



# Etiske riktlinjer

Posten Bring

Februari 2024



# Innehåll

<b>Kära medarbetare .....</b>	<b>3</b>
<b>Hög etisk standard och en öppen företagskultur.....</b>	<b>4</b>
Hjälp och vägledning .....	4
Vilka omfattas och vilket ansvar har du? .....	4
<b>Lika rättigheter och en god arbetsmiljö.....</b>	<b>5</b>
<b>Ansvarsfull samhällsaktör och samarbetspartner.....</b>	<b>6</b>
<b>Medarbetare ska uppträda ärligt och ansvarsfullt .....</b>	<b>7</b>
Säkerhet och kriminalitet .....	7
Gåvor och andra förmåner .....	7
Droger.....	7
Politik och religion .....	7
<b>Det råder nolltolerans mot korruption och andra straffbara handlingar .....</b>	<b>8</b>
<b>Intressekonflikter och jäv måste undvikas.....</b>	<b>9</b>
<b>Tystnadsplikten måste respekteras .....</b>	<b>10</b>
<b>Bristfälliga förhållanden ska anmälas .....</b>	<b>11</b>
<b>Koncernens visseblåsarsystem .....</b>	<b>12</b>
Hur man kontaktar koncernen .....	12
<b>Brott mot koncernens etiska riktlinjer .....</b>	<b>14</b>







# Kära medarbetare

Posten Brings värderingar ska känneteckna oss och allt vi gör. De hjälper oss att fatta rätt beslut i arbetslivet. Våra värderingar är att vi tar ansvar, spelar för laget och vill mer.

Våra etiska riktlinjer bygger på dessa värderingar och utgör normen för ett bra och ansvarsfullt uppförande. Riktlinjerna beskriver vår kultur och samspelet med varandra och omgivningen. Vi ska ha en öppen företagskultur som uppmuntrar till diskussion om etiska dilemman på arbetsplatsen.

Många har nog upplevt att det inte alltid är lätt att veta var gränsen går. De etiska riktlinjerna ger inte svar på alla dilemman, men är avsedda som ett

rättesnöre för att kunna manövrera på ett tryggt sätt inom gällande lagar och regler. Om du i vissa situationer är tveksam till hur du ska gå till väga ska du prata med din chef. Det etiska provet på sidan 14 kan också hjälpa.

Jag förväntar mig att du sätter dig väl in i dessa etiska riktlinjer. Genom att följa dem lägger vi grunden för en företagskultur som hjälper oss att nå våra gemensamma mål.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Peter Brings', is written in a cursive style.



# Koncernen ska kännetecknas av hög etisk standard och en öppen företagskultur

Etik handlar om vad som är rätt och fel, och sätter ramarna för vårt agerande.

Etik är ett värdeförankrat åtagande vi har gentemot oss själva, vår arbetsgivare och den gemenskap vi är en del av. Vi relaterar till våra etiska åtaganden både utifrån samhällets gemensamma värderingar och de värderingar som verksamheten står för.

## HJÄLP OCH VÄGLEDNING

Koncernens etiska riktlinjer är avsedda att fungera som ett stöd och rättesnöre för att tryggt kunna verka

inom gällande lagar och regelverk. Det individuella anställningsavtalet ger ytterligare vägledning och ställer krav på dig som medarbetare inom ditt arbetsområde.

De etiska riktlinjerna bygger på koncernens värderingar. Genom att förankra vårt beteende i koncernens gemensamma värderingar och uppträda på ett sätt som beskrivs i dessa riktlinjer så kan vi bidra till en hög etisk standard inom alla delar av koncernen.

En hög etisk standard är en förutsättning för en god arbetsmiljö och en sund och öppen företagskultur.

Genom en hög etisk standard och stark intern kultur så kan vi skapa förtroende och ett gott anseende och visa våra kunder att vi är pålitliga. De etiska riktlinjerna skapar en norm för vad som anses vara ett bra och ansvarsfullt beteende inom vår koncern.

