



ÅPENHETSLOVEN

DHL Global Forwarding (Norway) AS

Org. nr: 936 972 403

Revidert: 30.06.2024

Rapporteringsperiode: Januar 2023 - Desember 2023



INNHALDSFORTEGNELSE

Innledning.....	2
Overblikk og Bedriftsstruktur.....	3
Utførte Tiltak for å Vurdere og Håndtere Risikoer.....	4
DHL's Interne Drift.....	4
Arbeidsforhold.....	5
Implementere Standarder i Forsyningskjeden	6
Aktsomhet, Revisjon og Opplæring.....	7
Resultater	10
Hendelsesrapporteringsystem for Utbedring og Samsvar.....	10
Konsekvenser av Brudd	10
Neste Skritt.....	10
Kommunikasjon og Informasjon.....	11

FIGURFORTEGNELSE

Figur 1: OECD Hjulet av Due Diligence.....	2
Figur 2: Human Rights Policy Statement	5
Figur 3: Contents of the Supplier Code of Conduct	6
Figur 4: Human Rights Policy Statement	7
Figur 5: Supplier Management Evaluation Process.....	8
Figur 6: Supplier Score.....	9

Innledning

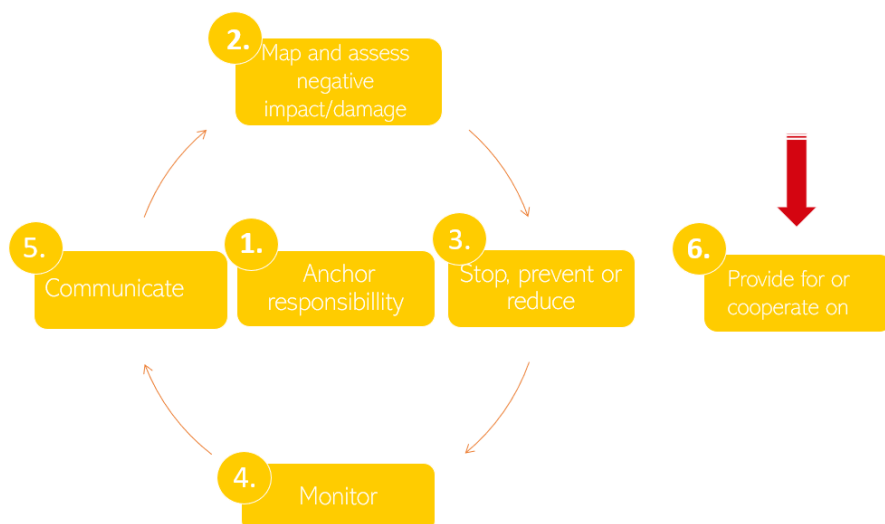
DHL Global Forwarding (Norway) AS jobber kontinuerlig med å fremme respekt for menneskerettigheter og gode arbeidsvilkår, både i egen produksjon, men også gjennom hele forsyningskjeden og hos våre forretningspartnere. For å nå dette målet følger vi en klar strategi med et veikart for bærekraft som fokuserer på tre nøkkelforpliktelser: miljøvern, samfunnsansvar og å være et pålitelig 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, og sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer saker knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

For at loven skal gjelde selskapet må selskapet omfattes av regnskapsloven §1–5, ellers må to av tre vilkår bli overskredet på balansedagen:

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

Loven gjelder også utenlandske bedrifter som er skattepliktige i Norge, totalt ca. 9000 bedrifter. Loven krever at selskapene publiserer en rapport offentlig med informasjon om hvordan selskapet jobber med loven, funnene de har gjort, og hvordan de jobber med eventuelle negative konsekvenser. Åpenhetsloven fastsetter forpliktelsen til å utføre aktsomhet i henhold til menneskerettigheter i samsvar med OECDs retningslinjer for multinasjonale selskaper.



