



Etiske retningslinjer

Posten Bring

Desember 2025

Indhold

- Kære medarbejder3
- Høj etisk standard og en åben virksomhedskultur4
 - Hjælp og rettesnor..... 4
 - Hvem er omfattet og hvilket ansvar har du?..... 4
- Lige rettigheder og et godt arbejdsmiljø5
- Ansvarlig samfundsaktør og samarbejdspartner6
- Den enkelte skal optræde redeligt og ansvarligt.....7
 - Sikkerhed og kriminalitet7
 - Gaver og andre ydelser7
 - Rusmidler7
 - Politik og religion7
- Der er nultolerance over for korruption og andre strafbare handlinger8
- Interesse- og habilitetskonflikter skal undgås.....9
- Tavshedspligten skal overholdes 10
- Kritisable forhold skal indberettes..... 11
- Koncernens whistleblowerordning 12
 - Sådan kontakter du koncernen..... 12
- Brud på koncernens etiske retningslinjer13





Kære medarbejder

Posten Brings værdier skal kendetegne os og alt, hvad vi gør. De bidrager til, at vi træffer de rigtige beslutninger i det daglige arbejde. Værdierne er, at man tager ansvar, er holdspiller og vil mere.

Vores etiske retningslinjer bygger på disse værdier og er normen for god og ansvarlig adfærd. Retningslinjerne beskriver vores kultur og vores samspil med hinanden og omgivelserne. Vi skal have en åben virksomhedskultur, hvor der opfordres til at drøfte etiske dilemmaer på arbejdspladsen.

Mange har nok erfaret, at det ikke altid er let at vide, hvor grænsen går. De etiske retningslinjer giver heller ikke svar på alle dilemmaer, men er tænkt som

en rettesnor til at kunne manøvrere trygt inden for gældende love og regler. Hvis du i visse situationer er i tvivl om, hvad du skal gøre, vil jeg opfordre dig til at tale med din leder. Den etiske test på side 14 kan også være en hjælp.

Jeg forventer, at du sætter dig godt ind i disse etiske retningslinjer. Ved at følge dem lægger vi fundamentet for en virksomhedskultur, der vil hjælpe os med at nå vores fælles mål.

Koncernen skal være kendetegnet ved en høj etisk standard og en åben virksomhedskultur



Etik handler om, hvad der er rigtigt og forkert, og sætter rammerne for vores adfærd. Etisk adfærd er en værdiforankret forpligtelse, vi har over for os selv, vores arbejdsgiver og det fællesskab, vi er en del af. Vi forholder os til vores etiske forpligtelser både ud fra samfundets fælles værdier og virksomhedens værdier.

HJÆLP OG RETTESNOR

Koncernens etiske retningslinjer er tænkt som en hjælp og en rettesnor til at kunne manøvrere trygt inden for gældende love og bestemmelser. Den individuelle arbejdskontrakt indeholder yderligere vejledning og stiller krav til dig som medarbejder inden for dit arbejdsområde.

De etiske retningslinjer bygger på koncernens værdier. Ved at agere ud fra koncernens fælles værdigrundlag og optræde i henhold til disse retningslinjer kan vi bidrage til en høj etisk standard i alle dele af koncernen.

En høj etisk standard er grundlaget for et godt arbejdsmiljø og en sund og åben virksomhedskultur.

Gennem en høj etisk standard og en stærk intern kultur skaber vi tillid og et godt omdømme og viser vores kunder, at vi er til at stole på. De etiske retningslinjer er en norm for, hvad der anses for god og ansvarlig adfærd i koncernen.

HVEM ER OMFATTET OG HVILKET ANSVAR HAR DU?

De etiske retningslinjer gælder for alle medarbejdere i koncernens selskaber. Retningslinjerne gælder også for bestyrelsesmedlemmer, ansatte på orlov, hyrede konsulenter, vikarer og andre, der arbejder midlertidigt i koncernen.

Som leder i koncernen er du ansvarlig for, at de etiske retningslinjer formidles til og forstås af dine medarbejdere, at de følges, og at der reageres, hvis der afviges fra dem. Som leder har du desuden et særligt ansvar for at følge de etiske retningslinjer, således at du gennem dine handlinger fremstår som et godt forbillede, når det gælder etisk adfærd.

