



Etiske retningslinjer

Posten Bring

Februar 2024

Innhold

Kjære medarbeider	3
Konsernet skal kjennetegnes av høy etisk standard og en åpen bedriftskultur	4
Hjelp og rettesnor	4
Hvem omfattes og hvilket ansvar har du?	4
Like rettigheter og et godt arbeidsmiljø	5
Ansvarlig samfunnsaktør og samarbeidspartner	6
Den enkelte skal opptre redelig og ansvarlig	7
Sikkerhet og kriminalitet	7
Gaver og andre ytelser	7
Rusmidler	7
Politikk og religion	7
Det er nulltoleranse for korrupsjon og andre straffbare handlinger	8
Interesse- og habilitetskonflikter skal unngås	9
Taushetsplikten skal overholdes	10
Det skal varsles om kritikkverdige forhold	11
Konsernets varslingsordning	12
Hvordan kontakte konsernetseksterne varslingsmottak	12
Brudd på konsernets etiske retningslinjer	14





Kjære medarbeider

Posten Brings verdier skal kjennetegne oss og alt vi gjør. De bidrar til at vi tar riktige beslutninger i arbeidshverdagen. Verdiene er tar ansvar, spiller på lag og vil mer.

De etiske retningslinjene våre bygger på disse verdiene, og danner en norm for god og ansvarlig oppførelsen. Retningslinjene beskriver vår kultur og samspillet med hverandre og omgivelsene. Vi skal ha en åpen bedriftskultur hvor det oppfordres til å drøfte etiske dilemmaer på arbeidsplassen.

Mange har nok erfart at det ikke alltid er like lett å vite hvor grensen går. De etiske retningslinjene gir heller ikke svar på alle dilemmaer, men er ment som

en rettesnor for å kunne manøvrere trygt innenfor gjeldende lover og regler. Dersom du i enkelte situasjoner er i tvil om hvordan du skal gå frem, vil jeg oppfordre deg til å snakke med lederen din. Den etiske testen på side 14 kan også være til hjelp.

Jeg forventer at du setter deg godt inn i disse etiske retningslinjene. Ved å følge dem legger vi grunnlaget for en bedriftskultur som vil hjelpe oss i å nå våre felles mål.

Konsernet skal kjennetegnes av høy etisk standard og en åpen bedriftskultur

Etikk handler om hva som er rett og galt, og setter rammer for vår atferd.

Etikk er en verdiforankret forpliktelse vi har overfor oss selv, vår arbeidsgiver og det fellesskapet vi er en del av. Vi forholder oss til våre etiske forpliktelser både ut fra samfunnets fellesverdier og de verdier virksomheten står for.

HJELP OG RETTESNOR

Konsernets etiske retningslinjer er ment som hjelp og rettesnor for å kunne manøvrere trygt innenfor gjel-

dende lover og regelverk. Den individuelle arbeidsavtalen gir ytterligere føringer og setter krav til deg som medarbeider innenfor ditt virkeområde.

De etiske retningslinjene bygger på konsernets verdier. Ved å forankre vår atferd i konsernets felles verdigrunnlag og opptre i henhold til disse retningslinjene kan vi bidra til en høy etisk standard i alle deler av konsernet.

En høy etisk standard er fundamentet for et godt arbeidsmiljø og en sunn og åpen bedriftskultur.

Gjennom høy etisk standard og sterk intern kultur skaper vi tillit og et godt omdømme, og viser våre kunder at vi er til å stole på. De etiske retningslinjene danner en norm for hva som anses som god og ansvarlig opptreden i konsernet vårt.

HVEM OMFATTES OG HVILKET ANSVAR HAR DU?

De etiske retningslinjene gjelder for alle medarbeidere i konsernets selskaper. Retningslinjene gjelder også for styremedlemmer, ansatte som er i permisjon, innleide konsulenter, vikarer og andre som arbeider mid-

lertidig i konsernet.

