



# Redegjørelse etter åpenhetsloven

**Bring Før7 AS 2025**

Posten Bring AS



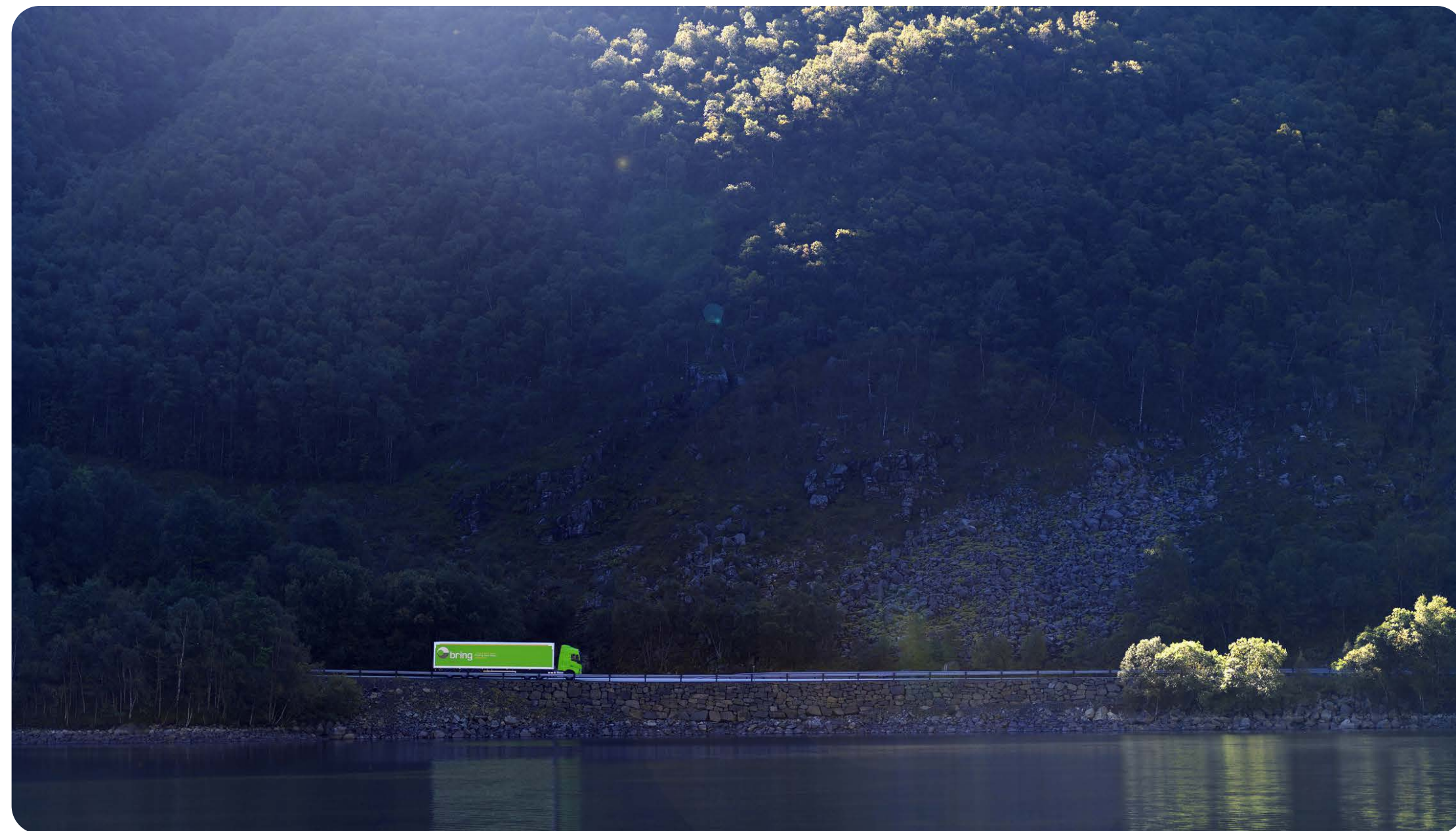
# Innhold

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



# 1 Introduksjon

Som ett datterselskap i Posten Bring konsernet, har vi en selvstendig forpliktelse til å etterleve og redegjøre ihht. Åpenhetsloven. Det rapporteres om de følgende temaene i loven: Produkter tjenester og markeder, faktiske negative konsekvenser innen transport og logistikk og planlagte tiltak. Konsernet Posten Bring har felles styringsdokumenter som gjelder alle datterselskapene.



