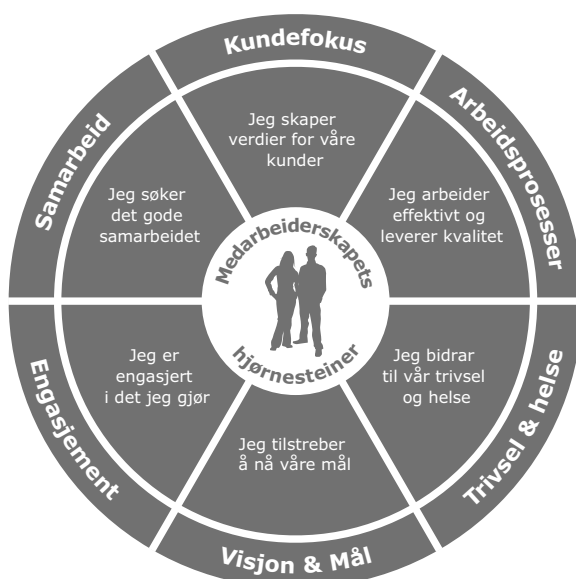




FOTO: POSTNORD

Kunder og kvalitet³

For at PostNord skal nå visjonen om å levere tjenester av verdensklasse til fornøyde kunder på en ansvarlig måte, må vi ha en god selskapsstyring. Det kjennetegnes blant annet av tydelige eiere, en engasjert og godt sammensatt ledelse samt effektive prosesser og risikohåndtering. Vi skal alltid følge lovene som gjelder for oss, om blant annet antikorrupsjon, miljø, personopplysninger, innkjøp, konkurranse, markedsføring og i de sektorene vi driver virksomhet.

PostNord utfører et systematisk kvalitetsarbeid som vurderes løpende. Kvalitetsarbeidet omfatter alle aspekter i virksomheten. For å nå målene våre må vi arbeide på en enhetlig måte. Våre prosesser er dokumentert i vårt virksomhetsstyringssystem. Prosessene og våre styringsdokumenter følges opp og utvikles løpende. Det å arbeide med kontinuerlige forbedringer er en ledestjerne.

Det skal være enkelt å være kunde i PostNord, og våre kunder skal kunne stole på oss. Kunderelasjonene skal baseres på forretningsmessighet.

Kundeavtaler skal som andre avtaler dokumenteres, og den interne beslutningsstrukturen skal følges. Vår målrettede måte å arbeide på innebærer at våre tjenester og produkter tar utgangspunkt i kundenes behov for kommunikasjons- og logistikk-løsninger. Vi må derfor kontinuerlig invitere kundene til dialog om deres behov, ønsker og synspunkter. Kundenes synspunkter skal oppfattes som en kilde til forbedringer, og skal håndteres raskt, vennlig og profesjonelt. Kundetilfredsheten skal måles løpende.

Alle medarbeidere skal med utgangspunkt i sine roller bidra til at PostNord kan nå sin visjon og oppfylle sine kundeløfter. Gjeldende lovverk, våre avtaler, interne regler og prosesser skal følges. Medarbeiderne skal involveres i det kontinuerlige forbedringsarbeidet, og lederne skal sørge for de riktige forutsetningene for at dette kan skje.

For å sikre samsvar mellom liv og lære må vi ha en god internkontroll. Den skal baseres på analyser av risikoer og muligheter.

Informasjon om relevante sertifikater finnes på PostNords hjemmeside.

³ Gjelder PostNords kvalitetspolicy.

Sikkerhet og kontinuitet

PostNord skal være det naturlige valget for kunder som ønsker en sikker og pålitelig leverandør av kommunikasjons- og logistikk-løsninger. Vi skal beskytte både våre kunder og våre egne ressurser, og vi skal ikke utsette noen for unødvendige risikoer. PostNord har regler og krav når det gjelder sikkerhet, som omfatter all virksomhet og alle medarbeidere. Høy sikkerhetsbevissthet og god evne til kontinuitet skal være en del av all forretningskritisk virksomhet i PostNord.

