



PostNord
**Code of
Conduct**
External 2024

Document owner:
CEO

postnord

Udtalelse fra den administrerende direktør

Kære PostNord-medarbejdere,

Vi bedømmes både som enkeltpersoner og som virksomhed på vores handlinger. Derfor er det afgørende, at de valg, vi træffer, er de rigtige. Vi gør alle et stort arbejde for at leve op til PostNords formål om at gøre hverdagen lettere. PostNords værdier – nærværende, pålidelig og bæredygtig – er grundlaget for vores kerneaktiviteter: at levere pakker og breve. Vores værdier guider os i det daglige arbejde og er udtryk for det, vi ønsker at være kendt for blandt vores kunder og i samfundet generelt.

Men værdier giver ikke altid klare retningslinjer for, hvad vi skal gøre i konkrete situationer. Derfor beskriver Code of Conduct (Kodekset), hvilke lovkrav og interne regler der er afgørende for vores virksomhed, og hvilken adfærd der forventes af alle PostNords medarbejdere og forretningspartnere på de områder. Code of Conduct er vedtaget af bestyrelsen, hvilket siger noget om, hvor vigtigt det er. Alle medarbejdere har et ansvar for at sætte sig ind i Code of Conduct og overholde det, og vores

chefer og ledere har i den forbindelse et særligt ansvar. PostNord forventer, at alle chefer og ledere er ansvarlige, modige og engagerede. Det betyder i forbindelse med Code of Conduct, at vi forventer, at vores chefer og ledere er forbilleder med hensyn til at opføre sig ansvarligt, og at de sørger for, at deres team har de værktøjer, der er nødvendige for at kunne overholde kodekset. Det betyder også, at de altid bør være parate til at drøfte det med deres medarbejdere og besvare deres spørgsmål, uanset emnets følsomhed og eventuelle konsekvenser.

Jeg er overbevist om, at alle PostNords medarbejdere ønsker at gøre det rigtige og opføre sig ansvarligt i forhold til kolleger, kunder og leverandører. Lad kodekset blive en del af vores daglige arbejde og et styringsredskab for os alle, så vi får den tillid, vi ønsker fra vores omverden!

Annemarie Gardshol
Administrerende direktør og koncernchef

1. Introduktion

1.1 Code of Conduct omfang og relation til bestemmelser og love

Kodekse beskriver, hvilken adfærd der forventes af PostNord og virksomhedens medarbejdere. Det gælder for alle medarbejdere uanset deres ansættelsesvilkår. PostNord stiller også krav om, at vores forretningspartnere – herunder leverandører, underleverandører, agenter og andre eksterne parter – overholder alle relevante dele af kodekset og underskriver vores Code of Conduct for Suppliers¹. Kodekset kan efter behov suppleres med mere detaljerede interne regler i form af politikker, instrukser og retningslinjer.

Kodekset repræsenterer en minimumsstandard og skal derfor overholdes, selv om lokal lovgivning foreskriver en lavere standard. PostNord overholder – og forventer, at alle virksomhedens medarbejdere og forretningspartnere overholder – gældende love og regler. Som medarbejder i PostNord skal man også nøje overholde PostNords politikker, instrukser og andre styringsdokumenter.

1.2 Roller og ansvar

Kodekset er vedtaget af bestyrelsen. Den administrerende direktør har det endelige ansvar for, at det implementeres og overholdes af alle medarbejdere i hele PostNords organisation, og at relevante dele indarbejdes i aftaler med PostNords forretningspartnere. Den administrerende direktør har også ansvaret for at sikre, at Kodekset løbende evalueres og revideres efter behov.

Group Leadership Team og alle chefer og ledere skal være positive forbilleder. Det forventes, at chefer og ledere introducerer nye medarbejdere til kodekset og regelmæssigt taler med medarbejderne om, hvad kodek-

set betyder for det daglige arbejde. Overholdelse af kodekset og gennemførelse af obligatoriske kurser skal også drøftes i forbindelse med medarbejderudviklings-samtaler.

Det er alle medarbejders ansvar at kende og overholde kodekset. Alle medarbejdere skal gennemføre den obligatoriske uddannelse i Code of Conduct. Medarbejderne kan altid drøfte spørgsmål om kodekset med deres nærmeste chef, men kan også kontakte chefen for Head of Compliance. Manglende overholdelse kan føre til disciplinære foranstaltninger og i sidste ende til afskedigelse.