Som leder i konsernet har du ansvar for at de etiske retningslinjene kommuniseres og blir forstått av dine medarbeidere, at retningslinjene følges og at det reageres på avvik. Som leder har du dessuten et spesielt ansvar for å følge de etiske retningslinjene slik at du gjennom dine handlinger fremstår som et godt forbilde i etisk atferd.

Som medarbeider i konsernet plikter du å gjøre deg kjent med de etiske retningslinjene, og å følge disse.



Like rettigheter og et godt arbeidsmiljø

Konsernet er en ansvarlig arbeidsgiver som respekterer grunnleggende menneskerettigheter.

I konsernet anerkjenner vi hverandres ulikheter og bruker dette til felles beste. Vi aksepterer ingen form for trakassering eller diskriminering som følge av etnisitet, religion, nasjonalitet, seksuell legning, kjønn eller annet. Annen atferd som kolleger eller forretningsforbindelser kan oppfatte som truende eller nedverdiggende er heller ikke akseptabel.

Som arbeidsgiver står vi for godt arbeidsmiljø og rettferdig behandling av alle medarbeidere. Objektive

kriterier skal legges til grunn ved ansettelse, avansement og lønnsfastsettelse. Arbeidstakernes rettigheter basert på lovverk, tariffavtaler og internasjonale konvensjoner skal respekteres.

Konsernet er en foregangsbedrift når det gjelder å legge til rette for et helsefremmende arbeidsmiljø. Målet er at ingen blir skadet eller syke som følge av arbeidet. Medarbeiderne skal melde fra til leder eller verneombud om mangler eller feil som kan føre til fare for liv eller helse i forbindelse med arbeidet.

Ansvarlig samfunnsaktør og samarbeidspartner

Som ansvarlig samfunnsaktør bidrar konsernet til å oppfylle myndighetenes krav til postlevering.

I rollen som tiltrodd tredjepart både for fysiske og elektroniske leveranser påtar konsernet seg et stort ansvar overfor sine kunder. Dette gjelder så vel for penger som for post, gods, informasjon og andre verdier. Kunden skal kunne stole på at det som innleveres til konsernet kommer trygt fram innenfor gjeldende frister.

Leverandører skal behandles upartisk og rettferdig. Konsernet skal ikke misbruke sin markedsposisjon.

Vi krever at våre leverandører og samarbeidspartnere følger vår etiske standard.

Konsernet skal arbeide aktivt for å redusere utslipp og forurensning, spare energi og velge miljøeffektive løsninger.

All kommunikasjon i og fra konsernet skal være åpen og sannferdig. Kontakt med media skal skje i samråd med konsernets presseavdeling.



Den enkelte skal opptre redelig og ansvarlig

Som medarbeider i konsernet plikter du å overholde lover, regler og interne retningslinjer, vise ansvar og utføre ditt arbeid sikkert, samvittighetsfullt og innenfor gjeldende fullmakter. Du skal opptre ærlig og redelig, behandle alle med respekt og utvise god oppførsel overfor forretningsforbindelser, kolleger og andre. Videre forventes det at du opptrer lojalt og ikke skader konsernets omdømme. Det gjelder både på jobb og privat.

SIKKERHET OG KRIMINALITET

Du plikter å gjøre ditt for å forebygge straffbare handlinger i og mot konsernet og å etterleve sikkerhetsrutinene. Du skal være påpasselig og hederlig i omgang med konsernets eiendeler, post-sendinger, gods, informasjon og andre verdier som håndteres for kunder og andre.

GAVER OG ANDRE YTELSE

Du skal ikke motta gave, provisjon, tjeneste eller annen ytelse som er egnet til eller ment å skulle påvirke ditt arbeid for konsernet. Du skal også avstå fra å gi eller tilby slike ytelser. Med ytelse i denne sammenheng menes også invitasjoner til arrangementer, reiser

og lignende betalt av andre enn konsernet. Deltakelse på slike arrangementer skal godkjennes av overordnet leder. Det er en forutsetning at konsernet minst dekker reise og opphold. Når du deltar i sammenhenger som nevnt, representerer du alltid konsernet, og din opptreden må stå i forhold til det.

