

2019

Dokumentejer:
Group Sourcing

postnord



PostNords adfærdskodeks for leverandører

1 Introduktion

Det er PostNords målsætning at være førende inden for bæredygtighed i branchen. Det stiller krav om, at vi sammen med vores leverandører tager hensyn til og ansvar for den økonomiske, miljømæssige og sociale påvirkning, vores aktiviteter har på vores omverden.

Et godt samarbejde med vores leverandører er en forudsætning for vores virksomhed. PostNords leverandører er i mange tilfælde også vores ansigt udadtil. Derfor er det vigtigt, at PostNord skaber gode forudsætninger for, at vores leverandører kan opfylde vores krav, så de kan repræsentere PostNord på en god måde.

PostNords leverandører skal respektere kravene i PostNords adfærdskodeks for leverandører (herefter kaldet leveandørkodekset) og arbejde proaktivt for at opfylde dem både i deres egen organisation og i leverandørkæden. Det bør ske via dialog, transparens og et aktivt samarbejde mellem PostNord og leverandøren.



Leverandørkodekset gælder for alle leverandører, herunder deres underleverandører, servicesteder, konsulenter, distributører og agenter (herefter kaldet leverandører).

Der kan i forbindelse med enkeltopgaver indgås opgaveaftaler med yderligere bæredygtighedskrav ud over dem, der fremgår af nedenstående.

Leverandørkodekset er baseret på PostNords Code of Conduct samt etablerede internationale rammer¹.

2 Arbejde med løbende forbedringer



Vi opfordrer leverandører til at stræbe efter løbende forbedringer og arbejde med ledelsessystemer og standarder på de områder, der beskrives i leverandørkodekset. Leverandører bør også have et hændelseshåndteringssystem til håndtering og forebyggelse af hændelser.

3 Overholde internationale rammer og relevant lovgivning

Leverandørkodekset afspejler PostNord-koncernens forpligtelser i forhold til FN's Global Compact, OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder og FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhvervsliv.

De varer og tjenester, der produceres, skal være fremstillet under forhold, der er i overensstemmelse med:

- FN's generelle menneskerettigheds erklæring (1948)
- ILO's otte kernekonventioner nr. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 og 182
- FN's Børnekonvention, artikel 32
- Den arbejdstagerbeskyttelse og de arbejdsmiljølove, der er gældende i de lande, hvor der drives virksomhed
- Den arbejdsret, herunder lovgivning om mindsteløn, og den sociale sikring, der er gældende i de lande, hvor der drives virksomhed
- Den miljølovgivning, der er gældende i de lande, hvor der drives virksomhed
- FN's konvention mod korruption

Leverandøren skal overholde love og forskrifter i de lande, hvor der drives virksomhed, og være i besiddelse af alle de tilladelser, der er relevante for virksomheden.

Hvor gældende lov stiller større krav end beskrevet i dette kodeks, skal leverandøren følge gældende lov.

Leverandører skal kunne dokumentere, at de opfylder lovbestemte krav om betaling af skat og bidrag til sociale sikringsordninger.

4 Skabe gode arbejdsvilkår

Leverandøren skal være bekendt med og respektere de almindeligt anerkendte, globale menneskerettigheder og sørge for fair arbejdsvilkår.

Det betyder:

4.1 Ligebehandling

Leverandøren skal tilbyde en inkluderende arbejdsplads, der er præget af mangfoldighed, lige muligheder og lige løn for lige arbejde. Ingen former for diskrimination, chikane eller krænkende særbehandling må tillades. Det gælder f.eks. køn, kønsoverskridende identitet eller udtryk, etnisk tilhørsforhold, religion eller anden trosopfattelse, funktionsnedsættelse, seksuel orientering og alder. Diskrimination, chikane eller krænkende særbehandling må heller ikke forekomme på grund af graviditet, fagforeningsmæssigt tilhørsforhold eller politisk overbevisning.

¹ Internationale rammer: Se 3.0 Overholde internationale rammer og relevant lovgivning.

4.2 Rimelig løn og rimelige ydelse



Medarbejderne skal have lovbestemte eller, hvor det er relevant, overenskomstlignende ansættelsesvilkår med hensyn til arbejdstid, løn, ferie, sygefravær og forældreorlov.

Overtidsbetaling skal udbetales og tydeligt specificeres skriftligt på lønsedlen.