## 2 Om selskapet

Bring Før7 AS er en del av Posten Bring AS, som er et ledende nordisk selskap innen post og logistikk, og tilhører divisjonen Nettverk Norden. Vår forretningsmodell er basert på en kombinasjon av egne ansatte og bruk av innleid personell ved behov. Bring Før7 AS har hjemmemarked i Norge. Administrasjon og driftssenter for selskapet ligger i Lom i Gudbrandsdalen.

Selskapet utfører transporttjenester basert på nattdistribusjon, det vil si varer levers innlåst hos kundene fortrinnsvis før kl. 07.00

neste morgen. Bring Før7 AS er et av en knippe selskaper som tilbyr en slik tjeneste som dekker store deler av Norge. Vårt naturlige dekningsområde med leveringer innen kl. 07.00 neste morgen er fra Namsos i nord til Lindesnes i sør. Våre kunder er knyttet til segmentene Automotive (bildeler) elektrogrossister samt deler og utstyr til anlegg og verksted industri. De fleste kundene er eksterne kunder der selskapet har egne kundeavtaler, i tillegg utføre selskapet transporter for Posten Bring AS selskaper.

# 3 Anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter i leverandørkjeden

## FORANKRING, RETNINGSLINJER, ROLLER OG ANSVAR

**Forankring:** Vårt arbeid er forankret i Posten Bring konsernets strategi og styringsdokumenter. Krav til leverandører om å respektere menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter er gitt i «Etisk standard for leverandører», som følger alle våre kontrakter. Styrende dokumenter inkluderer «Konsernpolicy Bærekraft», «Konsernpolicy innkjøp» og «Handlingsregel 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 Posten Bring sine nettsider. Divisjon Nettverk Norden, som Bring Før7 AS er en del av, har egne retningslinjer «Retningslinjer Leverandørstyring Nettverk Norden» som er forankret i konsernets policyer, handlingsregler og prosessbeskrivelser, samt konkretiserer dette arbeidet i henhold til vår driftsmodell.

**Roller og ansvar:** Oppfølging av transportleverandørene i Bring Før7 AS skjer i et samarbeid mellom Fagansvarlig Leverandørstyring i Divisjonen Nettverk Norden, og leverandøransvarlig ute i de operative enhetene hos Bring Før7 AS

## KARTLEGGING OG VURDERING AV RISIKO FOR NEGATIVE KONSEKVENSER I LEVERANDØRKJEDEN

Selskapet har ingen leverandører innenfor kategorien «Transporttjenester» som vurderes som 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

### Generelle tiltak

Alle nye leverandører og de som mangler avtale og signert Etisk standard for leverandører skal akseptere og signere konsernets «Etisk standard for leverandører». Standarden inkluderer krav til arbeidsforhold, menneskerettigheter, lønn, tvangsarbeid, organisasjonsfrihet osv. Utover dette vil tilnærmingen variere i henhold til innkjøpskategori og risiko. Standardmalene for kontrakter inneholder også kontraktsvilkår for ivaretagelse av menneskerettigheter. For spesifikke tiltak som kontrollhandlinger, oppfølging og forbedringstiltak overfor leverandører av transporttjenester, se under.

## Varslingskanal og klagemekanisme for ansatte hos transportleverandører

Bring Før7 AS bruker konsernfelles varslingskanal til bruk for ansatte hos transportleverandørene er etablert på bakgrunn av risikovurderingen som er gjort spesielt med hensyn til ansatte hos eksterne transportører. Informasjon om denne ordningen er tilgjengelig her: [Varslingskanal - Posten Bring](#). Det har nylig blitt opprettet en e-postkasse til bruk for de som er ansatt hos en leverandør som utfører transportoppdrag for Posten og Bring, som en trygg kanal for å varsle om kritikkverdige forhold. Med kritikkverdige forhold menes brudd på lover og regler, og mulige brudd på Postens etiske standarder for leverandør

## HVORDAN VI RETTER OPP NEGATIVE KONSEKVENSER

Hvis det avdekkes avvik så 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 Før7 AS har ikke identifisert saker om gjenoppbygging eller erstatninger knyttet til lønns og arbeidsforhold i leverandørkjeden.

## EFFEKTER I LEVERANDØRKJEDEN

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

## PLANER OG MÅL FOR ÅRET SOM KOMMER

- **Mål for året:**
  - Øke kompetansen innen leverandør-oppfølging for egne ansatte
- **Forebyggende tiltak som planlegges:** Gjennomføre leverandør-oppfølging som innbefatter:
  - Bakgrunnssjekk
  - Påseplikt
- **Kontrolltiltak som planlegges:**
  - Stikk kontroll: 2 stk.
  - Kontroll av lønn og arbeidsavtaler eller systemrevisjoner hos leverandørene: 2 stk.