Moderate former for gjestfrihet og sosialt samvær hører med til normal forretningsomgang. Mindre kostbare gaver i forbindelse med jul, merkedager eller andre spesielle anledninger er det normalt akseptabelt både å gi og motta. Graden av slik oppmerksomhet må imidlertid ikke utvikles på en måte som påvirker beslutningsprosesser eller kan gi andre grunn til å tro at dette skjer.

Hvis du blir tilbudt eller selv ønsker å tilby en ytelse av ikke ubetydelig verdi skal din nærmeste overordnede leder underrettes og ta stilling til om ytelsen kan mottas eller gis. Har du allerede mottatt eller gitt en slik ytelse, skal leder underrettes og ta stilling til om den kan beholdes. Det avgjørende er om ytelsen kan svekke din integritet, eller om den kan gi et slikt inntrykk, til skade for deg eller for konsernet. Det må



vises særlig aktsomhet ved tilbud om ytelser i tilknytning til forhandlinger, bestemte kontrakter eller konkrete saker som er under behandling. Kontanter eller tilsvarende skal aldri mottas eller gis.

Du skal ikke motta rabatter ved private kjøp av varer og tjenester fra konsernets forbindelser, med mindre disse er godkjent av konsernet.

Kjøp av seksuelle tjenester er ikke akseptabelt når du er på reise eller oppdrag i jobbsammenheng for Posten Bring.

RUSMIDLER

Konsernets arbeidslokaler skal være rusfrie. Det aksepteres ikke at du er påvirket av alkohol eller

andre rusmidler i arbeid. Det forventes at du sier ifra dersom du ser eller hører at noen av dine kolleger er, eller har vært, påvirket av alkohol eller andre rusmidler på jobb.

Begrensede mengder alkohol kan likevel bli servert når lokal skikk eller spesielle anledninger gjør dette passende, forutsatt at inntaket ikke kombineres med arbeidsaktiviteter.

POLITIKK OG RELIGION

Politiske sympatier, religiøs tilhørighet, medlemskap i grupper, lag, foreninger m.m. er konsernet uvedkommende. Du skal fremstå som upartisk når du opptrer på vegne av konsernet.



Det er nulltoleranse for korrupsjon og andre straffbare handlinger

Konsernet tolererer ingen former for korrupsjon eller andre straffbare handlinger begått i tilknytning til arbeid for konsernet.

Med dette menes at det er nulltoleranse for slike handlinger og at de vil få konsekvenser for ditt ansettelsesforhold. Forhold som anses straffbare vil som hovedregel bli politianmeldt.

Det er korrupsjon når man for seg eller andre krever, mottar eller aksepterer et tilbud om en utilbørlig fordel i anledning utøvelsen av stilling/verv/utføring av oppdrag. Det er også korrupsjon når man gir eller tilbyr noen en utilbørlig fordel i anledning stilling/verv/utføring av oppdrag.

Påvirkningshandel er en form for korrupsjon og foreligger når man for seg eller andre krever, mottar eller

aksepterer et tilbud om en utilbørlig fordel for å påvirke utøvelsen av en annens stilling/verv/utføring av oppdrag. Påvirkningshandel foreligger også når man gir eller tilbyr noen en utilbørlig fordel for å påvirke utøvelsen av en annens stilling/verv/utføring av oppdrag.

Korrupsjon og påvirkningshandel undergraver lovlig forretningsvirksomhet, forvrenger konkurranse, ødelegger tillit og omdømme og utsetter selskap og enkeltpersoner for risiko. Også medvirkning til korrupsjon og påvirkningshandel er straffbart.

Dersom konsernets medarbeidere begår straffbare handlinger som går ut over kunder eller samarbeidspartnere, anses dette som særlig alvorlig, og er skjerpene momenter i reaksjonssammenhengen. I likhet med korrupsjon og påvirkningshandel er slike handlinger særlig ødeleggende for konsernets tillit og omdømme.