Den fulde løn skal betales regelmæssigt direkte til arbejdstageren på det aftalte tidspunkt.

4.3 Rimelige arbejdstider, hviletid og fridage

Arbejdstider, herunder overtid, skal overholde gældende lov. Medmindre andet er aftalt f.eks. i overenskomster, skal al arbejdstid registreres.

Medarbejderne skal have ret til en ugentlig fridag og tilstrækkelig hviletid mellem arbejdsperioder. Overarbejde skal være aftalt med medarbejderne, og der må ikke tilskyndes til rutinemæssigt overarbejde.

Fravær, herunder ferie, helligdage, sygefravær og barselsorlov, skal være med løn i overensstemmelse med gældende lovgivning.

4.4 Ansættelseskontrakt



Medarbejderne skal være informerede om deres ansættelsesvilkår og have en skriftlig ansættelseskontrakt.

4.5 Foreningsfrihed og retten til at forhandle kollektivt

Leverandøren skal anerkende og respektere medarbejdernes ret til foreningsfrihed og kollektive forhandlinger, hvor det er foreneligt med gældende lovgivning.



I lande med begrænset foreningsfrihed bør leverandøren tage initiativ til dialog med medarbejderne om arbejdsmiljø og ansættelsesvilkår.

4.6 Frihed og arbejdskraftens frie bevægelighed

Leverandøren må ikke på nogen måde bidrage til eller tolerere tvangsarbejde eller menneskehandel. Der må ikke forekomme ulovlige eller upassende løntræk eller lønindeholdelse. Medarbejderne skal frit kunne afslutte deres ansættelse med aftalt opsigelsesvarsel.

Betingelser for tilbagebetaling af lån skal være rimelige og lovlige.

4.7 Nultolerance over for børnearbejde

Alt arbejde skal udføres af medarbejdere, som opfylder lovgivningens krav om mindstealder for arbejde. Medarbejderne skal være mindst 15 år eller ældre, hvis lokal lovgivning foreskriver en højere mindstealder. Ungarbejdere skal have lovlige arbejdsvilkår. I lande og brancher med høj risiko for børnearbejde skal der foreligge en handlingsplan, der overholdes, og som sikrer, at der handles ud fra barnets tarv.

5 Tilbyde et godt arbejdsmiljø

Leverandøren skal fremme et godt arbejdsmiljø og forebygge risici for fysisk og psykisk sygdom på grund af organisatoriske og sociale forhold i arbejdsmiljøet.

Det betyder:

5.1 Systematisk arbejdsmiljøarbejde-



Leverandøren skal være bevidst om, hvilke arbejdsmiljørisici der er i virksomheden.

Det systematiske arbejdsmiljøarbejde skal dokumenteres, og følgende bør derfor være på plads:

- En arbejdsmiljøpolitik
- Et arbejdsmiljøprogram bestående af mål og aktiviteter samt en plan for at eliminere og minimere arbejdsmiljørisici
- En udpeget arbejdsmiljøansvarlig

Arbejdsmiljøprogrammet skal have et omfang, der svarer til den enkelte leverandørs specifikke forhold og risici, idet der tages hensyn til antallet af medarbejdere og virksomhedens størrelse.

5.2 Uddannelse og sikkerhed

Leverandøren skal have procedurer til løbende at kontrollere, at medarbejderne har relevante tilladelser, erhvervsrelevant uddannelse og kvalifikationer til at udføre deres arbejde.

Medarbejderne skal uddannes og instrueres i de eventuelle sundhedsrisici, arbejdet kan medføre, herunder brandsikkerhed, farlige arbejdsopgaver og førstehjælp. Leverandøren skal stille relevant beskyttelsesudstyr og relevante arbejdsredskaber til rådighed og sørge for, at information om sundhed og sikkerhed er lettilgængelig på arbejdspladsen.

Arbejdslokalerne skal have tilstrækkelig brandsikring og tilstrækkelige nødudgange i forhold til virksomhedens art samt risici for brand og ulykker. Nødudgange skal være tydeligt mærkede og oplyste og må ikke være blokerede. Der skal regelmæssigt gennemføres evakueringsøvelser og test af brandalarmer.

5.3 Nultolerance over for alkohol og stoffer



Alt arbejde skal udføres uden påvirkning af alkohol og stoffer.

