



# Redegjørelse etter åpenhetsloven

**Bring Intermodal 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 .....	7
Gjenoppretting og erstatninger der det er påkrevet.....	7
Effekter i leverandørkjeden .....	7
Planer og mål for året som kommer .....	7
<b>4 Anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter blant egne ansatte</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
Veiledning og internkontroll for kjøre- og hviletid .....	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 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 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 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 67 ansatte i Norge i 2025 og totalt 107 i Bring Intermodal Group lokalisert på kontorer i Norge, Sverige og Tyskland. I 2025 hadde vi omsetning på 924 millioner hvor innkjøp av transporttjenester sto for 678 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», «Konsernpolicy Innkjøp» og «Konsernhandlingsregel- etikk i leverandørkjeden» med tilhørende prosessbeskrivelsen. 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.

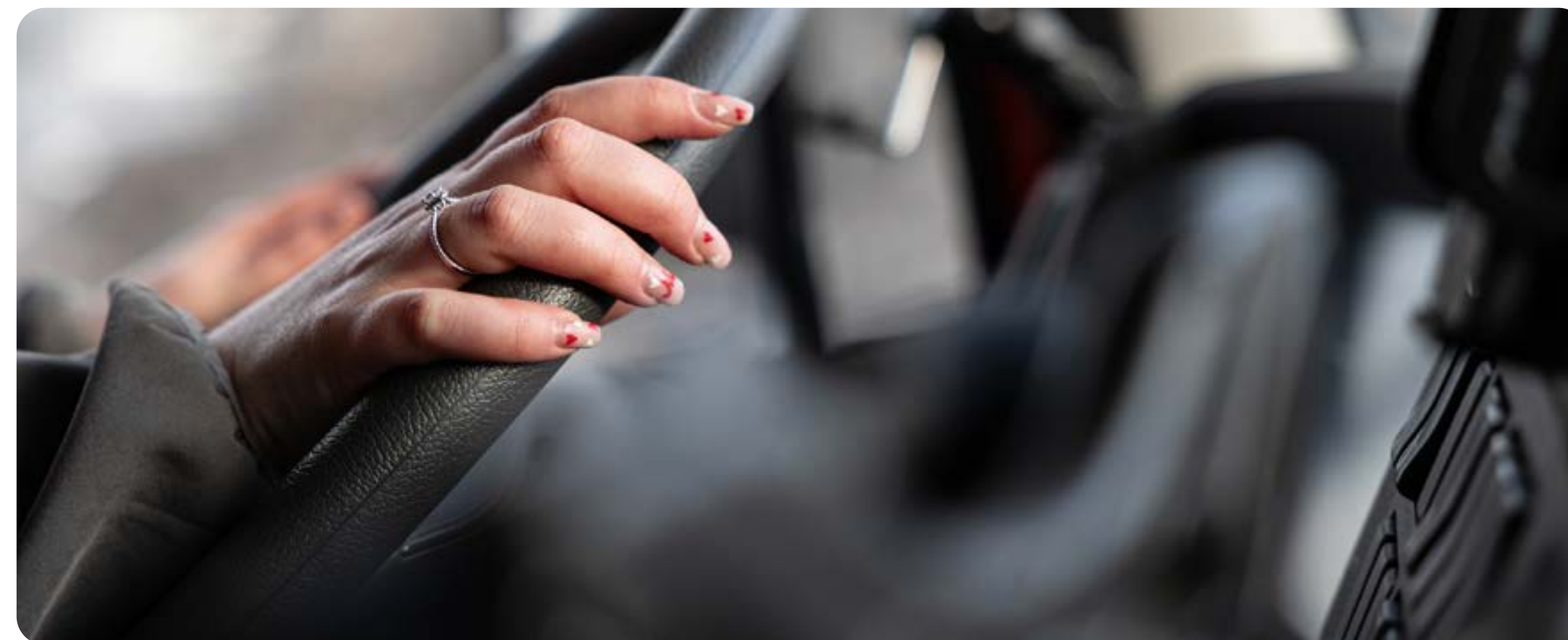
I henhold til «Konsernhandlingsregel for etikk i leverandørkjeden» har Bring Intermodal AS ansvar for å gjennomføre et systematisk arbeid for å sikre leverandørenes etterlevelse av Posten Bring-konsernets «Etisk standard for leverandører». Selskapet har dedikert personell med roller og ansvar for arbeidet. 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 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 viderefremmes til flere underleverandører. Vi opererer innen to hovedkategorier landtransport: tungtransport innenlands og tungtransport internasjonalt. Disse kategoriene har forskjellig type risiko. Relevante risikoområder for disse tre områdene er listet opp i tabellen 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
Tungtransport, internasjonalt	Arbeidstid og kjøretid (som er regulert gjennom kjøre- og hviletidsbestemmelser). Lønn, spesielt i forbindelse med kabotasje kjøring. Innkvarteringsforhold, overnatting og utstasjonering for sjåførere (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 2025. 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.

