



# Redegjørelse etter åpenhetsloven

**Bring Cargo AS 2025**  
Posten Bring AS

# Innhold

<b>1 Introduksjon</b> .....	<b>3</b>
Redegjørelsens innhold og omfang.....	3
<b>2 Om selskapet</b> .....	<b>4</b>
<b>3 Anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter i leverandørkjeden</b> .....	<b>5</b>
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.....	7
Effekter i leverandørkjeden .....	7
Planer og mål for året som kommer .....	7
<b>4 Egne ansatte - anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter</b> .....	<b>8</b>
Generelt om arbeid for å sikre anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter ved eget selskap .....	8
Kartlegging, vurdering av risiko i egen virksomhet .....	8
Tiltak i egen virksomhet.....	8
Selskapets varslingsordning .....	8
<b>5 Henvendelser om åpenhetsloven</b> .....	<b>9</b>
<b>6 Styrets erklæring</b> .....	<b>10</b>





# 1 Introduksjon

Bring Cargo 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 AS følger «Konsernpolicy 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 samarbeidspartnere 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, hvor den første delen av redegjørelsen omhandler leverandørkjeden, og den siste delen omhandler egne ansatte.

De største utfordringene finnes i leverandørkjeden, noe redegjørelsen reflekterer.

# 2 Om selskapet

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

Bring Cargo AS har rundt 115 ansatte lokalisert på syv kontorer i Norge: Tananger, Haugesund, Bergen, Frekhaug, Florø, Kristiansund og Alnabru. Samt noen ansatte som sitter internt hos kunder. I 2025 kjøpte selskapet inn varer og tjenester for 1 234 millioner, hvor 83 prosent er innkjøpte transporttjenester.



# 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 Cargo AS.

I henhold til «Konsernhandlingsregel for etikk i leverandørkjeden» har Bring Cargo 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. Oppfølging av transportleverandørene i selskapet skjer i et samarbeid mellom staben og de operative enhetene. I tillegg har Posten

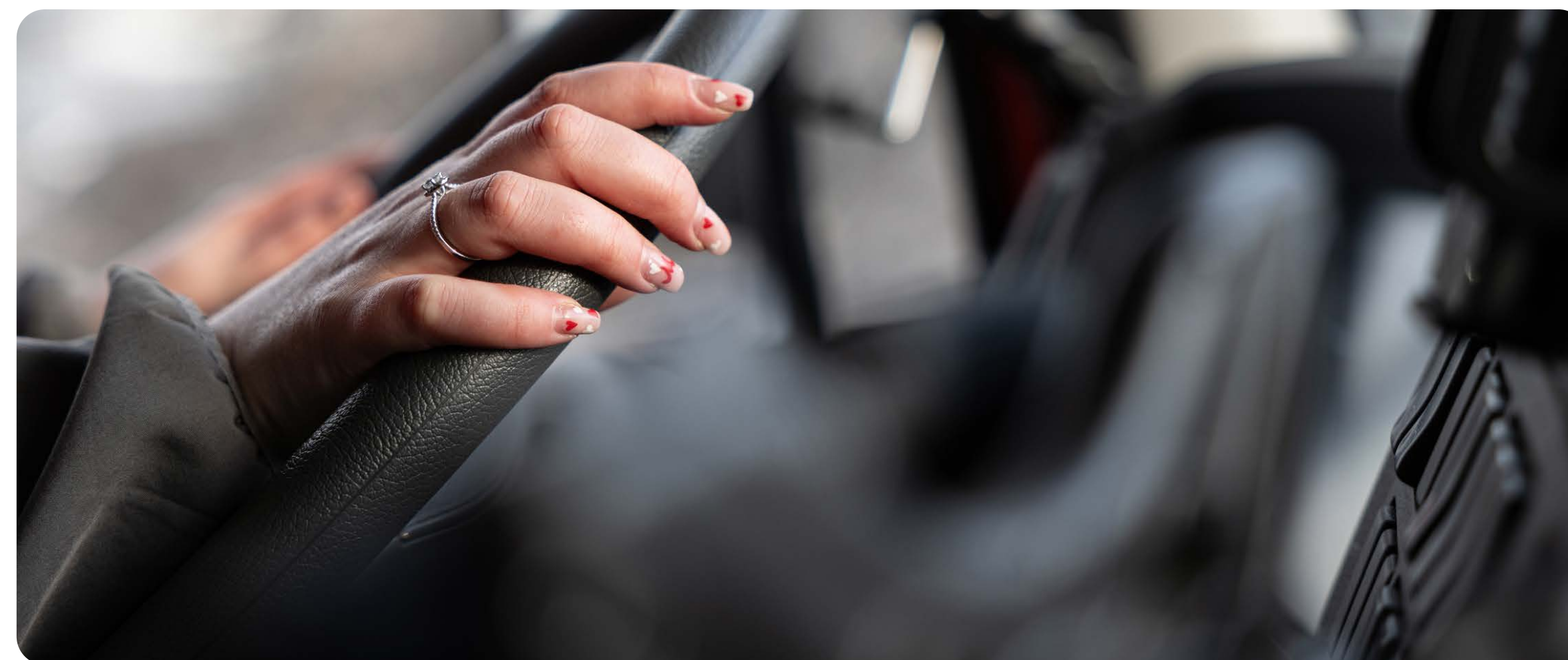
Bring-konsernet et eget fagteam som har det overordnede faglige og koordinerende ansvaret innenfor dette fagområdet. Selskapets arbeid støttes ellers av andre stabsfunksjoner som Konsernadvokatene, HR, HMS, Konsernstab Innkjøp og fagpersoner i andre interne selskaper.

