



Redegjørelse etter åpenhetsloven

Bring Equipment 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 Equipment AS er et aksjeselskap som inngår i Posten Bring-konsernet. Konsernet har en uttalt ambisjon om å ta en ledende rolle innen samfunnsansvar i leverandørkjeden og å være en ansvarlig arbeidsgiver.

I tråd med dette følger Bring Equipment AS konsernets retningslinjer, inkludert «Konsernpolicy for bærekraft» og «Konsernhandlingsregel for etikk i leverandørkjeden». Selskapet jobber aktivt for å sikre respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, både i egen virksomhet og i leverandørkjeden.

Dette innebærer at Bring Equipment AS stiller tydelige krav til egen drift, samtidig som kravene videreføres til selskapets leverandører og samarbeidspartnere. Alle samarbeidspartnere må forplikte seg til Posten Bring-konsernets til enhver tid gjeldende etiske minimumsstandard for leverandører, og forventer at også deres underleverandører opererer på en samfunnsansvarlig måte.

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 Equipment AS er et datterselskap under Posten Bring AS som disponerer cirka 2 000 enheter (trailere, hengere, dolly etc.) som leies ut internt til selskaper i konsernet. Selskapet er en del av divisjon Internasjonal logistikk. I tillegg administrerer selskapet en serviceavtale med de respektive brukere av utstyret. Selskapet driver også et eget verksted, som i hovedsak reparerer containere eid av Bring.

Det er åtte ansatte fra Bring Intermodal AS som koordinerer utleie og reparasjon av utstyr på vegne av Bring Equipment AS.

I 2024 har selskapet omsatt for NOK 198 millioner og i hovedsak har leverandører som produserer utstyr som biler, trailer og containere. I tillegg kjøper selskapet tjenester for reparasjon av utstyr i Norden og Europa.



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 Equipment AS.

I henhold til «Konsernhandlingsregel for etikk i leverandørkjeden» har Bring Equipment 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 leverandørene 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.

