



ÅPENHETSLOVEN

DHL Express (Norway) AS

Org nr: 960709985

30. juni 2023



Innholdsfortegnelse

Åpenhetsloven - DHL Express (Norway) AS	2
Overblikk og styresett	3
DHL Express' forretningsvirksomhet	3
DPDHLs retningslinjer	3
Forankring av ansvarlighet	4
Egen virksomhet	4
Risikovurdering	4
Tiltak iverksatt og videre oppfølging	6
Leverandører	7
Risikovurderinger	7
Tiltak	8
Resultater	8
Videre oppfølging	9
Kanaler for varsling/whistleblowing:	10
Kommunikasjon og informasjon	10

Tabeller

Tabell 1 - Tiltak i egen virksomhet	6
Tabell 2 - Tiltak for bransjer med høy risiko	8
Tabell 3- Resultater: % av leverandører per menneskerettighetsrisiko	9
Tabell 4 - Resultater: % av leverandører per arbeidsrettighetsrisiko	9
Tabell 5 - Resultater: % av leverandører per bransjerisiko	9

Åpenhetsloven - DHL Express (Norway) AS

DHL Express (Norway) AS, heretter omtalt som DHL Express, jobber kontinuerlig med å fremme respekt for menneskerettigheter og gode arbeidsvilkår, både i egen produksjon, men også i hele leverandørkjeden og våre forretningspartnere.

Alt vi gjør i Deutsche Post DHL-konsernet tjener ett formål: "**Å knytte mennesker sammen. Forbedre liv.**" Denne forpliktelsen er en ledesnor for vår innsats og ansvarsfølelse, understøtter våre verdier, fokuserer vår misjon, og skaper langsiktige verdier. Å oppfylle vårt formål krever at vi gjør alle aspekter av vår forretningsvirksomhet bærekraftige.



For å nå dette målet, følger vi en klar strategi – et **veikart for bærekraft** som fokuserer på tre nøkkelforpliktelser: miljøvern, samfunnsansvar og å være et tillitsverdig selskap.

Åpenhetsloven ble introdusert i Norge i 2022 for å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester. Loven gir også allmennheten rett til informasjon om virksomhetens håndtering av forhold knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

For at loven skal gjelde selskapet må selskapet må omfattes av regnskapsloven §1-5 eller på balansedagen overskrider to av tre vilkår:

- Salgsinntekter på 70 millioner eller mer
- Balansesum på 35 millioner eller mer
- 50 ansatte eller mer

Denne rapporten tar for seg hvordan DHL Express' prosesser og rutiner plasserer seg innenfor kravene i Åpenhetsloven. Vi vil gjennomgå hvordan vi har forankret ansvarlighet, hvordan vi kartlegger risiko, iverksetter tiltak mot negative konsekvenser og følger opp slike, samt vår prosess for å kommunisere med interessenter rundt Åpenhetsloven.



Overblikk og styresett

DHL Express' forretningsvirksomhet

DHL Express er et datterselskap i Deutsche Post DHL-konsernet, heretter omtalt som DPDHL-konsernet, der konsernspiss er Deutsche Post AG i Tyskland.

Vi i DHL Express leverer internasjonal og innenlands ekspresslevering av pakker og dokumenter. Dette inkluderer både fly- og veitransport. DHL Express' forretningsmodell er basert på en kombinasjon av egne ansatte og bruk av leverandører.

Som en del av DPDHL-konsernet er vi i DHL Express etterlever vi i Norge fullt ut konsernets retningslinjer for å drive ansvarlig drift og overholdelse av menneskerettigheter. Våre etiske retningslinjer er styrt av prinsippene i Verdenserklæringen om menneskerettigheter, prinsippene i FNs Global Compact og prinsippene i 1998 International Labour Organization (ILO) erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter på arbeidsplassen, samt OECDs retningslinjer for multinasjonale foretak.

