

Likestillingsredegjørelse 2025



Innledning

Posten Bring er et nordisk konsern med et stort mangfold av ansatte. Dette ser vi på som et konkurransefortrinn. Vi mener at mangfold og inkludering lønner seg, både for verdiskaping, innovasjonskraft og for et godt arbeidsmiljø. Et inkluderende og helsefremmende arbeidsmiljø er forankret i konsernstrategien, og gjennom en rekke tiltak og aktiviteter jobber vi for å fremme likestilling, mangfold og inkludering i virksomheten og samfunnet vi opererer i.

I tråd med Likestillings- og diskrimineringsloven § 26a presenterer vi i denne redegjørelsen tilstand for likestilling i virksomheten, og hva som gjøres for å oppfylle aktivitetsplikten etter loven. Rapporten omfatter Posten Bring AS og de tilhørende datterselskapene i Posten Bring-konsernet med over 50 ansatte i Norge. Likestillingsredegjørelsen utarbeides i samarbeid med ansattes representanter.

I **del 1** redegjøres det for faktisk tilstand for likestilling. I henhold til lovkravene inkluderer redegjørelsen en kartlegging av kjønnsfordelingen i virksomhetene totalt og fordelt på leder- og medarbeidernivå. Videre redegjøres det for midlertidig ansatte og deltidsansatte, inkludert andel ufrivillig deltid, samt uttak av foreldrepermisjon. Til slutt presenteres en lønnskartlegging på tvers av virksomhetene.

Del 2 tar for seg det faktiske arbeidet som er gjennomført for å oppfylle lovens aktivitetsplikt med beskrivelser av vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering.



Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

I denne delen av likestillingsredegjørelsen rapporterer vi tall for den norske delen av Posten Bring-konsernet, altså morselskapet Posten Bring AS og tilhørende datterselskaper med over 50 ansatte i Norge. Disse er Bring Cargo AS, Bring Cargo International Norge AS, Bring Courier and Express AS, Bring Home Delivery Norge AS, Bring Intermodal AS, Bring Linehaul Bildrift AS, Bring Warehousing AS, Posten Bring Bildrift AS og Posten Bring Varebil AS.

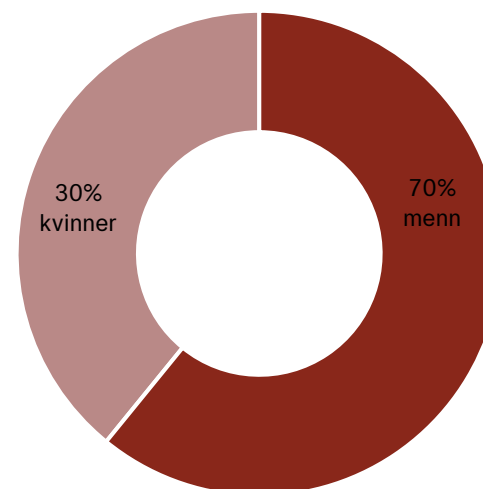
Tallene presentert her er hentet ut fra konsernets HR-systemer per 31. desember 2025.

1. Kjønnssfordeling

Kjønnssfordeling ledere og medarbeidere per virksomhet

	Kvinne	Mann
Bring Cargo AS	45 %	55 %
Bring Cargo International Norge AS	37 %	63 %
Bring Courier and Express AS	27 %	73 %
Bring Home Delivery Norge AS	15 %	85 %
Bring Intermodal AS	31 %	69 %
Bring Linehaul Bildrift AS	6 %	94 %
Bring Warehousing AS	20 %	80 %
Posten Bring AS	35 %	65 %
Posten Bring Bildrift AS	8 %	92 %
Posten Bring Varebil AS	10 %	90 %

Kjønnssfordeling totalt på tvers av virksomhetene



Kjønnsfordeling blant ledere per virksomhet

	Kvinne	Mann	Kvinneandel leder
Bring Cargo AS	1	9	10 %
Bring Cargo International Norge AS	2	6	25 %
Bring Courier and Express AS	3	8	27 %
Bring Home Delivery Norge AS	2	8	20 %
Bring Intermodal AS		8	0 %
Bring Linehaul Bildrift AS	2	7	22 %
Bring Warehousing AS	3	20	13 %
Posten Bring AS	164	323	34 %
Posten Bring Bildrift AS	9	38	19 %
Posten Bring Varebil AS	5	5	50 %
Totalt	191	432	31%

