



PostNord
**Code of
Conduct**
External 2024

Document owner:
CEO

postnord

Viesti toimitusjohtajalta

Hyvät PostNordin työntekijät,

toimintamme määrittää meitä sekä yksilöinä että yhtiönä, ja tästä syystä oikeanlainen toiminta on ensiarvoisen tärkeää. Me kaikki työskentelemme väsymättä edistääksemme PostNordin pyrkimystä tehdä arjesta helpompaa. PostNordin arvot – läsnäolo, luotettavuus ja vastuullisuus – ovat ydintoimintamme eli paketti- ja kirjeliiketoiminnan kulmakiviä. Arvomme ohjaavat päivittäistä toimintaamme sekä ilmentävät sitä, mistä haluamme asiakkaidemme ja koko yhteiskunnan tunnistavan meidät.

Arvoista ei kuitenkaan aina voi johtaa suoria toimintaohjeita siihen, miten yksittäisissä tilanteissa tulisi toimia. Siksi Code of Conductissa määritellään toimintamme kannalta olennaisimmat lakisääteliset vaatimukset ja sisäiset säännöt sekä se, minkälaisesta käytöstä jokaiselta PostNordin työntekijältä ja liikeyritykseltä odotetaan näiden suhteen. Code of Conduct on hallituksen hyväksymä, mikä on osoitus sen painoarvosta. Jokaisen työntekijän velvollisuutena on tutustua Code of Conductin määrittelemiini toimintaperiaatteisiin ja noudattaa niitä – erityinen vastuu asiassa kuuluu esimiehille. PostNord edellyttää johtajiltaan vastuunkantoa,

rohkeutta ja sitoutuneisuutta. Näiden toimintaperiaatteiden yhteydessä se tarkoittaa sitä, että odotamme esimiestemme toimivan vastuullisen käytöksen roolimalleina sekä kantavan vastuun siitä, että heidän tiimeillään on käytössä toimintaperiaatteiden noudattamiseen tarvittavat työkalut. Tämä tarkoittaa myös sitä, että esimiesten tulee olla aina valmiita keskustelemaan näistä toimintaperiaatteista sekä niitä koskevista kysymyksistä työntekijöiden kanssa aiheen arkaluontoisuudesta tai sen mahdollisista seurauksista riippumatta.

Suhtaudun luottavaisesti kaikkien PostNordin työntekijöiden haluun toimia oikealla ja vastuullisella tavalla heidän ollessaan vuorovaikutuksessa kollegoiden, asiakkaiden ja toimittajien kanssa. Otattehan nämä toimintaperiaatteet päivittäisen työskentelyenne osaksi ja ohjenuoraksi, jotta voimme lunastaa muulta maailmalta tavoittelemamme luottamuksen.

Annemarie Gardshol
Konserni- ja toimitusjohtaja

1. Johdanto

1.1 Code of Conductin soveltamisala ja suhde lakeihin ja muihin määräyksiin

Näissä toimintaperiaatteissa määritellään, minkälaista toimintaa PostNordilta ja sen työntekijöiltä odotetaan. Toimintaperiaatteita sovelletaan kaikkiin työntekijöihin heidän työsuhteensa ehdoista riippumatta. Lisäksi PostNord edellyttää, että sen liikekumppanit – mukaan lukien toimittajat, edustajat, alihankkijat ja muut ulkoiset kumppanit – noudattavat kaikkia toimintaperiaatteiden asianmukaisia osia allekirjoittamalla toimittajia koskevat toimintaperiaattemme¹. Toimintaperiaatteita voidaan tarvittaessa täydentää sisäisiä määräyksiä tarkentavilla käytännöillä, ohjeilla ja suosituksilla.

Toimintaperiaatteet kuvaavat vähimmäisvaatimuksia, ja siksi niitä on noudatettava, vaikka paikallinen lainsäädäntö edellyttäisi matalamman tason vaatimuksia. PostNord noudattaa voimassa olevia lakeja ja määräyksiä sekä edellyttää sitä kaikilta työntekijöiltään ja liikekumppaneiltaan. Lisäksi PostNordin työntekijöiden tulee noudattaa PostNordin periaatteita, ohjeita ja muita ohjausasiakirjoja.

