

2020

Code of Conduct



Brev från VD

April 22, 2020
Sidan 2/10

Hej!

Som individer och verksamhet bedöms vi utifrån våra handlingar. Det är därför avgörande att vi handlar rätt. Vi arbetar hårt för att uppfylla PostNords syfte; vi gör vardagen enklare. PostNords värderingar – närvarande, pålitliga och hållbara – är grundläggande för vår kärnverksamhet, nämligen att leverera paket och brev. Våra värderingar vägleder oss i vårt dagliga arbete och representerar det som vi vill bli erkända för av våra kunder och av samhället i stort.

Men värderingar räcker inte alltid för att vägleda oss i en specifik situation. I denna Code of Conduct beskriver vi de rättsliga krav och interna regler som ligger till grund för vår verksamhet och det uppförande som vi förväntar oss av alla PostNords medarbetare och affärspartner inom dessa områden. Code of Conduct har antagits av styrelsen, vilket understryker betydelsen av koden. Alla medarbetare är skyldiga att bekanta sig med och följa Code of Conduct och på våra chefer vilar ett särskilt ansvar. PostNord förväntar sig att cheferna ska ta ansvar, vara modiga och engagerade. I samband med Code of Conduct betyder det att vi förväntar oss att våra chefer är ansvarsfulla förebilder som ser till att deras team har de verktyg de behöver för att följa koden. Det betyder också att de alltid ska vara öppna för att diskutera koden och eventuella frågor som uppstår med medarbetarna, oavsett om frågan är känslig eller vilka konsekvenserna kan bli.

Jag är övertygad om att alla PostNords medarbetare vill göra det rätta och handla ansvarsfullt i sina interaktioner med kollegor, kunder och leverantörer. Låt denna kod bli en del av ditt dagliga arbete och vår styrning, så att vi kan få det förtroende som vi vill ha från omvärlden!

Annemarie Gardshol
Koncernchef och VD

Introduktion till Code of Conduct

April 22, 2020
Sidan 3/10

Code of Conduct och kopplingen till andra lagar och regler

Denna kod beskriver det som förväntas av PostNord och dess anställda. Koden gäller för alla medarbetare, oavsett anställningsvillkor. PostNord kräver också att våra affärspartner – däribland leverantörer, ombud, underleverantörer och andra externa parter – följer alla relevanta delar av koden genom att underteckna vår Code of Conduct for Suppliers¹. Koden kan kompletteras efter behov av policyer, instruktioner och riktlinjer som innehåller mer detaljerade interna regler.

Koden är en minimistandard och ska därför följas, även om lokal lagstiftning anger en lägre standard. PostNord följer – och förväntar sig att alla medarbetare och affärspartner också följer – alla tillämpliga lagar och regler.

Roller och ansvar

Koden har antagits av styrelsen. Koncernchefen har det slutliga ansvaret för implementeringen av koden och efterlevnaden av den i hela PostNords organisation. Koncernchefen ansvarar även för att relevanta delar av den införlivas i avtal med PostNords affärspartner. Koncernchefen är ansvarig för att säkerställa att koden granskas och revideras efter behov.

Koncernledningen och alla chefer måste agera som positiva förebilder. Chefer förväntas presentera koden för nyanställda under introduktionen, men även ha en regelbunden dialog om dess relevans i det dagliga arbetet. Efterlevnaden av koden och genomgången obligatorisk utbildning ska även tas upp under utvecklingssamtalen.

Det är alla medarbetares ansvar att känna till och följa koden. Alla medarbetare ska genomgå den obligatoriska utbildningen i Code of Conduct. Medarbetarna kan alltid ta upp frågor om koden med sin närmaste chef, men även kontakta chefen för Head of Compliance. Bristande efterlevnad kan leda till disciplinåtgärder, till och med uppsägning.

¹ PostNord har två Code of Conduct for Suppliers: i) Code of Conduct for Suppliers och ii) Code of Conduct for Suppliers of Road Transport. Hänvisning till Code of Conduct avser i detta dokument båda koderna. Beroende på den tjänst våra affärspartner levererar (vägtransporter eller "övriga tjänster") gäller en av de två koderna.

Rapportering av brott mot Code of Conduct samt visselblåsarfunktion

Medarbetare och affärspartner som får kännedom om eller misstänker brott mot koden har ansvar för att rapportera detta. Ju tidigare ett problem upptäcks, desto större är chansen att situationen kan avhjälpas. Om så är möjligt bör rapportering ske till närmaste chef, HR eller en person i den lokala ledningsgruppen. Om medarbetaren eller affärspartnern av något skäl inte känner sig bekväm med att använda dessa kanaler finns även en visselblåsarkanal till förfogande.