Som medarbejder i koncernen har du pligt til at gøre dig bekendt med de etiske retningslinjer og følge dem.

Lige rettigheder og et godt arbejdsmiljø

Koncernen er en ansvarlig arbejdsgiver, der respekterer de grundlæggende menneskerettigheder.

I koncernen anerkender vi hinandens forskelligheder og drager fordel af dem. Vi accepterer ingen form for chikane eller diskrimination som følge af religion, nationalitet, seksuel orientering, køn eller andet. Adfærd, som af kolleger eller forretningsforbindelser kan opfattes som værende truende eller nedværdigende, accepteres heller ikke.

Som arbejdsgiver går vi ind for gode arbejds- muligheder og retfærdig behandling af alle medarbejdere. Der skal lægges objektive kriterier til grund for ansættelse, forfremmelse og lønfastsættelse.

Arbejdstagernes rettigheder, som er baseret på lovgivning, lønoverenskomster og internationale konventioner, skal respekteres.

Koncernen er foregangsvirksomhed, når det gælder om at fremme et sundt arbejdsmiljø. Målet er, at ingen skal komme til skade eller blive syg på grund af arbejdet. Medarbejderne skal indberette det til lederen eller sikkerhedsrepræsentanten, hvis der er fejl eller mangler, som kan medføre fare for liv eller helbred i forbindelse med arbejdet.





Ansvarlig samfundsaktør og samarbejds- partner

Som ansvarlig samfundsaktør bidrager koncernen til at opfylde myndighedernes krav til postlevering.

Koncernen påtager sig et stort ansvar over for sine kunder i rollen som betroet tredjepart både med hensyn til fysiske og elektroniske leverancer. Dette gælder både penge, post, gods, information og andre værdier. Kunderne skal kunne stole på, at det, der indleveres til koncernen, når sikkert frem inden for de gældende tidsfrister.

Leverandører skal behandles ens og retfærdigt. Koncernen må ikke misbruge sin markedsposition. Vi kræver, at vores leverandører og samarbejdspartnere følger vores etiske standard.

Koncernen skal tilstræbe at reducere udslip og forurening, spare energi og vælge miljøeffektive løsninger.

Al kommunikation i og fra koncernen skal være åben og sandfærdig. Kontakt med medierne skal ske i samråd med koncernens presseafdeling.

Den enkelte skal optræde redeligt og ansvarligt

Som medarbejder i koncernen har du pligt til at overholde gældende love, regler og interne retningslinjer, vise ansvar og udføre dit arbejde forsvarligt, samvittighedsfuldt og inden for de gældende beføjelser. Du skal optræde ærligt og redeligt, behandle alle med respekt og udvise god opførsel over for forretningsforbindelser, kolleger og andre. Det forventes desuden, at din professionelle og private optræden er loyal og ikke skader koncernens omdømme. Det gælder både på arbejde og privat.

SIKKERHED OG KRIMINALITET

Du har pligt til at forebygge strafbare handlinger i og mod koncernen og for at følge sikkerhedsprocedurerne. Du skal være påpasselig og hæderlig i din omgang med koncernens ejendele, postforsendelser, gods, information og andre værdier, der håndteres for kunder og andre.

GAVER OG ANDRE YDELSER

Du må ikke modtage gaver, provision, tjenester eller andre ydelser, som kan, eller er beregnet til at, påvirke dit arbejde for koncernen. Du skal også afstå fra at give eller tilbyde sådanne ydelser. I denne forbindelse betyder ydelser også invitationer til arrangementer, rejser og lignende, som betales af andre end koncernen.

Deltagelse i sådanne arrangementer skal godkendes af den nærmeste overordnede leder. Det er en forudsætning, at koncernen som minimum dækker rejse og ophold. Når du deltager i ovennævnte sammenhænge, repræsenterer du altid koncernen, og det skal din optræden afspejle.