1.2 Tehtävät ja vastuut

Hallitus on hyväksynyt toimintaperiaatteet. Toimitusjohtajalla on lopullinen vastuu toimintaperiaatteiden toteuttamisesta sekä siitä, että kaikki PostNordin työntekijät noudattavat niitä ja että toimintaperiaatteiden asianmukaiset osat sisällytetään PostNordin liikekumppaneiden kanssa tehtäviin sopimuksiin. Toimitusjohtaja vastaa siitä, että toimintaperiaatteet tarkistetaan säännöllisesti ja uudistetaan tarvittaessa.

Konsernin johtoryhmän ja kaikkien esimiesten tulee toimia hyvinä roolimalleina. Esimiesten odotetaan esittelevän toimintaperiaatteet uusille työntekijöille perehdytyksen aikana sekä käyvän säännöllistä vuoropuhelua periaatteiden tärkeästä roolista jokapäiväisten tehtävien suorit-

tamisessa. Lisäksi toimintaperiaatteiden noudattamista ja pakollisten koulutusten suorittamista on käsiteltävä kehityskeskusteluiden aikana.

Jokainen työntekijä on veloitettu tuntemaan toimintaperiaatteet ja noudattamaan niitä. Kaikkien työntekijöiden on suoritettava toimintaperiaatteita koskeva pakollinen koulutus. Työntekijät voivat aina esittää lähiesimiehilleen toimintaperiaatteita koskevia kysymyksiä. Lisäksi he voivat osoittaa kysymyksiä vaatimustenmukaisuudesta vastaavalle johtajalle. Toimintaperiaatteiden noudattamatta jättäminen voi johtaa kurinpitotoimiin – jopa ja mukaan lukien työsuhteen päättämiseen.

¹

PostNordilla on käytössään kaksi ohjeistusta toimittajia koskevista toimintaperiaatteista: i) toimittajia koskevat toimintaperiaatteet ja ii) maantiekuljetuspalveluja tarjoavia toimittajia koskevat toimintaperiaatteet. Kun tässä asiakirjassa viitataan toimittajia koskeviin toimintaperiaatteisiin, sillä tarkoitetaan molempia ohjeistuksia. Liikekumppanin tarjoamasta palvelusta riippuen (maantiekuljetuspalvelut tai "muut palvelut") sovelletaan jompaakumpaa ohjeistusta.

1.3 Toimintaperiaatteiden rikkomuksista raportointi ja niiden ilmianto (whistleblowing)

Toimintaperiaatteiden rikkomuksista tietävien tai niitä epäilevien työntekijöiden ja liikekumppaneiden velvollisuutena on tuoda nämä asiat esille. Mitä aikaisemmin ongelma tiedostetaan, sitä paremmat mahdollisuudet meillä on korjata tilanne. Nämä ilmoitukset tulee tehdä lähiesimiehelle, henkilöstöosastolle tai paikallisen johtoryhmän jäsenelle aina, kun se vain on mahdollista. Mikäli näiden kanavien käyttäminen ei tunnu työntekijästä tai liikekumppanista mielekkäältä, hän voi hyödyntää ilmiantokanavaa.

Ilmiantokanava on käytettävissä osoitteessa:

postnord.whistleblownetwork.net

PostNord ei hyväksy minkäänlaisia ilmiantajiiin kohdistettavia vastatoimia, ja yhtiö käyttää sisäisiä menettelytapoja ilmiantajien turvaamiseksi. Kaikki vastatoimiin ryhtyvät työntekijät joutuvat kurinpidollisten toimien kohteeksi – aina työsuhteen päättämiseen saakka.