DPDHLs retningslinjer

- **Code of Conduct** fungerer som et etisk kompass for våre ansatte i sitt daglige arbeid. Dokumentet beskriver hvordan vi ønsker våre ansatte skal handle, hva vi tror på, og hvilke standarder vi strekker oss etter. Code of conduct finnes på vår hjemmeside [her](#)
- **Human Rights policy statement** utfyller Code of conduct. Dette dokumentet er grunnlaget for de retningslinjer og regelverk som sikrer ansvarlig og etisk forsvarlig opptreden i konsernet. Denne finnes [her](#)
- **Diversity & Inclusion statement** finnes [her](#)
- **Occupational Health and Safety policy** finnes [her](#)
- **Data Privacy Policy** finnes [her](#)
- **Corporate Procurement Policy** beskriver hvordan vi håndterer anskaffelser i konsernet, og dermed også i DHL Express. Dokumentet beskriver roller og ansvar rundt samarbeidet DHL Express har med leverandører og herunder også hvordan man sikrer aktsomhetsvurderinger.
- **Due Diligence Questionnaire** er et dokument brukt til aktsomhetsvurderingen av nye og eksisterende leverandører. Dokumentet forteller hvilken dokumentasjon leverandører må fremlegge og stiller leverandørene en rekke ulike spørsmål innenfor temaer som menneskerettigheter, miljø og anti-korrupsjon.



- **Supplier Code of Conduct** er etiske retningslinjer som leverandører forplikter seg til å etterleve gjennom signering før de kan inngå samarbeid med DHL Express. Vi forventer at alle våre leverandører følger samme etiske standarder som vi forventer av oss selv, og Supplier Code of Conduct definerer minimumsstandards for å gjøre forretninger med oss. Denne finnes [her](#).
- **Deutsche Post DHL Group's GoGreen Policies and Guidelines** gjelder for alle konsernets selskaper, all drift og all aktivitet. Denne tilsikrer at vi hensyntar miljømessige hensyn i vår daglige drift, og bidrar til energistyring og å minimere vår innvirkning på miljøet.

Forankring av ansvarlighet

Den i selskapet som har tilstrekkelig myndighet til å avtale innkjøp med en leverandør har i samarbeid med innkjøpsavdelingen ansvar for å sikre at leverandøren signerer vår Supplier Code of Conduct og å undersøke om leverandøren må fylle ut en Due Diligence Questionnaire - eller dokumentere at leverandøren har liknende dokumenter som samsvarer med de kravene som fremkommer i våre dokumenter.

Vår **Head of Quality, Environment and Energy Management & Sustainability (SEEQ)** har ansvaret for å vedlikeholde databasen over våre leverandører som viser i hvor stor grad vi overholder kravene i Åpenhetsloven, og fremviser data etter forespørsel fra offentligheten. Ved funn her rapporterer SEEQ dette inn til ledergruppen (SMT) for videre oppfølging

Ledergruppen (Senior Management Team), ledet av Managing Director, er øverste ansvarlige i selskapets etterlevelse av Åpenhetsloven.

Head of HR er ansvarlig for oppdatert opplæring til våre ansatte, med riktige intervaller, samt at de er ansvarlig for å vedlikeholde vår Conflict of Interest-oversikt.

Head of Sales er ansvarlig for å svare våre kunder på deres spørsmål om vårt arbeid med Åpenhetsloven

Chief Financial Officer er den som koordinerer arbeidet med etterlevelse av lover og regler i selskapet, herunder også Åpenhetsloven.

Head of Marketing & Communications og **Managing Director** håndterer alle lokale mediehenvelser.

Egen virksomhet

Risikovurdering

DHL Express (Norge) AS har samme risikovurdering som konsernet beskriver i vår Human Rights Policy, og vår risikovurdering tilsier at de menneskerettighetene som bør ha størst fokus i vår drift er:



✓ **Barnearbeid**

Vi ansetter ingen under lokal lovlig minstealder. Der lovlig minstealder er under 15 år, gjelder en minimumsalder på 15 år for alle selskaper i Deutsch Post DHL-konsernet

✓ **Tvangsarbeid**

Vi tillater ikke tvangsarbeid, herunder menneskehandel. Innunder dette tillater vi for eksempel ikke rekrutteringsgebyrer for kandidater eller tilbakeholdelse av pass eller andre identifikasjonspapirer.

✓ **Mangfold og inkludering**

Vi tillater ingen diskriminering eller trakassering basert på alder, rase, farge, nasjonal opprinnelse, seksuell legning, kjønn, funksjonshemming, religion eller andre egenskaper beskyttet av gjeldende lov og/eller DPDHL-retningslinjer.

