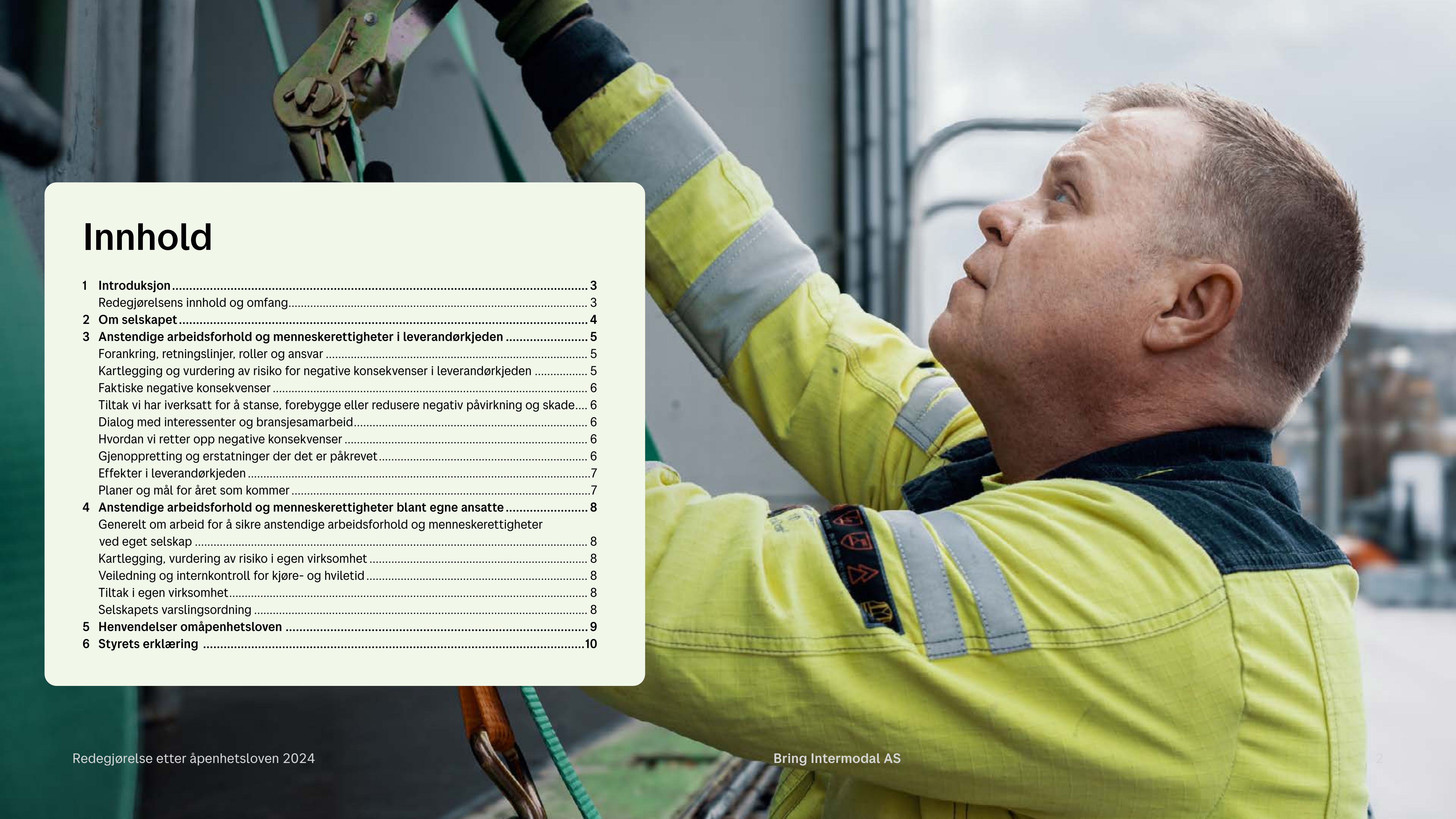




Redegjørelse etter åpenhetsloven

Bring Intermodal AS 2024
Posten Bring AS

A photograph of a male worker in a yellow high-visibility safety jacket with reflective silver stripes. He is looking upwards with a focused expression. In the upper left, a green crane hook is visible. The background is a blurred industrial setting.

