



PostNord
**Code of
Conduct**
External 2024

Document owner:
CEO

postnord

Melding fra administrerende direktør

Kjære PostNord-medarbeider

Både som enkeltpersoner og som virksomhet er det våre handlinger som definerer oss. Derfor er det viktig at vi opptrer riktig. Vi jobber alle hardt for å levere på PostNords formål – å gjøre hverdagen enklere. PostNords verdier – nærværende, pålitelig og bærekraftig – er grunnleggende for vår kjernevirksomhet: Å levere pakker og brev. Det er våre verdier som styrer oss i den daglige virksomheten og danner grunnlaget for hva vi ønsker at våre kunder og samfunnet som helhet skal forbinde oss med. Men verdier gir ikke alltid en tydelig rettesnor for hvordan man skal opptre i spesifikke situasjoner. I våre etiske retningslinjer – Code of Conduct – er det derfor beskrevet hvilke rettslige krav og interne regler som er sentrale for vår virksomhet, og hvilken atferd som forventes av alle PostNords ansatte og forretningspartnere på disse områdene. Code of Conduct er vedtatt av styret, noe som bør gi en indikasjon på hvor viktige den er. Hver medarbeider har ansvar for å gjøre seg kjent med og følge den, og det ligger et særlig ansvar på våre ledere.

PostNord forventer at konsernets ledere opptrer ansvarlig og er engasjerte. Det betyr at vi forventer at våre ledere er forbilder som opptrer ansvarlig og sørger for at teamene de leder, har de verktøyene de trenger for å kunne følge Code of Conduct. Det betyr også at de alltid skal være åpne for å diskutere den og eventuelle spørsmål medarbeiderne måtte ha, uavhengig av hvor sensitivt temaet er, eller de potensielle konsekvensene det kan ha.

Jeg er sikker på at alle ansatte i PostNord ønsker å gjøre det som er riktig, og å opptre ansvarlig overfor kolleger, kunder og leverandører. La denne Code of Conduct bli en del av ditt daglige arbeid og et styringsmiddel, slik at vi oppnår den tilliten vi ønsker fra omverdenen!

Annemarie Gardshol
Administrerende direktør og konsernsjef

1. Introduksjon

1.1 Virkeområde og forhold til lover og andre regler

I Code of Conduct er det beskrevet hvilken atferd som forventes av PostNord og PostNords ansatte. Den gjelder for alle ansatte, uavhengig av ansettelsesvilkår. PostNord ber også om at våre forretningspartnere, inkludert leverandører, agenter, underleverandører og andre eksterne parter, følger alle relevante deler av våre etiske retningslinjer ved å signere vår Code of Conduct for Suppliers¹. Ved behov kan Code of Conduct suppleres med policyer, instruksjoner og retningslinjer med mer detaljerte interne bestemmelser.

Code of Conduct er en minstandard og må derfor følges, selv om det i lokal lovgivning angis en lavere standard. PostNord oppfyller – og forventer at alle ansatte og forretningspartnere oppfyller – gjeldende lover og forskrifter. Som ansatt i PostNord må du også følge PostNords retningslinjer, instruksjoner og andre styrende dokumenter nøye.

1.2 Roller og ansvarsområder

Code of Conduct er vedtatt av styret. Administrerende direktør har det overordnede ansvaret for gjennomføringen og for at alle ansatte i PostNord-organisasjonen følger den, samt for å innlemme relevante deler av den i avtaler med PostNords forretningspartnere. Administrerende direktør har ansvar for å sikre at den gjennomgås regelmessig og revideres ved behov.

Konsernet ledelsesteam og alle ledere må opptre som positive forbilder. Det forventes at ledere presenterer Code of Conduct for nyansatte under introduksjonsprogrammet, samt fører en regelmessig dialog om hvor

relevant den er for det daglige arbeidet. Under medarbeidersamtaler bør overholdelse av Code of Conduct og obligatorisk opplæring også tas opp.

Alle ansatte har ansvar for å gjøre seg kjent med, og overholde Code of Conduct samt følge den obligatoriske opplæringen om den. Ansatte kan alltid stille spørsmål om Code of Conduct til sin nærmeste leder, men kan også kontakte Head of Compliance. Manglende overholdelse kan føre til disiplinære tiltak, inkludert opphør av arbeidsforhold.

