



PostNord
**Code of
Conduct**
External 2024

Document owner:
CEO

postnord

Mitteilung der Geschäftsführerin

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von PostNord,

unser Handeln bestimmt, was uns als Personen und als Unternehmen ausmacht. Deshalb ist es von entscheidender Bedeutung, dass wir richtig handeln. Wir alle arbeiten hart daran, die Zielsetzung von PostNord umzusetzen, und zwar den Alltag der Menschen zu erleichtern. Für unsere Kunden da zu sein, zuverlässig und nachhaltig – das sind die Werte von PostNord. Sie bilden das Fundament für unsere Kerntätigkeit, die Zustellung von Paketen und Briefpost. Unsere Werte sind richtungsweisend für unsere Alltagsaktivitäten und repräsentieren, wofür wir bei unseren Kunden und der Gesellschaft insgesamt bekannt sein wollen.

Aber Werte bieten uns in konkreten Situationen nicht immer klare Leitlinien dafür, was zu tun ist. Deshalb ist in diesem Code of Conduct im Detail dargelegt, welche gesetzlichen Bestimmungen und internen Vorschriften für unseren Geschäftsbetrieb wichtig sind und welches Verhalten von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von PostNord sowie unseren Geschäftspartnern erwartet wird. Dieser Kodex wurde vom Vorstand verabschiedet. Dies soll als Signal dafür verstanden werden, wie wichtig er ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, sich mit diesem Kodex vertraut zu machen und ihn zu befolgen. Besondere Verantwortung kommt hierbei unseren Managern

zu. PostNord erwartet von seinen Führungskräften, dass sie verantwortlich, rechtschaffen und engagiert handeln. Im Rahmen Code of Conduct bedeutet das: Wir erwarten von unseren Führungskräften, dass sie eine Vorbildfunktion übernehmen, verantwortungsbewusst handeln und selbständig dafür zu sorgen, dass ihre Teams mit den erforderlichen Hilfsmitteln ausgestattet sind, um diesen Kodex einzuhalten. Das bedeutet auch, dass sie immer dafür offen sein sollten, über diesen Kodex zu sprechen und Fragen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beantworten, unabhängig von der Sensibilität und den potenziellen Konsequenzen, die das Thema hat.

Ich bin davon überzeugt, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von PostNord das Richtige tun wollen und sich im Umgang mit Kollegen, Kunden und Lieferanten verantwortungsbewusst verhalten. Lassen Sie diesen Kodex zum Bestandteil Ihrer täglichen Arbeit werden und zu einem Steuerungsinstrument, mit dem wir uns das von uns angestrebte Vertrauen unseres Umfelds erarbeiten.

*Annemarie Gardshol
Vorsitzende der Konzerngeschäftsführung
und Präsidentin*

1. Einleitung

1.1 Anwendungsbereich des Code of Conduct und Verhältnis zu anderen Gesetzen und Vorschriften

In diesem Kodex ist festgelegt, welches Verhalten PostNord von seinen Mitarbeitern erwartet. Der Kodex gilt für alle Mitarbeiter, unabhängig von ihren Anstellungsbedingungen. PostNord fordert auch von seinen Geschäftspartnern, darunter Lieferanten, Händler, Auftragnehmer und andere externe Parteien, dass sie alle wichtigen Vorgaben des Kodex einhalten, indem sie den Code of Conduct for Suppliers¹ unterzeichnen. Bei Bedarf kann eine Ergänzung des Kodex durch Regeln, Anweisungen und Richtlinien erfolgen, die detailliertere interne Vorschriften festlegen. Der Kodex stellt einen Mindeststandard dar und ist des-

halb auch dann einzuhalten, wenn lokale Gesetze einen niedrigeren Standard vorschreiben. PostNord beachtet die geltenden Gesetze und Vorschriften und erwartet dies auch von all seinen Mitarbeitern und Geschäftspartnern. Die Bezeichnung Mitarbeiter wird für Frauen und Männer gleichermaßen verwendet und ist als geschlechtsneutral anzusehen.

1.2 Aufgaben und Zuständigkeiten

Der Vorstand verabschiedet den Kodex. Die Geschäftsführerin bzw. der Geschäftsführer trägt die oberste Verantwortung für die Umsetzung des Kodex und die Regelbefolgung durch alle Mitarbeiter des Unternehmens PostNord sowie für die Einbindung relevanter Bestandteile in Verträge mit Geschäftspartnern von PostNord. Die Geschäftsführerin bzw. der Geschäftsführer ist dafür verantwortlich, dass der Kodex regelmäßig geprüft und ggf. überarbeitet wird.