¹

PostNord har to Code of Conduct for Suppliers: i) Code of Conduct for Suppliers og ii) Code of Conduct for Suppliers of Road transport. Når der i dette dokument henvises til Code of Conduct for Suppliers, omfatter det begge kodekser. Det afhænger af den service, vores forretningspartnere leverer (vejtransport eller "andre ydelser"), hvilken af de to kodekser der gælder.

1.3 Indberetning af overtrædelser af Code of Conduct og whistleblowing

Medarbejdere og forretningspartnere, der bliver opmærksomme på eller får mistanke om overtrædelser af kodekset, har pligt til at gå videre med dette. Jo tidligere et problem opdages, jo større chancer har vi for at håndtere situationen. Hvor det er muligt, skal der indberettes til den nærmeste chef, HR eller et medlem af det lokale ledelsesteam. Men hvis medarbejderen eller forretningspartneren af en eller anden grund ikke føler sig tryk ved at benytte de kanaler, kan man i stedet bruge whistleblowerordningen.

Den er tilgængelig på:

postnord.whistleblownetwork.net

PostNord accepterer ikke repressalier mod whistleblowere og har interne procedurer, der beskytter whistleblowere. Alle medarbejdere, der medvirker til repressalier, vil blive mødt med disciplinære foranstaltninger og risikerer i sidste ende afskedigelse.

2. Forretningsetik

PostNord lægger stor vægt på at opretholde de højeste etiske standarder i alle aspekter af vores virksomhed. Vores ejere kræver, at PostNord er et forbillede med hensyn til bæredygtig virksomhed, og derfor er det afgørende, at medarbejderne har en stærk forretningsetik.

2.1 Antikorruption

PostNord har nultolerance over for bestikkelse og andre former for korruption. PostNord accepterer ikke nogen form for forsøg på utilbørlig påvirkning fra nuværende eller potentielle forretningspartnere, kunder eller andre interessenter. Ingen medarbejder eller forretningspartner må modtage, acceptere et løfte om eller forlange nogen form for fordel, der kan opfattes som korruption. Hverken vores medarbejdere eller forretningspartnere², der repræsenterer PostNord, må udsættes for utilbørlig påvirkning. Medarbejdere og forretningspartnere, som repræsenterer PostNord, må på tilsvarende vis ikke handle på en måde, som er – eller kan opfattes som – forsøg på utilbørligt at påvirke andres beslutninger. PostNords antikorrupsionspolitik indeholder yderligere oplysninger om emnet.

En fordel er utilbørlig, hvis den er eller kan opfattes som en opmuntring til modtageren om at udføre sit arbejde

på en måde, som er illoyal over for dennes arbejdsgiver. Fordele behøver ikke have økonomisk værdi for at være utilbørlige. Man skal især være forsigtig, når man samarbejder med myndigheder og embedsmænd. Det er i mange lande ulovligt at give gaver til offentligt ansatte, og det bør derfor undgås. I PostNords External Benefits and Business Entertainment Instructions er der yderligere oplysninger om, hvad der er acceptabelt, og hvad der ikke er. Som udgangspunkt bør fordelens værdi aldrig overstige (hvad der svarer til) 500 SEK. Hvis en medarbejder er i tvivl om, hvorvidt en gave eller anden form for fordel er utilbørlig, bør det altid drøftes med chefen. I tvivlstilfælde er det altid bedst ikke at tage imod den.

2.2 Interessekonflikter

Forretningsmæssige beslutninger skal altid være baseret på objektive grunde og må ikke påvirkes af personlige interesser, som ikke er relevante for PostNords virksomhed. Der kan f.eks. opstå en interessekonflikt på grund af private eller familiemæssige relationer eller en økonomisk interesse i en virksomhed, der har forretningsforbindelser med PostNord.