Visselblåsarportalen återfinns på:

<https://postnord.whistleblowernetwork.net>

PostNord accepterar inga repressalier mot visselblåsare och har interna rutiner för att skydda visselblåsare. En medarbetare som utsätter en annan person för repressalier kommer att omfattas av disciplinära åtgärder, vilket kan leda till uppsägning.

Affärsetik

PostNord har gjort ett åtagande om att upprätthålla högsta etiska standard i alla aspekter av verksamheten. Våra ägare kräver att PostNord är en förebild för hållbara verksamheter, för vilka stark affärsetik bland medarbetarna är grundläggande.

Bekämpning av korrupktion

PostNord har en nolltoleranspolicy när det gäller mutor och andra typer av korrupktion. PostNord accepterar inte något slags försök till otillbörlig påverkan från någon nuvarande eller presumtiv affärspartner, kund eller annan intressent. Ingen medarbetare eller affärspartner får acceptera, ta emot löfte om eller begära någon slags fördel som kan uppfattas som korrupktion. Ingen medarbetare eller affärspartner² som representerar PostNord får vara måltavla för otillbörlig påverkan. Medarbetare och affärspartner som representerar PostNord får heller inte agera på ett sätt som kan leda till otillbörlig påverkan på andras beslut eller som kan ge intryck av att göra det. PostNord Anti-corruption Policy innehåller ytterligare information om ämnet.

En fördel är otillbörlig, eller kan ge intryck av att vara det, om den uppmuntrar mottagaren att utföra sina arbetsuppgifter på ett sätt som är illojalt mot deras arbetsgivare. En fördel måste inte ha ett ekonomiskt värde för att vara otillbörlig. Särskild försiktighet måste iakttas vid interaktioner med statliga tjänstemän. Att ge en gåva till en offentlig tjänsteman är olagligt i många länder och ska därför undvikas. I PostNord External Benefits and Business Entertainment Instructions finns ytterligare information om vad som är acceptabelt och inte. Som ett riktmärke kan värdet av en fördel aldrig överstiga motsvarande 500 kronor. Om en medarbetare är osäker på om en gåva eller annan fördel är otillbörlig bör saken alltid diskuteras med chefen. I tveksamma fall är det mest lämpliga alltid att avstå.

² Leverantörer och postombud

Intressekonflikter

Affärsbeslut måste alltid baseras på objektiva skäl och får inte påverkas av personliga intressen som inte är relevanta för PostNords verksamhet. En intressekonflikt kan till exempel uppstå på grund av en privat eller familjerelation, eller ett ekonomiskt intresse i ett företag som har en företagsrelation med PostNord.

Om en intressekonflikt uppstår måste medarbetaren alltid meddela sin närmaste chef i förväg så att korrekt åtgärd kan vidtas. Medarbetarna bör upplysa om ekonomiska intressen som de, en familjemedlem eller nära vän har i ett företag som har företagsinteraktioner med PostNord, och om de personligen kan påverka affärerna med företaget i fråga. Om en medarbetare vill anställa en familjemedlem eller nära vän ska detta diskuteras i förväg med den närmaste chefen och HR. För att ytterligare förhindra intressekonflikter måste medarbetarna informera PostNord om eventuella andra uppdrag utöver anställningen i PostNord (till exempel konsultuppdrag, styrelseuppdrag, annan anställning).

Konkurrens

Effektiv konkurrens är en viktig del av en välfungerande ekonomi. Det främjar innovation och ökar utbudet av tjänster som erbjuds, vilket gynnar såväl konsumenter som samhället i stort.

PostNord sysslar inte med och tolererar heller inte några aktiviteter som begränsar en effektiv konkurrens. PostNord har ett särskilt efterlevnadsprogram för att säkerställa att medarbetarna är medvetna om att diskussioner eller överenskommelser med faktiska eller presumtiva konkurrenter om priser, marknadsuppdelning eller annat utbyte av konkurrenskänslig information är strängt förbjudet. Medarbetare som arbetar inom områden där konkurrenslagstiftningsfrågor kan uppstå förväntas känna till och efterleva PostNord Competition Law Policy.

Konfidentiell information och insiderhandel

Alla medarbetare och affärspartner till PostNord med tillgång till konfidentiell information måste alltid agera med försiktighet och inte dela konfidentiell eller skyddad information med kollegor som inte känner till informationen eller obehöriga tredje parter, om personen inte fått mandat att göra det.

Med tanke på att PostNord har emitterat obligationer på Nasdaq Stockholm måste företaget uppfylla särskilda krav för upplysningar om och hantering av insiderinformation. Insiderinformation omfattar fakta, utveckling eller omständigheter som ännu inte offentliggjorts eller är allmänt kända. Fakta måste även ha tillräcklig betydelse för att kunna få en väsentlig effekt på obligationspriset. PostNord efterlever alla lagar och regler för insiderhandel, och medarbetare och affärspartner får inte

använda insiderinformation eller annan känslig information för personlig vinning, eller för att påverka andras beslut att handla i obligationerna. PostNord Disclosure and Insider Trading Policy innehåller ytterligare information om ämnet.