Das Konzernleitungsteam und alle Führungskräfte übernehmen eine Vorbildfunktion. Führungskräfte müssen neue Mitarbeiter im Rahmen des Onboardings mit dem Kodex vertraut machen und einen regelmäßigen Dialog

über seine Bedeutung bei ihren täglichen Aufgaben führen. Die Einhaltung dieses Code of Conduct und die Absolvierung obligatorischer Schulungen müssen zudem im Rahmen von Mitarbeitergesprächen thematisiert werden.

Es liegt in der Verantwortung aller Mitarbeiter, sich mit dem Kodex vertraut zu machen und ihn einzuhalten. Alle Mitarbeiter müssen an der obligatorischen Code of Conduct schulung teilnehmen. Mitarbeiter können Fragen zum Kodex jederzeit an ihren unmittelbaren Vorgesetzten richten, sich jedoch auch an die Head of Compliance. Die Nichteinhaltung kann disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Kündigung nach sich ziehen.

¹

PostNord hat zwei Code of Conduct for Suppliers i) den Code of Conduct for Suppliers und ii) den Code of Conduct on Road Transport. Wenn in diesem Dokument auf den Code of Conduct for Suppliers Bezug genommen wird, beinhaltet dies beide Verhaltenskodizes. Je nach der vom Geschäftspartner erbrachten Leistung (Straßengüterverkehr oder „andere Leistungen“) gilt einer der beiden Kodizes.

1.3 Meldung von Verstößen gegen Code of Conduct und Whistleblowing

Mitarbeiter und Geschäftspartner, die Kenntnis von vermutlichen Verstößen gegen den Kodex haben, sind verantwortlich dafür, diese Probleme anzusprechen. Je früher ein Problem erkannt wird, umso größer ist die Chance, dass die Situation korrigiert werden kann. Nach Möglichkeit sollte die Meldung an den unmittelbaren Vorgesetzten, die Personalabteilung oder ein Mitglied des lokalen Leitungsteams erfolgen. Für den Fall, dass Mitarbeiter oder Geschäftspartner diese Kanäle aus irgendeinem Grund nicht nutzen möchten, steht auch ein Whistleblower-Kanal zur Verfügung.

Das Whistleblower-Portal ist unter folgender Adresse verfügbar:

postnord.whistleblownetwork.net

PostNord lehnt jegliche Form von Vergeltungsmaßnahmen gegen Whistleblower ab und verfügt über interne Verfahren zum Schutz von Whistleblowern. Mitarbeiter, die Vergeltungsmaßnahmen betreiben, haben mit disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Kündigung zu rechnen.

2. Geschäftsethik

PostNord setzt sich nachdrücklich für die Aufrechterhaltung höchster ethischer Standards in allen Aspekten des Geschäfts ein. Die Eigentümer fordern von PostNord, dass das Unternehmen ein Vorbild für nachhaltige Geschäftsführung ist. Dafür ist eine solide Geschäftsethik unter den Mitarbeitern von grundlegender Bedeutung.

2.1 Antikorruption

PostNord verfolgt in Bezug auf Bestechung und andere Arten der Korruption eine Null-Toleranz-Politik. PostNord akzeptiert keine Versuche unredlicher Einflussnahme auf Seiten aktueller und zukünftiger Geschäftspartner, Kunden oder anderer Interessenvertreter. Mitarbeiter oder Geschäftspartner dürfen niemals irgendeinen Vorteil annehmen oder einfordern oder einem Vorteilsversprechen zustimmen. Weder unsere Mitarbeiter noch Geschäftspartner², die PostNord repräsentieren, dürfen das Ziel von unzulässiger Einflussnahme sein. Ebenso wenig dürfen Mitarbeiter und Geschäftspartner, die PostNord repräsentieren, Versuche unternehmen, die Entscheidungen anderer in unzulässiger Weise zu beeinflussen oder sich auf eine Art verhalten, die dies vermuten lässt. Die PostNord Anti-Corruption Policy enthält weitere Informationen zum Thema.