2. Liiketoiminnan etiikka

PostNord on sitoutunut vankasti ylläpitämään korkeimpia eettisiä standardeja kaikilla liiketoimintamme osa-alueilla. Omistajamme edellyttävät, että PostNord toimii vastuullisen liiketoiminnan roolimallina, jossa keskeisessä roolissa on työntekijöiden vahva liiketoimintaetiikka.

2.1 Korruption torjunta

PostNordilla on nollatoleranssi lahjontaa ja muita korruption muotoja kohtaan. PostNord ei hyväksy nykyisiltä tai mahdollisilta liikekumppaneilta, asiakkailta tai muilta sidosryhmiltä minkäänlaisia sopimattoman vaikuttamisen yrityksiä. Yksikään työntekijä tai liikekumppani ei saa ottaa vastaan etua, hyväksyä lupaus- tai vaatimusta minkäänlaista etua, joka voitaisiin tulkita korruptioksi. PostNordin työntekijöihin tai PostNordia edustaviin liikekumppaneihin² ei saa kohdistaa sopimattoman vaikuttamisen yrityksiä. Lisäksi PostNordin työntekijät ja PostNordia edustavat liikekumppanit eivät saa käyttää tavoilla, joilla pyritään vaikuttamaan sopimattomasti muiden päätöksiin tai jotka voidaan tulkita sellaisiksi. Lisätietoa aiheesta on PostNord Anti-corruption Policyssa.

Etua on sopimaton tai se voidaan tulkita sellaiseksi, jos se kannustaa edun vastaanottajaa suorittamaan velvollisuuksiaan oman työnantajansa kannalta epälojalla

tavalla. Edulla ei tarvitse olla taloudellista arvoa ollakseen sopimaton. Asiaan tulee kiinnittää erityistä huomiota vuorovaikutuksessa hallinnollisten tai julkisten viranomaisien kanssa. Lahjojen antaminen julkisille henkilöille on monissa maissa laitonta, joten sitä tulee välttää. PostNord External Benefits and Business Entertainment Instructions -dokumentissa annetaan lisätietoa siitä, mitä voidaan ja

ei voida hyväksyä. Ohjeena on, ettei edun arvo saa ylittää tai vastata 500 Ruotsin kruunua. Jos työntekijä epäilee, että lahja tai muu etu on sopimaton, asiasta tulee aina keskustella esimiehen kanssa. Asianmukaisin ratkaisu epäselvissä tilanteissa on kieltäytyä edusta.

²

2.2 Eturistiriidat

Liiketoimintaa koskevilla päätöksillä tulee aina olla objektiiviset perusteet, eivätkä PostNordin liiketoiminnan kannalta epäasianmukaiset henkilökohtaiset intressit saa vaikuttaa niihin. Eturistiriita saattaa syntyä esimerkiksi henkilökohtaisen tai perhesuhteen vuoksi tai PostNordin kanssa liiketoiminnassa olevan yrityksen taloudellisen edun vuoksi. Jos eturistiriidan riski syntyy, työntekijän tulee aina ilmoittaa siitä etukäteen lähiesimiehelleen, jotta voidaan ryhtyä asianmukaisiin toimiin. Työntekijöiden tulee ilmoittaa taloudellisista eduista, joita heillä, heidän perheenjäsenellään tai läheisellä ystävällään on

PostNordin kanssa liiketoiminnallisessa suhteessa olevaan yritykseen liittyen, ja tilanteessa, jossa he voivat henkilökohtaisesti vaikuttaa kyseisen yrityksen kanssa tehtävään liiketoimintaan. Jos työntekijä haluaa palkata perheenjäsenen tai läheisen ystävän, asiasta tulee keskustella etukäteen lähiesimiehen ja henkilöstöosaston kanssa. Eturistiriitojen syntymisen välttämiseksi työntekijöillä on myös velvollisuus ilmoittaa PostNordille, mikäli he työskentelevät samanaikaisesti jossakin toisessa yrityksessä (esim. konsultointi, hallituksen jäsenyys, toinen työnantaja).