Mistanke om eller konstatering af alkohol- eller stofmisbrug skal håndteres i henhold til særlige handlingsprogrammer.

6 Miljøhensyn

Leverandøren skal være bevidst om, hvilke negative påvirkninger dennes forretningsvirksomhed har på miljøet, og aktivt arbejde for at reducere påvirkningen.

Det betyder:

6.1 Systematisk miljøarbejde



Leverandøren skal have procedurer til at identificere og måle sin miljøpåvirkning.

Leverandøren skal gennemføre relevante tiltag for at reducere virksomhedens miljøpåvirkning og arbejde på løbende at forbedre sin miljøindsats og minimere ressourceforbrug og udledning.

Det systematiske miljøarbejde skal dokumenteres, og følgende bør derfor være på plads:

- En miljøpolitik
- En handlingsplan bestående af mål og aktiviteter til reduktion af virksomhedens miljøpåvirkning
- En udpeget miljøansvarlig

Handlingsplaner til reduktion af miljøpåvirkningen skal have et omfang, der svarer til den enkelte leverandørs specifikke forhold og risici, idet der tages hensyn til antallet af medarbejdere og virksomhedens størrelse.

7 Nultolerance over for korrupsion



PostNord har nultolerance over for korrupsion som f.eks. bestikkelse, interessekonflikter, bedrageri, underslæb, afpresning, nepotisme og vennetjenester.

Leverandøren må ikke direkte eller indirekte tilbyde eller give betaling eller anden godtgørelse til personer eller organisationer med det formål at få, beholde eller styre forretninger eller opnå andre fordele inden for rammerne af sin virksomhed.

Leverandøren må ikke fra tredjepart direkte eller indirekte forlange eller acceptere nogen form for betaling eller anden godtgørelse, som kan påvirke objektiviteten i forbindelse med forretningsmæssige beslutninger.

Leverandøren må heller ikke tilbyde en PostNord-medarbejder fordele med henblik på at fremme leverandørens forretninger med PostNord.

8 Opfølgning

Forretningsrelationerne mellem PostNord og vores leverandører skal være baseret på ærlighed, tillid og samarbejde.

PostNord skal have mulighed for at kontrollere leverandørernes overholdelse af kravene i leverandørkodekset. Kontrol kan ske i form af selvevalueringer og/eller kontrolbesøg, der gennemføres af PostNords medarbejdere eller en tredjepart, som er udpeget eller godkendt af PostNord. Kontrolbesøgene omfatter inspektion af miljø og arbejdsmiljø samt interview med ansatte og adgang til retvisende og fuldstændig dokumentation for overholdelse af leverandørkodekset.

Der skal inden for aftalt tid rettes op på afvigelser, der opdages ved kontrolbesøg. Hvis der ikke gennemføres selvevaluering inden for det angivne tidsrum, kan PostNord kræve, at leverandøren betaler for og fremlægger en kontrolrapport fra en tredjepart, der er udpeget eller godkendt af PostNord, og som dokumenterer overholdelse af kravene i leverandørkodekset.

Leverandøren har ansvaret for, at underleverandører overholder kravene i leverandørkodekset. Det påhviler leverandøren at evaluere og kontrollere sin leverandørkæde og på anmodning stille informationer herom til rådighed for PostNord.

Eventuelle revisioner eller kontroller udført af PostNord hos leverandørers underleverandører gennemføres efter aftale med leverandøren.

Manglende samarbejde om PostNords kontrol af overholdelse af leverandørkodekset eller manglende håndtering af identificerede fejl eller mangler inden for aftalt tid betragtes som væsentlig misligholdelse af aftalen.



PostNord opfordrer til at rapportere afvigelser i forhold til leverandørkodekset via vores whistleblowerordning: <https://postnord.whistleblowernetwork.net/FrontPages/Default.aspx>.

PostNord betragter oplysninger, som modtages i forbindelse med selvevaluering eller kontrolbesøg, som fortrolige og vil ikke uden skriftlig tilladelse fra leverandøren videregive fortrolige oplysninger til tredjemand eller til uautoriserede personer i PostNord.

Undertegnede autoriserede repræsentant for leverandøren bekræfter hermed, at leverandøren accepterer og overholder leverandørkodekset

Leverandørens fulde navn:

CVR-nummer:

Sted og dato:

Titel og navn (Blokkegaster):

Underskrift:
