

## PostNords adfærdskodeks for leverandører

18 november 2016

Sida 1/4

### 1.0 Baggrund og formål

**Vi leverer!** PostNord er den førende leverandør af kommunikations- og logistikløsninger til, fra og i Norden. Vi sikrer desuden postservice til private og virksomheder i Sverige og Danmark. Med vores ekspertise og et veludviklet distributionsnet skaber vi forudsætningerne for fremtidens kommunikation, e-handel, distribution og logistik i Norden. I 2014 havde koncernen 38.000 medarbejdere og en omsætning på 40 mia. SEK. Moderselskabet er et svensk aktieselskab (publikt bolag) med hjemsted i Solna. Besøg os på [www.postnord.com](http://www.postnord.com)

Dokumentägare  
Group Sourcing

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

PostNords leverandører skal respektere adfærdskodekset og gøre deres yderste for at opfylde kravene i deres egen organisation og i leverandørkæden. Det bør ske via dialog, transparens og et åbent samarbejde mellem PostNord og leverandøren til gavn for begge parter.

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

- FN's generelle menneskerettighedserklæring (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 fremstillingslandet
- den arbejdsret, herunder lovgivning om mindsteløn, og den sociale sikring, der er gældende i fremstillingslandet.
- den miljølovgivning, der er gældende i fremstillingslandet
- FN's konvention mod korruption

Hvor gældende lov stiller større krav, end der følger af dette kodeks, skal leverandøren følge gældende lov.

### 2.0 FN's generelle menneskerettighedserklæring (1948)

2.1 Leverandøren skal støtte og respektere menneskerettighederne  
Leverandører har et ansvar for at respektere og fremme menneskerettighederne både i deres egen virksomhed og i leverandørkæden.

Leverandøren skal sikre sig mod direkte eller indirekte medvirken til krænkelse af menneskerettighederne. Det omfatter også tilfælde,

hvor leverandøren undlader at stille spørgsmål om krænkelse af menneskerettighederne eller udnytter krænkelse af andre.

Leverandøren skal have rutiner til vurdering af risikoen for gennem sin virksomhed at medvirke til krænkelse af menneskerettighederne.

### **3.0 Den internationale arbejdsorganisation ILO's otte kernekonventioner om grundlæggende principper og rettigheder på arbejdspladsen og FN's børnekonvention**

---

18 november 2016

Sida 2/4

#### **3.1 Børnearbejde må ikke forekomme (ILO 138 og 182, FN's børnekonvention, artikel 32)**

Med børnearbejde menes al økonomisk aktivitet, som udføres af en person i den undervisningspligtige alder eller yngre. Ingen arbejdstagere må være under 15 år (eller 14 år, hvis den nationale lovgivning tillader det) eller yngre end mindstealderen for arbejde, hvis denne alder overstiger 15 år.

Unge mellem 15 og 18 år må arbejde med ufarlige arbejdsopgaver under forudsætning af, at de har nået mindstealderen for arbejde og har opfyldt den nationale undervisningspligt.

Hvis det opdages, at der forekommer børnearbejde, skal leverandøren handle ud fra barnets tarv og finde passende løsninger i samråd med barnet og barnets familie.

#### **3.2 Tvangsarbejde må ikke forekomme (ILO 29 og 105)**

Med tvangsarbejde menes arbejde eller tjenesteydelser, der udføres på grund af trussel om straf eller lignende, og som ikke udføres på frivillig basis. Tvangsarbejde, herunder slavearbejde, kontraktarbejde og ufrivilligt fængselsarbejde, må ikke forekomme. Alt arbejde skal være frivilligt, og arbejdstageren skal have ret til at sige op med rimeligt varsel.

#### **3.3 Diskrimination og mobning må ikke forekomme (ILO 100 og 111)**

Med diskrimination menes forskelsbehandling af arbejdstagere, som ikke skyldes meritter eller kvaliteter, men indebærer særbehandling på usagligt grundlag. Leverandøren skal arbejde for mangfoldighed og lige muligheder i virksomheden. Der må ikke forekomme diskrimination på grund af etnisk tilhørsforhold, køn, civilstand, graviditet, religion, social eller etnisk oprindelse, nationalitet, funktionsnedsættelse, politiske holdninger, fagligt engagement eller seksuel orientering.

Med mobning menes, at arbejdstagere udsættes for hård eller umenneskelig behandling, herunder sexchikane eller psykisk eller fysisk afstraffelse. Der må ikke forekomme mobning i virksomheden.