1

PostNord har to Code of Conduct for Suppliers: i) Code of Conduct for Suppliers ii) Code of Conduct for Suppliers of Road Transport. Når det i dette dokumentet henvises til Code of Conduct for Suppliers, omfatter det begge. Avhengig av hvilken tjeneste vår forretningspartner leverer (veitransport eller «andre tjenester»), får en av de to Code of Conduct anvendelse.

1.3 Rapportering av brudd på Code of Conduct og varsling/whistleblowing

Ansatte og forretningspartnere som får kjennskap til eller mistenker brudd på Code of Conduct, plikter å varsle om dette. Jo tidligere et problem oppdages, desto større er sjansen for at situasjonen kan utbedres. Når det er mulig, bør saken rapporteres til nærmeste leder, HR eller noen i det lokale ledelsesteamet. Dersom en ansatt eller en forretningspartner av en eller annen grunn ikke føler seg komfortabel med å bruke disse kanalene, kan varslerkanalen også brukes.

Varslerportalen er tilgjengelig på:
postnord.whistleblowernetwork.net

PostNord aksepterer ingen former for represalier mot varslere og har interne prosedyrer som sørger for at varslere beskyttes. Enhver ansatt som på en eller annen måte deltar i represalier, vil bli gjenstand for disiplinære tiltak, som også kan omfatte opphør av ansettelsesforhold.

2. Forretningsetikk

PostNord skal opprettholde de høyeste etiske standardene i alle aspekter av virksomheten. Våre eiere krever at PostNord er et forbilde for bærekraftig virksomhet, der sterk forretningsetikk blant de ansatte er grunnleggende.

2.1 Antikorrupsjon

PostNord har nulltoleranse mot bestikkelser og andre typer korrupsjon. PostNord aksepterer ingen forsøk på upassende påvirkning av eksisterende eller potensielle forretningspartnere, kunder eller andre interessenter. Ingen ansatte eller forretningspartnere skal akseptere eller godkjenne et løfte om eller be om ytelser som kan oppfattes som korrupsjon. Verken våre ansatte eller våre forretningspartnere² som representerer PostNord, skal være mål for upassende påvirkning. På samme måte skal ansatte og forretningspartnere som representerer PostNord, ikke forsøke å påvirke andres beslutninger på en upassende måte, eller på en måte som kan oppfattes som upassende. PostNord Anti-corruption Policy inneholder ytterligere informasjon om dette.

En ytelse er upassende, eller kan oppfattes som upassende, dersom den oppmuntrer mottakeren til å utføre sine oppgaver på en måte som er illojal overfor arbeids-

giveren. En ytelse trenger ikke å ha en økonomisk verdi for å være upassende. Det må utvises spesiell forsiktighet ved interaksjon med offentlige myndigheter eller offentlige tjenestemenn – i mange land er det ulovlig å gi gaver til offentlige personer, og dette må derfor unngås. PostNord External Benefits and Business Entertainment Instructions inneholder nærmere informasjon om hva som kan og ikke kan aksepteres. Som en veiledning bør verdien av en ytelse aldri overskride (tilsvarende) SEK 500. Dersom en ansatt er i tvil om hvorvidt en gave eller en annen type ytelse er upassende, bør dette alltid drøftes med lederen. Ved tvil bør man alltid avstå.

²

2.2 Interessekonflikter

Forretningsavgjørelser må alltid være basert på et objektivt grunnlag og må ikke påvirkes av personlige interesser som ikke er relevante for PostNords virksomhet. Det kan for eksempel oppstå en interessekonflikt som følge av private eller familiære forhold eller en økonomisk interesse i et selskap som har forretningsmessige forbindelser til PostNord.

Dersom det oppstår en risiko for interessekonflikt, skal en ansatt alltid varsle sin nærmeste overordnede i forkant, slik at egnede tiltak kan iverksettes. Ansatte skal opplyse

om de økonomiske interessene de, familiemedlemmer eller nære venner har i selskaper som har forretningsmessige forbindelser til PostNord, og der de personlig kan påvirke virksomheten i det aktuelle selskapet. Dersom en ansatt ønsker å tilsette et familiemedlem eller en nær venn, skal dette drøftes på forhånd med nærmeste overordnede og HR. For ytterligere å hindre interessekonflikter plikter ansatte å underrette PostNord om eventuelle andre ansettelsesforhold i tillegg til ansettelsen i PostNord (f.eks. konsulentvirksomhet, styremedlemskap, bijobber, mv.).