## VILKA OMFATTAS OCH VILKET ANSVAR HAR DU?

De etiska riktlinjerna gäller för alla medarbetare i koncernens företag. Riktlinjerna gäller också för styrelseledamöter, tjänstlediga, inhyrda konsulter, vikarier och andra som arbetar tillfälligt inom koncernen.

Som chef inom koncernen har du ansvar för att dina medarbetare får information om och förstår de etiska riktlinjerna, att riktlinjerna efterlevs och att avvikelser åtgärdas. I egenskap av chef har du dessutom särskilt ansvar för att följa de etiska riktlinjerna så att du genom ditt agerande framstår som en god förebild för etiskt beteende.

Som medarbetare i koncernen är du skyldig att känna till och följa de etiska riktlinjerna.





# Lika rättigheter och en god arbetsmiljö

Koncernen är en ansvarstagande arbetsgivare som respekterar grundläggande mänskliga rättigheter.

Inom koncernen accepterar vi varandras olikheter och använder dem för kollektivets bästa. Vi accepterar inga former av trakasserier eller diskriminering till följd av religion, nationalitet, sexuell läggning, kön eller annat. Andra beteenden som kollegor eller affärsbekanta kan uppfatta som hotfulla eller förnedrande är inte heller acceptabla.

Som arbetsgivare står vi för en god arbetsmiljö och rättvis behandling av alla medarbetare. Objektiva

kriterier ska ligga till grund för anställning, befordran och fastställande av lön. Arbetstagarnas rättigheter enligt lagstiftning, kollektivavtal och internationella konventioner ska respekteras.

Koncernen är en föregångare på området god arbetsmiljö. Målet är att ingen ska bli skadad eller sjuk till följd av arbetet. Medarbetarna ska anmäla fel och brister som kan leda till risk för liv eller hälsa i samband med arbetet till sin chef eller sitt skyddsombud.



# Ansvarsfull samhällsaktör och samarbetspartner

Som ansvarstagande samhällsaktör bidrar koncernen till att uppfylla myndigheternas krav på postverksamhet.

I sin roll som betrodd samarbetspartner för både fysiska och elektroniska leveranser har koncernen ett stort ansvar gentemot sina kunder. Detta gäller såväl för pengar som för post, gods, information och andra värden. Kunden måste kunna lita på att det som lämnas in till koncernen tryggt kommer fram inom gällande tidsgränser.

Leverantörerna ska behandlas opartiskt och rättvist. Koncernen ska inte missbruka sin marknadsställning. Vi kräver att våra leverantörer och samarbetspartners följer vår etiska standard.

Koncernen ska arbeta aktivt för att reducera utsläpp och föroreningar, spara energi och välja miljöeffektiva lösningar.

All kommunikation i och från koncernen ska vara transparent och sanningsenlig. Kontakt med medier ska ske i samråd med koncernens pressavdelning.





# Medarbetare ska uppträda ärligt och ansvarsfullt

Som medarbetare i koncernen måste du följa lagar, regler och interna riktlinjer, visa ansvar och utföra ditt arbete på ett säkert och samvetsgrant sätt inom ramen för gällande fullmakter. Du måste uppträda ärligt och hederligt, behandla alla med respekt och ha ett gott bemötande av affärskontakter, kollegor och andra. Vidare förväntas du agera på ett lojalt sätt och inte skada koncernens renommé. Det gäller både på arbetet och privat.

## SÄKERHET OCH KRIMINALITET

Du har skyldighet att förhindra straffbara handlingar inom och mot koncernen och följa säkerhetsrutinerna. Du måste behandla koncernens tillgångar, postförsändelser, gods, information och andra värden som hanteras för kunderna på ett uppmärksam och hederligt sätt.

## GÅVOR OCH ANDRA FÖRMÅNER

Du får inte ta emot gåvor, provision, tjänster eller andra förmåner som är ägnade, eller avsedda, att påverka ditt arbete för koncernen. Du får inte heller överlämna eller erbjuda sådana förmåner. Med förmån avses i det här sammanhanget även inbjudan till ar-

rangemang, resor eller liknande som bekostas av annan än koncernen. Deltagande i sådana arrangemang måste godkännas av överordnad chef. En förutsättning för deltagande är att koncernen som minimikrav bekostar resor samt kost och logi. När du deltar i sådana här sammanhang så representerar du alltid koncernen och ditt uppträdande måste återspegla detta.