Alle medarbeidere skal rapportere om uønskede hendelser og annet som kan påvirke sikkerheten. PostNords mål er å kontinuerlig forbedre virksomheten med utgangspunkt i informasjonen som samles inn. Ved å arbeide på en strukturert måte, kan vi minimere antall uønskede hendelser og konsekvensene av de som tross alt inntreffer. Lederne skal sikre at alle medarbeidere får en grunnleggende opplæring i sikkerhet og informasjon om relevante regler på området som en del av opplæringen.

Pålitelig og sikker håndtering av informasjon

Informasjon skal håndteres på en sikker måte. Dette innebærer at informasjonen skal være pålitelig og relevant og gjøres tilgjengelig for riktig person på riktig tidspunkt. Alle medarbeidere skal vite hvordan de skal håndtere informasjon for å opp-

rettholde kravene til informasjonssikkerhet som er fastsatt i våre interne regler.

Trafikksikkerhet⁴

Trafikksikkerhet er viktig for PostNord, våre kunder og resten av samfunnet. PostNord skal drive et systematisk trafikksikkerhetsarbeid som vurderes og forbedres løpende. Alle som kjører en eller annen type kjøretøy i tjenesten, skal følge gjeldende trafikkregler og PostNords lokale interne regler. Medarbeiderne skal kjøre hensynsfullt slik at verken medarbeideren selv eller andre utsettes for unødvendig fare og risiko. Kjøremåten skal bidra til at PostNords mål og de ulike nasjonale målene for å få redusert antall ulykker, helse og miljøpåvirkning oppfylles. Dette innebærer blant annet at alle ansatte skal bruke bilbelte, holde avstand til kjøretøy foran, overholde og følge fartsgrensene, planlegge kjøringen ut fra veiforhold og trafikk-situasjon samt ta ansvar for at kjøretøyet er i trafikksikker stand. All trafikk skal utføres uten påvirkning av alkohol, narkotika, legemidler og trøtthet. Ved bruk av mobiltelefon skal "handsfree" benyttes. Hvis medarbeideren kjører tunge kjøretøy, skal gjeldende regelverk om kjøre- og hviletider alltid følges, og alle har ansvar for å sikre lasten i henhold til gjeldende anvisninger.

Sjefer skal sikre at trafikksikkerhetsspørsmål diskuteres med berørte medarbeidere under utviklings-samtalen.



FOTO: POSTNORD

PostNords informasjonssikkerhetspolicy inneholder mer detaljert informasjon om dette.

⁴Gjelder PostNords trafikksikkerhetspolicy.

Arbeidsforhold

Grunnleggende menneskerettigheter

PostNord støtter og respekterer internasjonalt anerkjente menneskerettigheter, og skal ikke være involvert i krenking av disse. Vi aksepterer ikke barnarbeid eller noen form for tvangs- eller straffarbeid.

Alle våre medarbeidere har rett til å slutte seg til foreninger og organisasjoner og til å organisere seg i fagforeninger. Vi respekterer retten til kollektive forhandlinger og retten til å inngå tariffavtaler. Kravene i ILOs kjernekonvensjoner⁵ skal følges i den grad de går lengre enn nasjonal lovgivning.

Hvis vi innenfor rammen av PostNords virksomhet får kjennskap til at menneskerettigheter er blitt krenket, skal vi alltid ta tak i det konkrete problemet raskt og på best mulig måte. For å unngå at en tilsvarende krenkelse gjentas skal vi også analysere hvordan den kunne oppstå, og ved behov revidere våre prosesser.

Arbeidsmiljø og helse⁶

PostNord skal tilby et trygt og godt arbeidsmiljø som en naturlig del av vårt daglige arbeid. Vi skal ha et helhetssyn på helse som omfatter fysisk, psykisk og sosialt velvære, og vårt arbeid skal ta utgangspunkt i et helsefremmende perspektiv. PostNord skal gjennomføre et systematisk og transparent arbeidsmiljøarbeid. PostNord arbeider med kartleg-

ging og risikoanalyser for å håndtere og forebygge risikoer i arbeidsmiljøet og hindre arbeidsskader og sykdom. Vi sørger for at tidlig og aktiv innsats gjennomføres hvis skader og sykdom oppstår, og vi skal leve opp til eller overgå kravene i gjeldende lovverk. Vi skal fastsette konkrete mål som vurderes løpende, og ved behov skal vi forbedre vår innsats. Arbeidet med helse og et trygt arbeidsmiljø inngår i våre utviklingsprosjekter samt ved endringer i organiseringen av arbeidet. PostNord har det overordnede ansvaret for helse- og arbeidsmiljøarbeidet, men alle medarbeidere skal bidra i dette arbeidet. Alle medarbeidere og også entreprenører og underleverandører som arbeider ved PostNords arbeidsplasser, har for eksempel ansvar for at arbeidet utføres på anvist måte, og for å bruke nødvendig verneutstyr.

Lederne skal gjøre medarbeiderne og entreprenører som arbeider på PostNords arbeidsplasser, bevisste på risikoer i arbeidsmiljøet, og sikre at medarbeiderne har riktig kompetanse slik at risikoene kan minimeres.

Ingen medarbeidere eller entreprenører må utføre arbeid eller oppholde seg på PostNords arbeidsplasser hvis de er påvirket av alkohol eller narkotika. PostNord plikter å støtte medarbeidere med misbruksproblemer. Samtidig har medarbeidere med alkohol- eller narkotikarelaterte problemer et eget ansvar for å søke hjelp privat eller via bedriftshelsetjenesten.



PostNord har det overordnede ansvaret for helse- og arbeidsmiljøarbeidet, men alle medarbeidere skal bidra i dette arbeidet.

⁵ ILOs konvensjon nummer 29, 87, 98, 105, 111, 138 og 182.

⁶ Gjelder PostNords helse- og arbeidsmiljøpolicy

Mangfold og likebehandling

PostNords arbeid for likestilling og mangfold tar utgangspunkt i oppfatningen om at ulike mennesker bidrar til en attraktiv og dynamisk arbeidsplass. Det skal være et aktivt mangfolds- og likestillingsarbeid på alle nivåer. Alle medarbeidere har rett til å bli respektert. Ingen medarbeidere må krenkes, diskrimineres eller trakasseres på noe vis, av en eller annen årsak eller i en eller annen sammenheng.

Medarbeiderne i PostNord skal behandle alle mennesker med respekt og opptre som gode representanter for selskapet. En medarbeider som får kjennskap til at en annen medarbeider krenker, trakasserer eller diskriminerer en kollega eller en ekstern kontakt, har derfor et ansvar for å handle. Hvis det ligger innenfor medarbeiderens myndighet, skal vedkommende ta tak i problemet. Hvis ikke skal vedkommende varsle ansvarlige personer eller

funksjoner om dette. Lederne skal være forbilder og arbeide aktivt med mangfold og likestilling. Det innebærer blant annet at de skal forebygge og ta tak i krenkelser, trakassering eller annen negativ atferd.

Gode utviklingsmuligheter

En viktig suksessfaktor for konsernet er at PostNords medarbeidere er engasjerte og har riktig kompetanse for sine arbeidsoppgaver. PostNord skal være en attraktiv og utviklende arbeidsplass. Medarbeidernes kontinuerlige utvikling skal oppmuntres og støttes for å sikre den enkeltes og PostNords fremtidige konkurransevne og markedsverdi. Alle medarbeidere har et eget ansvar for sin yrkesmessige utvikling. Ledere og medarbeidere har et gjensidig ansvar for å sikre at hver og en har den nødvendige informasjonen, kunnskapen og ferdighetene som kreves for å kunne utføre arbeidsoppgavene.