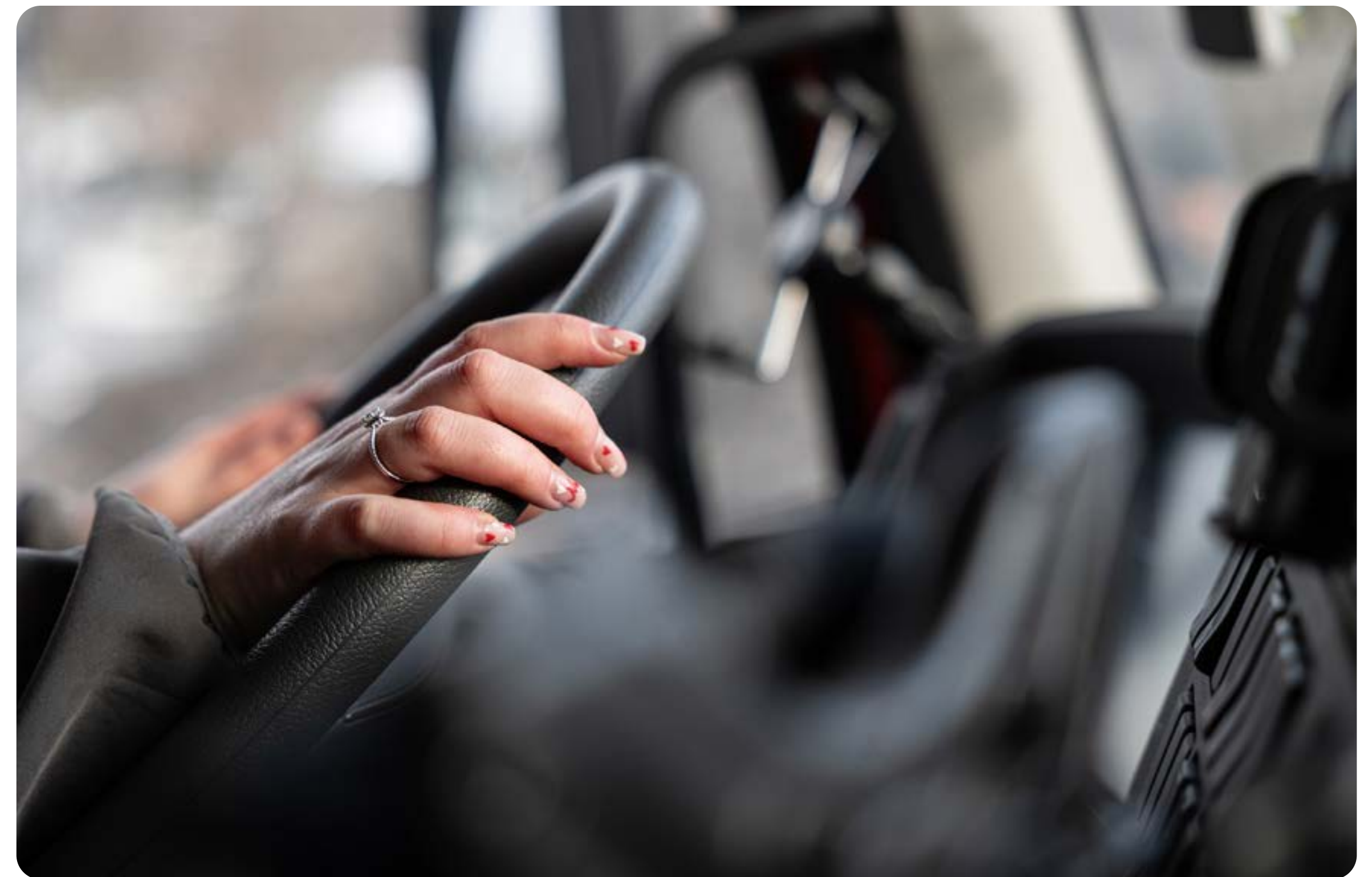
KARTLEGGING OG VURDERING AV RISIKO FOR NEGATIVE KONSEKVENSER I LEVERANDØRKJEDEN

Selskapet kjøper varer og tjenester innen forskjellige kategorier, hvor service og reparasjon transportmateriell er den kategorien med størst risiko med hensyn til brudd på bestemmelsene om lønns- og arbeidsforhold.

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.

I 2024 ble konsernets etiske standard for leverandører revidert og publisert. Teksten er blant annet basert på oppdaterte OECD Guidelines for multinasjonale selskaper (2023), relevante ILO-konvensjoner og Åpenhetsloven. Alle høyrisiko-leverandører har signert den oppdaterte «Etisk standard for leverandører».

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.

Varslingskanal og klagemekanisme for ansatte hos transportleverandører

Ansatte i leverandørkjeden kan adressere kritikkverdige forhold eller bekymringer gjennom konsernets varslingsordning. Leverandører blir informert om varslingsordningen gjennom Etisk standard for leverandører og er forpliktet til å informere alle sine ansatte om muligheten til å varsle. Varslingsordningen er tilgjengelig her: [Varslingskanal - Posten Bring](#).

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 Equipment 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 overtid. Utover dette har vi ikke gjort konkrete målinger av effekter i leverandørkjeden.

PLANER OG MÅL FOR ÅRET SOM KOMMER

- Posten Bring-konsernet har revidert Etisk standard for leverandører. Vi fortsetter arbeidet med å sikre at alle nye leverandører signerer Etisk standard
- Fortsette å ha fokus på systematisk arbeid med leverandørstyring i henhold til «Prosessbeskrivelse Etisk standard i leverandørkjeden» som inkluderer bakgrunnssjekker, egen evalueringer og kontroller.
- Forsterke samarbeidet med myndigheter, som for eksempel Statens Veivesen og Arbeidstilsynet i vårt arbeid med Etikk i leverandørkjeden

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.

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 Equipment 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 Equipment 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

Gøran Bruholt Andreassen
Styreleder

Christopher Arne Carivau
Daglig leder

Christian Otterbech
Styremedlem

Christine Steinstrøm
Styremedlem

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