Definisjon: her er ledere definert som alle med personalansvar

Posten Bring-konsernet har et mål om å bedre kjønnsfordelingen blant medarbeidere og ledere. Den overordnede ambisjonen er 40/60 balanse blant ledere, og det er definert KPIer på øverste ledernivå (nivå 1-3). Vi har over mange år jobbet for bedre kjønnsbalanse, men slik det går frem i tabellen over har vi fremdeles en vei å gå.

I 2025 har vi for tredje gang deltatt i et eksternt lederutviklingsprogram med kvinnelige ledere fra konsernet. «FiftyFifty-programmet» er et lederutviklingskurs i regi av stiftelsen AFF, som har som mål å bidra til å oppnå FNs bærekraftsmål nr. 5 likestilling mellom kjønnene, ved å øke andelen kvinnelige ledere i næringslivet.

I programmet samarbeider deltakere fra ulike selskaper om å definere konkrete aktiviteter og tiltak som kan skape en mer inkluderende kultur og bedre kjønnsbalanse. Tiltakene som Posten Bring-deltakerne utvikler under programmet skal presenteres for ledelsen og videreutvikles av fagpersoner i konsernstab Mennesker og organisasjon.

Kjønnsfordeling blant medarbeidere per virksomhet

	Kvinne	Mann	Kvinneandel medarbeider
Bring Cargo AS	49	53	48 %
Bring Cargo International Norge AS	30	48	38 %
Bring Courier and Express AS	15	41	27 %
Bring Home Delivery Norge AS	16	96	14 %
Bring Intermodal AS	20	36	36 %
Bring Linehaul Bildrift AS	6	121	5 %
Bring Warehousing AS	41	152	21 %
Posten Bring AS	2399	4396	35 %
Posten Bring Bildrift AS	70	928	7 %
Posten Bring Varebil AS	31	334	8 %
Totalt	2677	6205	30%



I tabellen over fremkommer det at kjønnsfordelingen varierer, men at det er overvekt av menn i alle virksomhetene. Flere av selskapene opererer i bransjer med yrker som historisk har vært mannsdominerte, som for eksempel sjåfør og terminalmedarbeider.

Dette påvirker kjønnsfordelingen og gjør at det i enkelte virksomheter er lav kvinneandel. Vi ser heldigvis at dette er i endring og at det blant yngre medarbeidere i dag er bedre kjønnsbalanse også i tradisjonelt mannsdominerte yrker.

2. Midlertidige ansatte og deltidsansatte

	Midlertidige ansatte per virksomhet		Deltidsansatte per virksomhet	
	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann
Bring Cargo AS			2	1
Bring Cargo International Norge AS	2	2	3	1
Bring Courier and Express AS	1	4	2	6
Bring Home Delivery Norge AS		2	1	9
Bring Intermodal AS		2	1	2
Bring Linehaul Bildrift AS				2
Bring Warehousing AS		1	1	5
Posten Bring AS	135	405	668	865
Posten Bring Bildrift AS	10	53	7	53
Posten Bring Varebil AS	3	18	14	107
Totalt	151	487	699	1051

Ikke-garanterte timelønnede er ikke inkludert i tabellen

Ved utgangen av 2025 var det 638 midlertidige ansatte i den norske delen av Posten Bring-konsernet. Dette er en økning siden 2024. Antallet midlertidige øker i påvente av omstilling nyttet til ny postlov. Når det gjelder deltidsansatte ser vi at antallet har gått ned i samme periode. Det har over de tre siste årene vært en nedgang på antall deltidsansatte med over 200, noe vi er fornøyde med. Vi etterstreber til enhver tid å ha lavest mulig antall midlertidig og deltidsansatte. Det er imidlertid viktig å understreke at vår virksomhet er avhengig av en viss andel midlertidige og deltidsstillinger, og vi sysselsetter mange som av ulike årsaker ønsker å jobbe deltid.