Hvis der er risiko for en interessekonflikt, skal medarbejderen altid underrette den nærmeste chef, så der kan træffes rimelige forholdsregler. Medarbejdere bør oplyse de øko-

nomiske interesser, som de, et familiemedlem eller en nær ven har i en virksomhed, der har forretningsforbindelser med PostNord, og hvor de personligt kan påvirke forretningen gennem den pågældende virksomhed. Hvis en medarbejder ønsker at ansætte et familiemedlem eller en nær ven, bør dette på forhånd drøftes med den nærmeste chef og HR. Medarbejderne er, for yderligere at forebygge interessekonflikter, forpligtet til at informere PostNord om arbejde ud over deres ansættelse i PostNord (f.eks. konsulentarbejde, bestyrelsesarbejde, bijobs).

²

2.3 Konkurrence

Effektiv konkurrence er et vigtigt led i en velfungerende økonomi. Den bidrager til innovation og øger udbuddet af serviceydelser, og det er til gavn for både forbrugere og samfundet generelt.

PostNord vil hverken gennemføre eller tolerere aktiviteter, der begrænser effektiv konkurrence. PostNord har et særligt compliance-program, der skal sikre, at medarbejderne

ved, at diskussioner eller aftaler med nuværende eller potentielle konkurrenter om prissætning, markedsdeling eller anden udveksling af konkurrencefølsomme oplysninger er strengt forbudt. Medarbejdere, der arbejder inden for områder, hvor der kan opstå konkurrenceretlige problemer, forventes at kende og overholde PostNord Competition Law Policy.

2.4 Fortrolige oplysninger og insiderhandel

Alle PostNords medarbejdere og forretningspartnere, der har adgang til fortrolige oplysninger, skal altid udvise forsigtighed og må ikke videregive fortrolige eller beskyttede oplysninger til kolleger, som ikke har adgang til oplysningerne, og uautoriserede tredjeparter, medmindre de udtrykkeligt har fået tilladelse til det.

PostNord har udstedt obligationer på NASDAQ Stockholm og skal derfor opfylde særlige krav om informationsgivning og håndtering af insiderviden. Med insiderviden menes viden om en kendsgerning, udvikling eller

omstændighed, som endnu ikke er offentliggjort eller ikke er almindelig kendt. Den viden skal desuden være af en sådan betydning, at den kan påvirke obligationernes kurs væsentligt. PostNord overholder alle love og regler om insiderhandel, og medarbejdere og forretningspartnere må ikke udnytte insiderviden eller andre følsomme oplysninger til at opnå personlig vinding eller til at påvirke andres beslutninger om at handle med obligationer. PostNord Disclosure and Insider Trading Policy indeholder mere detaljerede oplysninger.

2.5 Privatlivets fred, databeskyttelse og informationssikkerhed

PostNord respekterer alle menneskers grundlæggende ret til beskyttelse af personoplysninger og overholder databeskyttelseslove som f.eks. GDPR i forbindelse med indsamling, behandling og opbevaring af personoplysninger. Medarbejdere, der arbejder med personoplysninger, skal altid håndtere oplysninger i overensstemmelse med PostNords instrukser. Al behandling af personoplysninger skal have et retsgrundlag og må kun ske med angivne og legitime forretningsmæssige formål. Konstaterede eller formodede brud på persondatasikkerheden skal straks indberettes til Nordic Service Desk.

Informationssikkerhed og god beskyttelse af al vores kommunikation har topprioritet for PostNord. Alle medarbejdere er ansvarlige for at beskytte PostNords informationsaktiver, computerudstyr og netværk i overensstemmelse med politikken for brug af IT-udstyr med tilhørende tjenester (Acceptable Use Instruction). Informationssikkerhed skal tages i betragtning i forbindelse med al planlægning, udvikling, indkøb, IT-drift og styring af PostNords systemer med henblik på at imødegå cybersikkerhedstrusler og -risici korrekt.

2.6 Handelsregler og sanktioner

PostNord skal som global udbyder af logistiktjenester overholde internationale handelsregler og sanktioner. Handelssanktioner kan indebære forbud mod at drive forretning i bestemte lande eller at gøre forretninger med bestemte personer eller organisationer. Medarbejdere, som arbejder i områder, der kan blive berørt af handels-sanktioner, skal kende og overholde PostNord Trade Sanctions Policy.

2.7 Politiske bidrag og aktiviteter

PostNord forholder sig neutralt til politiske partier og kandidater. Politisk lobbyvirksomhed foregår som et led i legitime forretningsmæssige aktiviteter på en transparent måde og i overensstemmelse med internationale traktater og national lovgivning.