Ein Vorteil ist unzulässig oder kann als unzulässig wahrgenommen werden, wenn er die Empfänger ermuntert, ihre Pflichten in einer Art und Weise auszuführen, die ihrem

Arbeitgeber gegenüber illoyal ist. Ein Vorteil muss keinen finanziellen Wert haben, um unzulässig zu sein. Besondere Vorsicht ist in der Interaktion mit Regierungsvertretern oder Beamten geboten. Die Vergabe von Geschenken an öffentliche Personen ist in vielen Ländern illegal und sollte deshalb vermieden werden. PostNord External Benefits and Business Entertainment Instructions enthalten weitere Einzelheiten dazu,

welche Zuwendungen angenommen werden können und welche nicht. Als Orientierungshilfe sollten Vorteile bzw. Zuwendungen niemals (den Gegenwert von) 500 SEK überschreiten. Wenn Mitarbeiter Zweifel daran haben, ob ein Geschenk oder eine andere Art des Vorteils unzulässig ist, sollten sie dies immer mit dem Vorgesetzten besprechen. Im Zweifelsfall ist die angemessenste Entscheidung immer Zurückhaltung.

²

2.2 Interessenkonflikte

Geschäftsentscheidungen müssen immer auf objektiven Gründen basieren und dürfen nicht durch persönliche Interessen beeinflusst sein, die für das Geschäft von PostNord irrelevant sind. Ein Interessenkonflikt kann beispielsweise aufgrund einer privaten oder familiären Beziehung oder eines finanziellen Interesses an einem Unternehmen entstehen, das geschäftliche Beziehungen zu PostNord pflegt.

Wenn ein Interessenkonflikt entsteht, muss der Mitarbeiter vorab seinen unmittelbaren Vorgesetzten informieren, sodass geeignete Maßnahmen ergriffen werden können. Mitarbeiter sollten finanzielle Interessen offenlegen, die

sie, ein Familienmitglied oder enger Freund an einem Unternehmen haben, das geschäftlich mit PostNord interagiert, und an welcher Stelle sie das Geschäft mit diesem Unternehmen persönlich beeinflussen könnten. Wenn Mitarbeiter ein Familienmitglied oder einen engen Freund einstellen wollen, sollten sie dies zuvor mit ihrem unmittelbaren Vorgesetzten und der Personalabteilung besprechen. Um Interessenkonflikten vorzubeugen, sind Mitarbeiter verpflichtet, PostNord über Beschäftigungen neben ihrer Beschäftigung bei PostNord zu informieren (z. B. Beratertätigkeiten, Vorstandsmitgliedschaften, Zweitbeschäftigung).

2.3 Wettbewerb

Der effektive Wettbewerb ist eine Schlüsselkomponente einer gut funktionierenden Wirtschaft. Er fördert Innovation und erweitert das Spektrum an angebotenen Dienstleistungen, wovon sowohl die Verbraucher als auch die Gesellschaft insgesamt profitieren.

PostNord unternimmt keine Maßnahmen und toleriert keine Aktivitäten, die einen wirksamen Wettbewerb einschränken. Mit einem speziellen Compliance-Programm macht PostNord seinen Mitarbeitern bewusst, dass

Gespräche oder Vereinbarungen mit tatsächlichen oder potenziellen Mitbewerbern in Bezug auf die Preisgestaltung, eine Marktaufteilung oder einen anderweitigen Austausch wettbewerbsrelevanter Informationen streng verboten sind. PostNord erwartet von Mitarbeitern, die in Bereichen arbeiten, in denen Bedenken hinsichtlich des Wettbewerbsrechts auftreten können, dass sie mit der PostNord Competition Law Policy vertraut sind und sie einhalten.

2.4 Vertrauliche Informationen und Insiderhandel

Alle Mitarbeiter und Geschäftspartner von PostNord, die Zugang zu vertraulichen Informationen haben, müssen stets umsichtig handeln und dürfen vertrauliche oder proprietäre Informationen nicht an uninformierte Kollegen oder nicht autorisierte Dritte weitergeben, sofern sie dazu nicht ausdrücklich berechtigt sind.

Da PostNord Anleihen an der NASDAQ Stockholm ausgegeben hat, muss das Unternehmen gesonderte Anforderungen für die Offenlegung und den Umgang mit Insiderinformationen erfüllen. Der Begriff Insiderinformationen bezieht sich auf Tatsachen, Entwicklungen oder

Umstände, die noch nicht öffentlich bekannt gegeben wurden oder nicht allgemein bekannt sind. Die Tatsache muss zudem wichtig genug sein, um den Preis der Anleihen wesentlich zu beeinflussen. PostNord hält sich an alle Gesetze und Vorschriften zum Insiderhandel. Mitarbeiter und Geschäftspartner von PostNord dürfen keine internen oder anderweitig sensiblen Informationen zu ihrem persönlichen Vorteil nutzen oder Entscheidungen anderer hinsichtlich des Anleihenhandels beeinflussen. Die PostNord Disclosure and Insider Trading Policy enthält weitere Einzelheiten zu diesem Thema.