2.3 Konkurransen

Effektiv konkurranse er en sentral komponent i en vel fungerende økonomi. Det fremmer innovasjon og øker utvalget av tjenester som tilbys, noe både forbrukere og samfunnet generelt drar nytte av. PostNord vil ikke gjennomføre eller tolerere aktiviteter som vil begrense en effektiv konkurranse. PostNord har et spesielt compliance-program for å sikre at de ansatte vet at diskusjoner eller avtaler med faktiske eller potensielle konkurrenter

om priser, markedsdeling eller annen utveksling av konkurransemessig sensitiv informasjon er strengt forbudt. Ansatte som arbeider på områder der det kan oppstå spørsmål knyttet til konkurranselovgevingen, forventes å kjenne til og overholde PostNord Competition Law Policy.

2.4 Konfidensiell informasjon og innsidhandel

Alle ansatte i og forretningspartnere av PostNord som har tilgang til konfidensiell informasjon, skal alltid opptre aktsomt og ikke dele konfidensiell eller eiendomsrettsbeskyttet informasjon med uinformerte kolleger eller ikke-autoriserede tredjeparter, med mindre de har spesiell tillatelse til å gjøre det.

Dersom PostNord har utstedt obligasjoner på NASDAQ Stockholm, må separate krav til offentliggjøring og håndtering av innsidinformasjon oppfylles. Med innsidinformasjon menes et faktum, en utvikling eller en omsten-

dighet som ennå ikke er blitt offentliggjort, eller som ikke er generelt kjent. Faktumet må også være viktig nok til at det i vesentlig grad påvirker prisen på obligasjonene. PostNord overholder alle lover og forskrifter om innsidhandel, og ansatte og forretningspartnere skal ikke bruke innsidinformasjon eller annen sensitiv informasjon til personlig vinning eller til å påvirke andres beslutninger om å handle med obligasjoner. PostNord Disclosure and Insider Trading Policy inneholder mer informasjon om dette.

2.5 Personvern, databeskyttelse og informasjonssikkerhet

PostNord respekterer den enkeltes grunnleggende rett til beskyttelse av personopplysninger og overholder personvernlovgivningen, for eksempel GDPR, når det gjelder innsamling, behandling og lagring av personopplysninger.

Ansatte som arbeider med personopplysninger, skal alltid håndtere opplysningene i tråd med PostNords instruksjoner. All behandling av personopplysninger må være berettiget og kun foretas for spesifikke og legitime forretningsformål. Brudd eller mistanke om brudd på personvernet må umiddelbart rapporteres til Nordic Service Desk.

Informasjonssikkerhet og sikring av all kommunikasjon har høyeste prioritet hos PostNord. Hver enkelt medarbeider er ansvarlig for å beskytte PostNords informasjonsressurser, datautstyr og nettverk i samsvar med instruksene for tillatt IT-bruk (Acceptable Use Instruction). Det skal iverksettes informasjonssikkerhetstiltak i forbindelse med planlegging, utvikling, innkjøp, IT-drift og forvaltning av PostNords systemer for å kunne håndtere trusler og risikoer knyttet til nettsikkerhet på en forsvarlig måte.

2.6 Handelsregler og -sanksjoner

Som en global leverandør av logistikkjenester plikter PostNord å overholde internasjonale handelsregler og -sanksjoner. Handelssanksjoner kan innebære forbud mot å drive virksomhet i visse land eller med visse personer eller organisasjoner. Ansatte som arbeider i områder som omfattes av handelssanksjoner, må være kjent med og følge PostNord Trade Sanctions Policy.

2.7 Politiske bidrag og aktiviteter

PostNord stiller seg nøytralt med hensyn til politiske partier og kandidater. Politisk lobbyvirksomhet, som en del av en legitim forretningsvirksomhet, skjer på en transparent måte og i samsvar med internasjonale traktater og nasjonal rett.