Moderate former for gæstfrihed og socialt samvær hører med til normale forretningsaktiviteter. Det er normalt acceptabelt både at give og modtage gaver af beskeden værdi i forbindelse med jul, mærkedage eller andre særlige anledninger. Omfanget af denne form for opmærksomhed må imidlertid ikke udvikle sig på en måde, der påvirker beslutningsprocesser, eller som kan give andre grund til at tro, at det sker.

Hvis du bliver tilbudt eller selv ønsker at tilbyde en ydelse af en ikke ubetydelig værdi, skal din nærmeste overordnede leder underrettes om det og tage stilling til, om ydelsen kan modtages eller gives. Hvis du allerede har modtaget eller givet en sådan ydelse, skal lederen underrettes og tage stilling til, om den kan beholdes. Det afgørende er, om ydelsen kan påvirke din integritet, eller om den kan efterlade et indtryk, der skader dig eller koncernen. Der skal udvises særlig opmærksomhed ved tilbud om ydelser

i forbindelse med forhandlinger, bestemte kontrakter eller konkrete verserende sager. Der må ikke gives eller modtages kontanter eller tilsvarende.

Du må ikke modtage rabatter i forbindelse med private køb af varer og tjenesteydelser fra koncernens forretningsforbindelser, medmindre koncernen har godkendt det.

Køb af seksuelle ydelser er ikke acceptabelt i forbindelse med, at du rejser, eller udfører arbejdsopgaver, for Posten Bring.

RUSMIDLER

Der må ikke indtages rusmidler i koncernens arbejdslokaler. Du må ikke være påvirket af alkohol eller andre rusmidler på arbejdet. Det forventes, at du indberetter det, hvis du ser eller hører, at nogen af dine kolleger er eller har været påvirket af alkohol eller andre rusmidler på arbejdspladsen.

Der kan dog serveres begrænsede mængder alkohol, når lokal sædvane eller særlige anledninger gør det passende, forudsat at indtaget ikke kombineres med arbejdsaktiviteter.





Der er nultolerance over for korruption og andre strafbare handlinger

Koncernen tolererer ingen former for korruption eller andre strafbare handlinger i forbindelse med arbejdet for koncernen.

Det betyder, at der er nultolerance over for sådanne handlinger, og at de vil få konsekvenser for ansættelsesforholdet. Forhold, der anses som strafbare, vil som hovedregel blive politianmeldt.

Det er korruption, når man selv eller på vegne af andre, kræver, modtager eller accepterer et tilbud om en utilbørlig fordel under udøvelse af stilling/hverv/udførelse af opdrag. Korruption foreligger også, når man giver eller tilbyder nogen en utilbørlig fordel under udøvelse af stilling/hverv/udførelse af opdrag.

”Påvirkningshandel” er en form for korruption, som foreligger, når man selv eller på vegne af andre, kræver, modtager eller accepterer et tilbud om en

utilbørlig fordel for at påvirke udøvelsen af en andens stilling/hverv/udførelse af opdrag. ”Påvirkningshandel” foreligger også, når man giver eller tilbyder nogen en utilbørlig fordel for at påvirke udøvelsen af en andens stilling/hverv/udførelse af opdrag. Korrupsjon og påvirkningshandel undergraver lovlig forretningsvirksomhed, forvrenger konkurrence, ødelegger tillit og omdømme og udsætter selskab og enkeltpersoner for risiko. Også medvirkning til korrupsjon og påvirkningshandel er straffbart.

Hvis koncernens medarbejdere begår strafbare handlinger, som går ud over kunder eller samarbejdspartnere, anses dette for at være særligt alvorligt og er skærpende omstændigheder med hensyn til konsekvenserne. Ligesom korruption og ”påvirkningshandel” er sådanne handlinger særligt skadelige for tilliden til koncernen og for dens omdømme.

Interesse- og habilitetskonflikter skal undgås

Du må ikke tilegne dig eller forsøge at opnå fordele, som er uberettigede, eller som på anden måde kan skade koncernens interesser. Det er ikke tilladt at have lønnet arbejde, ejerinteresser eller påvirkningsmuligheder i forretningsvirksomhed, hvis det kan tænkes at svække din loyalitet over for koncernen.

