



Redegjørelse etter åpenhetsloven

Bring Cargo International Norge AS 2024
Posten Bring AS

Innhold

- 1 Introduksjon 3
 - Redegjørelsens innhold og omfang..... 3
- 2 Om selskapet 4
- 3 Anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter i leverandørkjeden 5
 - Forankring, retningslinjer, roller og ansvar 5
 - Kartlegging og vurdering av risiko for negative konsekvenser i leverandørkjeden 5
 - Faktiske negative konsekvenser 6
 - Tiltak vi har iverksatt for å stanse, forebygge eller redusere negativ påvirkning og skade.... 6
 - Dialog med interessenter og bransjesamarbeid..... 6
 - Hvordan vi retter opp negative konsekvenser 6
 - Gjenoppretting og erstatninger der det er påkrevet..... 6
 - Effekter i leverandørkjeden 6
 - Planer og mål for året som kommer 6
- 4 Anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter blant egne ansatte 7
 - Generelt om arbeid for å sikre anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter ved eget selskap 7
 - Kartlegging, vurdering av risiko i egen virksomhet 7
 - Tiltak i egen virksomhet..... 7
 - Selskapets varslingsordning 7
- 5 Henvendelser omåpenhetsloven 8
- 6 Styrets erklæring 9





1 Introduksjon

Bring Cargo International Norge AS er et statlig heleid aksjeselskap som inngår i Posten Bring-konsernet. Posten Bring-konsernet har som uttalt mål å ta en ledende rolle innen oppfølging av samfunnsansvar i leverandørkjeden og å være en ansvarlig arbeidsgiver. Bring Cargo International Norge AS følger «Konsern-policy for bærekraft» samt «Konsernhandlingsregel for Etikk i leverandørkjeden» og jobber aktivt for å sikre at vi respekterer grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår egen virksomhet og i leverandørkjeden vår. Dette innebærer både å stille krav til egen virksomhet og å videreføre disse kravene til selskapets samarbeids-

partnere og leverandører. Selskapet skal derfor stille krav til at leverandører og samarbeidspartnere opererer på en samfunnsansvarlig måte og har forpliktet seg til Posten Bring-konsernets til enhver tid gjeldende etiske minimumsstandard for leverandører.

REDEGJØRELSENS INNHOLD OG OMFANG

Redegjørelsen er delt inn i to hoveddeler, en om leverandørkjeden og en om egne ansatte.

De største utfordringene finner vi i leverandørkjedene. Redegjørelsen reflekterer dette.

2 Om selskapet

Bring Cargo International Norge AS er et internasjonalt spedisjonsselskap innen vei, fly, sjø og togtransport i tillegg til fortollingstjenester. Vårt hovedfelt er internasjonal godstransport på vei som per i dag primært omfatter Europa. Selskapet har ikke egne sjåførere og biler, men kjøper fra andre selskaper innen Posten Bring-konsernet og eksterne bildriftsselskaper avhengig av hva som gir en bra løsning.

Bring Cargo International Norge AS har rundt 90 ansatte lokalisert på seks kontorer i Norge: Oslo, Stokke, Stavanger, Østfold, Bergen og Ålesund. I 2024 kjøpte selskapet inn varer og tjenester for 457,9 millioner, hvorav 35,2 prosent er kjøpt fra interne selskaper i Posten Bring-konsernet. Kjøp av veitransporttjenester utgjør omtrent 93 prosent av det totale beløpet for kjøp av varer og tjenester.



3 Anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter i leverandørkjeden

FORANKRING, RETNINGSLINJER, ROLLER OG ANSVAR

Selskapets arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden er forankret i Posten Bring-konsernets styringsdokumenter. Krav til leverandører om å respektere menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter er gitt i «Etisk standard for leverandører». Styrende dokumenter inkluderer «Konsernpolicy Bærekraft» og «Konsernhandlingsregel for etikk i leverandørkjeden med tilhørende prosessbeskrivelser». Handlingsregelen beskriver roller, ansvar og hovedelementer i vårt arbeid for fagområdet. Etisk standard for leverandører er tilgjengelig på våre nettsider. Denne redegjørelsen er behandlet og vedtatt av styret i Bring Cargo International Norge AS.