Måttliga former av gästfrihet och social samvaro är normal och hör till god ton inom affärlivet. I samband med julhelger, större helgdagar eller vid andra särskilda tillfällen är det normalt acceptabelt att både ge och ta emot gåvor av mindre värde. Detta får dock inte få sådan omfattning att det påverkar beslutsprocesser eller ger andra intryck av att så sker.

Om du tar emot eller själv önskar ge en förmån som inte har obetydligt värde, så måste du informera närmaste överordnad chef så att hen kan ta ställning till om du får ta emot eller ge förmånen. Om du redan fått eller mottagit en sådan förmån ska din chef underrättas och ta ställning till om förmånen får behållas. Det avgörande är om förmånen kan underminera din integritet, eller ge intryck av detta, till skada för



dig eller för koncernen. Man måste iaktta särskild försiktighet i samband med förhandlingar eller då vissa kontrakt eller konkreta ärenden behandlas. Kontanter eller motsvarande får aldrig erbjudas eller tas emot.

Du får inte ta emot rabatter för privata inköp av varor och tjänster från koncernens affärskontakter om det inte har godkänts av koncernen.

Köp av sexuella tjänster är inte acceptabelt när du reser eller utför ett arbetsrelaterat uppdrag för Posten Bring.

## DROGER

Koncernens arbetslokaler ska vara drogfria. Du får

inte vara påverkad av alkohol eller andra droger i arbetet. Du förväntas rapportera om du ser eller hör att någon av dina kollegor är eller har varit påverkad av alkohol eller droger i arbetet.

Begränsade mängder alkohol får dock serveras om detta påkallas av lokala seder och bruk eller av särskild anledning, förutsatt att alkoholförtäringen inte sker i samband med arbete.

## POLITIK OCH RELIGION

Dina politiska sympatier, religiösa tillhörighet, medlemskap i grupper, sällskap, föreningar och liknande, är ovidkommande för koncernen. Du måste framstå som opartisk när du representerar koncernen.





# Det råder nolltolerans mot korruption och andra straffbara handlingar

Koncernen tolererar inte någon form av korruption eller andra straffbara handlingar som begås i samband med arbetet för koncernen.

Med detta menas att det råder nolltolerans för sådana handlingar och att de kommer att få konsekvenser för din anställning. Förhållanden som anses som straffbara polisanmäls som regel.

Korruption föreligger när man för egen eller andras räkning kräver, tar emot eller accepterar ett erbjudande om en otillbörlig fördel i samband med utövandet av en ställning, ett ämbete eller utförandet av ett uppdrag. Det är också korruption när man ger eller erbjuder någon en otillbörlig fördel i samband med utövandet av en ställning, ett ämbete eller utförandet av ett uppdrag.

Påverkanshandel är en form av korruption och föreligger när man för egen eller andras räkning kräver, tar

emot eller accepterar ett erbjudande om en otillbörlig fördel för att påverka utövandet av någon annans ställning, ämbete eller utförande av uppdrag. Påverkanshandel föreligger även när man ger eller erbjuder någon en otillbörlig fördel för att påverka utövandet av en annans ställning, ämbete eller utförande av uppdrag.

Korruption och påverkanshandel underminerar laglig affärsverksamhet, snedvrider konkurrensen, förstör renommé samt utsätter företag och enskilda individer för risker. Också medverkan till korruption och påverkanshandel är straffbart.

Om koncernens anställda begår straffbara handlingar som får effekter för kunder eller samarbetspartner, anses detta som särskilt allvarligt och ses som försvårande omständigheter när det gäller agerandets rättsliga konsekvenser. Liksom korruption och påverkanshandel är sådana handlingar särskilt skadliga för förtroendet för koncernen och dess renommé.