Den nærmeste leder skal godkende bestyrelsesposter i andre virksomheder, der driver nærings og forretningsvirksomhed.

Du må ikke deltage i eller forsøge at påvirke en beslutning, hvis der foreligger særlige omstændigheder, som kan svække tilliden til din upartiskhed. En sådan særlig omstændighed kan være en interesse i den

pågældende sag, eksempelvis på grund af slægtskab, nære personlige relationer eller økonomiske interesser. Det kan for eksempel være ejerinteresser eller bestyrelsesposter i virksomheder, foreninger eller sammenslutninger, som sagen vedrører.

Hvis du bliver opmærksom på potentielle interessekonflikter, skal du straks underrette din nærmeste leder. I tilfælde af inhabilitet eller en situation, der medfører manglende tillid til koncernen eller koncernens beslutningsprocesser, skal du straks trække dig ud af den pågældende sag.





Tavshedspligten skal overholdes

Du har tavshedspligt i forbindelse med det arbejde og de opgaver, du udfører på vegne af koncernen. En vigtig del af denne pligt er at fortroligholde oplysninger af konkurrencemæssig betydning og alt, som måtte være af interesse for kriminelle miljøer. Tavshedspligten gælder også i forhold til kolleger, der ikke har brug for oplysningerne i forbindelse med deres arbejde.

Tavshedspligten skal forhindre, at uvedkommende får adgang til oplysninger, der kan skade koncernens aktiviteter, kunder eller omdømme. Tavshedspligten skal også beskytte den enkeltes personoplysninger og integritet, uanset om det drejer sig om kunder eller ansatte. Tavshedspligten gælder også efter ansættelsesforholdets ophør eller udførelse af opgaven.

Kritisable forhold skal indberettes

Indberetning af strafbare og kritisable forhold er med til at udvikle koncernen i en positiv retning. Har du mistanke om adfærd, der er eller kan være i strid med koncernens etiske standard, er det særligt vigtigt at være åben om det.

Koncernen skal have en åben virksomhedskultur, hvor man diskuterer problemstillinger og indberetter kritisable forhold. Med kritisable forhold menes brud på love og regler, etiske retningslinjer og andre interne dokumenter, som regulerer vigtige aspekter af koncernens aktiviteter. Uanset om du er fastansat, midlertidigt ansat eller vikar, opfordres du til at indberette det, hvis du har mistanke om kritisable forhold.

Det er et grundlæggende mål, at sådanne forhold drøftes og løses hurtigst muligt og dér, hvor de opstår. Oftest vil dette være med nærmeste leder eller lederens leder. Andre aktuelle indberetningskanaler kan være tillidsvalgte eller tillidsrepræsentanten. Hvis du ikke finder det naturligt at benytte nogen af disse kanaler, skal det indberettes til koncernens whistleblowerordning.

Når du indberetter kritisable forhold på en forsvarlig måde, skal du opleve, at du bliver taget alvorlig, og at dine synspunkter bliver hørt og vurderet. Du skal altid have en tilbagemelding om, hvordan sagen håndteres. Du skal føle dig tryk ved, at du ikke bliver mødt med negative reaktioner, hvis du påtaler kritisable forhold på en forsvarlig måde.



Koncernens whistleblowerordning

Den primære indberetningsvej i Posten Bring er indberetning i organisationen, hvor forholdet kan indberettes til nærmeste leder, leders leder, tillidsvalgte repræsentanter, arbejdsmiljøtjenesten, HR-medarbejdere, arbejdsmiljøudvalg eller bedriftssundhedstjenesten.

Posten Bring har også etableret en koncernfælles eksternt betjent indberetningsordning. Ordningen varetages af Advokatfirmaet PwC AS (PwC).

Indberetninger, der kommer ind via de kanaler, der betjenes af PwC, videregives efter en indledende vurdering til et whistleblower-sekretariat bestående af personer fra PwC og dedikeret personale fra Koncernadvokaterne og Mennesker og organisation i Posten Bring.