2.5 Datenschutz und Datensicherheit

PostNord achtet das Grundrecht jedes Einzelnen auf den Schutz der persönlichen Daten und hält Datenschutzgesetze wie die DSGVO ein, die die Sammlung, Verarbeitung und Aufbewahrung personenbezogener Daten betreffen.

Mitarbeiter, die mit personenbezogenen Daten arbeiten, müssen diese Informationen immer im Einklang mit den von PostNord ausgegebenen Anweisungen behandeln. Jegliche Verarbeitung personenbezogener Daten muss gerechtfertigt sein und darf ausschließlich für genau festgelegte, legitime Geschäftszwecke durchgeführt werden. Erkannte oder vermutete Datenschutzverstöße müssen umgehend an den Datenschutzbeauftragten des Konzerns gemeldet werden.

Für PostNord haben Informationssicherheit und ein guter Schutz unserer gesamten Kommunikation höchste Priorität. Alle Mitarbeiter:innen sind dazu verpflichtet, die Informationen, Computerausstattung und Netzwerke von PostNord entsprechend der „Anweisung für die akzeptable Nutzung“ (Acceptable Use Instruction) zu schützen. Bei der Planung, Entwicklung, Beschaffung, IT und Verwaltung der Systeme von PostNord ist die Informationssicherheit zu beachten; um Bedrohungen und Risiken der Cybersicherheit angemessen entgegenzuwirken.

2.6 Handelsbestimmungen und Handelssanktionen

Als weltweiter Anbieter von Logistikdienstleistungen muss PostNord internationale Handelsbestimmungen und -sanktionen befolgen. Handelssanktionen können geschäftliche Aktivitäten in bestimmten Ländern unterbinden oder verhindern, dass Geschäftsbeziehungen mit bestimmten Einzelpersonen oder Unternehmen unterhalten werden können. Mitarbeiter, die in Gebieten und Bereichen arbeiten, welche von Handelssanktionen betroffen sein können, müssen die PostNord Trade Sanctions Policy befolgen.

2.7 Politische Beiträge und Aktivitäten

PostNord wahrt strikte Neutralität im Hinblick auf politische Parteien und Kandidaten. Politische Lobbyarbeit erfolgt im Rahmen von legitimen Geschäftstätigkeiten auf transparente Art und Weise und im Einklang mit internationalen Verträgen und nationalen Gesetzen.

2.8 Finanzberichterstattung

PostNord muss alle relevanten Bestimmungen einhalten, die das Rechnungswesen und die Finanzberichterstattung regeln. PostNord befolgt bei der Erstellung seines jährlichen Geschäftsberichts die internationalen Rechnungslegungsvorschriften (International Financial Reporting Standards) und veröffentlicht einen Nachhaltigkeitsbericht im Einklang mit den GRI-Standards. Der Geschäfts-

und Nachhaltigkeitsbericht von PostNord AB sowie seine Zwischenberichte bilden die Grundlage für die externen Mitteilungen in Bezug auf die Ergebnisse des Konzerns.

3. Mitarbeiter und Arbeitsbedingungen

PostNord respektiert und unterstützt die international anerkannten Menschenrechte wie in der UN-Menschenrechtserklärung und den grundlegenden Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation festgelegt. PostNord hat den UN Global Compact unterzeichnet und hält sich an die OECD-Richtlinien für multinationale

Unternehmen. PostNord kümmert sich immer unverzüglich um Probleme, die in Verbindung mit Verstößen gegen die Menschenrechte auftreten.

3.1 Kinderarbeit oder Zwangsarbeit

PostNord lehnt jede Form der Kinder- oder Zwangsarbeit ab.

3.2 Versammlungsfreiheit

Alle Mitarbeiter haben entsprechend den geltenden Gesetzen das Recht, Vereinigungen beizutreten, Organisationen zu gründen und Kollektivverhandlungen zu führen.

3.3 Arbeitszeiten und Überstunden

PostNord muss nationale Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Arbeitsverträge, Arbeitszeiten und Überstunden einhalten. Die angebotenen Beschäftigungsbedingungen für Personal müssen in Bezug auf Arbeitszeiten, Vergütung, Urlaub, krankheitsbedingten Ausfällen und Elternzeit den gesetzlichen Anforderungen oder einem zentralen Tarifvertrag entsprechen.