Figur 1: OECD Hjulet av Due Diligence

Denne rapporten tar for seg hvordan DHL Global Forwarding (Norway) AS's prosesser og rutiner er i tråd med kravene i Åpenhetsloven. Vi vil gjennomgå hvordan vi har forankret ansvarlighet, hvordan vi kartlegger risiko, iverksetter tiltak mot negative konsekvenser og følger opp disse, samt prosessen for å kommunisere med interessenter rundt Åpenhetsloven.

Denne rapporten omhandler rapporteringsperioden fra 01.01.2023 til 31.12.2023.

Overblikk og Bedriftsstruktur

DHL Global Forwarding (Norway) AS er del av DHL Group konsernet, som er verdens ledende logistikkelskap med omtrent 594 000 ansatte i over 220 land og regioner. Konsernet forbinder mennesker og markeder, og er en tilrettelegger for global handel. Det tilstreber å være førstevalget for kunder, ansatte og investorer over hele verden. For å oppnå dette er DHL Group fokusert på vekst i den lønnsomme logistikkvirksomheten og på å akselerere den digitale forvandlingen i alle bedriftsavdelingene. Konsernet bidrar til verden gjennom forpliktelsen om ren drift for å beskytte klimaet, og det er et fantastisk selskap som arbeider for alle og anses som svært pålitelig.

DHL Global Forwarding (Norge) AS er en divisjon av DHL Group som spesialiserer seg på transport og logistikk av varer og tjenester verden over som f.eks:

- **Sjøfrakt:** DHL tilbyr omfattende tjenester for sjøfrakt, inkludert FCL (Full-Container-Load), LCL (Less-than-Container-Load) og til og med temperaturkontrollerte løsninger. De tilbyr også en rekke verdidøkende tjenester som for eksempel godsforsikring og tollmegling.
- **Veifrakt:** Dette inkluderer både innenlands og internasjonal transport, med alternativer for LTL (Less-than-Truckload), FTL (Full-Truckload) og tjenester for spesialutstyr. De sørger også for sikker, pålitelig og miljøvennlig veifrakt.
- **Luftfrakt:** DHL tilbyr fleksible og integrerte løsninger for luftfrakt, med alt fra ekspress, dør-til-dør-tjenester til førsteklasses, standard og utsatte tjenester.
- **Industrielle prosjekter:** Dette inkluderer administrasjon og håndtering av tunge løft, overdimensjonert last og komplisert prosjektlogistikk. Selskapets eksperter forstår de unike behovene og tekniske kravene til disse prosjektene.

Som en del av konsernet, er DHL Global Forwarding (Norway) AS i tråd med alle retningslinjene og praksisene til konsernet når det gjelder ansvarlig forretningspraksis og standarder for menneskerettigheter, inkludert det som gjelder tvangsarbeid, også kalt moderne slaveri. Konsernets erklæring om menneskerettigheter («Human Rights Policy Statement») utfyller DHL Group's etiske retningslinjer, og er selve grunnlaget og referansepunktet for alle retningslinjer og forskrifter som sikrer ansvarlig og etisk uklanderlig oppførsel i konsernet. Erklæringen definerer minstestandarder for arbeidsforhold og menneskerettigheter for konsernets relasjoner til ansatte og partnere. Konsernets retningslinjer for etisk atferd for leverandører, „Supplier Code of Conduct“, setter minimumsstandarden for menneskerettigheter for leverandørene våre. Alle retningslinjer blir gjennomgått regelmessig for å sikre at de er relevante, oppdaterte og at de blir utfyllt med nye emner om nødvendig. DHLs retningslinjer er:

- De **etiske retningslinjene** („Code of Conduct“) reflekterer bedriftsverdiene «Respekt og resultater», reglene og standardene fungerer som et «etisk kompass» som veileder våre ansatte verden over i det daglige arbeidet.
- **Erklæring om menneskerettigheter** («Human Rights Policy Statement») utfyller de etiske retningslinjene. Dette dokumentet er grunnlaget for retningslinjene og regelverket som sikrer ansvarlig og etisk forsvarlig opptreden i konsernet.
- **Mangfolds- og inkluderingserklæringen** („Diversity & Inclusion Statement“) «Alle er forskjellige, men vi jobber sammen for suksess». Som et globalt foretak anser vi mangfoldet blant våre ansatte som en reell styrke.
- **Erklæring for arbeidsmiljø og sikkerhet** („Occupational Health & Safety Policy Statement“) «Sikkerhet først» er vår tilnærming til arbeidsmiljø og sikkerhet (OHS). Vi fremmer helsen og sikkerheten til alle våre ansatte og er forpliktet til å skape et støttende arbeidsmiljø.

