

**2019**

Właściciel dokumentu:  
Dział zaopatrzenia Grupy



# Kodeks postępowania dla dostawców firmy PostNord

## 1 Wprowadzenie

Celem firmy PostNord jest bycie liderem branży w zakresie zrównoważonego rozwoju. Wymaga to od nas, a także od naszych dostawców, uwzględnienia wpływu naszej działalności na gospodarke, środowisko i społeczeństwo oraz wzięcia odpowiedzialności za taki wpływ.

Efektywna współpraca z dostawcami stanowi niezbędny warunek naszej działalności. W wielu przypadkach dostawcy firmy PostNord reprezentują nas przed światem zewnętrznym. Oznacza to, że jako firma PostNord musimy tworzyć dobre warunki, które pozwalają dostawcom spełniać nasze wymagania, umożliwiając im reprezentowanie nas w pozytywny sposób.

Dostawcy PostNord muszą przestrzegać wymagań Kodeksu postępowania dostawców PostNord (zwanego dalej „Kodeksem dostawcy”) oraz aktywnie pracować nad spełnieniem tych wymogów, zarówno w swojej organizacji, jak i w łańcuchu dostaw. Należy to robić poprzez dialog, przejrzystość i aktywną współpracę między firmą PostNord a Dostawcą.



Kodeks dostawcy ma zastosowanie do wszystkich dostawców, w tym ich podwykonawców, agentów, konsultantów, dystrybutorów i przedstawicieli firmy Post (zwanym dalej „dostawcami”).

Specyficzne dla dostawcy wymagania i cele w zakresie zrównoważonego rozwoju mogą być określone w umowach handlowych.

Kodeks dostawcy jest oparty na Kodeksie postępowania firmy PostNord i ustanowionych ramach międzynarodowych<sup>1</sup>.

## 2 Praca nad ciągłym doskonaleniem



Zachęcamy dostawców, aby dążyli do ciągłego doskonalenia i korzystali z systemów i standardów zarządzania w obszarach opisanych w Kodeksie dostawcy. Dostawcy powinni wdrożyć system zarządzania incydentami służący do obsługi incydentów i zapobiegania im.

## 3 Zgodność z ramami międzynarodowymi i obowiązującymi przepisami

Kodeks dostawcy odzwierciedla zobowiązania Grupy PostNord w odniesieniu do inicjatywy ONZ Global Compact, wytycznych OECD dla przedsiębiorstw wielonarodowych oraz wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka.

Oferowane produkty i usługi muszą być wytwarzane w warunkach zgodnych z:

- Powszechną Deklaracją Praw Człowieka ONZ (1948);
- ośmioma Podstawowymi Konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy, nr 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 i 182;
- Konwencją Organizacji Narodów Zjednoczonych o prawach dziecka, art. 32;
- przepisami w zakresie ochrony pracy i środowiska pracy obowiązującymi w kraju produkcji;
- prawem pracy, w tym przepisami o minimalnym wynagrodzeniu i przepisami w zakresie ochrony socjalnej obowiązującymi w kraju produkcji;
- przepisami w zakresie ochrony środowiska obowiązującymi w kraju produkcji;
- Deklaracją ONZ przeciw korupcji.

Dostawca musi przestrzegać przepisów ustawowych i wykonawczych w krajach, w których prowadzi działalność, oraz uzyskać wszelkie licencje/ pozwolenia niezbędne do jej prowadzenia.

Jeśli obowiązujące prawo przewiduje ostrzejsze wymogi niż te opisane w niniejszym Kodeksie, Dostawca musi przestrzegać obowiązującego prawa.

Dostawca musi być w stanie wykazać, że wypełnia obowiązki prawne dotyczące opłacania podatków i składek na ubezpieczenia społeczne.

<sup>1</sup> Informacje na temat ram międzynarodowych znajdują się w punkcie 3.0 Zgodność z ramami międzynarodowymi i obowiązującymi przepisami.

## 4 Tworzenie dobrych warunków pracy

Dostawca musi znać powszechnie uznawane na świecie prawa człowieka i ich przestrzegać oraz zapewniać godziwe warunki pracy.

Oznacza to następujące praktyki:

### 4.1 Równe traktowanie

Dostawca musi oferować miejsce pracy sprzyjające integracji, które charakteryzuje się różnorodnością, równymi szansami oraz równym wynagrodzeniem za jednakową pracę. Nie może być tolerowana żadna forma dyskryminacji, nękania czy prześladowania. Dotyczy to na przykład płci, tożsamości lub ekspresji transseksualnej, przynależności etnicznej, wyznania lub innych przekonań, niepełnosprawności, orientacji seksualnej lub wieku. Ponadto zakazuje się dyskryminacji, nękania lub prześladowania w związku z ciążą, przynależnością do związków zawodowych lub poglądami politycznymi.

### 4.2 Rozsądne wynagrodzenie



Personelowi należy zaoferować warunki zatrudnienia zgodne z wymogami prawa lub poziomu zatrudnienia

zgodnie z układem zbiorowym w odniesieniu do czasu pracy, wynagrodzenia, urlopu, zwolnienia lekarskiego i urlopu rodzicielskiego.