2.3 Kilpailu

Tehokas kilpailu on hyvin toimivan talouden avaintekijä. Se edistää innovatiivisuutta ja kasvattaa tarjottavien palveluiden valikoimaa, mistä hyötyvät niin kuluttajat kuin yhteisö yleisellä tasolla. PostNord ei tee tai hyväksy minkäänlaisia tehokasta kilpailua rajoittavia toimia. PostNordilla on käytössään erityinen vaatimustenmukaisuusohjelma, jonka avulla varmistetaan työntekijöiden tietoisuus siitä, että nykyisten tai mahdollisten kilpailijoi-

den kanssa on ehdottomasti kiellettyä käydä keskustelua tai solmia sopimuksia, jotka koskevat hinnoittelua tai markkinaosuuksia, tai jakaa muuta kilpailun kannalta arkaluontoista tietoa. Työntekijöiden, joiden työskentelyalueella voi nousta esiin kilpailusääntöjä koskevia kysymyksiä, odotetaan tuntevan PostNord Competition Law Policyn ja noudattavan sitä.

2.4 Luottamuksellinen tieto ja sisäpiirikauppa

Luottamuksellisiin tietoihin käsiksi pääsevien PostNordin työntekijöiden ja liikekumppaneiden tulee aina käyttäytyä harkitusti ja olla jakamatta PostNordin luottamuksellista tietoa tai yhtiön omistamaa tietoa asiaan perehtymättömille kollegoille tai luvattomille kolmansille osapuolille, ellei heitä ole erityisesti siihen valtuutettu.

Koska PostNordilla on liikkeelle laskettuja joukkovelkakirjoja Tukholman pörssissä, sen on täytettävä erilliset sisäpiiritiedon luovuttamista ja käsittelyä koskevat vaatimukset. Sisäpiiritiedolla tarkoitetaan tietoa, kehi-

tystä tai olosuhdetta, jota ei ole vielä julkistettu ja joka ei ole yleisessä tiedossa. Tiedon tulee lisäksi olla siinä määrin merkittävää, että se voi vaikuttaa olennaisesti joukkovelkakirjojen arvoon. PostNord noudattaa kaikkia sisäpiirikauppoja koskevia lakeja ja määräyksiä, eivätkä PostNordin työntekijät tai liikekumppanit saa käyttää sisäpiiritietoa tai muuta arkaluontoista tietoa hyötyäkseen siitä henkilökohtaisesti tai vaikuttaakseen muiden henkilöiden joukkovelkakirjojen kauppaa koskeviin päätöksiin. Lisätietoa aiheesta löytyy PostNord Disclosure and Insider Trading Policystä.

2.5 Yksityisyyden- ja tietosuoja sekä tietoturva

PostNord kunnioittaa jokaista yksittäistä henkilötietojen suojaamista koskevaa perusoikeutta sekä noudattaa henkilötietojen keräämiseen, käsittelyyn ja säilyttämiseen liittyviä tietosuojalakeja, kuten yleistä tietosuoja-asetusta (GDPR).

Henkilötietojen parissa työskentelevien työntekijöiden tulee aina käsitellä tietoja PostNordin antamien ohjeiden mukaisesti. Kaiken henkilötietojen käsittelyn tulee olla perusteltua, ja niitä saa hyödyntää ainoastaan määritettyjä ja laillisia, liiketoimintaan liittyviä tarkoituksia

varten. Tietosuojan rikkomista koskevista havainnoista tai epäilyksistä tulee raportoida välittömästi Nordic Service Deskiin. Tietoturvasta ja kaiken viestintämme tarkasta suojaamisesta huolehtiminen on PostNordille erittäin tärkeää. Jokaisen työntekijän vastuulla on suojata PostNordin tieto-omaisuutta, IT-laitteita ja tietoverkkoja hyväksyttävää IT-käyttöä koskevan ohjeen mukaisesti (Acceptable Use Instruction). Tietoturva tulee ottaa huomioon kaikessa PostNordin järjestelmien suunnittelussa, kehittämisessä, hankkimisessa, käytössä ja ylläpidossa kyberuhkien ja -riskien asianmukaiseksi torjumiseksi.