# 4 Anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter blant egne ansatte

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

Bring Før7 AS forholder seg til lov om arbeidsmiljø og forskrifter, og våre ansatte er bundet av tariffavtale.

Våre ansatte mottar arbeidsavtale, konsernfelles etiske retningslinjer, personvernerklæring og andre relevante retningslinjer i forbindelse med ansettelse. Bring Før7 AS har fast ansatte i full stilling.

Selskapet følger 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 selskapets ansatte tilgang til konsernfelles medarbeiderportal med informasjon og retningslinjer.

Selskapet har etablert vernetjeneste i tråd med regelverket, og det gjennomføres 40-timers kurs for verneombudene og heldagskurs for tillitsvalgte og ledere.

Selskapet jobber målrettet og planmessig med å øke mangfoldet blant ansatte, og noen av initiativene er:



- Retningslinjer for rekruttering
- Sammen gjør vi forskjellen – et internt traineeprogram der medarbeidere med ikke etnisk nordisk bakgrunn og utdanning som de ikke får benyttet, hospiterer i relevant stilling for å synliggjøre kompetansen og øke muligheten for avansement
- Rik på mangfold – en arbeidsplass for alle er et samarbeid med Norsk Folkehjelp og Fagforbundet Post og Finans

- Oppfordrer ansatte til å vurdere egen arbeidsplass på likestilling i Equality Check
- Bevisstgjøring og holdningsarbeid i form av nyhetsartikler, webinarer, podcaster og annet
- Bedriftsdemokrati
- Ansatte er representert i styre.

## **KARTLEGGING, VURDERING AV RISIKO I EGEN VIRKSOMHET**

Selskapet, i likhet med konsernet, 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. Vi har likevel identifisert fire områder i konsernet som vi beskriver som en potensiell risiko for våre egne ansatte; rekruttering, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og seksuell trakassering.

## **TILTAK I EGEN VIRKSOMHET**

Selskapet deltar i årlig Arbeidsmiljøundersøkelse, felles for alle ansatte i hele konsernet.

## **SELSKAPETS VARSLINGSORDNING**

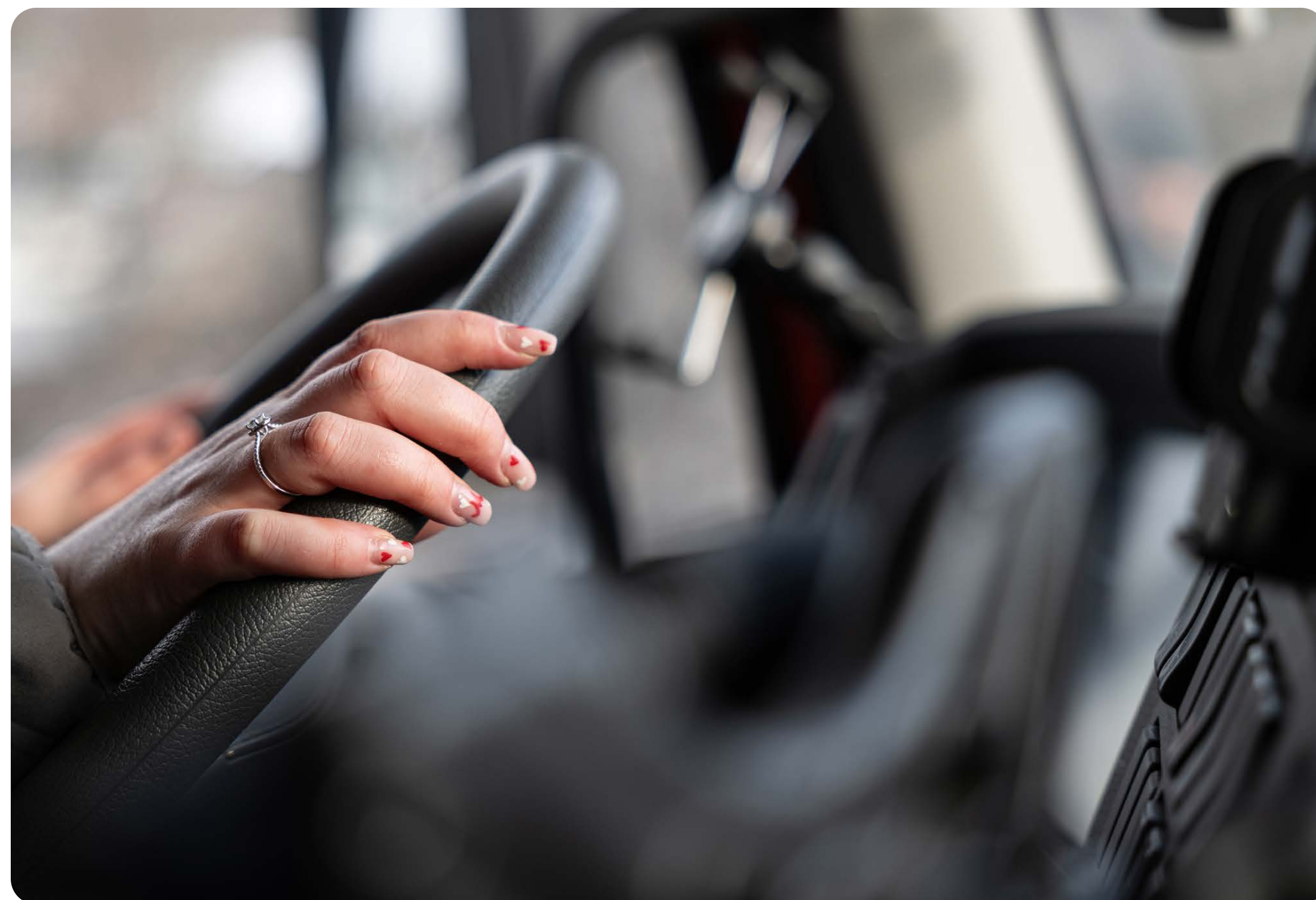
Konsernet har varslingskanal for alle medarbeidere (arbeidstakere, ansatte og innleide) og det er også etablert en varslingskanal til bruk for ansatte hos transportleverandører. Varslingsordningen for alle medarbeidere regulerer hvordan det kan varsles om kritikkverdige forhold, hvordan varslene håndteres, samt vern av varslere og den det varsles om. Som hovedregel skal kritikkverdige forhold tas opp og løses tidligst mulig, og nærmest der de oppstår. Som oftest vil dette bety nærmeste leder eller leders leder. I tillegg har konsernet ulike andre kanaler hvor medarbeidere skal kunne si fra dersom de mener at noe er ulovlig, kritikkverdig eller uakseptabelt. Andre kanaler kan være tillitsvalgte, vernetjenesten, HR-medarbeidere, arbeidsmiljøutvalget eller bedriftshelsetjenesten.