Interesse- og habilitetskonflikter skal unngås

Du skal ikke tilegne deg eller forsøke å oppnå fordeler som er upassende, eller på annen måte kan tenkes å skade konsernets interesser. Det er ikke tillatt å ha lønnet arbeid, eierinteresser eller påvirkningsmuligheter i forretningsvirksomhet hvis dette kan tenkes å svekke din lojalitet til konsernet.

Nærmeste leder skal godkjenne styreverv i andre selskaper som driver nærings- og forretningsvirksomhet.

Du må ikke ta del i eller forsøke å påvirke en beslutning når det foreligger særlige forhold som er egnet til å svekke tilliten til din uavhengighet. Et slikt særlig

forhold kan være en interesseliknytning til saken det gjelder, for eksempel gjennom slektskap, nære personlige relasjoner eller økonomiske interesser. Det kan for eksempel være eierinteresser eller styreverv i selskap, lag eller sammenslutninger som saken angår.

Hvis du blir oppmerksom på potensielle interessekonflikter, skal du straks melde fra til din nærmeste leder. Dersom det konstateres inhabilitet eller en situasjon som forårsaker manglende tillit til konsernet eller konsernets beslutningsprosesser, skal du straks fratre videre befatning med saken det gjelder.





Taushetsplikten skal overholdes

Du plikter å overholde taushetsplikten du har som følge av arbeid eller oppdrag utført på vegne av konsernet. En viktig del av denne forpliktelsen er å bevare taushet om informasjon av konkurransemessig betydning og alt som kan være av interesse for kriminelle miljøer. Taushetsplikten gjelder også overfor kolleger som ikke har bruk for informasjonen i sitt arbeid.

Taushetsplikten skal forhindre at uvedkommende får tilgang til informasjon som kan skade konsernets kunder, virksomhet eller omdømme. Taushetsplikten skal også beskytte den enkeltes personvern og integritet, enten dette er kunder eller egne ansatte. Taushetsplikten gjelder også etter at arbeidsforholdet er opphørt eller oppdraget er utført.

Det skal varsles om kritikkverdige forhold

Å varsle om straffbare og kritikkverdige forhold bidrar til å utvikle konsernet positivt. Har du mistanke om atferd som er, eller kan være, i strid med vår konsernfelles etiske standard, er åpenhet særlig viktig.

Konsernet skal preges av en åpen bedriftskultur med aksept for å ta opp bekymringer og å varsle om kritikkverdige forhold. Med kritikkverdige forhold menes brudd på lover og regler, på de etiske retningslinjer og andre interne dokumenter som regulerer viktige sider av konsernets virksomhet. Enten du er fast, midlertidig eller innleid arbeidstaker, oppfordres du til å si ifra ved mistanke om kritikkverdige forhold.

Det er et grunnleggende mål at slike forhold tas opp og løses tidligst mulig, og nærmest der de oppstår.

Som oftest vil dette være med nærmeste leder eller leders leder. Andre aktuelle interne varslingskanaler kan være tillitsvalgte eller vernetjenesten. Dersom du ikke finner det naturlig å benytte noen av disse kanalene, kan det varsles til konsernets eksterne varslingsmottak.

Når du sier ifra om kritikkverdige forhold på en forsvarlig måte, skal du oppleve å bli tatt på alvor, og at dine oppfatninger blir hørt og vurdert. Du skal alltid få tilbakemelding om hvordan saken blir behandlet. Du skal føle deg trygg på at du ikke blir møtt med negative reaksjoner hvis du tar opp kritikkverdige forhold på en forsvarlig måte.



Konsernets varslingsordning

HVORDAN KONTAKTE KONSERNETS EKSTERNE VARSLINGSMOTTAK

Elektronisk skjema

til eksternt varslingsmottak

E-post: postenbring@pwc.com

Telefon: +47 40 00 03 77

Postadresse:

Advokatfirmaet PwC AS,

Postboks 748 sentrum

0106 Oslo Norge

Oppmøte:

PwCs lokaler i Oslo,

Dronning Eufemias gate 71

0194 Oslo



Hovedvei for varsling i Posten Bring er linjevei, hvor det kan varsles til nærmeste leder, leders leder, tillitsvalgte, vernetjenesten, HR-medarbeidere, arbeidsmiljøutvalg eller bedriftshelsetjenesten.