- **Personvernerklæringen** (“Data Privacy Policy”) tilfredsstiller kravene for bindende bedriftsregler, for å sikre tilstrekkelig beskyttelse av personopplysninger.

Dere finner en oversikt over DHL Groups retningslinjer ved å klikke på følgende koblinger:

- [DHL Group | Governance](#)
- [DHL Group | Human rights & employee relations](#)

Utførte Tiltak for å Vurdere og Håndtere Risikoer

DHL's Interne Drift

Retningslinjer og Styresett

Som arbeidsgiver leder DHL Global Forwarding (Norway) AS, som er del av DHL Group, ved eksempel. Det å respektere menneskerettigheter er en kjerneverdi hos DHL Group, som er forpliktet til å respektere alle internasjonalt anerkjente menneskerettigheter som er relevante for virksomheten. De etiske retningslinjene og erklæringen for menneskerettigheter forankrer minstestandarder for rettferdige arbeidsforhold og menneskerettigheter for relasjoner til ansatte i hele DHL Global Forwarding (Norway) AS. Konsernet støtter følgende globalt anerkjente erklæringer, prinsipper og mål:

- De ti prinsippene i FNs Global Compact
- Verdenserklæringen om menneskerettigheter
- Den internasjonale arbeidsorganisasjons erklæring om de grunnleggende prinsippene og rettighetene på jobben
- OECDs retningslinjer for multinasjonale selskaper
- FNs veiledende prinsipper for forretnings- og menneskerettigheter
- FNs bærekraftsmål

Etter å ha analysert potensielle menneskerettighetsrisikoer knyttet til vår virksomhet, fokuserer vi på følgende menneskerettigheter:

Barnearbeid

Vi avviser alle former for barnearbeid. Vi ansetter ikke barn under den lovlige minimumsalderen for arbeid i noe land eller lokal jurisdiksjon. Vi opererer med en minstealder for arbeid på 15 år, selv der lokal lovgivning tillater yngre barn å arbeide. Ansatte under 18 år utfører bare arbeid i overensstemmelse med juridiske krav i landet de er ansatt i, f.eks. med hensyn til arbeidstid og arbeidsforhold og er underlagt alle krav til utdanning eller opplæring.

Tvangsarbeid

Vi avviser alle former for tvunget eller obligatorisk arbeid. Alt arbeid må være frivillig. Vi tolererer ikke noen form for tvangsarbeid inkludert gjeldsarbeid, kontraktfestet arbeid, militært arbeid, moderne former for slaveri og alle former for menneskehandel.

Organisasjonsfrihet og Kollektive Forhandlinger

Vi respekterer våre ansattes rett til å slutte seg til eller ikke delta i en fagforening eller ansattes representasjon etter eget valg, uten trusler. Vi anerkjenner og respekterer retten til kollektive forhandlinger i samsvar med gjeldende lokal lovgivning. Ansatte som opptrer som representanter blir verken vanskeligstilte eller begunstiget på noen måte.

Arbeidsforhold

Godtgjørelse og Goder

Vi kompenserer våre ansatte i forhold til lokal industri og arbeidsmarked og minimumslønnslovgivning og i samsvar med vilkårene i foretaksavtaler, hvis aktuelt. Vi betaler arbeidstakere i rett tid og formidler tydelig på hvilket grunnlag arbeidstakerens lønn beregnes.

Arbeidstid

Vi overholder alle gjeldende lokale lover og krav til foretaksavtaler (hvis aktuelt) angående arbeidstid, inkludert overtid, hvilepauser og betalt ferie.