2.8 Regnskabsaflæggelse

PostNord skal overholde alle relevante regler for regnskabsaflæggelse og rapportering. PostNord overholder International Financial Reporting Standards i forbindelse med årsrapportering og udarbejder en bæredygtighedsrapport i overensstemmelse med GRI-standarderne. PostNord AB's års- og bæredygtighedsrapport og delårsrapporter er udgangspunktet for den eksterne kommunikation om koncernens resultater

3. Medarbejdere og arbejdsforhold

PostNord respekterer og støtter internationalt anerkendte menneskerettigheder som beskrevet i FN's menneskerettighedserklæring og Den Internationale Arbejdsorganisations kernekonventioner. PostNord har underskrevet FN's Global Compact og overholder OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder. PostNord vil altid straks håndtere ethvert problem, der opstår i forbindelse med krænkelse af menneskerettighederne.

3.1 Børnearbejde og tvangsarbejde

PostNord accepterer ikke og benytter ikke nogen form for børnearbejde eller tvangsarbejde.

3.2 Foreningsfrihed

Alle medarbejdere har ret til at være medlem af foreninger og til at oprette organisationer og forhandle kollektivt i overensstemmelse med lovgivningen.

3.3 Arbejdstider og overarbejde

PostNord skal overholde nationale love og regler om ansættelseskontrakter, arbejdstider og overarbejde. Medarbejderne skal tilbydes ansættelsesvilkår i overensstemmelse med lovkrav eller på niveau med en central kollektiv overenskomst med hensyn til arbejdstid, løn, ferie, sygeorlov og forældreorlov.

3.4 En sikker og sund arbejdsplads

PostNord skal tilbyde en sikker og sund arbejdsplads ud fra et fysisk, psykisk og socialt perspektiv. PostNord arbejder systematisk og transparent på at forbedre arbejdsmiljøet. PostNord foretager kortlægning og risikoanalyser for at håndtere og minimere risici på arbejdspladsen samt forhindre arbejdsskader og sygdom. Alle medarbejdere og forretningspartnere på PostNords arbejdspladser skal sikre, at de udfører deres opgaver i overensstemmelse med relevante instrukser og bruger det nødvendige beskyttelsesudstyr.

Da en stor del af vores aktiviteter foregår på vejene, er trafikikkerhed afgørende for PostNord. Vi gennemfører systematiske trafikikkerhedsinitiativer, som løbende evalueres og forbedres. Medarbejdere, der på jobbet

kører nogen form for køretøj, skal overholde de gældende færdselsregler og PostNords interne regler. Det betyder, at alle medarbejdere, der kører for PostNord, skal bruge sikkerhedssele, holde afstand til forankørende, respektere og overholde fartgrænserne, planlægge kørslen efter føret og trafiksituationen samt påtage sig ansvaret for, at køretøjet er i trafikikker stand. Medarbejderen må ikke være påvirket af alkohol, stoffer, lægemidler eller være træt under kørslen. Mobiltelefon må kun benyttes håndfrit. De gældende køre- og hviletidsbestemmelser skal altid overholdes. Chauffører og terminalmedarbejdere skal altid sørge for, at deres last er sikret i overensstemmelse med gældende regler, og overholde interne instrukser for virksomhedsspecifikke varer.

3.5 Mangfoldighed og inklusion

PostNord mener, at forskelligheder bidrager til en mere dynamisk og attraktiv arbejdsplads, og at alle medarbejdere har ret til at blive behandlet med respekt. Ingen medarbejdere må diskrimineres, mobbes eller chikaneres på nogen måde, af nogen grund eller i nogen sammenhæng. PostNord stræber aktivt efter mangfoldighed og ligestilling på alle niveauer i organisationen.

Der er yderligere oplysninger i PostNord Diversity Policy. Chefer og ledere skal være forbilleder og arbejde aktivt med mangfoldighed og ligestilling. Det betyder bl.a., at de skal forebygge og håndtere mobning, chikane og anden ukorrekt behandling af medarbejdere.