3. Foreldrepermisjon

Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon per virksomhet		
	Kvinne	Mann
Bring Cargo AS		13
Bring Cargo International Norge AS	17	13
Bring Courier and Express AS		15
Bring Home Delivery Norge AS		11
Bring Intermodal AS		12
Bring Linehaul Bildrift AS	21	9
Bring Warehousing AS	26	8
Posten Bring AS	17	10
Posten Bring Bildrift AS	14	9

Tabellen viser tall isolert for kalenderåret 2025. Tabellen viser ikke totalt permisjonsuttak for foreldre som har tatt ut permisjon over flere kalenderår. Vi har ikke egne tall for Posten Bring Varebil AS for denne perioden.



Blant ansatte i våre virksomheter som tok foreldrepermisjon i 2025, tok kvinner ut flere uker i snitt enn menn. Vi ser at denne skjevfordelingen av uttak på permisjon er typisk for hvordan foreldre fordeler permisjonen mellom seg i samfunnet ellers. Våre ledere skal fremme en kultur der medarbeidere opplever støtte i å ta den tiden de ønsker og trenger sammen med sine barn, uavhengig om de er mor eller far.

4. Lønnskartlegging

Lønnskartlegging per virksomhet: kvinners lønn som andel av menns

	Årslønn	Opptjent fastlønn	Opptjent fast og variabel lønn
Bring Cargo AS	92 %	97 %	99 %
Bring Cargo International AS	90 %	86 %	87 %
Bring Courier & Express AS	97 %	91 %	93 %
Bring Home Delivery AS	103 %	99 %	96 %
Bring Intermodal AS	99 %	103 %	92 %
Bring Linehaul Bildrift AS	121 %	115 %	109 %
Bring Warehousing AS	91 %	87 %	87 %
Posten Bring AS	103 %	103 %	100 %
Posten Bring Bildrift AS	105 %	103 %	99 %

Definisjoner: Årslønn er årlig grunnlønn ansatte har i stillingen pr 31.desember. Opptjent fastlønn er grunnlønn og faste avtalte tillegg ansatte har opptjent i løpet av året 2025. Opptjent fast og variabel lønn er all lønn ansatte har opptjent i løpet av året 2025.

Tabellen over viser kvinners lønn som andel av menns lønn. I noen av selskapene ser vi at kvinner og menn har tilnærmet lik lønn, mens i andre ser vi større forskjeller. Her er det viktig å merke seg at dette er totalt per selskap med et gjennomsnitt av medarbeider og leder samlet. Som illustrert i tabellen i punkt 1. Kjønnfordeling, er det en overvekt av menn på ledernivå. Dette kan være med på å forklare lønnsforskjellene mellom kvinner og menn.

Lønnskartlegging fordelt på jobbfamilie i Posten Bring AS: kvinners lønn som andel av menns

	Årslønn	Opptjent fastlønn	Opptjent fast og variabel lønn
Distribusjon	100 %	100 %	99 %
Førstelinjeleder	100 %	97 %	96 %
Kundebehandling	98 %	95 %	95 %
Toppleder 2-3 (unntatt konsernsjef)	96 %	90 %	89 %
Mellomledere	97 %	94 %	93 %
Salg	88 %	91 %	92 %
Spedisjon og befraktning	98 %	99 %	96 %
Stab og støtte	99 %	98 %	98 %
Teknisk	98 %	97 %	91 %
Terminal på lager	100 %	99 %	95 %
Transport	98 %	102 %	100 %

Definisjoner: Årslønn er årlig grunnlønn ansatte har i stillingen pr 31.desember. Opptjent fastlønn er grunnlønn og faste avtalte tillegg ansatte har opptjent i løpet av året 2025. Opptjent fast og variabel lønn er all lønn ansatte har opptjent i løpet av året 2025.

Posten Bring-konsernet har lang tradisjon for lik lønn for likt arbeid. 97% av konsernets ansatte omfattes av tariffavtalene, og vi et har godt partssamarbeid og et kjønnsnøytralt lønssystem.