2.6 Kauppasäännöt ja -pakotteet

PostNord on kansainvälinen logistiikkapalveluiden tarjoaja, joten sen tulee noudattaa kansainvälisiä kaupan sääntöjä ja pakotteita. Kauppapakotteiden avulla yhtiötä voidaan estää harjoittamasta liiketoimintaa tietyissä maissa tai tiettyjen henkilöiden tai organisaatioiden kanssa. Kauppapakotteisiin liittyvillä alueilla työskentelevien työntekijöiden on oltava tietoisia PostNord Trade Sanctions Policystä ja noudatettava sitä.

2.7 Poliittinen avustaminen ja toiminta

PostNord noudattaa puolueettomuutta poliittisten puolueiden ja ehdokkaiden suhteen. Poliittinen lobbaus laillisen liiketoiminnan osana tehdään läpinäkyvällä tavalla sekä kansainvälisten sopimusten ja kansallisen lainsäädännön mukaisesti.

2.8 Taloudellinen raportointi

PostNordin tulee noudattaa kaikkia kirjanpitoa ja raportointia sääteleviä asianmukaisia määräyksiä. PostNordin vuosikertomukset ovat kansainvälisten tilinpäätösstandardien mukaiset, ja yhtiön vastuullisuusraportointi perustuu GRI-standardiin. PostNord AB:n vuosikertomus ja vastuullisuusraportti sekä osavuositarkastukset muodostavat perustan konsernin suoriutumista koskevalle ulkoiselle viestinnälle.

3. Työntekijät ja työolot

PostNord kunnioittaa ja tukee YK:n ihmisoikeusjulistuksessa ja ILO:n yleissopimuksissa määritettyjä kansainvälisesti hyväksytyjä ihmisoikeuksia. PostNord on allekirjoittanut YK:n Global Compact -aloitteen ja noudattaa OECD:n monikansallisille yhtiöille antamia toimintaohjeita. PostNord puuttuu aina välittömästi kaikkiin ihmisoikeuksien rikkomista koskeviin ongelmiin.

3.1 Lapsityövoima ja pakkotyö

PostNord ei hyväksy lapsi- tai pakkotyövoiman käyttöä tai hyödynnä sitä missään muodossa.

3.2 Yhdistymisvapaus

Kaikilla työntekijöillä on oikeus liittyä yhdistyksiin, muodostaa organisaatioita ja käydä lainmukaisia työehtoneuvotteluja.

3.3 Työajat ja ylityöt

PostNordin on noudatettava työsopimuksia, työaikoja ja ylityitä koskevia kansallisia lakeja ja määräyksiä. Henkilöstölle tarjotaan lainsäädännössä asetettujen vaatimusten tai yleisen työehtosopimuksen mukaiset työolosuhteet työaikoja, tuloja, lomapäiviä, sairauslomia ja vanhempainvapaita koskien.

3.4 Turvallinen ja terveellinen työympäristö

PostNordin on tarjottava fyysisesti, henkisesti ja sosiaalisesti turvallinen ja terveellinen työympäristö. PostNord työskentelee järjestelmällisesti ja läpinäkyvästi työympäristön parantamisen eteen. PostNord tekee kartoituksia ja riskianalyyskejä työpaikalla olevien riskien hallitsemiseksi ja minimoimiseksi ehkäistäkseen siten työtapaturmia ja sairauksia. Kaikkien työntekijöiden ja PostNordin tiloissa työskentelevien liikekumppaneiden tulee varmistaa, että he hoitavat tehtävänsä annettujen ohjeiden mukaisesti ja käyttävät tarvittavia suojarusteita.