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	7
	Planer og mål for året som kommer	7
4	Anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter blant egne ansatte	8
	Generelt om arbeid for å sikre anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter ved eget selskap	8
	Kartlegging, vurdering av risiko i egen virksomhet	8
	Veiledning og internkontroll for kjøre- og hviletid	8
	Tiltak i egen virksomhet.....	8
	Selskapets varslingsordning	8
5	Henvendelser omåpenhetsloven	9
6	Styrets erklæring	10



1 Introduksjon

Bring Intermodal 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 Intermodal 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 Intermodal AS stiller tydelige krav til egen drift, samtidig som kravene videreføres til selskapets leverandører. Alle leverandører må forplikte seg til Posten Bring-konsernets til enhver tid gjeldende etiske minimumsstandard for leverandører, og forvente 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 Intermodal AS er et datterselskap under Posten Bring AS og opererer i segmentet Fullloadsystemer (FTL) i divisjon Internasjonal logistikk.

Vi tilbyr logistikk-løsninger med intermodal transport (på tog, båt og bil) til store industribedrifter -innenlands og internasjonalt i Europa.

Vår forretningsmodell er basert på lavutslipp FTL transport av trailere og containere, primært intermodale løsninger med tog som det viktigste transportmiddelet.

Bring Intermodal AS hadde 66 ansatte i Norge i 2024 og totalt 113 i Bring Intermodal Group lokalisert på kontorer i Norge, Sverige og Tyskland. I 2024 hadde vi omsetning på 920 millioner hvor innkjøp av transporttjenester sto for 633 millioner og største del av dette var innkjøp av transporttjenester på jernbane og vei.



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 konsernets nettsider. Denne redegjørelsen er behandlet og vedtatt av styret i Bring Intermodal AS.

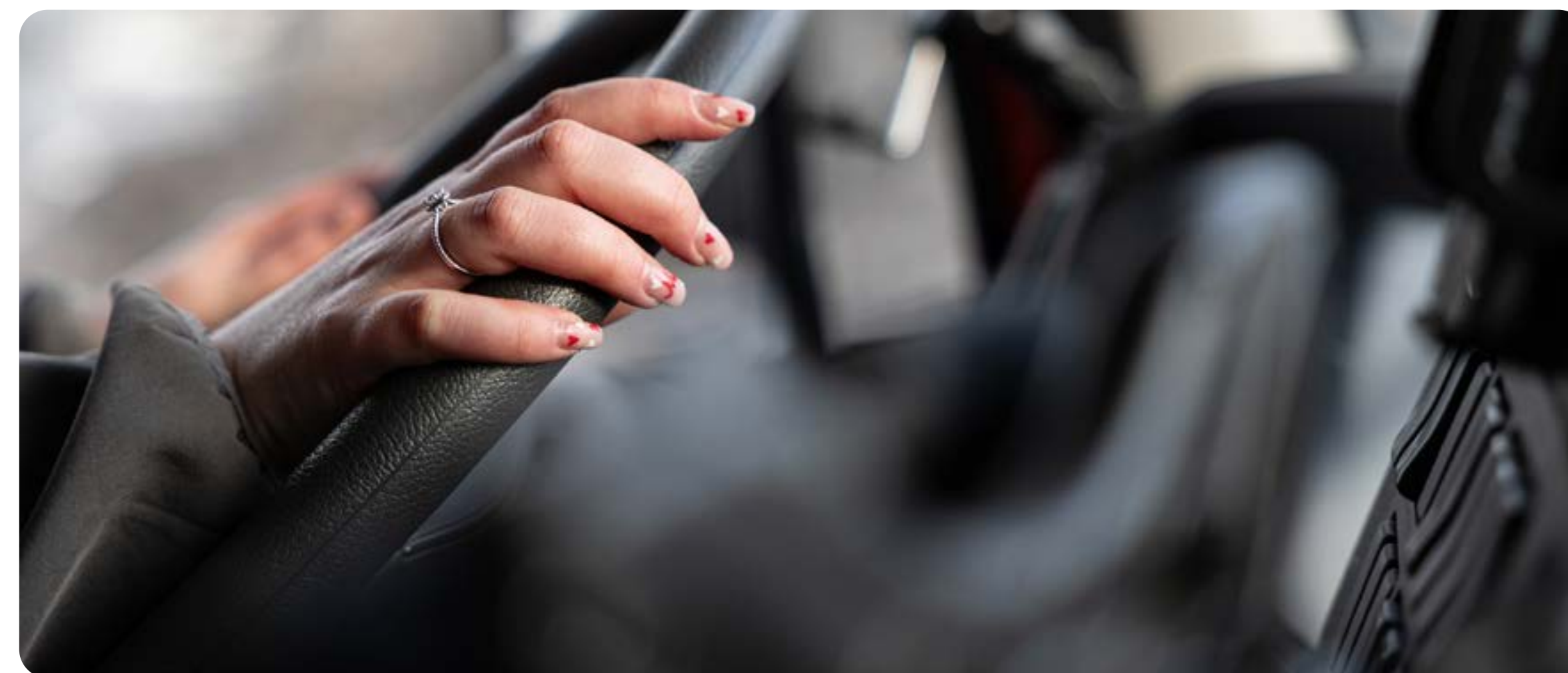
I henhold til «Konsernhandlingsregel for etikk i leverandørkjeden» har Bring Intermodal AS ansvar for å gjennomføre et systematisk arbeid for å sikre leverandørenes etterlevelse av Posten Bring-konsernets «Etisk standard for leverandører». Selskapet har dedikert personell som har roller og ansvar for 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 konsernstabsfunksjoner 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 om oppdraget videreformidles til flere underleverandører. 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.