Vi tillater heller ingen uttalelser eller handlinger som uttrykker uønskede seksuelle tilnærmelser. Dette inkluderer forespørsler om seksuelle tjenester, uønsket fysisk kontakt eller forslag, uønskede flørter, støtende verbale eller visuelle uttrykk, eller fysisk oppførsel av seksuell karakter.

✓ **Frihet til å danne og delta i fagforeninger og tariffsamarbeid**

Ingen begrensning for å melde seg inn eller ikke melde seg inn i en fagforening eller valgfri ansatterepresentasjon uten trusler. Det er heller ingen begrensning på tariffretten i henhold til gjeldende lov.

✓ **Anstendige arbeidsforhold**

○ **Lønn og andre godtgjørelser**

Vi betaler våre ansatte i henhold til lokal lov, kontrakt eller tariffavtale og de får betaling i tide.

○ **Arbeidstid**

Vi overholder lokale arbeidstidsbestemmelser i tillegg til interne standarder i DPDHL-konsernet, også med hensyn til overtid, hvilepauser og betalt ferie.

○ **Helse og sikkerhet**

Arbeidsmiljøet skal være trygt og ikke utgjøre noen risiko for god helse.



✓ **Personvern**

Vi respekterer personvernet til ansatte, kunder og leverandører og sørger for at vi opprettholder konfidensialiteten til alle personopplysninger vi oppbevarer om dem. Vårt fokus på trygg behandling og håndtering av data i DPDHL-konsernet slik det er beskrevet i vår Data Privacy Policy sikrer etterlevelse av gjeldende regelverk for databeskyttelse og personvern.

✓ **Miljø**

Vi er forpliktet til miljøvern. Vi anerkjenner at vår virksomhet påvirker miljøet og klimaet. Med henvisning til DPDHL-konsernets GoGreen-retningslinjer og retningslinjer har vi tiltak og dedikerte programmer på plass for å minimere disse påvirkningene.

Tiltak iverksatt og videre oppfølging

For å minimere risiko og sikre at alle ansatte kjenner både sine egne rettigheter, samt DHL Express' retningslinjer, er intern opplæring obligatorisk. Onboarding-prosessen i selskapet inkluderer opplæring som blant annet består av et utvalg kurs de ansatte skal gjennomføre i opplæringsprosessen.

Opplæringen inkluderer ulike temaer og en grundig introduksjon til selskapet – og inkludert i dette også selskapets Code of Conduct, samt informasjon om den ansattes rettigheter og plikter. Vi har over mange år strukturert vårt arbeid for mangfold og likestilling, for å på denne måten motvirke diskriminering.

I tabellen nedenfor er det satt opp en oversikt over tiltak DHL Express har på plass for å sikre at våre ansatte kjenner til og følger opp slik at vi sammen arbeider mot brudd på menneskerettigheter og for anstendige arbeidsforhold:

Type tiltak	Om tiltaket
Anti-Corruption Training	Alle ledere og spesialister gjennomfører DHLs interne kurs om hvordan man kan bidra til antikorrupsjon.
Code of Conduct Training	Alle ansatte gjennomfører DHLs interne kurs om etiske retningslinjer for å forstå hvordan retningslinjene skal integreres i det daglige arbeidet.
Human Rights at DPDHL training	Alle ansatte med personalansvar, samt alle som arbeider innenfor Compliance og HR, må gjennomføre denne treningen digitalt, som gjennomgår vår Human Rights Policy Statement
Anti-Corruption and Business Ethics Policy	Alle ansatte må lese, bekrefte at de forstår og godtar å følge DHLs etiske retningslinjer, som forklart i vår Policy
Employee Opinion Survey	Hver høst sender vi ut en undersøkelse til alle ansatte: Employee Opinion Survey. Undersøkelsen er anonym og frivillig og resultatene fra undersøkelsen analyseres deretter, og brukes i det videre forbedringsarbeidet i den enkelte avdeling. Spørreundersøkelsen fokuserer på ulike temaer som blant annet arbeidsrettigheter, arbeidsmiljø, helse, miljø og sikkerhet, samt ledelse
Great Place to Work sertifisering	DHL Express er sertifisert gjennom Great Place To Work, der en ekstern organisasjon utfører en undersøkelse av selskapets arbeidsmiljø.
Kvartalsvise møter i Arbeidsmiljøutvalget	Vi gjennomfører fire møter årlig hvor arbeidsmiljøutvalget, tillitsvalgte og verneombudet er til stede. Vi har en kontinuerlig dialog med den tillitsvalgte gjennom året, samt felles møter sammen med arbeidsmiljøutvalget.