April 22, 2020
Sidan 6/10

Integritet och dataskydd

PostNord respekterar varje människas individuella grundläggande rätt till skydd av personuppgifter och efterlever dataskyddslagstiftning så som GDPR när det gäller insamling, behandling och lagring av personuppgifter.

Medarbetare som arbetar med personuppgifter måste alltid hantera informationen i linje med de instruktioner som PostNord ger. All behandling av personuppgifter måste vara motiverad och användas för specifika och berättigade affärssyften. Upptäckta eller misstänkta brott mot dataskyddet måste omedelbart rapporteras till Nordic Service Desk.

Handelsregler och -sanktioner

Som en global leverantör av logistiktjänster måste PostNord efterleva internationella handelsregler och -sanktioner. Handelssanktioner kan innebära att det är förbjudet att göra affärer i vissa länder eller att göra affärer med vissa personer eller organisationer. Medarbetare som arbetar inom områden som kan påverkas av handelssanktioner måste vara medvetna om och följa PostNord Trade Sanctions Policy.

Politiska bidrag och aktiviteter

PostNord förhåller sig neutralt vad gäller politiska partier och kandidater. Politisk lobbyverksamhet, som en del av en legitim affärsverksamhet, görs transparent och i överensstämmelse med internationella fördrag och nationell lag.

Finansiell rapportering

PostNord måste följa all relevant lagstiftning som styr redovisning och rapportering. PostNord följer IFRS (International Financial Reporting Standards) i sin årsredovisning och publicerar en hållbarhetsrapport i enlighet med GRI:s vägledning. PostNord AB:s årsredovisning och hållbarhetsrapport, samt dess delårsrapporter, utgör grunden för den externa kommunikationen av koncernens resultat.

Medarbetare och arbetsvillkor

April 22, 2020
Sidan 7/10

PostNord respekterar och stödjer internationellt erkända mänskliga rättigheter, så som de anges i FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna och ILO:s kärnkonventioner. PostNord har undertecknat FN:s Global Compact och följer OECD:s riktlinjer för multinationella företag. PostNord kommer alltid att direkt hantera eventuella problem som kan uppkomma i samband med brott mot de mänskliga rättigheterna.

Barnarbete eller tvångsarbete

PostNord tolererar inte och använder sig inte av någon form av barnarbete eller tvångsarbete.

Föreningsfrihet

Alla medarbetare har rätt att ansluta sig till en förening, bilda en organisation och ansluta sig till kollektiva förhandlingar i enlighet med lagen.

Arbets tid och övertid

PostNord måste följa nationella lagar och regler vad gäller medarbetarnas kontrakt, arbetstid och övertid. Personal ska erbjudas anställningsvillkor i enlighet med lagens krav, eller på samma nivå som i centrala kollektivavtal, med avseende på arbetstid, ersättning, semester, sjukfrånvaro och föräldraledighet.

Säker och sund arbetsplats

PostNord måste erbjuda en säker och sund arbetsplats i fysiskt, psykiskt och socialt hänseende. PostNord arbetar systematiskt och transparent med förbättringar av arbetsmiljön. PostNord utför kartläggningar och riskanalyser för att hantera och minimera risker på arbetsplatsen och förhindra arbetsskador och sjukdom. Alla medarbetare och affärspartner på PostNords arbetsplatser måste se till att de utför sina uppgifter i enlighet med relevanta instruktioner och använder nödvändig skyddsutrustning.

En stor del av vår verksamhet äger rum på vägarna och därför är vägsäkerhet grundläggande för PostNord. PostNord genomför systematiska vägsäkerhetsinitiativ som fortlöpande utvärderas och förbättras. Medarbetare som kör något slags fordon i jobbet måste alltid följa gällande trafikregler, liksom PostNords interna regler. Det betyder att alla medarbetare som kör för PostNord ska använda säkerhetsbälte, hålla ett säkert avstånd till bilen framför, respektera och följa hastighetsgränser, planera körningen efter väg- och trafikförhållandena och ta ansvar för att hålla fordonet i säkert skick. Körning är inte tillåtet under påverkan av alkohol, narkotika, läkemedel

eller vid stark trötthet, och mobiler får endast användas i handsfree-läge. Körning får endast ske i enlighet med gällande regler för körtid och vilotid. Förare och terminalarbetare måste alltid se till att lasten är säkrad enligt gällande regler och följa interna instruktioner för företagsspecifika varor.