# Intressekonflikter och jäv måste undvikas

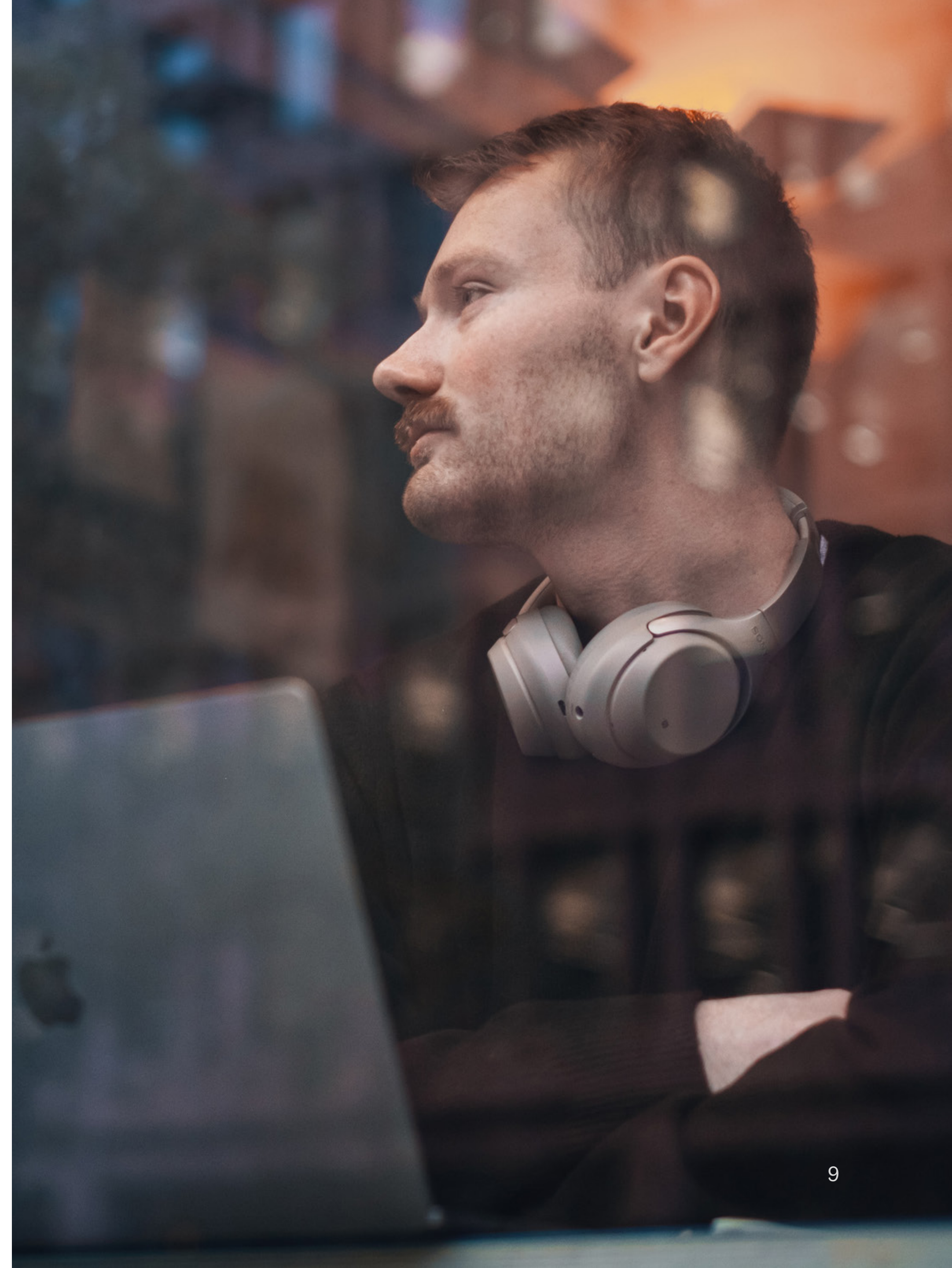
Som medarbetare i koncernen får du inte, vare sig för dig själv eller närstående, försöka uppnå fördelar som är olämpliga eller på annat sätt kan tänkas skada koncernens intressen. Det är inte tillåtet att ha avlönat arbete, ägarintressen eller möjligheter att påverka affärsverksamhet om detta kan tänkas underminera din lojalitet mot koncernen.