Dette sagt, ser vi at kvinner i de fleste jobbfamiliene i Posten Bring AS har noe lavere lønn i snitt enn menn. I de siste årene har lønnskartleggingene vist at den største lønnsforskjellen finnes innen Salg. Dette kan forklares med at det i kategorien Salg inngår tre forskjellige grupper med ulikt lønnsnivå. Selv om lønnsforskjellen innenfor hver gruppe er liten eller ikke-eksisterende, er kvinneandelen høy i gruppen med lavest lønn, og lavere i de gruppene med høyere lønn. Dermed er kvinners gjennomsnittslønn i kategorien Salg totalt sett betydelig lavere enn menns.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering



Vi følger Likestillings- og diskrimineringsloven §26 som omhandler arbeidsgivers aktivitetsplikt. Vi skal jobbe for å hindre diskriminering på bakgrunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse grunnlagene.

Under trekker vi frem eksempler på vårt pågående arbeid innen mangfold og inkludering. Beskrivelsene knyttes til personalområdene som er beskrevet i loven: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv. Det beskrives også hva som gjøres for å hindre seksuell trakassering.

Den første delen omhandler arbeidet som utføres i morselskapet, Posten Bring AS. Deretter presenteres en skjematisk redegjørelse for de av våre datterselskaper som omfattes av aktivitets- og redegjørelsesplikten. Risikovurderinger og flertallet av målene, planene og rutinene som utvikles gjelder hele konsernet. Dette betyr at rapporteringen for hvert

datterselskap vil være relativt like. I redegjørelsen for datterselskapene vises det derfor ofte til det som gjennomføres konsernovergripende, med visse unntak for selskapsspesifikke initiativ og mål.

1. Rekruttering

Hva er risikoen:

Posten Bring er et stort nordisk konsern hvor mange, men ikke alle, ledere har erfaring og kunnskap om hvordan de skal gjennomføre en profesjonell og likeverdig rekrutteringsprosess. Det fins dermed en risiko for at det kan forekomme diskriminering i enkelte rekrutteringsprosesser, på grunn av for lite kompetanse om for eksempel ubevisste holdninger, eller manglende tiltak for å standardisere seleksjonsprosessen.

Hva gjøres:

Vi har interne retningslinjer for hvordan våre ledere og rekrutteringsrådgivere skal jobbe for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Vi har også spesifisert at det ved rekruttering til lederstillinger skal etterstrebes at begge kjønn er representert blant finalekandidatene. I de prosessene hvor det er vanskelig å oppnå kjønnsbalanse, skal dette begrunnes. I tillegg holder vi løpende opplæring av ledere og HR på tvers av organisasjonen. Dette skal ytterligere profesjonalisere våre rekrutteringsprosesser og sørge for kompetansebasert rekrutteringsmetodikk og bevisstgjøring av ubevisste holdninger.

Ved rekruttering er målet å tiltrekke kandidater som speiler samfunnets mangfold vedrørende for eksempel kjønn, etnisitet, legning, religion, alder eller funksjonsevne. Stillingsutlysninger skal oppfordre kandidater med ulike bakgrunner å søke, gjennom å bruke denne formuleringen i samtlige stillingsannonser: «Hos oss kan du være deg selv – og bli verdsatt for det. Vi ser på ulikhet som en styrke, hvor alle får mulighet til å bidra med sin unike kompetanse. Derfor oppfordrer vi kandidater med ulike bakgrunner og erfaringer til å søke.»

I 2025 har vi også anskaffet et nytt testverktøy. Et godt testverktøy er viktig for å sikre en mer rettferdig og likestilt rekruttering ved å redusere ubevisste bias og vurdere alle kandidater etter de samme, objektive kriteriene. I løpet av 2025 har over 20 HR Business Partnere og andre HR-medarbeidere fått opplæring og sertifisering i dette testverktøyet.

Mål og ansvar:

Målet vårt er å være en attraktiv arbeidsgiver for alle kandidater og at vi gjennom rekrutteringer bidrar til økt mangfold i alle deler av organisasjonen. HR-ressurser har sammen med rekrutterende ledere ansvar for å overholde konsernets retningslinjer i rekrutteringsprosesser.