- **Brudd på regler for arbeidstid i Forskrift om arbeidstid for sjåførere og andre innenfor vegtransport:** Samlet daglig arbeidstid må ikke overstige 13 timer i løpet av 24 timer. Hvis det blir utført nattarbeid, skal daglig samlet arbeidstid ikke overstige ti timer i løpet av 24 timer. Det ble avdekket brudd på denne regelen, både på daglig arbeidstid og nattarbeid.
- **Brudd for regler for registrering av arbeidstid:** Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstiden til arbeidstakerne blir registrert. Det ble avdekket hos enkelte leverandører manglende registrering av arbeidstid for enkelte sjåførere og ikke fullstendig registrering av arbeidstid som for eksempel manglende registrering av tidspunkter for pause.
- **Brudd på regler i Arbeidsmiljøloven (innehold i arbeidsavtalen):** Arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet, herunder partners identitet, arbeidstakerens og arbeidsgiverens oppsigelsesfrister og fremgangsmåte ved opphør av arbeidsforholdet, lengde og plassering av den daglige og ukentlige arbeidstidslengde av pauser. Det ble avdekket manglende informasjon om oppsigelsesfrister og lengde av den daglige arbeidstid og pauser.

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 nye leverandører skal akseptere og signere konsernets «Etisk standard for leverandører». Den nye standard er signert av alle transport- leverandører.

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 på selskapet og de land leverandører opererer i. I 2024 gjennomførte selskapet 20 bakgrunnssjekker, ni egne evalueringer, seks uanmeldte kontroller og ni 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. Konsernfelles anskaffelser gjøres av konsernets innkjøpsavdeling og oppfølging av leverandører innen høyrisikokategorier koordineres av denne enheten.

Risikovurderingen, aktiviteter og tiltak er offentliggjort i Posten og Bring integrerte årsrapport 2024.

Varslingskanal og klagemekanisme for ansatte hos transportleverandører

Ansatte i leverandørkjeden kan adressere kritikk, verdige 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](#).

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.

Bring Intermodal har startet samarbeid med Skatteetaten som innebærer kontroll av skatterestanser. Basert på fullmakter fra transportørene kontrolleres forfalte og ubetalte skatter og avgifter. Skatterestanser kan gi en indikasjon på om selskapene er seriøse i sin drift eller ei. Selskap som har vesentlige restanser følges opp og må innbetale det de skylder.

I tillegg fortsetter vi samarbeid med Statens veivesen med målet å effektivisere og forsterke kontrollarbeid overfor egne leverandører.

Dialog med ansatte i leverandørkjeden foregår typisk på uanmeldte kontroller og systemrevisjoner, hvor inspektør og revisor kan holde en dialog med sjåførere 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 Intermodal AS hadde ikke identifisert saker om gjenoppretting eller erstatninger knyttet til lønns- og arbeidsforhold i leverandørkjeden i 2024.

