



Redegjørelse etter åpenhetsloven

Bring Home Delivery Norge AS 2024
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..... 5
 - Tiltak vi har iverksatt for å stanse, forebygge eller redusere negativ påvirkning og skade.... 5
 - Hvordan vi retter opp negative konsekvenser 5
 - Gjenoppretting og erstatninger der det er påkrevet 5
 - Effekter i leverandørkjeden 5
 - Planer og mål for året som kommer 5
- 4 Anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter blant egne ansatte 6
 - Generelt om arbeid for å sikre anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter ved eget selskap 6
 - 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 et datterselskap i Posten Bring konsernet, har vi en selvstendig forpliktelse til å etterleve og redegjøre ihht. Åpenhetsloven. Det rapporteres om de følgende temaene: Produkter tjenester og markeder, faktiske negative konsekvenser (innen transport og logistikk), tiltak overfor transportleverandører og planlagte tiltak. Konsernet Posten Bring har felles styringsdokumenter som gjelder alle datterselskapene.



2 Om selskapet

Bring Home Delivery Norge AS er en del av Posten Bring AS, som er et ledende nordisk selskap innen post og logistikk, og tilhører divisjonen Nettverk Norden.

Selskapet har som formål å yte distribusjon av gods i Norge, med avdelinger i Fredrikstad, Lørenskog, Kristiansand, Drammen, Larvik, Stavanger, Bergen, Tromsø. Selskapet har kontoradresse i Oslo.

3 Anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter i leverandørkjeden

FORANKRING, RETNINGSLINJER, ROLLER OG ANSVAR

Forankring: Vårt arbeid er forankret i Posten Bring konsernets strategi og styringsdokumenter. 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: Krav til leverandører om å respektere menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter er gitt i «Etisk standard for leverandører», som følger alle våre kontrakter. Etisk standard for leverandører er tilgjengelig på Posten Bring sine nettsider.

Retningslinjer: Divisjon Nettverk Norden, som Bring Home Delivery Norge AS er en del av, har egne retningslinjer i tillegg til de konsernfelles styringsdokumentene: «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 transport-leverandørene i Bring Home Delivery Norge AS skjer i et samarbeid mellom fagansvarlig leverandørstyring i Divisjonen Nettverk Norden, og leverandøransvarlig ute i de operative enhetene hos Bring Home Delivery Norge AS. Denne redegjørelsen er behandlet av selskapets ledelse og styre.

KARTLEGGING OG VURDERING AV RISIKO FOR NEGATIVE KONSEKVENSER I LEVERANDØRKJEDEN

Gjennom systemrevisjonene av transportleverandørene ble det avdekket avvik i form av mindre alvorlig grad som manglende bedriftshelsetjeneste, manglende HMS-oppfølging og personalthåndbøker. Avvik av mer alvorlig grad var manglende dokumentasjon på lønnslipper, arbeidsavtaler. Stikkkontroller viste noen avvik i form av manglende deler til uniform.

TILTAK VI HAR IVERKSATT FOR Å STANSE, FOREBYGGE ELLER REDUSERE NEGATIV PÅVIRKNING OG SKADE

Tiltak overfor transportleverandører

Den vesentligste risikoen for brudd på arbeidstakerrettigheter og menneskerettigheter er i våre leverandørkjeder. For å redusere risiko velger selskapet å redusere antall eksterne transportører, og erstatte disse med egne ansatte i konsernets varebilsegment.

For de eksterne transportører som selskapet fortsatt kjøper tjenester av, gjennomføres flere leverandørmøter hvert år. I 2024 ble det utover leverandørmøter gjennomført fire revisjoner, samt 11 påsepliktkontroller og 38 stikkkontroller.

Tidligere iverksatte tiltak er blitt videreført. Eksempel på dette er samarbeid med Skatteetaten med oppfølging av skatterestanser hos eksterne transportører.

Tiltak innen andre innkjøpskategorier med høy risiko

Bemanning og rekruttering

En generell risiko i kategorien er at vikarbyråer ikke følger bestemmelsene i EUs vikarbyrådirektiv som sikrer likebehandling av innleide vikarer på nivå med konsernets egne ansatte.

Selskapet bruker konsernfelles rammeavtale med flere leverandører, samt at selskapet følger opp at leverandører har signert Postens Etiske standard. Ved forrige anskaffelse av bemanningstjenester ble det i tillegg benyttet særskilte krav tilpasset kategorien. Disse kravene utgjør en del av kontrakten med leverandørene.

Arbeidsklær og verneutstyr

Dette produseres i lavkostland. Barnearbeid er ikke uvanlig i denne industrien. En generell risiko i kategorien er inntektsnivåer under «levelønn».

Manglende sikkerhet på arbeidsplassen er også et alvorlig problem, som har ført til dødsfall og skader på grunn av, for eksempel bygningskollapser og branner. Selskapet benytter her konsernets leverandør som har signert standarden. Leverandøren følges opp av konserninnkjøp.

Varslingskanal og klagemekanisme for ansatte hos transportleverandører

Bring Home Delivery Norge AS bruker konsern-

felles varslingskanal til bruk for ansatte hos transportleverandørene. Meldingstjenesten «speakup@bring.com» er erstattet av den konsernfelles varslingsstjenesten som man kan finne her: [Varslingskanal - Posten Bring](#).