Praca w godzinach nadliczbowych musi być opłacana i jasno wyszczególniana na piśmie w zestawieniach wynagrodzeń.

Pensje należy wypłacać regularnie, bezpośrednio pracownikowi, w uzgodnionych terminach i w całości.

### 4.3 Rozsądny czas pracy, odpoczynku i czas wolny

Czas pracy, w tym godziny nadliczbowe, musi być zgodny z obowiązującymi przepisami prawa. O ile nie uzgodniono inaczej, na przykład w układzie zbiorowym, czas pracy należy zawsze rejestrować. Personel musi mieć prawo do jednego dnia wolnego w tygodniu i wystarczającego odpoczynku między zmianami. Praca w godzinach nadliczbowych musi być uzgadniana z personelem i nie należy zachęcać do regularnej pracy w takich godzinach.

Za czas wolny, w tym coroczny urlop, dni ustawowo wolne od pracy, zwolnienie lekarskie i urlop rodzicielski, należy wypłacać wynagrodzenie zgodnie z obowiązującym prawem.

### 4.4 Umowa o pracę



Pracownik musi zostać poinformowany o warunkach zatrudnienia i otrzymać pisemną umowę o pracę.

### 4.5 Swoboda zrzeszania się i prawo do negocjowania układów zbiorowych

Dostawca musi uznać i respektować prawo pracowników do korzystania ze swobody zrzeszania się i negocjowania układów zbiorowych zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.



W krajach, w których swoboda zrzeszania się jest ograniczona, dostawca powinien zachęcać do komunikacji z personelem w sprawach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz warunków zatrudnienia.

### 4.6 Wolność i mobilność na rynku pracy

Dostawca nie może być w żaden sposób zaangażowany w pracę przymusową lub handel ludźmi ani tolerować takich działań. Nie mogą mieć miejsca żadne bezprawne lub nieuczciwe potrącenia od wynagrodzeń ani przypadki wstrzymywania ich wypłaty. Pracownicy muszą mieć możliwość rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem odpowiedniego okresu wypowiedzenia.

Warunki spłaty pożyczek muszą być rozsądne i zgodne z prawem.

### 4.7 Zerowa tolerancja dla pracy dzieci

Praca musi być wykonywana wyłącznie przez personel, który osiągnął wiek dopuszczony przez prawo. Pracownicy muszą mieć ukończony 15. rok życia lub być starsi, jeśli lokalne prawo przewiduje wyższy wiek minimalny. Młodociani pracownicy muszą być zatrudnieni na warunkach zgodnych z prawem. W krajach i branżach, w których istnieje wysokie ryzyko pracy dzieci, należy ustanowić i wdrożyć plan działań dotyczący pracy w najlepszym interesie dziecka.

## 5 Zapewnienie bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy

Dostawca musi promować zdrowe środowisko pracy i zapobiegać ryzyku obrażeń fizycznych i złego stanu zdrowia psychicznego na skutek czynników organizacyjnych i społecznych w miejscu pracy.

Oznacza to następujące praktyki:

### 5.1 Ciągła poprawa stanu bezpieczeństwa i higieny pracy



Dostawca musi mieć świadomość zagrożeń dla bezpieczeństwa i higieny pracy w swojej działalności.

Należy dokumentować działania z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, a także ustanowić:

- zasady bezpieczeństwa i higieny pracy;
- program bezpieczeństwa i higieny pracy obejmujący cele i działania, wraz z planem wyeliminowania zagrożeń dla bezpieczeństwa i higieny pracy;
- specjalistę ds. BHP.

Zakres działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy powinien być proporcjonalny do określonych okoliczności i ryzyka u każdego dostawcy, z uwzględnieniem liczby pracowników i skali działalności.

### 5.2 Szkolenia i bezpieczeństwo

Dostawca musi mieć przygotowane procedury zapewniające, że personel posiada odpowiednie pozwolenia/licencje, szkolenia zawodowe i kwalifikacje do wykonywania prac.

Personel musi odbyć szkolenia i uzyskać instrukcje z zakresu zagrożeń dla zdrowia, jakie mogą wystąpić na stanowisku pracy, w tym dotyczące bezpieczeństwa pożarowego, niebezpiecznej pracy i pierwszej pomocy. Dostawca musi zapewnić odpowiednie wyposażenie ochrony osobistej i narzędzia pracy oraz zadbać o to, by informacje na temat bezpieczeństwa i higieny pracy były łatwo dostępne w miejscu pracy.

Zakład pracy musi posiadać odpowiednią infrastrukturę z zakresu bezpieczeństwa pożarowego i ewakuacji uwzględniającą charakter działalności oraz ryzyko pożaru i inne zagrożenia. Wyjścia ewakuacyjne muszą być wyraźnie oznaczone i podświetlone, a przy tym nie mogą być zablokowane. Należy regularnie przeprowadzać ćwiczenia ewakuacyjne i testy alarmów pożarowych.

### 5.3 Zerowa tolerancja dla alkoholu i środków odurzających



Żadnej pracy nie wolno wykonywać pod wpływem alkoholu lub środków odurzających. „Środki odurzające” należy rozumieć jako narkotyki, nielecnicze użycie leków i sterydów anabolicznych.