2.8 Finansiell rapportering

PostNord skal overholde alle relevante lover og forskrifter som gjelder for regnskapsføring og rapportering. PostNord følger de internasjonale standardene for finansiell rapportering i sin årsrapport og utsteder en bærekraftrapport i samsvar med GRIs standarder. PostNord ABs års- og bærekraftrapport samt delårsrapporter utgjør grunnlaget for den eksterne kommunikasjonen om konsernets resultater.

3. Ansatte og arbeidsforhold

PostNord respekterer og støtter internasjonalt anerkjente menneskerettigheter som fastsatt i FNs menneskerettighetserklæring samt Den internasjonale arbeidsorganisasjons kjernekonvensjoner. PostNord har underskrevet FNs Global Compact og følger OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. PostNord vil alltid reagere raskt på eventuelle problemer som oppstår i forbindelse med brudd på menneskerettighetene.

3.1 Barnearbeid og tvangsarbeid

PostNord verken tolererer eller benytter seg av noen form for barnearbeid eller tvangsarbeid

3.2 Foreningsfrihet

Alle ansatte har rett til å melde seg inn i fagforeninger samt å opprette organisasjoner og forhandle kollektivt i samsvar med lovgivningen.

3.3 Arbeidstid og overtid

PostNord skal oppfylle nasjonale lover og forskrifter når det gjelder arbeidstakernes kontrakter, arbeidstid og overtid. Personell skal tilbys arbeidsvilkår i samsvar med rettslige krav, eller nivåer i samsvar med en sentral tariffavtale, når det gjelder arbeidstid, godtgjørelse, ferie, sykepermisjon og foreldrepermisjon.

3.4 Sikker og sunn arbeidsplass

PostNord skal tilby en sikker og sunn arbeidsplass fra et fysisk, psykisk og sosialt perspektiv. PostNord arbeider systematisk og på en transparent måte med å forbedre arbeidsmiljøet. PostNord gjennomfører kartlegginger og risikoanalyser for å håndtere og minimere risikoene på arbeidsplassen og dermed forebygge yrkesskader og -sykdommer. Alle ansatte og forretningspartnere på PostNords arbeidsplasser skal sørge for at de utfører sine oppgaver i samsvar med relevante instruksjoner og bruker nødvendig verneutstyr.

En stor del av vår virksomhet skjer på veien, og trafikk-sikkerhet er derfor svært viktig for PostNord. PostNord gjennomfører systematiske trafikksikkerhetsinitiativer som evalueres og forbedres kontinuerlig. Ansatte som kjører

en eller annen form for kjøretøy på jobben, må alltid følge gjeldende trafikkregler samt PostNords interne regler. Dette betyr at alle ansatte som kjører for PostNord, skal bruke sikkerhetsbelte, holde trygg avstand til bilen foran, overholde fartsgrensen, planlegge kjøringen med vei- og trafikkforhold i tankene og ha ansvar for å holde bilene i sikker stand. Kjøring må aldri skje under påvirkning av alkohol, narkotiske stoffer, legemidler eller ved tretthet, og mobiltelefoner må bare brukes i handsfree-modus. Kjøring må alltid skje i henhold til gjeldende lover og forskrift om kjøre- og hviletid. Sjåførere og terminalarbeidere må alltid sørge for at lasten er sikret i henhold til gjeldende lover og forskrifter, og følge interne instruksjoner for konsernspesifikt gods.

3.5 Mangfold og inkludering

PostNord mener at mangfold bidrar til en mer dynamisk og attraktiv arbeidsplass, og at hver enkelt ansatt har rett til å bli behandlet med respekt. Ingen ansatte må diskrimineres, mobbes eller trakasseres på noen som helst måte, av en hvilken som helst grunn eller under en hvilken som helst omstendighet. PostNord arbeider aktivt for å oppnå mangfold og likestilling på alle nivåer i organisasjonen.

PostNord Diversity Policy inneholder mer informasjon om dette. Ledere må opptre som forbilder og opptre proaktivt med hensyn til mangfold og likestilling. Dette omfatter blant annet å hindre og å få slutt på mobbing, trakassering og annen upassende atferd på arbeidsplassen.