2. Lønns- og arbeidsvilkår

Hva er risikoen:

I henhold til aktivitets- og redegjørelsesplikten gjør Posten Bring en kartlegging av ufrivillig deltid annen hvert år. Resultatene fra sist måling (2024) viser at 14% av deltidsansatte i den norske delen av konsernet jobber ufrivillig deltid. Kartleggingen viser også at den vanligste årsaken til at en ansatt jobber deltid, er redusert arbeidsevne som et resultat av dårlig helse. Risikoen ved ufrivillig deltidsarbeid er først og fremst ulemper for den enkelte ansatte, som økonomiske konsekvenser og mindre forutsigbarhet.

Hva gjøres:

Vi ivaretar deltidsansattes fortrinnsrett og alle våre ledige stillinger skal lyskes ut på intranett. Vi jobber også med helsefremmende tiltak, lederopplæring og tilpasninger i hverdagen ut fra hver enkelt medarbeiders unike behov.

Mål og ansvar:

Målet er å redusere andelen personer som jobber ufrivillig deltid. Hver leder har ansvar for oppfølging av de ansatte som jobber deltid. Ansvar for å følge opp utviklingen i konsernet ligger i konsernstab Mennesker og organisasjon.

3. Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Hva er risikoen:

For å lykkes med mangfold og inkludering, trenger vi ledere som bidrar til å skape en inkluderende kultur. Ledere påvirker systemer og beslutningsprosesser. Fra rekruttering til utvikling, har ledere direkte innflytelse på strukturene som enten fremmer eller hindrer inkludering. Det er en risiko at vi går glipp av verdifulle perspektiver hvis ledere ikke er bevisst sin rolle i å skape et inkluderende arbeidsmiljø.

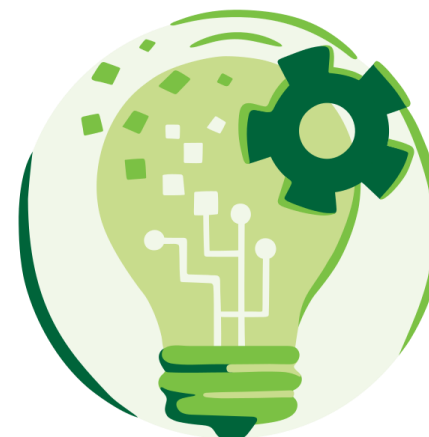
Hva gjøres:

Høsten 2025 lanserte vi ledelsesutviklingsprogrammet PRISME, et strategisk initiativ for ledere på nivå 3 og 4 med særlig fokus på kompetanser som legger grunnlaget for inkluderende ledelse. 18 deltakere fra ulike deler av konsernet ble valgt ut til første kull. Gjennom programmet får deltakere økt innsikt i potensialet som ligger i mangfold og hvordan de kan skape verdi av forskjellighet i praksis.

Deltakerne i programmet får tilgang til sentrale verktøy for å bruke mangfoldet blant medarbeidere som en ressurs, samt for å etablere en inkluderende kultur hvor ansatte opplever tilhørighet, trygghet og like muligheter for utvikling. Programmet gir deltakerne konkret kunnskap og metoder for å bygge psykologisk trygghet, fremme likestilling, sikre at alle stemmer blir hørt, og dermed skape økt verdi av konsernets mangfold.

Mål og ansvar:

Programmet har som mål å bidra til en mer inkluderende kultur og skape verdi av mangfold i organisasjonen. Det er konsernstaben Mennesker og organisasjon som har ansvar for å koordinere og drive programmet. Programmet videreføres med nytt kull i 2026.



4. Tilrettelegging

Hva er risikoen:

Manglende tilrettelegging øker risikoen for at medarbeidere med ulike behov ikke kan stå i jobb hos oss. Da økes risiko for at sykefravær blir langvarig, og at gradering benyttes i mindre omfang. Belastninger som kunne vært løst med tidlig tilrettelegging, kan dermed utvikle seg til mer komplekse plager: fysiske smerter kan forverres, den psykiske belastningen øke, og opplevelsen av mestring svekkes. Dette innebærer også en tydelig økonomisk risiko gjennom høyere fraværskostnader, økt behov for vikarer og overtid, og lavere produktivitet. I tillegg kan manglende tilrettelegging belaste arbeidsmiljøet, svekke tilliten til ledelsen og på sikt påvirke virksomhetens omdømme og arbeidsgiverattraktivitet.