Merkittävä osa liiketoiminnastamme sijoittuu maanteille, joten tieliikenneturvallisuus on ensisijaisen tärkeää yhtiössämme. PostNord tekee järjestelmällisiä tieliikenneturvallisuutta koskevia aloitteita, joita arvioidaan ja parannetaan jatkuvasti. Kaikkien työssään ajoneuvoja kuljettavien työntekijöiden tulee aina noudattaa sovel-

lettavia liikennesääntöjä ja PostNordin sisäisiä sääntöjä. Tämä tarkoittaa sitä, että kaikkien PostNordin kuljettajina toimivien työntekijöiden tulee käyttää turvavöitä, pitää turvaväli edellä ajavaan ajoneuvoon, kunnioittaa ja noudattaa nopeusrajoituksia, suunnitella ajo tieolosuhteiden ja liikenteen mukaan sekä huolehtia ajoneuvojen turvallisuudesta kunnosta. Työntekijä ei saa koskaan ajaa alkoholin, huumausaineiden tai lääkkeiden vaikutuksen alaisena, ja matkapuhelinta saa käyttää ainoastaan hands free -tilassa. Ajamisen tulee aina tapahtua ajo- ja lepoaikoja koskevien voimassa olevien määräysten mukaisesti. Kuljettajien ja terminaalitöntenkijöiden tulee aina varmistaa, että kuormat on kiinnitetty sovellettavien määräysten mukaisesti, ja noudattaa yrityskohtaisia tuotteita koskevia sisäisiä ohjeita.

3.5 Moninaisuus ja osallisuus

PostNord uskoo, että moninaisuus edistää työpaikan dynaamisuutta ja houkuttelevuutta ja että jokaisella työntekijällä on oikeus tulla kohdelluksi kunnioittavasti. Ketään työntekijää ei saa syrjiä, kiusata tai häiritä millään tavalla – mistään syystä tai missään olosuhteissa. PostNord pyrkii aktiivisesti moninaisuuteen ja sukupuolten väliseen tasa-arvoon kaikilla organisaation tasoilla.

Lisätietoa aiheesta löytyy PostNord Diversity Policystä. Esimiesten tulee toimia roolimalleina sekä ottaa proaktiivinen lähestymistapa moninaisuuteen ja sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Tähän sisältyy työtiloissa tapahtuvan kiusaamisen, häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun estäminen ja siihen puuttuminen.

3.6 Alkoholin ja huumausaineiden käyttö

PostNordin työntekijät ja liikekumppanit eivät saa hoitaa tehtäviään tai olla työpaikalla alkoholin tai huumausaineiden vaikutuksen alaisena. PostNord on sitoutunut tukemaan päihdeongelmista kärsiviä työntekijöitä.

Alkoholi- tai huumausaineriippuvaisten työntekijöiden velvollisuutena on etsiä itsenäisesti apua terveydenhuoltopalveluista tai kääntyä lähiesimiehensä puoleen.

3.7 Sosiaalinen media

Julkaiseminen sosiaalisessa mediassa PostNordin nimissä on ainoastaan tiettyjen henkilöiden tehtävä. PostNordin logoja, kuvia ja tekstejä saa käyttää ainoastaan PostNordin virallisissa kanavissa. Työntekijät ja liikekumppanit eivät saa käyttää sosiaalista mediaa tavoilla, jotka voivat vahingoittaa PostNordin mainetta. Lisätie-

toa aiheesta löytyy Instruction for Social Media Activity -dokumentista. Jos työntekijä on epävarma sosiaalisessa mediassa käyttäytymiseen liittyvistä oikeuksistaan tai siitä, mikä on työsuhteen kontekstissa hyväksyttävää, hänen tulee kääntyä lähiesimiehensä puoleen.