Posten Bring har i tillegg etablert et konsernfelles eksternt betjent varslingsmottak. Mottaket betjenes av Advokatfirmaet PwC AS (PwC).

Varsler som innkommer gjennom de kanaler som er betjent av PwC, formidles etter en innledende vurdering til et varslingssekretariat bestående av personer fra PwC og to dedikerte advokater fra Konsernadvokatene i Posten Bring.

Det eksterne konsernfelles varslingsmottaket er opprettet for å sikre medarbeiderne et trygt sted å varsle om kritikkverdige forhold, eksempelvis dersom andre kanaler som lederlinjen, tillitsvalgte eller vernetjenesten ikke er naturlige kanaler å varsle til.

Eksempler på forhold det kan varsles om (listen er ikke uttømmende)

- Korrupsjon og økonomiske misligheter som tyveri og underslag
- Fare for liv og helse
- Fare for klima eller miljø
- Uforsvarlig arbeidsmiljø
- Etisk uakseptabel atferd
- Myndighetsmisbruk

- Upassende gaver eller bonuser
- Underleverandører som bryter lover og regler
- Brudd på personopplysningssikkerheten
- Brudd på finansregulatorisk regelverk

I visse tilfeller har man plikt til å varsle. Dette kan for eksempel være:

- Dersom det foreligger seksuell trakassering eller diskriminering
- Dersom det foreligger feil eller mangler ved konsernets virksomhet som kan medføre fare for liv og helse
- Dersom det foreligger forhold som er rapporteringspliktig i henhold til konsernets øvrige interne retningslinjer, eller lovpålagte plikter
- Dersom man får vite om straffbare handlinger

- i eller mot konsernet
- Ved konkret mistanke om korrupsjon eller påvirkingshandel

Rene interne forhold, som personkonflikter og lignende, faller som utgangspunkt utenfor det man kan varsle om. Forhold som arbeidstaker mener er kritikkverdige ut fra egen politisk eller etisk overbevisning er ikke omfattet av varslingsretten. Det samme gjelder saker om faglig uenighet. Konsernet har egne rutiner for konflikthåndtering som skal benyttes i slike tilfeller.

Varsling må ikke misbrukes til å sverte noen uten gyldig grunn.

FORSVARLIG VARSLING

Før varsling bør du spørre deg selv:

- Har jeg grunnlag for kritikken?
- Hvordan bør jeg gå fram?
- Hvem bør jeg si ifra til?

Vi oppfordrer deg til å stå frem med navn når du varsler om forhold som er eller kan være kritikkverdige. I enkelte tilfeller ser vi at dette kan være vanskelig. Det er derfor adgang til å varsle anonymt. Uansett må du forsøke å gi så mye informasjon at varslingsordningen får et grunnlag for å vurdere saken nærmere. Varslingsordningen kan være forhindret fra å undersøke et anonymt varsel dersom det ikke inneholder tilstrekkelig informasjon.

Ved behandling av alle varsler vil det tilstrebes en konfidensiell behandling av din identitet. Du skal føle deg trygg på at varsling ikke medfører negative reaksjoner.





Brudd på konsernets etiske retningslinjer

Brudd på de etiske retningslinjene kan få konsekvenser for arbeidsforholdet i form av advarsel, oppsigelse eller avskjed.

Konsernets etiske retningslinjer skaper ingen rettigheter for kunder, leverandører, konkurrenter, aksjonærer eller eventuelle andre personer eller enheter.

Din etiske test

Står du overfor et etisk dilemma, kan du stille deg følgende spørsmål:

- Er det lovlig?
- Føles det riktig?
- Ville jeg fortalt familie, kolleger eller venner om det jeg gjør?
- Tåler forholdet offentlighetens søkelys?

Er du i tvil? Spør din nærmeste leder om råd.