HMS

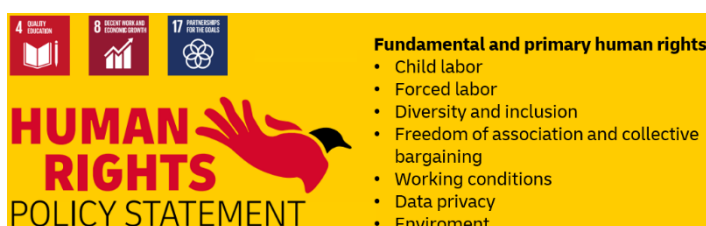
Sikkerhet, helse og trivsel til våre ansatte er av største betydning. I samsvar med konsernets erklæring for arbeidsmiljø og sikkerhet, lovbestemte forskrifter og bransjestandarder, tilbyr vi et arbeidsmiljø som er trygt og bidrar til god helse, for å bevare de ansattes helse, beskytte tredjeparter og forhindre arbeidsrelaterte ulykker, skader og sykdommer.

Mangfold og Inkludering

Vi fremmer et inkluderende arbeidsmiljø som verdsetter mangfoldet til våre ansatte som bekreftet i vår mangfolds- og inkluderingserklæring. Vi er forpliktet til like ansettelsesmuligheter og avviser enhver form for diskriminering eller trakassering basert på ethvert beskyttet kjennetegn, inkludert men ikke begrenset til kjønn, etnisk opprinnelse, nasjonalitet, sosial opprinnelse, religion, alder, funksjonshemming, seksuell legning og identitet eller andre kjennetegn som er beskyttet av gjeldende lov. Grunnlaget for valg og forfremmelse av ansatte hos DHL Group er kvalifisering, ytelse, ferdigheter og erfaring.

Personvern

Vi respekterer personvernet til alle enkeltpersoner og konfidensialiteten til personlige data vi har om dem. DHL Groups personvernerklæring gir passende sikkerhetstiltak for overføring av personopplysninger som tilhører ansatte, kunder og leverandører innen DHL Group. DHL Groups styring av databeskyttelse ivaretar overholdelse av de respektive databeskyttelsesforskriftene og -lovverkene. Ansvar for gjennomføringen av disse retningslinjene overvåkes av styret til DHL Global Forwarding (Norway) AS. Dette sikrer at virksomheten er tydelige når det gjelder ansvaret for å respektere menneskerettighetene og den daglige gjennomføringen av dem.



Figur 2: Human Rights Policy Statement

Implementere Standarder i Forsyningskjeden

Etiske Retningslinjer for Leverandører

Etiske retningslinjer for leverandører („Supplier Code of Conduct“) er en refleksjon av de etiske, sosiale og miljømessige standardene vi setter for oss selv, og den er en bindende del av relasjonene våre til leverandører, inkludert underleverandører. Ved å akseptere disse, visualisert i figur 3, forplikter leverandøren seg til å overholde våre standarder og implementere dem i sin egen forsyningskjede.

Contents of the Supplier Code of Conduct



Child Labor

No employment of children under the legal age of 15.



Compensation & working hours

Local laws, mandatory industry standards regarding minimum wages, working hours.



Freedom of association/ collective bargaining

Employees are free to decide whether to join a union or employee representative body.



Health & Safety

Ensure compliance with applicable occupational health and safety regulations.



Diversity & Inclusion

Encourage diversity and inclusion in the workplace.



Environment

Ensure compliance with all applicable laws, regulations and standards.



Forced Labor

No forced, bonded, compulsory labor or modern forms of slavery.



Data Protection

Adherence to applicable data protection laws and regulations.



Business Continuity

Preparations for business disruptions of all kinds must have been made.



Bribery

Comply with applicable national and international laws and regulations.



Continuous Improvement

Proactively exchange innovative ideas.



Conflict Minerals

Comply with all applicable laws.

Figur 3: Contents of the Supplier Code of Conduct

Hvis dere vil ha mer informasjon om etiske retningslinjer for leverandører, kan du klikke på følgende kobling: [DHL Group | Supplier Code of Conduct](#). Leverandører kan bruke den interaktive opplæringsmodulen for de etiske retningslinjene for leverandører til å lære mer om de forespurte kravene.