3.4 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

PostNord muss einen Arbeitsplatz anbieten, der aus physischer, psychischer und sozialer Perspektive gesund und sicher ist. PostNord arbeitet systematisch und transparent daran, die Arbeitsumgebung zu verbessern. PostNord führt für den Umgang mit Risiken am Arbeitsplatz und deren Minimierung Erfassungen und Risikoanalysen durch, um arbeitsbedingte Verletzungen und Krankheiten zu verhindern. Alle Mitarbeiter und Geschäftspartner an Arbeitsplätzen von PostNord müssen dafür sorgen, dass sie ihre Aufgaben entsprechend den geltenden Anweisungen ausführen und die erforderliche Schutzausrüstung nutzen.

Ein Großteil unseres Geschäfts findet auf den Straßen statt, sodass Straßenverkehrssicherheit für PostNord von grundlegender Bedeutung ist. PostNord führt systematische Initiativen im Bereich der Straßenverkehrssicherheit durch, die ständig evaluiert und verbessert werden. Mitarbeiter, die im Rahmen ihrer Tätigkeit ein Fahrzeug jedweder Art führen, müssen stets die gelten-

den Verkehrsregeln sowie die internen Vorschriften von PostNord einhalten. Das bedeutet, dass alle Mitarbeiter, die für PostNord fahren, Sicherheitsgurte anlegen, einen Sicherheitsabstand zum vorausfahrenden Fahrzeug halten, die Geschwindigkeitsbegrenzungen respektieren und einhalten, ihre Fahrten unter Berücksichtigung der Straßenbedingungen und des Straßenverkehrs planen und Verantwortung dafür tragen, dass die Fahrzeuge sich in einem sicheren Zustand befinden. Sie fahren niemals unter dem Einfluss von Alkohol, Drogen, Arzneimitteln oder bei Müdigkeit. Mobiltelefone sind nur im Freisprechbetrieb zu nutzen. Das Führen des Fahrzeugs hat immer unter Einhaltung der gültigen Vorschriften für Fahr- und Ruhezeiten zu erfolgen. Fahrer und Mitarbeiter an Verladestationen müssen dafür Sorge tragen, dass ihre Ladung entsprechend den geltenden Regeln gesichert ist, und sie müssen die internen Anweisungen für unternehmensspezifische Güter befolgen.

3.5 Diversität und Inklusion

PostNord ist der Ansicht, dass Vielfalt zu einem dynamischeren und attraktiveren Arbeitsplatz beiträgt und dass jeder Mitarbeiter das Recht hat, mit Respekt behandelt zu werden. Mitarbeiter dürfen aus keinem Grund und unter keinen Umständen diskriminiert, gemobbt oder belästigt werden. PostNord setzt sich auf allen Ebenen des Unternehmens aktiv für Diversität und die Gleichberechtigung

der Geschlechter ein. Weitere Einzelheiten dazu sind in der PostNord Diversity Policy zu finden. Führungskräfte übernehmen eine Vorbildfunktion und engagieren sich proaktiv für Diversität und die Gleichberechtigung der Geschlechter. Dies beinhaltet das Verhindern und Korrigieren von Mobbing, Belästigung oder sonstiger unangemessener Behandlung am Arbeitsplatz.

3.6 Alkohol- und Drogenmissbrauch

Mitarbeiter und Geschäftspartner dürfen ihre Aufgaben bei PostNord nicht ausführen und sich nicht am Arbeitsplatz aufhalten, wenn sie unter dem Einfluss von Alkohol oder Drogen stehen. PostNord engagiert sich für die Unterstützung von Mitarbeitern mit Suchtproblemen.

Mitarbeiter mit Alkohol- oder Drogenproblemen sind selbst dafür verantwortlich, sich Unterstützung bei den Gesundheitsdiensten zu suchen oder sich an ihren unmittelbaren Vorgesetzten zu wenden.

3.7 Soziale Medien

Das Veröffentlichen von Beiträgen in sozialen Medien im Auftrag von PostNord ist bestimmten Personen vorbehalten, und nur offizielle PostNord-Kanäle dürfen die Logos, Bilder und Texte von PostNord nutzen. Mitarbeiter und Geschäftspartner dürfen soziale Medien nicht derart nutzen, dass der Ruf von PostNord geschädigt wird. Orien-

tierungshilfen für Mitarbeiter für diesen Bereich bieten die Instruction for Social Media Activity. Wenn Mitarbeiter unsicher sind, welche Beiträge sie in den sozialen Medien veröffentlichen können und was im Kontext ihres Beschäftigungsverhältnisses zulässig ist, sollten sie ihren unmittelbaren Vorgesetzten fragen.