I henhold til «Konsernhandlingsregel for etikk i leverandørkjeden» har Bring Cargo International Norge AS ansvar for å gjennomføre et systematisk arbeid for å sikre leverandørenes etterlevelse av Posten Bring-konsernets «Etisk standard for leverandører». Selskapet har dedikert personell som har roller og ansvar for arbeidet med Etikk i leverandørkjeden. Oppfølging av transportleverandørene i selskapet skjer i et samarbeid mellom staben og de

operative enhetene. I tillegg har Posten Bring-konsernet et eget fagteam for etikk i leverandørkjeden som har det overordnede faglige og koordinerende ansvaret innenfor dette fagområdet. Selskapets arbeid støttes ellers av andre stabsfunksjoner som Konsernadvokatene, HR, HMS, Konsernstab Innkjøp og fagpersoner i andre interne selskaper.

KARTLEGGING OG VURDERING AV RISIKO FOR NEGATIVE KONSEKVENSER I LEVERANDØRKJEDEN

Selskapet kjøper varer og tjenester innen forskjellige kategorier, hvor transporttjenester vurderes som den kategorien med størst risiko med hensyn til brudd på bestemmelsene om lønns- og arbeidsforhold. For transporttjenester som utføres vet vi hvilke andre selskap som er involvert i et fraktoppdrag.

Det finnes tre hovedområder innen landtransport: varebiltransport, tungtransport innenlands og tungtransport internasjonalt. Disse kategoriene har forskjellig type risiko. Selskapet kjøper både innenlands og internasjonal tungtransport. Relevante risikoområder for disse to områdene er listet opp i tabellen til høyre:

Transportsegment	Risikoområder
Tungtransport Norge/innenlands	Arbeidstid og lønn for utenlandske sjåfører. Transportører innen tungtransport i Norge (kjøretøy over 3,5 tonn) har gjennomgående lavere risiko mht. lønns- og arbeidsforhold. Tungtransporten i Norge er regulert – med tarifflønn, kompetansekrav og reguleringer av kjøre- og hviletid
Tungtransport internasjonalt	Arbeidstid og kjøretid (som er regulert gjennom kjøre- og hviletidsbestemmelser). Lønn, spesielt i forbindelse med kabotasjekjøring. Innkvarteringsforhold, overnatting og utstasjonering for sjåfører (regulert gjennom EUs nye mobilitetspakke)



FAKTISKE NEGATIVE KONSEKVENSER

Selskapet har, i samarbeid med fagpersoner i både konsernet og andre interne selskaper, gjennomført en rekke kontrollaktiviteter i løpet av 2024. Noen avvik i forhold til brudd på krav i Etisk standard ble avdekket. Dette betyr ikke at det er slike avvik hos alle leverandører, men at dette forekommer.

Det ble observert varierende kompetanse i anvendelsen av §10 i FARTS – Adgang til gjennomsnittsberegning av alminnelig arbeidstid. Det foreligger mange ulike tolkninger av reglene og forskjellige måter å praktisere dette på i driften. I tillegg ble det avdekket enkelte tilfeller av avvik i forhold til bestemmelsen i §10 i Forskriften om arbeidstid for sjåfører og andre innenfor vegtransport.

I enkelte tilfeller har vi observert at leverandører mangler tilstrekkelig kunnskap om beregning av gjennomsnitt, noe som resulterer i feilaktige utregninger. Dette kan føre til at arbeidstakere mottar feil overtidsbetaling.

Ved gjennomføring av påseplikt i henhold til loven, oppdager vi at forskriften ikke er kjent av alle bedrifter. Dette resulterer i at de er tilbakeholdne med å dele alle nødvendige opplysninger i henhold til loven. Følgelig må vi bruke ekstra tid på opplæring og orientering av våre leverandører.

TILTAK VI HAR IVERKSATT FOR Å STANSE, FOREBYGGE ELLER REDUSERE NEGATIV PÅVIRKNING OG SKADE

Minimumskrav

Alle leverandører skal akseptere og signere konsernets «Etisk standard for leverandører». Standarden

inkluderer krav til arbeidsforhold, menneskerettigheter, lønn, tvangsarbeid, organisasjonsfrihet osv. Etisk standard er også en del av kontrakten med underleverandører. Kontrollaktiviteter planlegges basert på risikovurdering som gjennomføres årlig.

Tiltak overfor transportleverandører

Det gjennomføres årlige risikovurderinger av alle transportleverandører. Videre blir leverandører vurdert gjennom bakgrunnssjekker, egenevalueringer, uanmeldte kontroller som baserer seg på intervju av sjåfør, kontroll av kjøretøy, kontroll av lønns- og arbeidsavtaler og systemrevisjoner hos transportørene. Omfanget av kontrolltiltakene varierer fra leverandør til leverandør, basert på størrelsen og land leverandører opererer i.

I 2024 gjennomførte selskapet 32 bakgrunnssjekker, syv egne evalueringer og tre revisjoner.