3.6 Alkohol- og stofmisbrug

Ingen medarbejdere eller forretningspartnere må udføre arbejde eller opholde sig på PostNords arbejdspladser under påvirkning af alkohol eller stoffer. PostNord er forpligtet til at støtte medarbejdere med misbrugsproblemer.

Medarbejdere med alkohol- eller stofrelaterede problemer har selv et ansvar for at søge hjælp i sundhedsvæsenet eller ved at henvende sig til deres nærmeste chef.

3.7 De sociale medier

Kun bestemte personer må poste indlæg på de sociale medier på PostNords vegne, og det er kun PostNords officielle kanaler, der må bruge PostNords logoer, billeder og tekster. Medarbejdere og forretningspartnere må ikke bruge de sociale medier på en sådan måde, at det kan skade PostNords omdømme. Yderligere vejledning til

medarbejdere herom findes i Instruction for Social Media Activity. Hvis en medarbejder er i tvivl om, hvad man må foretage sig på de sociale medier, og hvad der er tilladt i forbindelse med ansættelsesforholdet, bør medarbejderen spørge sin nærmeste chef.

4. Forretningspartnere

Det er PostNords mål sammen med vores forretningspartnere at opbygge en bæredygtig forretning, der skaber værdi for alle ved at begrænse forsyningskædens negative påvirkning af samfundet og miljøet, bekæmpe bestikkelse og korruption og bidrage til social, miljømæssig og økonomisk udvikling.

Vi tager ansvar for de forretningspartnere, vi samarbejder med, og forventer den samme integritet, ærlighed og etiske adfærd fra dem, som de kan forvente af os.

Det opnår vi ved at sikre, at Code of Conduct for Suppliers altid er en del af vores aftaler med leverandører, og at de leverandører, vi bruger, er godkendt ud fra et bæredygtighedsperspektiv. PostNords indkøbsafdeling har ansvaret for at koordinere den koncernfælles bæredygtighedsgodkendelsesproces for leverandører, herunder relevant kravstillelse om, risikovurdering, godkendelse og opfølgning af vores leverandørers bæredygtighedsresultater.

5. Koordinerede indkøb

Indkøb koordineres i hele koncernen. Koordineringen gør det muligt for PostNord at udnytte sin samlede indkøbsstyrke, sikre synergieffekter og sørge for, at PostNord overholder gældende udbudslove og -regler. PostNords indkøbsafdeling har ansvaret for at styre og lede alle koncernens sourcingaktiviteter og sikre konkurrencedygtige vilkår og betingelser hos bæredygtige leverandører. Der er yderligere oplysninger i PostNord Procurement Policy.

6. Socialt engagement og sponsorprogrammer

PostNord deltager i forskelligt samarbejde og er med i brancheorganisationer, fordi det giver os mulighed for at udvikle vores branche, være en god og ansvarlig samfundsaktør og fremme tilliden til vores virksomhed.

PostNord begrænser sit sociale engagement og sine sponsorprogrammer til et mindre antal større projekter. Alle vores sponsorprogrammer skal gavne både den organisation, vi samarbejder med, og PostNord.

7. Miljø

Det er PostNords mål at tilbyde bæredygtige pakke- og brevløsninger, der reducerer både vores egen og vores kunders miljøpåvirkning. Ansvar for miljøet skal være integreret i vores kernevirkomhed. PostNord arbejder målbevidst på at reducere virksomhedens miljøpåvirkning. PostNord samarbejder med eksterne partnere om at fremme en miljømæssigt bæredygtig teknologisk udvikling. PostNord fører en dialog med vores interessenter om miljø og ønsker at være en respekteret samarbejdspartner på miljøområdet.

PostNord skal have et systematisk, transparent miljøarbejde, som løbende evalueres og forbedres ud fra et

helhedsperspektiv. Energi og andre naturlige ressourcer skal bruges på en effektiv måde. Hvor der er grund til det, stiller vi miljøkrav ud fra et livscyklusperspektiv til de produkter og ydelser, vi køber. PostNord rapporterer om sin miljøpåvirkning og miljøindsats i den årlige bæredygtighedsrapport.

Alle medarbejderes bidrag og initiativer er afgørende for, at vi når vores overordnede miljømål. Vores chefer og ledere skal sørge for, at deres medarbejdere gennemfører miljøuddannelse, der er relevant for deres daglige arbejde.