4. Geschäftspartner

PostNord hat sich zum Ziel gesetzt, mit seinen Geschäftspartnern nachhaltige Geschäftsbeziehungen aufzubauen, die eine Wertschöpfung für alle ermöglichen. Dies umfasst die Begrenzung negativer Auswirkungen der Lieferkette auf die Gesellschaft und die Umwelt, die Bekämpfung von Bestechung und Korruption und die Mitwirkung an der sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Weiterentwicklung. Wir übernehmen Verantwortung für die Geschäftspartner, mit denen wir zusammenarbeiten, und erwarten von ihnen Integrität, Ehrlichkeit und ethisches Handeln im gleichen Maße, wie sie es von uns erwarten können. Zu diesem Zweck tragen wir dafür

Sorge, dass der Code of Conduct for Suppliers immer Bestandteil von vertraglichen Vereinbarungen mit Lieferanten ist und dass die von uns eingesetzten Lieferanten hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeit überprüft wurden.

Die Einkaufsabteilung von PostNord ist dafür zuständig, den gemeinsamen Nachhaltigkeitsprüfprozess für Lieferanten im Konzern zu koordinieren. Dies beinhaltet die Anforderungen an unsere Lieferanten, die Risikobewertung, die Genehmigung und die Nachverfolgung der Nachhaltigkeitsleistung unserer Lieferanten.

5. Koordinierter Einkauf

Der Einkauf wird konzernweit koordiniert. Die Koordination gestattet es PostNord, seine gesamte Kaufkraft zu nutzen, Synergieeffekte zu erzielen und sicherzustellen, dass PostNord die geltenden Vergabegesetze und -vorschriften einhält. Die Einkaufsabteilung von PostNord ist für die Lenkung und Leitung aller Beschaffungsaktivitäten innerhalb des Konzerns zuständig und sichert dabei wettbewerbsfähige Konditionen von nachhaltigen Lieferanten. Weitere Informationen sind in PostNord Procurement Policy zu finden.

6. Gesellschaftliches Engagement und Sponsoring-Programme

PostNord ist in verschiedene Partnerschaften und Wirtschaftsverbände eingebunden. Dadurch haben wir die Möglichkeit, unsere Branche zu verbessern, als gutes und verantwortungsbewusstes Mitglied der Gesellschaft zu dienen und das Vertrauen in unser Unternehmen zu stärken. PostNord beschränkt sein soziales Engagement und seine Sponsoring-Programme auf eine begrenzte Anzahl größerer Projekte. Alle unsere Sponsoring-Programme müssen sowohl der Organisation zugutekommen, mit der wir zusammenarbeiten, als auch PostNord selbst.

7. Umwelt

Ziel von PostNord ist es, nachhaltige Paket- und Briefpostlösungen anzubieten, die sowohl die von uns hervorgerufene Umweltbelastung als auch die unserer Kunden reduzieren. Unsere ökologische Verantwortung muss fester Bestandteil unserer Kernaktivitäten sein. PostNord arbeitet mit Nachdruck daran, die negativen Auswirkungen seiner Aktivitäten auf die Umwelt auf ein Minimum zu beschränken. In Kooperation mit externen Partnern fördert PostNord ökologisch nachhaltige technologische Entwicklungen. PostNord führt den Dialog über die Umwelt mit seinen Stakeholdern, und es ist unser Ziel, ein respektierter Partner in Umweltfragen zu sein.

PostNord muss systematische, transparente und ganzheitliche Bemühungen im Umweltschutz verfolgen, die

kontinuierlich evaluiert und verbessert werden. Wir müssen Energie und andere natürliche Ressourcen effizient nutzen. Wenn es konkret erforderlich ist, gelten für die von uns eingekauften Produkte und Dienstleistungen Umwelanforderungen unter dem Gesichtspunkt des Lebenszyklus. In seinem jährlichen Nachhaltigkeitsbericht erstattet PostNord Bericht über die vom Unternehmen hervorgerufenen Umweltbelastungen sowie über die ergriffenen Umweltschutzmaßnahmen.

Die Mitwirkung und Initiativen aller Mitarbeiter sind unverzichtbar für das Erreichen unserer Umweltziele insgesamt. Führungskräfte müssen dafür sorgen, dass ihre Mitarbeiter adäquate Umweltschutzschulungen absolvieren, die für ihre täglichen Aufgaben sachdienlich sind.