W przypadku podejrzenia lub potwierdzenia nadużycia alkoholu lub środków odurzających należy postępować zgodnie ze specjalnymi programami leczenia.

## 6 Względy środowiskowe

Dostawca musi mieć świadomość, jaki negatywny wpływ jego działalność wywiera na środowisko i aktywnie starać się ten wpływ ograniczyć.

Oznacza to następujące praktyki:

### 6.1 Ciągła poprawa efektywności środowiskowej



Dostawca musi mieć przygotowane procedury identyfikacji i pomiaru własnego wpływu na środowisko.

Dostawca musi podejmować odpowiednie działania w celu ograniczenia wpływu swojej działalności na środowisko, a także koncentrować się na ciągłej poprawie swojej efektywności środowiskowej i ograniczaniu zużycia surowców oraz emisji.

Należy dokumentować działania z zakresu ochrony środowiska, a także ustanowić:

- zasady ochrony środowiska;
- plan działania obejmujący cele i kroki służące ograniczeniu wpływu działalności na środowisko;
- specjalistę ds. ochrony środowiska.

Zakres działań związanych z ochroną środowiska powinien być proporcjonalny do określonych okoliczności i ryzyka u każdego dostawcy, z uwzględnieniem liczby pracowników i skali działalności.

## 7 Zerowa tolerancja dla korupcji



PostNord prowadzi politykę zerowej tolerancji dla korupcji, w tym przekupstwa, konfliktów interesów, oszustw, defraudacji, szantażu, nepotyzmu i faworyzowania/kumoterstwa.

Dostawca nie może, bezpośrednio ani pośrednio, oferować ani przekazywać nienależnych płatności ani innego wynagrodzenia osobie lub organizacji w celu uzyskania, utrzymania lub kontrolowania kontaktów biznesowych lub uzyskania innej nienależnej korzyści w ramach swojej działalności.

Dostawca nie może, bezpośrednio ani pośrednio, żądać ani przyjmować od strony trzeciej żadnych nienależnych płatności ani innego wynagrodzenia, które mogą wpłynąć na obiektywność decyzji biznesowej.

Dostawca nie może oferować pracownikowi firmy PostNord korzyści mających ułatwić kontakty biznesowe Dostawcy z firmą PostNord.

## 8 Weryfikacja

Relacja biznesowa między firmą PostNord a naszymi dostawcami musi opierać się na szczerości, zaufaniu i współpracy.

Firma PostNord musi mieć możliwość weryfikacji przestrzegania przez Dostawcę wymogów Kodeksu dostawcy. Weryfikacja może przyjąć formę samooceny i/lub audytów na miejscu przeprowadzanych przez personel firmy PostNord lub stronę trzecią wyznaczoną lub zatwierdzoną przez firmę PostNord. Audyty obejmują inspekcje z zakresu BHP oraz rozmowy z pracownikami i dostęp do dokładnej i kompleksowej dokumentacji dotyczącej przestrzegania Kodeksu dostawcy.

Ujawnione podczas audytów odstępstwa muszą zostać wyeliminowane w uzgodnionym terminie. Jeśli samoocena nie zostanie przeprowadzona w przewidzianym terminie, firma PostNord może zażądać od Dostawcy opłacenia i przedstawienia raportu z audytu przeprowadzonego przez stronę trzecią wyznaczoną lub zatwierdzoną przez firmę PostNord, który potwierdza przestrzeganie wymogów Kodeksu dostawcy.

Dostawca ma obowiązek zapewnić, że podwykonawcy spełniają wymogi Kodeksu dostawcy. Dostawca odpowiada za ocenę i zbadanie swojego łańcucha dostaw oraz musi być w stanie dostarczyć firmie PostNord na żądanie informacje w tym zakresie.

Wszelkie audyty lub kontrole prowadzone przez firmę PostNord u podwykonawców dostawców będą przeprowadzane po uzgodnieniu z dostawcą.

Nieumożliwienie firmie PostNord weryfikacji przestrzegania Kodeksu dostawcy lub niewyeliminowanie zidentyfikowanych odstępstw w uzgodnionym czasie będzie uznane za poważne naruszenie warunków umowy.



PostNord zaleca zgłaszanie odstępstw od Kodeksu dostawcy za pośrednictwem naszego systemu zgłaszania nieprawidłowości: <https://postnord.whistleblownetwork.net/FrontPages/Default.aspx>.

PostNord traktuje informacje uzyskane w trakcie samooceny lub audytu jako poufne i nie przekaże, bez pisemnej zgody Dostawcy, informacji poufnych stronie trzeciej ani nieuprawnionemu pracownikowi firmy PostNord.

.....

Ja, niżej podpisany uprawniony przedstawiciel Dostawcy, niniejszym potwierdzam, że Dostawca akceptuje Kodeks dostawcy i go przestrzega.

Pełna nazwa firmy:

.....

Numer identyfikacyjny firmy:

.....

Miejscowość i data:

.....

Imię i nazwisko oraz stanowisko:

.....

Podpis:

.....