## 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.

Transporttjenester selskapet kjøpte omfatter sjøtransport, flytransport og veitransport, hvorav tungtransport på vei i Norge utgjør den største delen av kjøpte transporttjenester. Kjøpte tungtransport på vei i Norge var i hovedsak gjennomført av norske transportører. Selskapet er likevel eksponert av risikoer som er listet opp i tabell til høyre:

Transportsegment	Risikoområder
Tungtransport, Norge/innenlands	Arbeidstid og lønn for utenlandske sjåførere. Transportører innen tungtransport i Norge (kjøretøy over 3,5 tonn) har gjennomgående lavere risiko mht. lønns- og arbeidsforhold. Tungtransporten i Norge er regulert – med tariff lønn, kompetansekrav og reguleringer av kjøre- og hviletid.
Varebiltransport, Norge	Arbeidstid og lønn for sjåførere. Varebilsegmentet faller ikke inn under reguleringen av kjøre- og hviletid, men dette blir implementert Juni 2026



## FAKTISKE NEGATIVE KONSEKVENSER

Selskapet har i forbindelse med årets revisjoner, gjennomført en rekke kontrollaktiviteter for leverandør oppfølging. Det ble avdekket enkelte avvik knyttet til etterlevelse av krav i gjeldende regelverk. Dette innebærer ikke at slike avvik forekommer hos alle leverandører eller i alle arbeidsforhold, men at det er identifisert forhold som krever oppfølging hos enkelte leverandører. Nedenfor følger en oversikt over disse avvikene og negative konsekvenser av disse:

### **Brudd på krav til leverandør oppfølging og påseplikt**

Under en leverandørrevisjon ble det avdekket manglende oversikt over hvilke underleverandører som benyttes i enkelte transportoppdrag, samt manglende etablerte og dokumenterte rutiner for påseplikt-kontroll i henhold til forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett. Dette innebærer svakhet i virksomhetens internkontroll og reduserer muligheten for å sikre at lønns- og arbeidsvilkår hos underleverandører er i tråd med gjeldende regelverk. Manglende kontroll kan medføre risiko for medansvar ved eventuelle regelverksbrudd i leverandørkjeden.

### **Brudd på regler for arbeidstid og arbeidstidskontroll**

I én konkret gjennomgang av en underleverandør ble det avdekket brudd på bestemmelsene knyttet til arbeidstid ved nattarbeid, der arbeidstiden oversteg tillatte grenser. Videre ble det hos enkelte leverandører avdekket mangler i registrering av arbeidstid, herunder manglende eller ufullstendig dokumentasjon av arbeidstidens sammensetning. Slike forhold indikerer svak internkontroll og kan medføre risiko for uheldig arbeidsbelastning, redusert

sikkerhet samt manglende etterlevelse av arbeidsmiljølovens krav.

### **Brudd på krav til arbeidsavtaler og arbeidsplanlegging**

Leverandørrevisjonene avdekket også mangler knyttet til arbeidsforhold, herunder manglende signerte arbeidsavtaler for enkelte ansatte samt fravær av arbeidsplaner for sjåførere som arbeider til ulike tider på døgnet. Arbeidsavtaler og arbeidsplaner skal sikre tydelige og forutsigbare rammer for arbeidstid, rettigheter og plikter. Mangler på dette området medfører risiko for brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser og kan påvirke forutsigbarhet og arbeidsmiljø negativt.

Samlet sett medfører disse forholdene forhøyet risiko for brudd på lov- og forskriftskrav, svekket internkontroll og redusert tillit fra oppdragsgivere. Dersom avvikene ikke korrigeres og forebyggende tiltak ikke iverksettes, kan dette også medføre økt operasjonell og omdømmemessig risiko for virksomheten.