Hva gjøres:

I løpet av tiden en medarbeider er ansatt i Posten Bring, vil noen ha behov for tilrettelegging på kortere eller lengre sikt. I slike situasjoner er det vår plikt å tilrettelegge slik at våre medarbeidere kan fungere i jobb. Våre ledere tilrettelegger arbeidsoppgaver og arbeidstid i dialog med den ansatte, med støtte fra HR, og følger "Posten Bring-modellen" for sykefraværsoppfølging. Dette sikrer en strukturert og jevnlig vurdering av tilretteleggingsbehov gjennom hele oppfølgingsløpet.

Videre har vi en årlig obligatorisk HMS-lederopplæring, og i opplæringen i 2025 har ledere fått økt bevissthet og reflektert over hvordan de kan identifisere behov tidlig og gjennomføre hensiktsmessig tilrettelegging. Vi har også en ledermodul i sykefraværsoppfølging som gir lederne konkret kunnskap om hvordan tilrettelegge gjennom justering av arbeidstid, arbeidsoppgaver og bruk av egnede hjelpemidler. I 2025 ble det gjennomført 14 slike kurs. Vi kjører faste kurs med dette temaet, og enheter kan bestille kurset til sin lokasjon.

Mål og ansvar:

Målet er at flest mulig medarbeidere skal kunne stå i jobb, helt eller delvis, gjennom tidlig tilrettelegging. Ledere har ansvar for tett oppfølging i det daglige, dialog med den ansatte og gjennomføring av konkrete tilretteleggingstiltak. HR/HMS har ansvar for å støtte lederne med prosess, metode og kompetanse, bidra i krevende saker og sikre at oppfølgingen er strukturert og i tråd med Posten Bring-modellen.



5. Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Hva er risikoen:

Posten Bring ønsker å være en attraktiv arbeidsgiver som muliggjør en god balanse mellom arbeid og familieliv for våre ansatte. Selskapet har ulike arbeidstider knyttet til drift og arbeidsoppgaver. Det er en risiko for at ubekvem arbeidstid kan skape utfordringer for familielivet og for at ansatte slutter dersom de ikke opplever at arbeidsgiver tilbyr fleksibilitet.

Hva gjøres:

For administrativt personale tilbys vanligvis en fleksibel arbeidsdag, som også inkluderer muligheten til å jobbe hjemmefra dersom arbeidet tillater det. Den typen fleksibilitet finnes ikke i like stor grad for våre ansatte som jobber i drift. For å løse det på best mulig måte, må hver leder ha en tett dialog med de ansatte for å forstå den enkeltes situasjon. Blant annet tilpasses skiftordninger i tilfeller der det er behov og mulighet.

Mål og ansvar:

Målet er at alle ansatte skal føle at de har mulighet til å kombinere arbeidslivet med familielivet. Hver leder har ansvar for dialog og oppfølging. HR har ansvar for å informere og veilede ledere.

6. Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Hva er risikoen:

Konsernet har en uttalt nulltoleranse for seksuell trakassering. Selv om vi har jobbet med forebygging over flere år, er det krevende å forhindre at det oppstår tilfeller av opplevd trakassering. I organisasjonsundersøkelsen 2025 oppga 1 % av de ansatte at de hadde opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet det siste året. Dette var mest utbredt blant de yngste arbeidstakerne, og forekomsten var dobbelt så høy hos kvinner sammenlignet med menn. Det er en risiko for at ikke alle ansatte kjenner til retningslinjer eller vet hvor de skal henvende seg dersom de opplever seksuell trakassering på arbeidsplassen.

Hva gjøres:

Vi har jobbet med kompetanseheving rundt dette tema flere år og har gjennomført workshops i dilemmatrening på tvers av konsernet. I 2024 oppdaterte vi vår konsernfelles rutine for mobbing og trakassering der vi har inkludert definisjoner for ulike typer seksuell trakassering. Konsernet har en varslingsordning som kan benyttes av både egne ansatte og eksterne. Denne driftes av tredjepart. Rutinen

sier at saker som omhandler mobbing og trakassering skal gå via varslingsordningen. Alle ansatte skal gjennomføre obligatorisk kurs om varslingsordningen, og informasjon om ordningen er lett tilgjengelig på konsernets intranett og på postenbring.no.