Tiltak innen andre innkjøpskategorier med høy risiko

Ifølge lov om offentlige anskaffelser, skal vi som datterselskap av en offentlig oppdragsgiver ha egnede rutiner for å fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter ved offentlige anskaffelser der det er risiko for brudd på slike rettigheter.

Risikovurderingen per innkjøpskategori er gjort ved å identifisere mulige negative konsekvenser for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden slik at vi som oppdragsgiver kan hensynta dette ved gjennomføring av

anskaffelser og i kontraktsoppfølging med våre leverandører. Resultatet av risikovurderingen er offentliggjort i Posten og Brings integrerte årsrapport 2024.

Varslingskanal og klagemekanisme for ansatte hos transportleverandører

Varslingskanalen til bruk for ansatte hos transportleverandørene ble etablert i 2023, på bakgrunn av risikovurderingen som er gjort spesielt med hensyn til ansatte hos eksterne transportører.

Konsernet opprettet en e-postkasse til bruk for ansatte hos leverandører som utfører transportoppdrag for Posten Bring. Dette er en trygg kanal for å varsle om kritikkverdige forhold. Med det menes brudd på lover og regler, og mulige brudd på Postens «Etisk standard for leverandører». Ordningen overføres til den konsernfelles varslingsordningen i 2024.

DIALOG MED INTERESSENTER OG BRANSJESAMARBEID

Dialog med interessenter er en viktig del av det systematiske arbeidet rundt etikk i leverandørkjeden. I 2024 hadde vi dialog om etikk i leverandørkjeden med blant annet disse interessentene: Forretningskunder, Skatteetaten, Statens vegvesen og NHO Logistikk og Transport.

Dialog med ansatte i leverandørkjeden foregår typisk på uanmeldte kontroller og systemrevisjoner, hvor inspektør og revisor kan holde en dialog med sjåfører om diverse arbeidsforhold.

HVORDAN VI RETTER OPP NEGATIVE KONSEKVENSER

Hvis det avdekkes avvik fra Etisk standard for leverandører gjøres det en vurdering av om samarbeidet med leverandøren skal avvikles, eller om det skal utarbeides en forbedringsplan for lukking av avvik. I de fleste tilfeller er det mest aktuelt å sikre forbedringer av arbeidsforholdene gjennom å følge

opp leverandøren og sikre at forbedringsplanen gjennomføres som avtalt.

GJENOPPRETTING OG ERSTATNINGER DER DET ER PÅKREVET

Bring Cargo International Norge AS hadde ikke identifisert saker om gjenoppretting eller erstatninger knyttet til lønns- og arbeidsforhold i leverandørkjeden i 2024.

EFFEKTER I LEVERANDØRKJEDEN

I forbindelse med alle kontrollaktiviteter, følges avvik opp mot leverandør for å sikre at avvikene lukkes. Vanligvis skal avvik lukkes innen 30-60 dager, avhengig av alvorlighetsgrad.

Vi benytter oss av et leverandøroppfølgingssystem som gjør det mulig å registrere og måle resultatene av tiltak. Dette gir oss mulighet til å arbeide systematisk med leverandøroppfølging og forbedre dette arbeidet over tid. Mange titalls oppfølginger mot leverandører ble gjennomført i løpet av 2024.

PLANER OG MÅL FOR ÅRET SOM KOMMER

- Posten Bring-konsernet har revidert Etisk standard for leverandører. Denne skal implementeres for både eksisterende og nye leverandører
- Fortsette å ha fokus på systematisk arbeid med leverandørstyring i henhold til «Prosessbeskrivelse Etisk standard i leverandørkjeden»
- Forsterke samarbeidet med myndigheter i vårt arbeid med Etikk i leverandørkjeden
- Gjennomføre planlagte kontrollaktiviteter som bakgrunnssjekk, egenevaluering, uanmeldt kontroll og systemrevisjon

4 Anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter blant egne ansatte

GENERELT OM ARBEID FOR Å SIKRE ANSTENDIGE ARBEIDSFORHOLD OG MENNESKERETTIGHETER VED EGET SELSKAP

Selskapet utfører sin virksomhet innen HR og HMS i overensstemmelse med nasjonale lover i de landene selskapet utøver virksomhet og i henhold til gjeldende hovedtariffavtaler, overenskomster og særavtaler som er avtalt med de ansattes fagforeninger.