## **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. Vi overvåker alle leverandører gjennom Credit Safe. Dette gir oss daglige oppdateringer om endringer hos leverandørene, inkludert økonomiske forhold, endringer i firmastruktur og eventuelle konkursbegjæringer. Dette gir oss innsikt i eventuelle forhold vi må adressere. Omfanget av kontrolltiltakene varierer fra leverandør til leverandør, basert på størrelsen og land leverandører opererer i.

I 2025 gjennomførte selskapet 20 bakgrunnssjekker, fire evalueringer og fem revisjoner.

### **Tiltak innen andre innkjøps kategorier med høy risiko**

Risikovurderingen per innkjøpskategori er gjort ved å identifisere mulige negative konsekvenser for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden slik at konsernet som oppdragsgiver kan hensynta dette ved gjennomføring av anskaffelser og i kontraktsoppfølging med våre leverandører. Aktsomhetsvurderinger av leverandørene innen de andre høyrisikokategoriene gjennomføres av fagteamet i konsernets innkjøpsavdeling. Dette gjelder avtaler som er konsernfelles og som inngås av konsernets felles innkjøpsavdeling. Aktsomhetsvurderingene er offentliggjort i Posten og Bring årsrapport 2025.

### **Varslingskanal og klagemekanisme for ansatte hos transportleverandører**

Både ansatte i Posten Bring, ansatte i leverandørkjeden og andre eksterne kan adressere kritikkverdige forhold eller bekymringer gjennom konsernets varslingsordning. Leverandører blir informert om denne ordningen gjennom den etiske standarden for leverandører og de er forpliktet til å informere sine ansatte om muligheten til å varsle.

Det eksterne varslingsmottaket er drevet av advokatfirmaet PwC. Varsling dit skjer hovedsakelig gjennom en webbasert plattform, men kan også skje skriftlig eller muntlig, via e-post, ordinær post, telefon eller ved personlig oppmøte hos PwC.

## **DIALOG MED INTERESSENER OG BRANSJESAMARBEID**

Dialog med interessenter er en viktig del av det systematiske arbeidet rundt etikk i leverandørkjeden. I 2025 hadde konsernet dialog om etikk i leverandørkjeden med blant annet disse interessentene: Ansatte/sjåførere, 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 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 Cargo AS hadde ikke identifisert saker om gjenoppretting eller erstatninger knyttet til lønns- og arbeidsforhold i leverandørkjeden i 2025.

### **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.

Konsernet benytter seg av et leverandør oppfølgings-system som gjør det mulig å registrere og måle resultatene av tiltak. Dette gir oss mulighet til å arbeide systematisk med leverandør oppfølging og forbedre dette arbeidet over tid. Det ble gjennomført 29 kontrollaktiviteter i løpet av 2025.

### **PLANER OG MÅL FOR ÅRET SOM KOMMER**

- Vi skal fortsette arbeidet med å få signert etisk standard med nye leverandører.
- Fortsette å ha fokus på systematisk arbeid med leverandørstyring i henhold til «Prosessbeskrivelse Etisk standard i leverandørkjeden»
- Konsernet vil forsterke samarbeidet med myndigheter i vårt arbeid med Etikk i leverandørkjeden, med bl.a. Statens Vegvesen
- Gjennomføre planlagte kontrollaktiviteter som bakgrunnsjekk, egenevaluering, uanmeldt kontroll og systemrevisjon



# 4 Egne ansatte - anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter



## GENERELT OM ARBEID FOR Å SIKRE ANSTENDIGE ARBEIDSFORHOLD OG MENNESKERETTIGHETER I 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 (DRIV). Ansatte har tilgang til konsernets kompetansehevende 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 (DRIV). 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, så langt driften tillater det.

- **Bevisstgjøring:** 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](mailto:apenhetsloven@posten.no).

**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 AS sin redegjørelse etter Åpenhetsloven for regnskapsåret 2025. Redegjørelsen gir allmenheten innsikt i virksomhetens aktsomhetsvurderinger og hvilke tiltak som er iverksatt, i samsvar med § 5 i åpenhetsloven.

29. mai 2026

Dato

## Signaturer



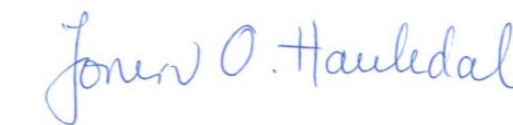
**Erik Roth**  
Styreleder



**Anne S Kristoffersen**  
Daglig leder/styremedlem



**Gøran B. Andreassen**  
Styremedlem



**Jorun O. Haukedal**  
Styremedlem



**Paul-Espen Haukedal**  
Styremedlem



**Jan Sivle**  
Styremedlem



**Alicja Krüger**  
Styremedlem

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