Årlig Risikovurdering

DHL Group har vurdert fem leverandørkategorier som defineres som høyere risiko for de områdene som omfattes av erklæringen vår for menneskerettigheter:

- Veitransport
- Uniformer og verneutstyr
- Midlertidig arbeid og resultatbaserte tjenester
- Promoteringsartikler
- Renovering av bygninger og nybygg

Aktsomhet, Revisjon og Opplæring

Konsernet har et administrasjonssystem for menneskerettigheter for å sikre ensartet implementering av prinsippene våre i hele konsernet, som beskrevet i erklæringen vår for menneskerettigheter («Human Rights Policy Statement») og visualisert i figur 4.



Figur 4: Human Rights Policy Statement

DHLs interne styringssystem for menneskerettigheter består av årlige og ad hoc vurderinger av menneskerettighetsrisikoer, tiltak for å øke bevisstheten blant ansatte og ledere, årlig rapportering om konsernomspennende oppfyllelse av aktsomhetskrav og det profesjonelle varslingsystemet for hendelser relatert til compliance.

Vi utfører både abstrakte og konkrete risikoanalyser for å fastslå risikoer knyttet til menneskerettigheter. Først analyseres risikoen via eksterne data (Verisk Maplecroft). Deretter

iverksettes dette ved å evaluere spørreskjemaer som er fullført av landsorganisasjonene våre på basis av deres spesifikke risikoprofil.

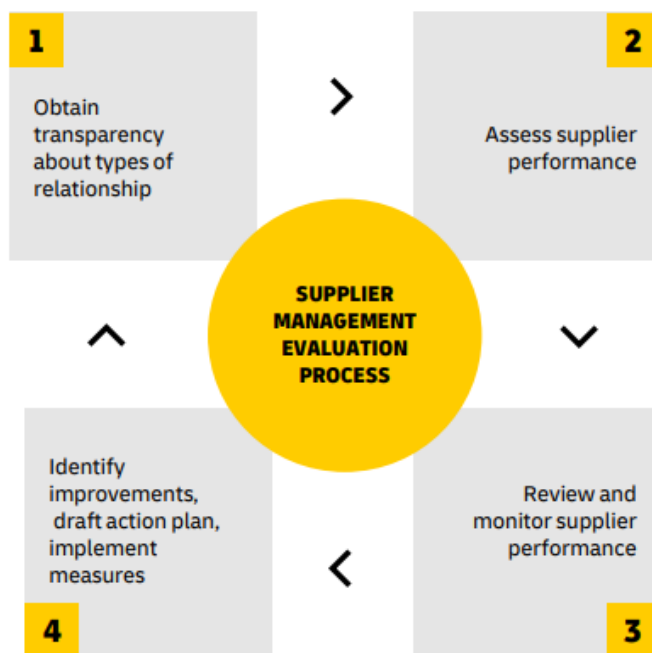
Målrettede, lokale gjennomganger utføres basert på risikovurderinger. Disse gjennomgangene utføres av spesialopplærte og eksternt SMETA-sertifiserte (Sedex Members Ethical Trade Audit) fagpersoner fra divisjonene våre og gruppens hovedkontor. Landene velges ut basert på resultatene av vurderinger og prioriteringer av de identifiserte risikoene, inkludert – blant andre faktorer – funn fra spørreskjemaene, antall ansatte, vurderinger fra relevante konsernkomiteer og ansvarlige eksperter og anbefalinger fra internasjonale fagforeninger. Hvis det blir identifisert brudd under en gjennomgang, blir disse umiddelbart adressert som en del av en strukturert handlingsplan. I løpet rapporteringsperioden, ble det gjennomført lokale gjennomganger under ledelse av HR-avdelingen hos mer enn 30 DHL Group-datterselskaper i ti land, inkludert i Asia, Latin-Amerika, Afrika og Europa.

Vi oppfordrer ansatte til å delta på opplæringskurs for bevisstgjøring av respekt for menneskerettigheter. Deltakelse er obligatorisk for ledere i midtre og øvre ledelse.