Våre ansatte mottar arbeidsavtale, arbeidsreglement, konsernets etiske retningslinjer, personvernerklæring og andre relevante retningslinjer i forbindelse med ansettelse. Selskapet streber etter å ansette i hele, faste stillinger. Selskapet følger Posten Bring sine konsernfelles policyer og handlingsregler innenfor HR og HMS, avlønning ledere, rekruttering og ansettelse, lønn og godtgjørelser, brannvern, reise, omstilling, velferd og verneutstyr. I tillegg har Posten Bring AS og Bring-selskapene egne medarbeiderportaler med informasjon og retningslinjer.

KARTLEGGING, VURDERING AV RISIKO I EGEN VIRKSOMHET

Selskapet er opptatt av å skape gode arbeidsforhold for alle ansatte, og anerkjenner viktigheten av et

organisert arbeidsliv. Vi opererer innenfor trygge rammevilkår og vurderer at sannsynligheten for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er lav. Selskapet rapporterer regelmessig for aktivitets- og redegjørelsesplikten til Posten Bring-konsernet.

TILTAK I EGEN VIRKSOMHET

Selskapet har satt opp følgende tiltak innen ulike personalområder:

- **Rekruttering:** Selskapet skal følge ny, konsernfelles rekrutteringsmetodikk som skal sørge for at ansettelser er basert på kompetanse og potensiale.
- **Forfremmelse og utviklingsmuligheter:** Kompetanse er tema i både medarbeiderundersøkelsen (MTI) og i individuelle medarbeidersamtaler (PLUSS). Ansatte har tilgang til konsernets kompetanse-hevende tiltak.
- **Lønns- og arbeidsvilkår:** Lønns- og arbeidsvilkår er i henhold til norsk lov. Arbeidstakernes tillitsvalgte involveres i saker som angår ansattes lønns- og arbeidsvilkår, arbeidsvilkår/arbeidsmiljø i konkrete tilfeller gjennom året, og lønn ved årlig lønnsjustering/lønnsforhandlinger.
- **Tilrettelegging:** Ved behov tilbys ansatte den tilretteleggingen de trenger, så langt driften tillater det.

- **Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv:** Temaet tas opp både i medarbeiderundersøkelsen (MTI) og i individuelle medarbeidersamtaler (PLUSS). Tilrettelegging av arbeidstiden avgjøres konkret i hvert enkelt tilfelle etter behov. Eksempelvis, kombinasjon av hjemmekontor og tilstedeværelse på arbeidsplass, forskjøvet/fleksibel arbeidstid, redusert arbeidstid i perioder med små barn og velferdsordninger.
- **Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold er tema i medarbeiderundersøkelsen (MTI):** Bevisstgjøring av hva seksuell trakassering er og om hvordan man varsler. Egen brosjyre er utviklet av konsernet.

SELSKAPETS VARSLINGSORDNING

Ansatte i selskapet skal ikke utsettes for eller oppleve mobbing eller trakassering, inkludert seksuell trakassering. Ansatte som ønsker å melde fra om trakassering skal som hovedregel ta det opp med nærmeste leder, leders leder, verneombud eller tillitsvalgt. Den konsernfelles varslingsordningen kan også benyttes. Varsler knyttet til mobbing eller trakassering følges opp av HR-team/representant for selskapet.



5 Henvendelser om åpenhetsloven

Ønskes det mer informasjon enn det vi har skrevet i redegjørelsen, send en e-post til apenhetsloven@posten.no med referanse til Bring Cargo International Norge AS.

Henvendelse via post kan sendes til:

Posten Bring AS

Att: Konsernstab Innkjøp
Postboks 1500 Sentrum
0001 Oslo

6 Styrets erklæring

Styret har behandlet og vedtatt Bring Cargo International Norge AS sin redegjørelse etter Åpenhetsloven for regnskapsåret 2024. Redegjørelsen gir allmenheten innsikt i virksomhetens aktsomhetsvurderinger og hvilke tiltak som er iverksatt, i samsvar med § 5 i åpenhetsloven.

28/05/25

Dato

Signaturer



Erik Roth
Styreleder



Brian Eriksen
Daglig leder/styremedlem



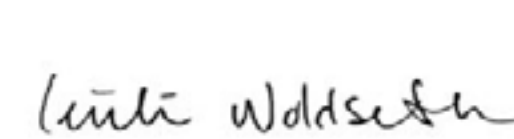
Christian Otterbech
Styremedlem



Jorun O. Haukdal
Styremedlem



Glenn O'Fahey
Styremedlem



Cecilie Woldseth
Styremedlem



Stine Jeanette Ostnes Johnsen
Styremedlem

**Vi gjør hverdagen enklere
og verden mindre.**