Tabell 1 - Tiltak i egen virksomhet



Leverandører

Risikovurderinger

Risikovurderingen for eksterne leverandører er basert på punktene nedenfor:

- **Bransjerisiko laget for Human Rights Policy Statement og den tyske loven for aktsomhetsvurderinger i leverandørkjeden:**

DPDHL-konsernet har vurdert 5 leverandørkategorier som defineres som høyere risiko for de områdene som omfattes av vår Human Rights Policy Statement og den tyske loven – og etter vår vurdering er de samme fem de kategoriene som utgjør høyest risiko også hos oss innenfor den norske åpenhetsloven:

- Veitransport
- Uniformer og verneutstyr
- Bemanningsbyråer
- Reklameartikler
- Byggeprosjekter og ombygginger

- **Verisk Maplecroft scoring for høyrisikoland**

DPDHL-konsernet har opprettet et internt system for å identifisere høyrisiko-land. Systemet er basert på ekstern data fra Verisk Maplecroft ratings, og inkluderer de risikoene vi har identifisert i vår Human Rights Policy Statement, som beskrevet innunder kapittelet under Egen virksomhet.

- **ITUC Global rights index**

ITUC er en sammenslutning av nasjonale fagforeningssentere med kobling til fagforeninger i ulike land. ITUC representerer 200 millioner arbeidere i 163 land. ITUC global rights index scorer 148 land med en score fra 1 til 5+, hvor 1 er best og 5+ er landene med dårligst rettigheter for arbeidere.

- **Human rights index**

The World Justice Project publiserer en rapport årlig som måler rettssikkerheten i praksis. Indeksen er basert på data fra over 100 land og jurisdiksjoner, samt 17 forskjellige disipliner. Indeksen scorer 140 land på en skala fra 0 til 1, hvor 0,9 er den høyeste scoren på indeksen.

- **Corruption Perception Index**

Transparency International publiserer en indeks hvert år med input fra tretten ulike datakilder fra tolv ulike institusjoner som måler korrupsjon i et land i løpet av de to siste årene. Indeksen scorer 180 land verden rundt på landets oppfattede nivå av korrupsjon i offentlig sektor. Skalaen går fra 0, som blir regnet som meget korrupt, til 100 som er den beste scoren og dermed tilsvarer det minst korrupte landet.

- **Industririsiko baser på NACE-koder**

European Bank har utviklet en liste med en scoring av NACE-koder fra lav- til høyrisiko. Vi har scoret våre direkte leverandører med utgangpunkt i denne listen fra European Bank. De ulike sektorene har deres egen egne NACE-koder med en forhåndsdefinert risiko basert på hvilken sektor det er. Denne kartleggingen er viktig for å forstå hvilke typer selskaper vi jobber med, og risikoeksponeringen i sektorene disse selskapene



befinner seg i. Dette arbeidet vil hjelpe oss til å få en oversikt over hvilke selskaper vi er nødt til å starte med å gå gjennom.

- **Internt scoring-system for Due Diligence og aktsomhet**

DPDHL-konsernet har opprettet et internt system for å identifisere risiko blant leverandørene. Systemet er basert på ekstern data fra Verisk Maplecroft ratings, og inkluderer ulike dimensjoner av risiki, inklusive Barnearbeid, anstendig lønn, anstendige arbeidsforhold, anstendig arbeidstid, diskriminering på arbeidsplassen, organisasjonsfrihet og tariff-frihet og kollektive forhandlinger, uformell arbeidsplass, migrantarbeidere, moderne slaveri, yrkesmessig helse og sikkerhet og menneskehandel.

ITUC Global Rights Index, Human rights index og Corruption Perception Index og vurderingen av industririsikoen basert på NACE- koder dekker et stort spekter av risikoer og alle land hvor DHL Express har direkte leverandører. Sammen med den interne scoringen, med data fra Verisk Maplecroft, har vi etablert et stort spekter av ulike risikofaktorer for å vurdere leverandører.