Mångfald och inkludering

PostNord anser att skillnader bidrar till en mer dynamisk och attraktiv arbetsplats, och att alla medarbetare har rätt att behandlas med respekt. Ingen anställd får diskrimineras, mobbas eller trakasseras på något sätt, av något skäl eller under några omständigheter. PostNord arbetar aktivt för mångfald och jämställdhet mellan könen på alla nivåer i organisationen.

Mer detaljer återfinns i PostNord Diversity Policy. Chefer ska fungera som förebilder och arbeta aktivt för mångfald och jämställdhet mellan könen. Det innefattar att förhindra och avhjälpa mobbning, trakasserier och annan olämplig behandling på arbetsplatsen.

Alkohol och narkotika

Ingen medarbetare eller affärspartner får utföra sina arbetsuppgifter eller befinna sig på en av PostNords arbetsplatser om personen är påverkad av alkohol eller narkotika.

PostNord stöttar medarbetare som har missbruksproblem. Medarbetare med ett alkohol- eller narkotikaberoende har ansvar för att själva söka hjälp via hälsovården eller genom att prata sin närmaste chef.

Sociala medier

Det finns särskilda personer som har i uppdrag att sköta sociala medier för PostNords räkning, och endast PostNords officiella kanaler har rätt att använda PostNords logotyper, bilder och texter. Medarbetare och affärspartner får inte använda sociala medier på ett sådant sätt att det kan skada PostNords anseende. Fler riktlinjer för medarbetare inom detta område återfinns i Instruction for Social Media Activity. Om en medarbetare är osäker på sina rättigheter på sociala medier och vad som är tillåtet inom ramen för anställningsrelationen bör medarbetaren tala med sin närmaste chef.

Affärspartner

April 22, 2020
Sidan 9/10

PostNord strävar efter att bygga upp en hållbar relation med våra affärspartner, som skapar värde för alla, genom att begränsa de negativa effekterna från leveranskedjan på samhället och miljön, bekämpa mutor och korruption, och bidra till den sociala, miljömässiga och ekonomiska utvecklingen. Vi tar ansvar för de affärspartner som vi samarbetar med och förväntar oss samma nivå av integritet, ärlighet och etiskt beteende från dem som de kan förvänta sig av oss. Vi uppnår detta genom att säkerställa att vår Code of Conduct for Suppliers alltid är en del av avtalet med leverantörerna, och att de leverantörer som vi använder är godkända ur ett hållbarhetsperspektiv.

PostNords inköpsavdelning ansvarar för samordning av koncernens gemensamma process för godkännande av leverantörers hållbarhet, däribland att sätta lämpliga krav på, göra en riskbedömning av, godkänna och följa upp leverantörernas hållbarhetsprestanda.

Samordnade inköp

Inköp samordnas i koncernen. Samordningen gör det möjligt för PostNord att dra fördel av sin köpkraft, samt säkerställer såväl synergier som att PostNord efterlever tillämpliga upphandlingslagar och -regler. PostNords inköpsavdelning ansvarar för styrning och ledning av alla inköpsaktiviteter inom koncernen, vilket säkerställer konkurrenskraftiga villkor från hållbara leverantörer. Mer information finns i PostNord Procurement Policy.

Samhällsengagemang och sponsringsprogram

PostNord medverkar i olika samarbeten och handelsorganisationer som gör det möjligt för oss att förbättra vår bransch, fungera som en bra och ansvarsfull medlem av samhället och förvalta förtroendet för vårt företag. PostNord begränsar sitt samhällsengagemang och sponsringsprogram till ett begränsat antal stora projekt. Alla sponsringsprogram måste gynna både den organisation som vi samarbetar med och PostNord.

Miljö

April 22, 2020
Sidan 10/10

PostNord strävar efter att erbjuda hållbara paket- och brevlösningar som minskar såväl vår egen som kundernas miljöpåverkan. Vårt miljöansvar måste vara en integrerad del av vår kärnverksamhet. PostNord arbetar oförtrutet med att minimera verksamhetens miljöpåverkan. PostNord samarbetar med externa parter för att främja en miljömässigt hållbar teknisk utveckling. PostNord för en dialog med våra intressenter om miljön och strävar efter att vara en respekterad partner inom miljöfrågor.

PostNord måste arbeta systematiskt, transparent och holistiskt med miljön, och fortlöpande utvärdera och förbättra sitt arbete. Vi måste utnyttja energi och andra naturresurser på ett effektivt sätt. När så krävs väljer vi produkter och tjänster ur ett livscykelperspektiv baserat på miljökrav. PostNord rapporterar sin miljöpåverkan samt sina miljöaktiviteter i den årliga hållbarhetsrapporten.

Våra medarbetares bidrag och initiativ är avgörande för att vi ska nå de övergripande miljömålen. Cheferna ansvarar för att medarbetarna genomgår den miljöutbildning som är relevant för deras dagliga arbete.