Den eksterne koncernfælles whistleblowerordningen er etableret for at sikre, at medarbejderne har et trygt sted, hvor de kan indberette kritisable forhold, hvis for eksempel lederne, de tillidsvalgte repræsentanter eller arbejdsmiljøtjenesten ikke er de naturlige kanaler at indberette til.

Eksempler på forhold, der kan indberettes (listen er ikke udtømmende):

- Korrupsion og økonomisk bedrageri såsom fx tyveri og underslæb

- Chikane, herunder seksuel chikane
- Diskrimination
- Fare for liv og sundhed
- Fare for klima eller miljø
- Uforsvarligt arbejdsmiljø
- Etisk uacceptabel adfærd
- Autoritetsmisbrug
- Upassende gaver eller bonusser
- Underleverandører, der overtræder love og bestemmelser
- Brud på persondatasikkerheden
- Brud på finansregulatoriske bestemmelser

I nogle tilfælde har du pligt til at indberette. Dette kan for eksempel være:

- Hvis der forekommer chikane, herunder seksuel chikane eller diskrimination
- Hvis der foreligger fejl eller mangler i koncernens virksomhed, der kan føre til fare for liv og helbred
- Hvis der foreligger omstændigheder, der er indberetningspligtige i henhold til koncernens øvrige interne retningslinjer eller i henhold til lovbestemte forpligtelser
- Hvis du får kendskab til strafbare handlinger i eller rettet mod koncernen
- I tilfælde af specifik mistanke om korrupsion eller bestikkelse (smørelse)

Rent interne forhold, såsom personlige konflikter og lignende, falder som udgangspunkt uden for, hvad der kan indberettes. Forhold, som medarbejderen mener er kritisable ud fra sin egen politiske eller etiske overbevisning, er ikke omfattet af indberetningsretten. Det samme gælder sager om faglig uenighed. Koncernen har egne konflikthåndteringsprocedurer, der skal anvendes i sådanne tilfælde.

Indberetning må ikke misbruges til at sværte eller miskreditere nogen uden gyldig grund.

INDBERETNING SKAL FORETAGES PÅ EN FORSVARLIG MÅDE

Inden du foretager en indberetning, bør du spørge dig selv:

- Er der grundlag for kritikken?
- Hvordan bør jeg gå til værks?
- Hvem bør jeg foretage indberetning til?

Vi opfordrer dig til at stå frem med navn, når du indberetter forhold, der er eller kan være kritisable. I nogle tilfælde oplever vi, at dette kan være vanskeligt. Derfor har du mulighed for at foretage en anonym indberetning. Uanset hvad skal du forsøge at give så mange oplysninger, at whistleblowerordningen får et grundlag for at vurdere sagen nærmere. Det kan være umuligt for whistleblowerordningen at undersøge en

anonym indberetning, hvis den ikke indeholder tilstrækkelige oplysninger.

Ved behandling af alle indberetninger vil der tilstræbes en fortrolig behandling af din identitet. Du skal føle dig tryk ved, at din indberetning ikke medfører negative reaktioner.

Sådan kontakter du koncernens eksterne indberetningsordning:



Webformular (krypteret online løsning): Brug QR-koden for at udfylde webformularen. Webformularen findes også på MyLink.

E-mail: postenbring@pwc.com

Post: Advokatfirmaet PwC AS, postboks 748 Sentrum, 0106 Oslo

Telefon: +47 400 00 37

Fremmøde i PwCs lokaler i Oslo:
Dronning Eufeminas gate 71, 0194 Oslo



Brud på koncernens etiske retningslinjer

Brud på de etiske retningslinjer kan få konsekvenser for arbejdsforholdet i form af en advarsel, opsigelse eller bortvisning. Koncernens etiske retningslinjer skaber ikke rettigheder for kunder, leverandører, konkurrenter, aktionærer eller andre personer eller enheder.

Din etiske test

Hvis du står over for et etisk dilemma, kan du stille dig selv følgende spørgsmål:

- Er det lovligt?
- Føles det rigtigt?
- Ville jeg fortælle familie, kolleger eller venner om, hvad jeg gør?
- Kan forholdet tåle at komme i offentlighedens søgelys?

Er du i tvivl? Spørg din nærmeste leder til råds.