Ved å bruke disse kildene til segmentering av leverandørene våre, har vi et godt grunnlag til å vurdere risiko i våre direkte leverandører.

Tiltak

I tillegg til signering av vår Supplier Code of Conduct gjør vi flere tiltak som bidrar til å redusere risiko for at vi bruker leverandører som bidrar til brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold:

Type leverandør	Type tiltak	Om tiltaket
Veitransport	Due Diligence Questionnaire og kvartalsvise møter med leverandører	Due diligence questionnaire har flere spørsmål relatert til overholdelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold I de kvartalsvise møtene gjennomgås kvalitet og produktivitet, og det gjennomføres blant annet tilfeldige kontroller av lønnslipper for sjåfører m.v.
Uniformer og verneutstyr	IETP assessment og Due Diligence on Certificates	IETP = International Ethical Toy Program Due Diligence on Certificates
Bemanningsbyråer	EcoVadis eller Temp Labor SAQ+DDQ	EcoVadis er foretrukket metodikk for bemanningsbyråer.
Reklameartikler	IETP Eller EcoVadis	IETP = International Ethical Toy Program
Byggeprosjekter og ombygginger	Due Diligence Questionnaire	Due diligence questionnaire har flere spørsmål relatert til overholdelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Tabell 2 - Tiltak for bransjer med høy risiko

Resultater

DHL Express har leverandører som i hovedsak opererer i Norge eller Nord-Europa og har ingen leverandører i 2022 som er registrert i et høyrisikoland etter Verisk Maplecroft-ratingen nevnt

tidligere. I tabellene nedenfor er det satt opp en oversikt over resultatene fra risikovurderingen for leverandører.

% av leverandører per menneskerettighetsrisiko	%
Veldig høy	0,0 %
Høy	0,0 %
Medium	0,0 %
Lav	0,0 %
Veldig lav	100,0 %

Tabell 3 - Resultater: % av leverandører per menneskerettighetsrisiko

% av leverandører per arbeidsrettighetsrisiko	%
Veldig høy	0,0 %
Høy	0,6 %
Medium	1,1 %
Lav	1,5 %
Veldig lav	96,9 %

Tabell 4 - Resultater: % av leverandører per arbeidsrettighetsrisiko

% av leverandører per bransjerisiko	%
Høy	4,0 %
Medium	60,5 %
Lav	35,4 %

Tabell 5 - Resultater: % av leverandører per bransjerisiko

Videre oppfølging

Vi i DHL Express tilstreber å øke den generelle bevisstheten rundt moderne slaveri i Norge og resten av verden gjennom vår trening av våre ledere, og gjennom å oppfordre alle våre ansatte til å si fra ved ethvert tegn til eller faktisk mistanke om brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos både oss selv og våre leverandører.

Fra 2023 implementerer DHL Express et nytt system for leverandøroppfølging. Dette systemet vil gjøre det enklere å hente ut informasjon og statistikk som spesifikt relaterer seg til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.



Kanaler for varsling/whistleblowing:

Informasjon om varsling er hengt opp fysisk i alle våre lokasjoner, samt at det blir gjennomgått i opplæring og ligger linket fra vår interne nettside.

Første nivå for varsling er egen leder, deretter vår Compliance Coordinator. Dersom disse kanalene ikke egner seg for varsling, henviser vi til vår anonyme varslingskanal på nett.

Varslingskanalen er helt anonym og kan benyttes til observasjoner eller mistanker om regelbrudd innenfor alle felt. Varslingskanalen er håndtert via BKMS Incident reporting og alle rapporterte hendelser behandles konfidensielt. Alle varslinger håndteres av et uavhengig team:

<https://www.bkms-system.com/bkwebanon/report/clientInfo?cin=MC4pxM&c=-1&language=eng>

Denne anonyme rapporteringskanalen er også tilgjengelig for eksterne parter, som for eksempel ansatte hos våre underleverandører.

Kommunikasjon og informasjon

Denne rapporten vil være tilgjengelig på nettsiden vår og vil bli oppdatert innen 30. juni hvert år. Første rapport ble publisert 30. juni 2023 i henhold til den norske Åpenhetsloven.

Allmennheten kan be om informasjon knyttet til DHL Express og den norske åpenhetsloven via denne e-postadressen: apenhetsloven.express.no@dhl.com. E-postadressen er også publisert på vår nettside.