3.6 Rusmiddelmissbruk

Ingen ansatte eller forretningspartnere skal utføre sine oppgaver eller befinne seg på en PostNord-arbeidsplass under påvirkning av rusmidler. PostNord plikter å støtte

ansatte med misbruksproblematikk. Ansatte med rusmiddelproblemer har selv et ansvar for å søke hjelp via helsetjenesten eller ved å kontakte sin nærmeste leder.

3.7 Sosiale medier

Posting av innlegg på sosiale medier på vegne av PostNord skal bare gjøres av spesielt utpekte personer, og det er bare PostNords offisielle kanaler som kan bruke PostNords logoer, bilder og tekster. Ansatte og forretningspartnere skal ikke bruke sosiale medier på en slik måte at det kan skade PostNords omdømme. Instruction

for Social Media Activity inneholder mer informasjon til de ansatte om dette. Dersom en ansatt er usikker på hva vedkommende har rett til å gjøre på sosiale medier, og hva som er tillatt innenfor rammen av ansettelsesforholdet, skal vedkommende konferere med sin nærmeste leder.

4. Forretningspartnere

PostNord har som mål å bygge opp en bærekraftig virksomhet med sine forretningspartnere som skaper verdi for alle, ved å begrense forsyningskjedens negative konsekvenser på samfunnet og miljøet, bekjempe bestikkelser og korrupsjon og bidra til en sosial, miljømessig og økonomisk utvikling. Vi tar ansvar for forretningspartnerne som vi samarbeider med, og vi forventer det samme nivået av integritet, ærlighet og etisk atferd fra dem som det de kan forvente fra oss. Vi oppnår dette ved å sikre at Code of Conduct for Suppliers alltid er en del av

avtalen vi inngår med leverandører, og at de leverandørene vi bruker, er godkjente ut fra et bærekraftperspektiv. PostNords innkjøpsavdeling har ansvar for å koordinere konsernets felles bærekraftgodkjenningssprosess for leverandører, inkludert for å utarbeide relevante krav til risikovurdering, godkjenning og oppfølging av leverandørenes bærekraftprestasjon.

5. Koordinerte innkjøp

Innkjøp koordineres i konsernet. Koordinering gjør det mulig for PostNord å dra nytte av sin innkjøpsmakt, sikre synergieffekter og sikre at PostNord overholder gjeldende lover og forskrifter for anskaffelser. PostNords innkjøpsavdeling har ansvar for å styre og lede alle innkjøpsaktiviteter i konsernet, noe som sikrer konkurransedyktige vilkår for bærekraftige leverandører. PostNord Procurement Policy inneholder mer informasjon om dette.

6. Samfunnsansvar og sponsorprogrammer

PostNord deltar i forskjellige partnerskap og bransjeforeninger som gir oss mulighet til å forbedre bransjen, fungere som et godt og ansvarlig medlem av samfunnet samt å dyrke tilliten til vårt selskap. PostNord begrenser sitt samfunnsansvar og sine sponsorprogrammer til et begrenset antall større prosjekter. Alle våre sponsorprogrammer må gagne både organisasjonen vi samarbeider med, og PostNord.

7. Miljø

PostNords mål er å tilby bærekraftige pakke- og brev-løsninger som reduserer både vår egen og kundenes miljøpåvirkning. Vårt miljøansvar skal være en integrert del av vår kjernevirksomhet. PostNord nedlegger et omfattende arbeid i å minimere virkningen av konsernets virksomhet på miljøet. PostNord samarbeider med eksterne partnere for å fremme en miljømessig bærekraftig teknologisk utvikling. PostNord fører samtaler med berørte parter om miljøet og har som mål å være en respektert partner når det gjelder miljøspørsmål.

PostNord må videreføre et systematisk, transparent og helhetlig miljøarbeid som evalueres og forbedres

kontinuerlig. Vi må bruke energi og andre naturressurser på en effektiv måte. I spesifikke situasjoner underlegges produktene og tjenestene vi kjøper, miljøkrav ut fra et livssyklusperspektiv. PostNord rapporterer om konsernets miljøpåvirkning og om miljøaktivitetene som vedtas, i den årlige bærekraftrapporten.

Bidragene og initiativene fra alle ansatte er av avgjørende betydning for å nå våre samlede miljømål. Ledere må sørge for at de ansatte følger den miljøopplæringen som er relevant for deres daglige oppgaver.