Valg og Evaluering av Leverandører

Målet med utvelgelsesprosessen er å sørge for at kun tilbydere som deler verdiene våre er invitert til å delta helt fra begynnelsen. Leverandørutvelgelsen, visualisert i figur 5, er basert på en standardisert vurderingsprosess som også tar hensyn til aspekter som mangfold og menneskerettigheter, samt både interne og eksterne kriterier, som de fra Transparency International (indeks for korrupsjon) og Verisk Maplecroft.

Supplier management evaluation process



Figur 5: Supplier Management Evaluation Process

- Ansatte i innkjøpsavdelingen får jevnlig opplæring i å identifisere potensielle leverandørrelaterte risikoer tidlig
- Vi beregner den potensielle risikoen for leverandører basert på risikonivået i innkjøpskategorier(materialgrupper)
- Risikovurderingen er påvirket av 46 typer risikoer innenfor åtte risikodomener
- Den ultimate klassifiseringen av risikopotensiale er basert på evaluering av sannsynlighet og mulig effekt

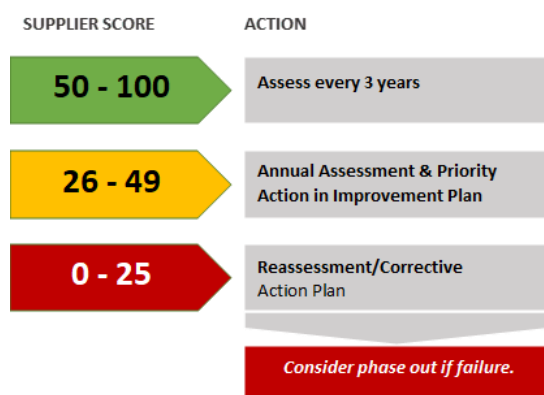
Vi deler forventningene våre til leverandører og underleverandører via vår [leverandørportal](#), der:

- Vi formidler forventningene våre til forretningspartnere
- Vi presenterer og forklarer utvelgelsesprosessen
- Leverandører kan bruke tilhørende opplæringsmodul til å bli kjent med våre etiske retningslinjer for leverandører

Rapporteringsprosessen: Leverandører har tilgang til vårt varslingssystem for compliance. [Her](#) kan de rapportere potensielle brudd på retningslinjer eller regelverk, i tillegg til datasikkerhetshendelser.

DHL Group bruker et verktøy for leverandørrisikostyring. Dette verktøyet fungerer som det eneste tilgangspunktet for alle risikostyringsaktiviteter knyttet til leverandører. Vurderingsresultater som er lagret i dette verktøyet, inkluderer, men er ikke begrenset til, et spørreskjema for aktsomhet (DDQ) eller eksterne leverandørevalueringer som for eks. EcoVadis.

Verktøyet for risikostyring av leverandører presenterer alle tilgjengelige risikovurderinger av en leverandør i henhold til en konsekvent logikk. Leverandører som får mellom 0 og 25 poeng, som vist i figur 6, vil bli klassifisert som høyrisikoleverandører, og en handlingsplan for korrigerende (CAP) må utarbeides og avtales mellom alle interessenter. Forventningen er at leverandøren vil gjennomføre dette innen avtalt tidsramme og deretter foretas en ny vurdering. Dersom leverandøren ikke engasjerer eller fullfører CAP-en på et tilfredsstillende nivå, kan leverandøren bli avvist. For de leverandørene som fikk mellom 26 og 49 poeng, vil de bli klassifisert som leverandører med middels risiko og må implementere sin egen CAP og revurderes om 12 måneder. Leverandører som har fått 50 poeng eller høyere, vil bli klassifisert som lavrisikoleverandører og må revurderes om 36 måneder.



Figur 6: Supplier Score

Resultater

Som en del av DHL Global Forwarding (Norway) AS's arbeid med å rapportere om risikoer både i leverandørkjeden og i vår egen virksomhet, har vi vurdert resultatene fra både hendelsesrapporteringsystemet og våre Supplier Due Diligence-vurderinger.