Eksempler på avvik er disse:

- **Brudd på regler for internkontroll i Forskrift om arbeidstid for sjåførere og andre innenfor vegtransport:** Virksomheten har plikt til å organisere transporten slik at reglene kan overholdes, forebygge regelbrudd gjennom planlegging før kontroll med faktisk etterlevelse rette opp og forebygge gjentakelser. Det ble avdekket brudd på dette i form av manglende internkontroll.
- **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 og tilgjengelighetstid.
- **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

arbeidstakere, arbeidssted, oppsigelsesfrister og lengde av arbeidstid og pauser.

- **Brudd på forpliktelser til samfunnet med å betale skatte- og avgiftskrav uten forpliktelser:** Det ble oppdaget manglende/forsinket innbetaling av skatter og avgifter hos enkelte leverandører.
- **Forhøyet risiko for brudd av Internasjonale sanksjoner:** samlet risikovurdering knyttet til eierstruktur, manglende transparens og sanksjons- og sikkerhetsrelatert risiko.

## 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.

Standarden er blant annet basert på oppdaterte OECD Guidelines for multinasjonale selskaper (2023), relevante ILO-konvensjoner og Åpenhetsloven. Den nye standard er signert av alle transportleverandører.

Kontrollaktiviteter planlegges basert på «Konsernhandlingsregel Etikk i leverandørkjeden».

### Tiltak overfor transportleverandører

Det gjennomføres årlige risikovurderinger av alle transportleverandører. Videre blir leverandører vurdert gjennom bakgrunnssjekker, egnevalueringer,

uanneldte 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 «Konsernhandlingsregel Etikk i leverandørkjeden». I 2025 gjennomførte selskapet 15 bakgrunnssjekker, 7 egne evalueringer, 9 uanneldte kontroller og 9 revisjoner.

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 forhold som vi eventuelt må adressere.

### 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 årsrapport 2025. Det er gjennomført tiltak innen ti prioriterte høyrisikokategorier.

## Varslingskanal og klagemekanisme

Både ansatte i Posten Bring, ansatte i leverandørkjeden og andre eksterne 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](#).

Det eksterne varslingsmottaket er drevet av Advokat firmaet 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 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 uanneldte kontroller og systemrevisjoner, hvor inspektør og revisor kan holde en dialog med sjåførere om diverse arbeidsforhold.

For å begrense handlingsrommet til useriøse aktører har vi fortsatt vårt samarbeid med Skatteetaten i Norge. Per 31.12.25 hadde vi 29 fullmakter signert med transportører med norsk organisasjonsnummer. 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. Samarbeid med selskaper som ikke er i stand til å gjøre dette avsluttes.

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

### 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 PÅKREVVET

Bring Intermodal AS hadde ikke identifisert saker om gjenoppretting eller erstatninger knyttet til lønns- og arbeidsforhold i leverandørkjeden i 2025.