Närmaste chef måste godkänna styrelseuppdrag i andra företag som bedriver närings- och affärsverksamhet.

Du får inte delta i eller försöka påverka ett beslut om det finns särskilda omständigheter som kan undermi-

nera förtroendet för din opartiskhet. En sådan särskild omständighet kan vara ett personligt intresse i det aktuella ärendet, till exempel på grund av släktskap, nära personliga relationer eller ekonomiska intressen. Det kan till exempel vara fråga om ägarintressen eller styrelseuppdrag i bolag, förening eller sammanslutning som ärendet rör.

Om du får kännedom om potentiella intressekonflikter så måste du omedelbart anmäla detta till din närmaste chef. Om jäv eller en situation som ger upphov till bristande förtroende för koncernen eller koncernens beslutsprocesser kan konstateras, så måste du snarast avsäga dig vidare befattning med det aktuella ärendet.







# Tystnadsplikten måste respekteras

Du måste respektera den tystnadsplikt som gäller i samband med arbete eller uppdrag som utförs för koncernen. En viktig del av denna skyldighet är att bevara sekretess för information som är viktig av konkurrensskäl och beträffande allt som kan vara av intresse för kriminella grupper. Tystnadsplikten gäller även i förhållande till kollegor som inte har behov av informationen för sitt arbete.

Tystnadsplikten ska förhindra obehöriga från att få tillgång till information som kan skada koncernens kunder, verksamhet eller renommé. Tystnadsplikten ska också skydda den enskildes personliga integritet och personuppgifter, både vad avser kunder och egna anställda. Tystnadsplikten gäller även efter att det att ett anställningsförhållande har upphört eller ett uppdrag slutförts.



# Bristfälliga förhållanden ska anmälas

Att varsla om straffbara och misstänkta oegentligheter bidrar till en positiv utveckling inom koncernen. Om du misstänker beteenden som strider eller kan strida mot koncernens etiska riktlinjer är det särskilt viktigt att vara öppen med detta.

Koncernen ska präglas av en öppen företagskultur med acceptans för att ta itu med problem och för att varsla om misstänkta oegentligheter. Med misstänkta oegentligheter menas brott mot lagar och förordningar, de etiska riktlinjerna och andra interna dokument som reglerar viktiga aspekter av koncernens verksamhet. Oavsett om du är fast anställd, en tillsvidareanställd, tillfällig eller inhyrd arbetstagare uppmanas du att varsla om misstänkta oegentligheter.

Det är ett grundläggande mål att sådana förhållanden tas upp och blir lösta så fort som möjligt, helst direkt då de uppstår. Oftast kommer detta att göras med hjälp av din närmaste chef eller dennes chef. Andra tillämpliga interna varslingskanaler kan vara förtroendevalda eller skyddsombud. Om du inte tycker att det känns naturligt att använda någon av dessa kanaler ska du anmäla via koncernens visseblåsarsystem.

När du varslar om misstänkta oegentligheter på ett lämpligt sätt ska du uppleva att din oro tas på allvar och att din uppfattning uppmärksammas och bedöms. Du ska alltid få återkoppling på hur ärendet behandlas. Du ska känna dig säker på att du inte kommer att mötas av negativa reaktioner om du tar upp misstänkta oegentligheter på ett korrekt sätt.





# Koncernens visselblåsarsystem

## HUR MAN KONTAKTAR KONCERNENS EXTERNA RAPPORTERINGSKANAL

### Elektroniskt formulär

till extern rapporteringskanal

**E-post:** [postenbring@pwc.com](mailto:postenbring@pwc.com)

**Telefon:** +47 40 00 03 77

### **Postadress:**

Advokatfirmaet PwC AS,

Postboks 748 sentrum

0106 Oslo Norge

### **Besöksadress:**

PwC:s lokaler i Oslo,

Dronning Eufemias gate 71

0194 Oslo



Huvudvägen för anmälan inom Posten Bring är linjevägen, där man kan anmäla till närmaste chef, chefschef, förtroendevalda, skyddsombud, HR-medarbetare, arbetsmiljöutskott eller företagshälsovården.