For å gjøre det mulig for DHL Global Forwarding (Norway) AS å dokumentere risikobaserte aktsomhetsvurderinger i forbindelse med ansettelse og tilsyn av leverandører, har vi gjennomført Supplier Due Diligence-vurderinger på tvers av de potensielle høyrisikoleverandørkategoriene som er beskrevet ovenfor.

DHL Global Forwarding (Norway) AS har (med hjelp og støtte fra DHL Group Compliance og DHL Procurement) innledet en dialog med én bestemt leverandør for å sikre at de korrigerende tiltakene som er identifisert, blir iverksatt. Forretninger med denne leverandøren er begrenset til det selskapet allerede har, og på dette tidspunktet vil det ikke bli tildelt nye forretninger før de korrigerende tiltakene er avsluttet.

Hendelsesrapporteringsystem for Utbedring og Samsvar

Hvis det fastslås at det er en risiko for negativ innvirkning på menneskerettigheter forårsaket eller bidratt til av våre forretningsaktiviteter, har vi en prosedyre på plass for å sikre at aktiviteten blir vurdert, endret, avvirket og/eller rettet opp.

Vi oppfordrer våre ansatte til å ta opp bekymringer/saker, inkludert saker relatert til arbeidspraksis eller brudd på menneskerettigheter gjennom de etablerte tilgjengelige klage- eller tvisteløsningskanalene, inkludert lokal ledelse, ansvarlige Human Resources-avdelinger eller det Compliance Incident Reporting Systemet. Våre ansatte og tredjeparter kan få tilgang til rapporteringsportalen via [Hjem - BKMS System \(bkms-system.com\)](http://Hjem - BKMS System (bkms-system.com)). Systemet tilbyr også forskjellige lokale telefonlinjer og kan brukes anonymt. Enhver sak som reises, blir undersøkt av et uavhengig etterforskningsteam.

Konsekvenser av Brudd

Hvis brudd på våre retningslinjer rapporteres, vil vi iverksette passende tiltak for å klarlegge omstendighetene rundt bruddet. Vi vil ta korrektive tiltak der det er passende. Konsekvenser under sivil- og strafferett vil avhenge av hvordan og under hvilke omstendigheter en person har brutt våre policyerklæringer. Hvis det i denne forbindelse bevises brudd på lovgivningen, forbeholder vi oss også retten til å henvise saken til de relevante myndighetene for videre handling. En påstand eller brudd på vår leverandørkodeks og/eller standarder kan utløse en etterforskning eller forespørsel. Skulle det komme frem tilstrekkelig bevis, vil vi ta passende tiltak som omstendighetene kan kreve. Eventuelle konsekvenser som anvendes vil avhenge av alvorlighetsgraden og i tråd med vår interne prosess for håndtering av leverandørhendelser.

Neste Skritt

- Øke vår forståelse av risikoene i vår forsyningskjede, øke bevisstheten rundt menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold både i vår forsyningskjede og egne operasjoner;

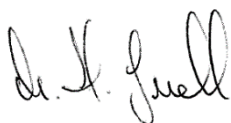
- Fortsette å rulle ut obligatorisk opplæring for mellomledere og toppledelse; - og fortsette risikovurderingen og due diligence av eksisterende og nye potensielle høyrisikoleverandører.

Kommunikasjon og Informasjon

Denne rapporten vil være tilgjengelig på vår nettside og vil bli oppdatert innen 30. juni hvert år. Den første rapporten ble publisert den 30. juni 2023 i samsvar med den norske Åpenhetsloven.

Allmennheten kan be om informasjon knyttet til DHL Global Forwarding (Norway) AS og den norske Åpenhetsloven via denne e-postadressen: cenk.koseoglu@dhl.com. Denne e-postadressen er også publisert på vår nettside.

Styret for DHL Global Forwarding (Norway) AS gjennomgikk og godkjente den 30. juni 2024.



Mona Helene Juell



Mehmet Coktas



Ulf Nilsson



GLOBAL TEAM, LOCAL HEROES.