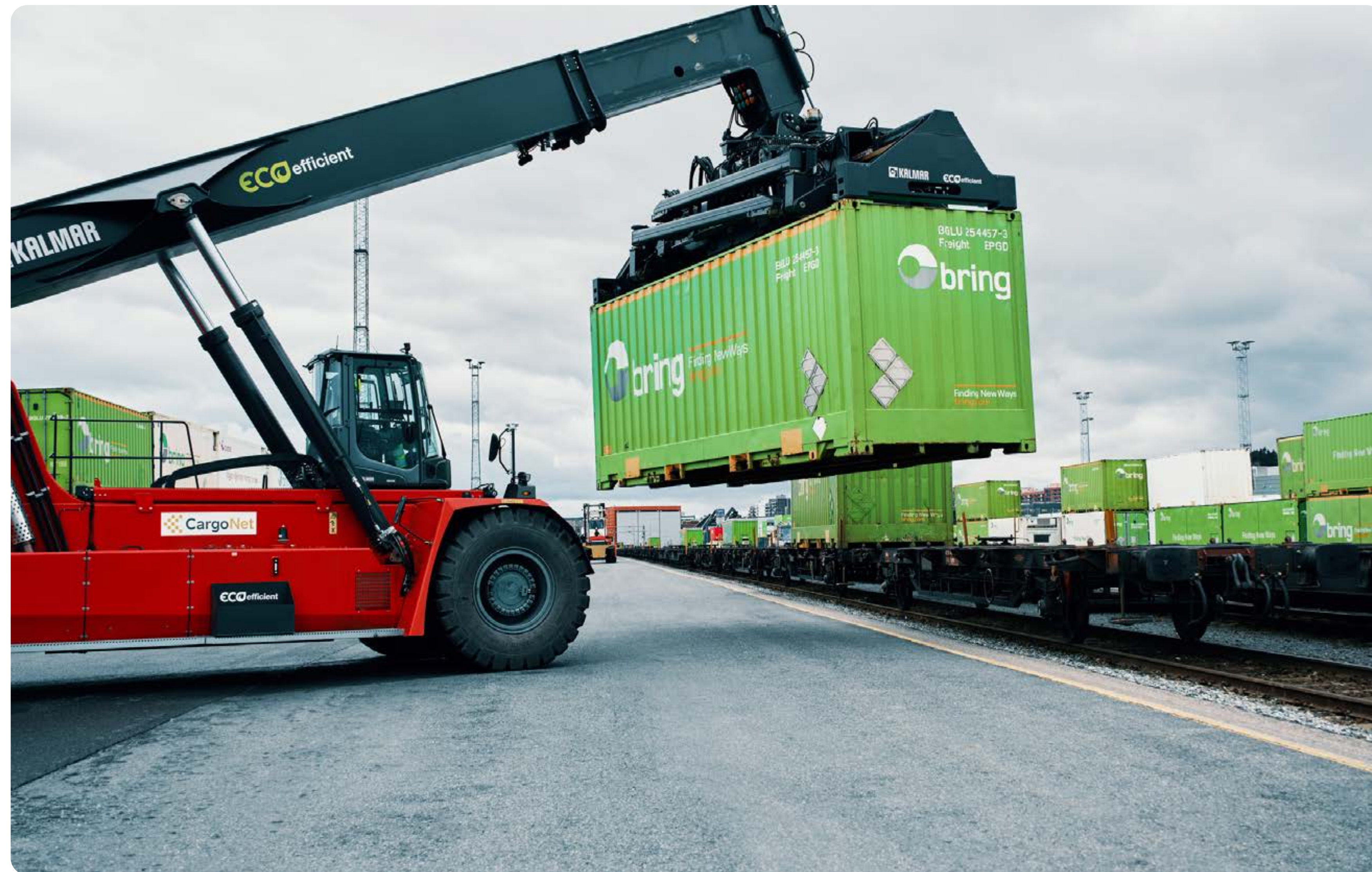
EFFEKTER I LEVERANDØRKJEDEN

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. Vi skal fortsette arbeidet med å få signert etisk standard med nye leverandører og jobber med utforming av nye avtaler som skal inkludere den nye revidert Etisk standard
- Fortsette å ha fokus på systematisk arbeid med leverandørstyring i henhold til «Prosessbeskrivelse Etisk standard i leverandørkjeden» og gjennomfør planlagte kontrollaktiviteter som bakgrunns-sjekk, egenevaluering, uanmeldt kontroll og systemrevisjon
- Fortsette samarbeidet med myndigheter, med blant annet Statens Veivesen, Skatteetaten 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. I tillegg har Posten Bring AS 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.

VEILEDNING OG INTERNKONTROLL FOR KJØRE- OG HVILETID

Selskapet har i 2024 styrket rutinebeskrivelsen og økt hyppigheten på oppfølging og veiledning for brudd på kjøre- og hviletid for aktivt å jobbe forebyggende, innenfor regelverk og med kontinuerlig kompetanseheving.

Det er i tillegg innført et system for å ivareta sjåførenes time-, kjøre- og hviletidsregistreringer.

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 Intermodal 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 Intermodal 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

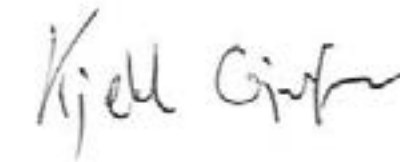
Signaturer



Per Erik Roth
Styreleder



Gøran Bruholt Andreassen
Daglig leder/styremedlem



Kjetil Solberg Gjertsen
Styremedlem



Christine Steinstrøm
Styremedlem



Christian Otterbech
Styremedlem



Live Marstein
Styremedlem

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