4. Liikekumppanit

PostNord pyrkii rakentamaan liikekumppaneidensa kanssa kestäväää liiketoimintaa, joka luo arvoa kaikille. Tämä saavutetaan rajoittamalla toimitusketjun kielteistä vaikutusta yhteiskuntaan ja ympäristöön, torjumalla lahjontaa ja korruptiota sekä edistämällä sosiaalista, ekologista ja taloudellista kehitystä. Otamme vastuun liikekumppaneista, joiden kanssa teemme yhteistyötä, ja odotamme heiltä samantasoista luotettavuutta, rehellisyyttä ja eettistä käyttäytymistä kuin mitä he odottavat meiltä. Saavutamme tämän varmistamalla, että

PostNordin Supplier Code of Conduct on aina osa toimittajien kanssa tehtäviä sopimuksia ja että toimittajamme ovat vastuullisuusnäkökulmasta tarkasteltuna hyväksyttäviä. PostNordin hankintaosasto vastaa toimittajien vastuullisuutta koskevan yleisen hyväksymismenettelyn koordinoinnista. Siihen sisältyy toimittajien vastuullista suoriutumista koskevien asianmukaisten vaatimusten asettaminen sekä suoriutumisen riskinarviointi, hyväksyntä ja seuranta.

5. Koordinoitu hankinta

Kaikki konsernin hankinnat on koordinoitu. Koordinoinnin ansiosta PostNord voi hyödyntää kaiken ostovoimansa, varmistaa synergiat sekä taata, että yhtiön oma toiminta on sovellettavien hankintalakien ja -määräysten mukaista. PostNordin hankintaosasto vastaa kaikesta konsernin sisäisestä hankintatoimien hallinnasta ja johtamisesta, minkä avulla varmistetaan kilpailukykyiset ehdot vastuullisilta toimittajilta. Lisätietoa aiheesta löytyy PostNord Procurement Policystä.

6. Yhteiskunnallinen sitoutuminen ja sponsorointiohjelmat

PostNord on osallisena monissa kumppanuuksissa ja toimialajärjestöissä, mikä antaa meille mahdollisuuden parantaa omaa toimialaamme, toimia hyvänä ja vastuullisena yhteisön jäsenenä sekä vaalia luottamusta omaan yhtiöömme. PostNord rajaa yhteiskunnalliset sitoumukset ja sponsorointiohjelmansa rajattuun määrään suurhankkeita. Kaikkien sponsorointiohjelmiemme tulee tukea sekä PostNordia että organisaatiota, jonka kanssa teemme yhteistyötä.

7. Ympäristö

PostNordin tavoitteena on tarjota vastuullisia paketti- ja kirjepalveluratkaisuja, jotka pienentävät sekä omia että asiakkaidemme ympäristövaikutuksia. Ympäristövastuun tulee olla erottamaton osa ydintoimintaamme. PostNord työskentelee väsymättä vähentääkseen toimintansa vaikutuksia ympäristöön. Teemme ulkoisten kumppaneidemme kanssa yhteistyötä edistääksemme ympäristön kannalta kestävää teknologista kehitystä. PostNord käy sidosryhmiensä kanssa ympäristöä koskevaa vuoropuhelua, ja yhtiömme tavoitteena on olla arvostettu kumppani ympäristöasioissa.

PostNordin tulee tavoitella järjestelmällistä, läpinäkyvää ja kokonaisvaltaista toimintaa ympäristön puolesta sekä

arvioida ja kehittää sitä jatkuvasti. Meidän tulee hyödyntää energiaa ja muita luonnonvaroja tehokkaalla tavalla. Sovellamme hankkimiimme tuotteisiin ja palveluihin ympäristövaatimuksia elinkaarinäkökulmasta katsottuna, kun sitä erityisesti vaaditaan. Vuosittaisessa vastuullisuusraportissaan PostNord raportoi ympäristövaikutuksistaan ja omaksumistaan ympäristötoimista.

Työntekijöidemme osallistuminen ja heidän tekemät aloitteet ovat merkittävässä asemassa ympäristötavoitteidemme kokonaisvaltaisessa saavuttamisessa. Esiemiesten tulee varmistaa, että heidän alaisensa osallistuvat omien jokapäiväisten tehtäviensä kannalta tärkeisiin ympäristökoulutuksiin.