Løsningen er etablert på bakgrunn av risiko-vurderingsom er gjort spesielt med hensyn til ansatte hos eksterne transportører, 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.

HVORDAN VI RETTER OPP NEGATIVE KONSEKVENSER

Ved avdekking av avvik vil det bli vurdert hvorvidt forholdet til leverandøren skal avslutteseller om det skal utarbeides en forbedringsplan for å lukke avviket. I de fleste tilfeller vil det bli forsøkt sammen med leverandøren å iverksette tiltak for å forbedre forholdene.

GJENOPPRETTING OG ERSTATNINGER DER DET ER PÅKREVET

Bring Home Delivery Norge AS har ikke identifisert saker om gjenoppretting eller erstatninger knyttet til lønns og arbeidsforhold i leverandørkjeden.

EFFEKTER I LEVERANDØRKJEDEN

Selskapet har valgt å gå over til en større andel egne Bring-sjåfører gjennom Posten og Bring Bildrift. Dette, i kombinasjon med beslutningen om minstelønn for varebilsjåfører, mener selskapet ytterligere reduserer risikoer i leverandørkjeden. Selskapets arbeid er pågående, og vi vil løpende evaluere effekten av det arbeidet vi gjør. Selskapet mener at det

forbedringsarbeidet som gjøres hos transportørene etter kontrollaktivitetene vårebidrar på en positiv måte til bedre arbeidsforhold.

PLANER OG MÅL FOR ÅRET SOM KOMMER

- **Mål for året:**
 - Målet for året er å sikre kjøp hos godkjente leverandører
 - Redusere antall underleverandører og øka andel Bring ansatte.
 - Øke kompetansen innen leverandøroppfølging for egne ansatte
- **Forebyggende tiltak som planlegges:**
 - Stikkkontroll: 24 stk.
 - Påse plikt kontroll: 10 stk.
 - Systemrevisjoner hos leverandørene: 5 stk.

4 Anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter blant egne ansatte



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

Bring Home Delivery Norge 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 Home Delivery Norge AS har i hovedsak 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 har ett stort mangfold blant ansatte. Selskapet følger konsernfelles retningslinjer for rekruttering. Ansatte er fra høsten 2024 representert i styret.

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 mulig risiko for våre egne ansatte; rekruttering, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og seksuell trakassering.

TILTAK I EGEN VIRKSOMHET

I tillegg til å benytte konsernets rutiner og systemer for minimering av risiko gjennomføres det årlige medarbeiderundersøkelser. Selskapet har et aktivt arbeidsmiljøutvalg, bedriftshelsetjeneste som bistår og samarbeider aktivt med NAV.

Det gjennomføres vernerunder, egnevalueringen og sikkerhetsgjennomganger med ledelsen på alle selskapets lokasjoner årlig for å forebygge risiko. Selskapet benytter også bedriftshelsetjenesten for forebyggende arbeid rettet mot både fysisk og psykisk arbeidsmiljø.

Selskapet har et system for registrering og oppfølging av alle typer avvik og uønskede hendelser. Alle arbeidsulykker granskes og relevante forebyggende tiltak iverksettes løpende. Selskapet har ekstra fokus på å jobbe med forebyggende kampanjer med fokus på sikkerhet.

SELSKAPETS VARSLINGSORDNING

Konsernet har etablert varslingsordning som omfatter alle datterselskaper. Alle medarbeidere, samt eksterne har rett til å varsle om kritikkverdige forhold knyttet til selskapets virksomhet. Varlerordningen administreres av eksternt selskap.

Meldingstjenesten «speakup@bring.com» er erstattet av den konsernfelles varslingsordningen som man kan finne her: [Varslingskanal - Posten Bring](#)

5 Henvendelser om åpenhetsloven

Interessenter som har spørsmål om hvordan Bring Home Delivery jobber for å sikre grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold kan sende e-post til **apenhetsloven@posten.no** med referanse til Bring Home Delivery Norge AS.

Henvendelse via post kan sendes til:

Posten Bring AS
Att: Konsernstab Innkjøp
Postboks 1500 Sentrum
0001 Oslo

6 Styrets erklæring

Styret i Bring Home Delivery Norge AS har behandlet redegjørelsen etter åpenhetsloven for regnskapsåret 2024. Redegjørelsen gir allmenheten innsikt i Bring Home Delivery Norge AS sine aktsomhetsvurderinger og hvilke tiltak som er iverksatt, i samsvar med § 5 i åpenhetsloven.

28/05/25

Dato

Signaturer

Hans-Øyvind Ryen
Styreleder

Mikael Albertsson
Daglig leder

Margrethe Aamodt
Styremedlem

Björn Hellqvist
Styremedlem

Dokumentet er signert digitalt av:

- Hallqvist, Björn (03.10.1970), 03.06.2025
- AAMODT, MARGRETHE (08.06.1980), 03.06.2025
- Albertsson, Mikael Jørgen (15.05.1974), 03.06.2025
- Ryen, Hans Øyvind (18.01.1975), 03.06.2025

Forseglet av



Posten Norge

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