Posten Bring har också inrättat en koncerngemensam externt betjänt rapporteringskanal. Rapporteringskanalen hanteras av advokatbyrån PwC AS (PwC).

Anmälningar som görs via PwC:s kanaler kommuniceras efter en första bedömning till ett visselblåsarsekretariat bestående av personer från PwC och två särskilt utsedda advokater från koncernadvokaterna inom Posten Bring.

Den externa koncerngemensam rapporteringskanalen

har inrättats för att säkerställa att medarbetare har en säker plats för anmälan av klandervärda förhållanden, till exempel om andra kanaler, som ledningen, förtroendevalda eller säkerhetstjänsten, inte är naturliga kanaler att anmäla via.

### **Exempel på förhållanden som ska anmälas (listan är inte komplett)**

- Korruption och ekonomiska missförhållanden som stöld och förskingring
- Fara för liv och hälsa
- Fara för klimat eller miljö
- Oförsvarlig arbetsmiljö
- Etiskt oacceptabelt beteende
- Myndighetsmissbruk
- Olämpliga gåvor eller bonusar

- Underleverantörer som bryter mot lagar och regler
- Brott mot personuppgiftssäkerheten
- Brott mot det finansiella regelverket

I vissa fall har man en skyldighet att anmäla.

Detta kan till exempel gälla:

- Om sexuella trakasserier eller diskriminering förekommer
- Om det finns fel eller brister i koncernens verksamhet som kan leda till fara för liv och hälsa
- Om det finns förhållanden som är rapporteringspliktiga i enlighet med koncernens övriga interna riktlinjer eller lagstadgade skyldigheter
- Om man får kännedom om straffbara handlingar inom eller mot koncernen
- Vid konkret misstanke om korruption

eller påverkanshandel

Rena interna förhållanden, såsom personliga konflikter och liknande, faller som utgångspunkt utanför det som kan anmälas. Förhållanden som anställda anser vara klandervärda utifrån egen politisk eller etisk övertygelse omfattas inte av anmälningsrätten. Detsamma gäller ärenden kopplade till yrkesmässig oenighet. Koncernen har sina egna rutiner för konflikt- hantering som ska utnyttjas i sådana fall.

Anmälan får inte missbrukas för att smutskasta någon utan giltig orsak.



## FORSVARLIG VARSLING

Innan du varslar bör du fråga dig själv:

- Har jag grund för kritiken?
- Hur bör jag gå till väga?
- Vem bör jag kontakta?

Vi uppmanar dig att uppge ditt namn när du varslar om förhållanden som är eller kan vara bristfälliga. Ibland kan detta vara svårt. Det finns därför möjlighet att varsla anonymt. Oavsett vilket så bör du försöka ge så mycket information som möjligt så att visselblåsarsystemet får möjlighet att värdera saken närmare. Visselblåsarsystemet kan vara förhindrat att undersöka ett anonymt varsel om det inte finns tillräcklig med information.

Vid behandling av alla anmälningar kommer konfidentiell behandling av din identitet att tillämpas. Du ska kunna vara säker på att din anmälan inte leder till negativa reaktioner.







# Brott mot koncernens etiska riktlinjer

Brott mot de etiska riktlinjerna kan få konsekvenser för anställningsförhållandet i form av varning, uppsägning eller avsked.

Koncernens etiska riktlinjer skapar inga rättigheter för kunder, leverantörer, konkurrenter, aktieägare, andra personer eller enheter.

## **Din etiska test**

Om du står inför ett etiskt dilemma ställ dig följande frågor:

- Är detta lagligt?
- Känns det rätt?
- Kan du berätta för din familj, en kollega eller en vän om det du gör?
- Tål saken offentlighetens ljus?

Tvekar du? Fråga din närmaste chef om råd.