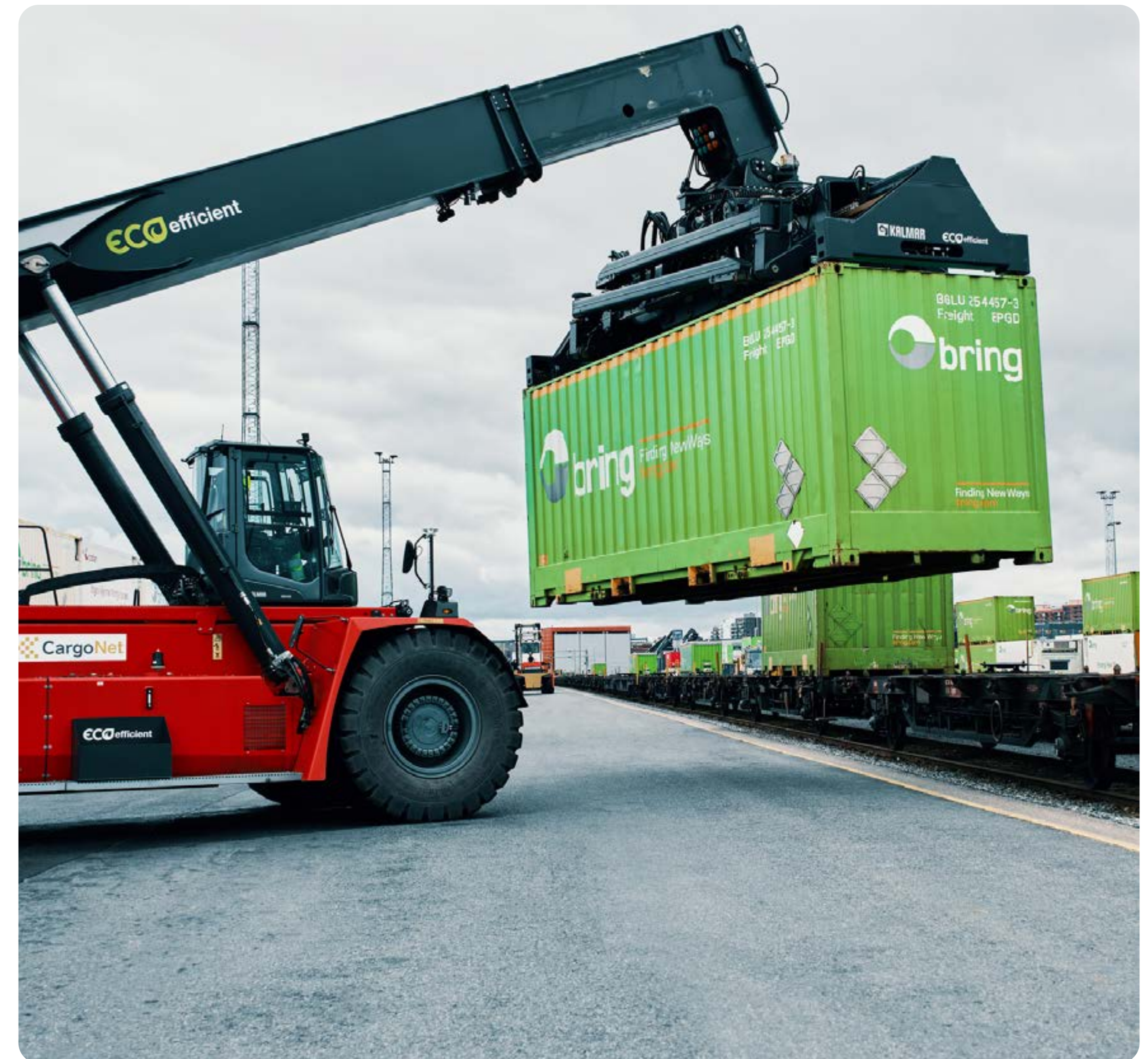
### EFFEKTER I LEVERANDØRKJEDEN

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.

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.

### 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» og gjennomføre planlagte kontrollaktiviteter som bakgrunnssjekk, egevaluering, uanmeldt kontroll, påseplikt-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 redegjøringsplikten 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

(Eletive) 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.
- **Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv:** Temaet tas opp både i medarbeiderundersøkelsen (Eletive) 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.
- **Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold:** er tema i medarbeiderundersøkelsen (Eletive). Bevisstgjøring av hva seksuell trakassering er og om hvordan man varsler. Egen brosjyre og informasjon om temaet tilgjengelig på intranettet, 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 (den samme som for eksterne) 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) 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 2025. Redegjørelsen gir allmenheten innsikt i virksomhetens aktsomhetsvurderinger og hvilke tiltak som er iverksatt, i samsvar med § 5 i Åpenhetsloven.

26. mai 2026

Dato

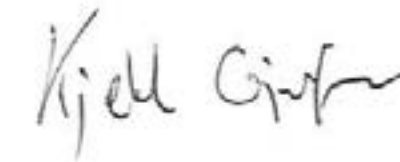
## Signaturer



**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.**