Konsernets varslingsordning er opprettet for å sikre medarbeiderne et trygt sted å varsle om

kritikkverdige forhold, dersom de andre kanalene ikke er naturlig å varsle til. Konsernets varslingsordning er således en «sikkerhetsventil» og et supplement til de andre kanalene. Konsernets varslingsordning kan kontaktes via telefon, epost og post.

Styrets revisjonsutvalg gjennomgår rapport fra konsernets varslingsordning hvert halvår. Revisjonsutvalget informerer styret i den grad det anses nødvendig. Antallet varslere mottatt i ordningen har vært stabilt de siste årene.

Varslingskanalen til bruk for ansatte hos transportleverandørene er etablert på bakgrunn av risikovurderingen som er gjort spesielt med hensyn til ansatte hos eksterne transportører. Informasjon om denne ordningen er tilgjengelig her: [Varslingskanal - Posten Bring](#). Vi har nylig opprettet en e-postkasse til bruk for de som er ansatt hos en leverandør som utfører transportoppdrag for Posten og Bring, som en trygg kanal for å varsle om kritikkverdige forhold. Med kritikkverdige forhold menes brudd på lover og regler, og mulige brudd på Postens etiske standarder for leverandører.



# 5 Henvendelser om åpenhetsloven

Interessenter som har spørsmål om hvordan Posten Norge AS jobber for å sikre grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold kan sende 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 i Bring Før7 AS har redegjørelsen etter åpenhetsloven for regnskapsåret 2023. Redegjørelsen gir allmenheten innsikt i Bring Før7 AS sine aktsomhetsvurderinger og hvilke tiltak som er iverksatt, i samsvar med § 5 i åpenhetsloven.

26. mai 2026

---

Dato

## Signaturer

**Torstein Stormo**  
Styreleder

**Geir Inge Kirkestuen**  
Daglig leder

**Hanne Bakken**  
Styremedlem

**Janne Karin Skarsbø**  
Styremedlem

**Michael Philipp Weini**  
Styremedlem

Dokumentet er signert digitalt av:

- Stormo, Torstein (30.06.1964), 03.06.2026
- Bakken, Hanne (21.02.1964), 03.06.2026
- Kirkestuen, Geir Inge (22.03.1967), 03.06.2026
- Weini, Michael Philipp (30.03.1981), 03.06.2026
- Skarsbø, Janne Karin (30.01.1965), 04.06.2026

Forseglet av



Posten Bring

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