#### **3.4 Foreningsfrihed og kollektive forhandlinger (ILO 87 og 98)**

Med foreningsfrihed og kollektive forhandlinger menes formaliseret og/eller ikke-formaliseret samarbejde med henblik på at fremme og forsvare egne interesser i arbejdslivet og i forholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstagere. Leverandøren forventes at anerkende og respektere arbejdstagernes (og arbejdsgiverens) ret til at

organisere sig, være medlem af de organisationer, de ønsker, samt retten til at forhandle kollektivt. I lande, hvor foreningsfriheden er begrænset eller under udvikling, skal leverandøren medvirke til, at medarbejderne får mulighed for at møde virksomhedens ledelse for at diskutere løn- og arbejdsvilkår, uden at dette får negative konsekvenser.

#### 4.0 4.0 Lovgivning

Leverandøren skal som minimum overholde lokale love og forskrifter i de lande, hvor leverandøren driver virksomhed.

---

18 november 2016  
Sida 3/4

##### 4.1 Løn og arbejdstider

Den fulde løn skal betales direkte til arbejdstageren på det aftalte tidspunkt. Leverandøren skal arbejde for, at der betales leveløn til de ansatte, og må under ingen omstændigheder betale mindre end den eventuelt gældende lovbestemte nationale/lokale mindsteløn. Overtidsbetaling skal udbetales og tydeligt specificeres på lønsedlen.

Arbejdstagerne skal have mindst én hviledag om ugen. Den ugentlige arbejdstid må ikke overstige de lovbestemte grænser eller 60 timer om ugen inkl. overtid. Fritid, herunder ferie, helligdage, sygefravær og barselsorlov, skal betales i overensstemmelse med national lovgivning.

##### 4.2 Arbejdsmiljøet skal være sikkert og hygiejnisk (ILO 155 og 170)

Med sikkert og hygiejnisk arbejdsmiljø menes, at det skal garanteres, at arbejdstagerne ikke udsættes for, eller at de beskyttes mod forhold, der kan udgøre en fare for deres fysiske og/eller psykiske sundhed, når de opholder sig et sted, som arbejdsgiveren har direkte eller indirekte kontrol over. Arbejdstagere, der arbejder i leverandørens virksomhed, skal tilbydes et sikkert og sundt arbejdsmiljø, hvor der tages forebyggende forholdsregler, som minimerer skader og sundhedsrisici.

De ansatte skal uddannes i de eventuelle sundhedsrisici, arbejdet kan medføre, herunder brandsikkerhed, farlige arbejdsopgaver og førstehjælp. Arbejdsgiveren skal så vidt muligt stille relevant beskyttelsesudstyr til rådighed og sørge for, at information om sundhed og sikkerhed er lettilgængelig på arbejdspladsen.

Nødudgange skal være tydeligt mærkede og oplyste og må ikke være blokerede. Der skal regelmæssigt gennemføres evakueringsøvelser og test af brandalarmer.

#### 5.0 Miljø

Leverandører skal drive deres virksomhed under hensyntagen til miljøet og overholde lokal og national miljølovgivning. Arbejdsgiveren skal med rutiner til at identificere, måle og følge op på sin miljøpåvirkning arbejde på løbende at forbedre sin miljøindsats og minimere ressourceforbrug og udledning. Leverandøren skal stræbe efter et livscyklusperspektiv i forhold til miljøpåvirkning fra produkter og tjenesteydelser og stille miljøkrav til underleverandører.

## 6.0 FN's konvention mod korruption

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

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

## 7.0 Overholdelse

Det kræver åbenhed i leverandørkæden at kunne garantere, at adfærdskodekset overholdes. PostNord vil for at kunne følge op på dette gennemføre en særskilt aftaleopfølgning med hensyn til adfærdskodeks for leverandører, forlange dokumentation, gennemføre kontrolbesøg på stedet, undersøge og godkende handlingsplaner og kontrollere implementeringen af disse. Leverandører opfordres til at tage hensigtsmæssige forholdsregler til implementering af indholdet i dette adfærdskodeks både i deres egne virksomheder og i leverandørkæden.

Hvis sådanne relevante forholdsregler ikke tages inden for det tidsrum, PostNord angiver, har PostNord ret til med omgående virkning at opsige aftalen med leverandøren.

Undertegnede bemyndigede repræsentant for Leverandøren bekræfter hermed, at jeg har læst, forstået og accepterer Leverandørkodekset.

Leverandørens fulde navn ("Leverandøren"):

Organisationsnummer:

Sted og dato:

\_\_\_\_\_  
Navn (maskinskrevet eller med blokbogstaver) og titel:

---

18 november 2016

Sida 4/4