Alle medarbeidere har et eget ansvar for sin yrkesmessige utvikling.

Forretningspartnere og samfunnsengasjement

Bærekraft i leverandørkjeden

For at PostNord skal kunne bidra til en bærekraftig utvikling og opptre som et ansvarsfullt konsern må vi ikke bare stille krav til oss selv, men også til våre forretningspartnere. Forretningspartnere er eksterne partnere som vi kjøper en vare eller tjeneste av eller utveksler en vare eller tjeneste med. Når vi velger våre forretningspartnere, er det derfor ikke tilstrekkelig å se på hvilke priser eller hvilken kvalitet de kan tilby oss. Før PostNord inngår avtale med andre forretningspartnere, må vi kommunisere denne Code of Conduct til dem og forsikre oss om at de på generelt grunnlag stiller seg bak og følger de samme relevante prinsippene for en ansvarsfull forretningsvirksomhet. Før en avtale inngås, må det undersøkes om disse forutsetningene er oppfylt.

Både selve leveransene fra våre forretningspartnere og, når dette er spesielt relevant, deres bærekraftarbeid skal følges opp av oss. Våre forretningspartnere har selv ansvar for å kontrollere situasjonen hos sine underleverandører. Hvis det identifiseres problemer i leverandørkjeden, skal vi ha mulighet til å kreve at det iverksettes forbedringstiltak. Hvis alvorlige problemer som identifiseres, ikke tas tak i innen rimelig tid, skal forretningsforholdet kunne avsluttes.

PostNords ut- og innleveringssteder er et viktig bindeledd og kontaktflate mot våre kunder. De oppfattes som vår forlengede arm. Det er derfor spesielt viktig at vi informerer og gir personell her opplæring, slik at de kan leve opp til kravene til

kundebehandling, tilgjengelighet og ansvarlig oppførelse som beskrives i denne Code of Conduct.

Samordnede innkjøp

Kravene i denne Code of Conduct skal i all vesentlighet aksepteres av alle våre forretningspartnere. Hva som er vesentlig, avgjøres av PostNord og konkretiseres i særskilte retningslinjer. I fastsettelsen av kravnivået skal det tas hensyn til spesielle bransjerisikoer eller geografiske risikoer, og til om forretningspartneren representerer PostNord eller har ansatte som oppholder seg i vårt arbeidsmiljø, for eksempel på våre ut- og innleveringssteder, samt bemanningspersonell. Kravene til PostNords forretningspartnere skal samordnes via PostNords sentrale innkjøpsfunksjon.

Utgangspunktet er at PostNords innkjøp skal skje samordnet for hele PostNord. Ved å samordne innkjøp der det er egnet, kan vi sikre PostNords totale innkjøpsstyrke og oppnå synergieffekter.

Samfunnsengasjement og sponning

PostNord deltar i ulike samarbeid og bransjeorganisasjoner fordi vi ser det som en mulighet til å utvikle vår bransje, være en god og ansvarlig samfunnsaktør og utvikle tilliten til vårt selskap. PostNord konsentrerer samfunnsengasjementet og sponsorsamarbeidet til et begrenset antall større prosjekter som besluttes sentralt. Alt vårt sponsorsamarbeid skal være til nytte for både samarbeidsorganisasjonen og for PostNord.



PostNords ut- og innleveringssteder er et viktig bindeledd og kontaktflate mot våre kunder.

PostNords innkjøpspolicy inneholder mer detaljert informasjon om dette.



FOTO: JUNE WITZOE

Miljø⁷

Systematisk og transparent miljøarbeid

PostNord arbeider målbevisst for å redusere virksomhetens miljøpåvirkning. Som én av Nordens største kommunikasjons- og logistikkbedrifter utfører vi en rekke transporter. Vår virksomhet krever også store lokaler og maskiner, som krever energi i form av strøm og varme. Miljøansvaret skal være integrert i vår kjernevirksomhet, og vi skal tilby miljøriktige logistikk- og kommunikasjonsløsninger med det som mål å redusere vår egen og våre kunders miljøpåvirkning.

Der det er hensiktsmessig, skal vi samarbeide med eksterne partnere for å bidra til en miljømessig bærekraftig teknologisk utvikling. Vi skal føre en

dialog med våre interessenter om miljø, og være en respektert samarbeidspartner i miljøspørsmål. PostNord skal gjennomføre et systematisk og transparent miljøarbeid som vurderes og forbedres løpende ut fra et helhetsspespektiv. Energi og andre naturressurser skal brukes på en effektiv måte. Når det er spesielt relevant, stiller vi miljøkrav ut fra et livssyklusperspektiv for produktene og tjenestene vi kjøper. PostNord rapporterer om sin miljøpåvirkning og innsatsen konsernet gjør på miljøområdet.

I vårt miljøarbeid er alle medarbeideres innsats og bidrag viktige for å oppfylle våre overordnede mål. Lederne skal sørge for at de selv og deres medarbeidere får relevant opplæring i miljøspørsmål.

Informasjon om relevante sertifikater finnes på PostNords hjemmeside.

⁷ Gjelder PostNords miljøpolicy.

Forretningsetikk

PostNords ressurser skal brukes til den tiltenkte virksomheten, og skal ikke brukes av medarbeidere for å skaffe seg personlig vinning av noe slag. Det er en av grunnene til at for eksempel de interne reglene som gjelder for tjenestereiser, alltid skal følges.

PostNord inntar en nøytral stilling når det gjelder politiske og religiøse organisasjoner.

Utilbørlig påvirkning

PostNord har nulltoleranse mot bestikkelser og andre former for korrupsjon, for eksempel hvitvasking av penger. Alle former for markedsaktiviteter/representasjon skal skje i henhold til interne regler, forretningspraksisen og lovgivningen som gjelder for markedene vi opererer i.

PostNord aksepterer ingen former for forsøk på utilbørlig påvirkning fra eksisterende eller potensielle forretningspartnere, kunder og andre interessenter. Utilbørlig påvirkning må verken skje mot PostNords medarbeidere eller entreprenører som representerer PostNord. Ingen medarbeidere eller entreprenører må ta imot, godta løfter om eller be om noen former for fordeler som kan oppfattes som korrupsjon.

Medarbeidere og entreprenører som representerer PostNord, må heller ikke gjøre seg skyldige i handlinger som enten er, eller som kan oppfattes å være, forsøk på utilbørlig påvirkning av andres beslutninger.

En fordel er utilbørlig hvis den er, eller kan oppfattes å være, en oppmuntring til mottakeren om

å utføre sitt arbeid på en måte som er illojal mot dennes arbeidsgiver eller oppdragsgiver. Fordeler trenger ikke å ha en økonomisk verdi, men har ofte det. Gaver i form av for eksempel kontanter og fornøylesreiser er eksempler på fordeler som er utilbørlige.

Før en gave som har mer enn en symbolsk verdi, tas imot eller skal gis, skal dette alltid først avstemmes med nærmeste leder. Alle medarbeidere må være bevisste på risikoen for at grensen for hva som er akseptabelt, lett kan overskrides. Ved den minste tvil om hvorvidt en gave eller en annen type fordel er utilbørlig, er det alltid best å avstå.

Interessekonflikter

PostNords beslutninger må ikke påvirkes av personlige interesser, for eksempel egne økonomiske interesser, slekt- eller vennskap eller andre hensyn som ikke er relevante for virksomheten. Hvis det er en risiko for interessekonflikter, skal alltid nærmeste leder informeres og rimelige tiltak iverksettes.

Konkurransen

En effektiv konkurranse på like vilkår er en viktig komponent i en velfungerende økonomi. Det bidrar til utviklingen av aktørene i næringslivet, noe som er gunstig for både kundene og resten av samfunnet. Det innebærer at vi ikke skal gjennomføre aktiviteter som på en utilbørlig måte begrenser en effektiv konkurranse. Det er derfor viktig at de spesielle etterlevelsprogrammene som PostNord har på dette området, alltid følges nøye.



Gaver i form av for eksempel kontanter og fornøylesreiser er eksempler på fordeler som er utilbørlige.

Kommunikasjon

Riktig informasjon til rett tid

Kommunikasjons- og informasjonslogistikk er grunnpilarer i PostNords forretningsvirksomhet. Riktig informasjon skal gis til riktig person, på riktig måte, på riktig sted og til riktig pris. For å kunne ligge i forkant må vi også lytte til våre kunder. Derfor arbeider vi blant annet med målinger av kundetilfredshet. Gjennom blant annet dialog skal vi utvikle og opprettholde gode relasjoner også til andre interessenter. Kommunikasjonen med våre interessenter skal preges av respekt og lydhørhet. Den skal være åpen, korrekt, tydelig og relevant. Vår markedskommunikasjon skal være kundeorientert, støtte virksomheten og skape et rettferdig og positivt bilde av konsernet.

Alle medarbeidere skal være bevisste på at det de sier og skriver, kan oppfattes som et offisielt budskap og påvirke tilliten til PostNord. Hvem som får uttale seg offisielt på PostNords vegne, besluttes sentralt. Det er bare PostNords offisielle kanaler som har rett til å bruke PostNords logoer, opphavsrettsbeskyttede bilder og tekster. Vi har interne regler for vår omgang med media. Den kommunikative strategien som gjelder for medie- og markeds-kommunikasjon, skal brukes ved kommunikasjon i sosiale medier og i egne og andres digitale kanaler.

Transparent rapportering

PostNord skal følge alt relevant regelverk for økonomisk og annen rapportering. For eksempel skal

International Financial Reporting Standards (ifrs.com) følges, og bærekraftrapporteringen skal skje i henhold til retningslinjene i Global Reporting Initiatives (globalreporting.org). PostNord ABs års- og bærekraftrapport samt delårsrapporter er utgangspunktet for den eksterne kommunikasjonen med hensyn til PostNords utvikling.

Informasjonsplikt og innsideinformasjon

PostNord har utstedt obligasjoner og må derfor oppfylle spesielle krav til utlevering av informasjon og håndtering av innsideinformasjon. Dette skjer blant annet via loggbøker. Med innsideinformasjon menes informasjon om et forhold som ennå ikke er offentliggjort eller allment kjent. Forholdene må dessuten være av en slik betydning at de i vesentlig grad kan påvirke prisen på obligasjonene.

Innsideinformasjon må offentliggjøres så snart som mulig. Offentliggjøringen skal skje via spesielt utpekte representanter og via pressemeldinger og på PostNords hjemmeside.

En person som sitter på innsideinformasjon, har ikke lov til å kjøpe eller selge PostNords børsnoterte obligasjoner eller offentliggjøre informasjonen. Taushetsplikten gjelder ikke hvis offentliggjøringen inngår som en naturlig del av utføringen av arbeidsoppgavene. Styremedlemmer, administrerende direktør / konsernsjef og alle medarbeidere har et individuelt ansvar for å holde seg oppdatert på og forstå gjeldende lovverk om innsideinformasjon.



Riktig informasjon skal gis til riktig person, på riktig måte, på riktig sted og til riktig pris.

PostNords informasjons- og innsidepolicy inneholder mer detaljert informasjon om dette.



FOTO: OSKAR OMNE

Ansvar, implementering og etterlevelse av Code of Conduct

Konsernsjefen har det overordnede ansvaret for at Code of Conduct implementeres og etterleves av alle medarbeidere i hele PostNords organisasjon, og for at den innarbeides der det er relevant, i avtaler med PostNords forretningspartnere. Konsernsjefen har også ansvar for at den gjennomgås fortløpende og revideres ved behov. Group Executive Team (konsernledelsen) og alle ledere skal opptre som positive forbilder. Det daglige arbeidet med å gjennomføre og følge opp etterlevelsen av Code of Conduct er alle lederes ansvar. Medarbeidernes engasjement og målrettede arbeid i tråd med PostNords visjon og denne Code of Conduct, er en forutsetning for PostNords utvikling. Det er derfor svært viktig at alle medarbeidere kjenner til, forstår og følger denne Code of Conduct. Utgangspunktet for formuleringene i denne Code of Conduct er tillit til hver og ens gode vurderingsevne og sunne fornuft.

Ledere skal gi sine medarbeidere riktige forutsetninger for å oppfylle kravene i denne Code of Conduct. Det er derfor spesielt viktig at alle ledere forstår hva denne Code of Conduct betyr for eget ansvarsområde og for PostNord som helhet.

Planene lederne legger for virksomheten, skal ta hensyn til denne Code of Conduct. Den skal også tas opp i den årlige utviklingssamtalen. I forbindelse med nyansatte og opplæring av dem skal lederne gjøre dem oppmerksom på denne Code of Conduct og også regelmessig snakke med medarbeiderne om hva den innebærer for det daglige arbeidet.

PostNord skal være en pålitelig bedrift med en åpen bedriftskultur der alle kan uttrykke seg fritt. Medarbeidere kan alltid ta opp spørsmål om denne Code of Conduct med nærmeste leder.



Spørsmål om denne Code of Conduct kan også besvares av PostNords konsernfunksjoner for bærekraft, HR og juridiske saker.

Rapportering av hendelser - varsling

PostNord har en spesiell rapporteringsrutine, såkalt varsling ("whistleblowing"). Den gjør det mulig å rapportere om lovbrudd eller andre alvorlige overtredelser av denne Code of Conduct man har mistanke om er begått, direkte bifalt eller bevisst forbigått av en person i ledende stilling eller en annen nøkkelperson i PostNord.

Jo tidligere et problem oppdages, desto bedre. Skaden kan i beste fall begrenses, noe som gagnar både PostNord og alle PostNords interessenter. For å unngå at medarbeidere eller andre interessenter, i redsel for å bli oppfattet som illojale eller å bli utsatt for represalier, avstår fra å rapportere om mistenkte overtredelser, kan rutinen brukes anonymt.

Varslingsrutinen er tilgjengelig via en egen Internett-portal som kan nås både via PostNords eksterne hjemmesider og via intranettet. Forhold det varsles om, utredes i samarbeid med et eksternt advokatbyrå. Hele håndteringen skjer konfidensielt for å sikre varslersens integritet.

Overtredelser eller problemer som ikke omfattes av varsling via varslingsrutinen, skal, avhengig av problemets art, rapporteres til nærmeste leder, konsernfunksjonen for juridiske anliggende, sikkerhetsfunksjonen, IT, internrevisjonen eller den lokale HR-funksjonen.



FOTO: COLOURBOX

Sjekkliste

Før du som medarbeider tar en beslutning, må du alltid tenke på følgende:

- ✓ Hvilke konsekvenser kan mine handlinger / manglende handlinger få?
- ✓ Styrker mine handlinger / manglende handlinger tilliten til PostNord?
- ✓ Er mine handlinger / manglende handlinger lovlig?
- ✓ Er mine handlinger / manglende handlinger forenlig med ånden i Code of Conduct?
- ✓ Kan mine handlinger / manglende handlinger påvirkes av mine personlige interesser eller andre interessekonflikter?
- ✓ Tåler mine handlinger / manglende handlinger offentlig gjennomlysning?
- ✓ Beskytter mine handlinger / manglende handlinger PostNords rykte som et konsern som ønsker å opprettholde en høy forretningsetikk?



Hvis du er usikker på hvordan du skal håndtere en bestemt situasjon, er det lurt å be nærmeste leder om råd om hva du bør gjøre.