Mål og ansvar:

Posten Bring har som mål at ingen ansatte skal oppleve trakassering. Det er HMS-avdelingen i konsernstab Mennesker og organisasjon som har ansvar for å drive dette arbeidet og det gjennomføres i samarbeid med HR i divisjonene. Alle ledere har et ansvar for å fremme et trygt arbeidsmiljø for sine medarbeidere. Videre har alle ansatte plikt til å varsle om egen opplevd eller observert trakassering.

7. Kjønn- og seksualitetsmangfold

I tillegg til tiltakene beskrevet innenfor de ulike personalområdene over, vil vi trekke frem tema som er relevant for likestillingsredegjørelsen. Posten Bring-konsernet har prioritert kjønn- og seksualitetsmangfold som en del av vårt arbeid med mangfold og inkludering. Konsernet inngikk partnerskap med Oslo Pride i anledning 50 år siden avkriminaliseringen av homofili i Norge i 2022. I 2025 var vi partner for fjerde år på rad. I juni 2025 deltok ansatte og ledere i pride-paraden i Oslo med over 200 deltakere.

Konsernet har etablert et ansattnettverk, «Regnbuenettverket», som er en møteplass for skeive og allierte og er åpent for alle. Nettverket arrangerer sosiale og faglige samlinger gjennom året og bidrar til planlegging og gjennomføring av Posten Brings deltakelse under Oslo Pride.

Som partner med Oslo Pride har vi forpliktet oss til å jobbe med kompetanseheving på kjønn- og seksualitetsmangfold på arbeidsplassen. Dette mener vi er viktig for å skape en inkluderende kultur der det er trygt å være åpen på arbeidsplassen, som igjen er et forebyggende tiltak mot diskriminering og trakassering. Kompetanseheving gjør vi gjennom kurs for ansatte i Rosa kompetanse, som handler om hvordan man på arbeidsplassen kan opptre trygt og inkluderende med tanke på seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

I tillegg holder vi en fast digital konsernfelles pop-up pitch i pridemåned juni, og for å nå bredt ut på kompetanseheving innen kjønn- og seksualitetsmangfold har vi utviklet et digitalt kurs om LHBT+ og inkludering, som er tilgjengelig for alle ansatte gjennom ansattappen.





I 2025 designet vi nøkkelbånd med regnbuefarger og Posten Bring logo, tilgjengelig for ansatte å bestille. Til nå er det flere hundre ansatte som har vagt å ta i bruk disse. Videre pynter vi kjøretøy, containere, pakkebokser og postkasser med regnbuefarger over hele landet i pride-måneden juni for å være synlig om våre verdier og hva vi som arbeidsgiver og selskap står for.

Beskrivelser datterselskaper

Under beskrives arbeid for likestilling og mot diskriminering i datterselskapene som omfattes av aktivitets- og redegjørelsesplikten: Bring Cargo AS, Bring Cargo International Norge AS, Bring Courier & Express, Bring Home Delivery Norge AS, Bring Intermodal, Bring Linehaul Bildrift AS, Bring Warehousing AS og Posten Bring Bildrift AS.

Risikovurderinger og flertallet av målene, planene og rutinene som utvikles gjelder hele konsernet. Dette betyr at rapporteringen for hvert datterselskap vil være relativt like. I redegjørelsen for datterselskapene vises det derfor ofte til det som gjennomføres konsernovergripende, med visse unntak for selskapsspesifikke initiativ og mål.

Personalområder	Virksomhet	Hva er risikoen	Hva gjøres	Mål og ansvar
Rekruttering	Bring Cargo AS og Bring Cargo International Norge AS	Det er ikke gjort egen risikovurdering for selskapet. Konsernets risikovurdering gjelder også hos oss.	Bring Cargo arbeider systematisk for å fremme likestilling i rekrutteringsprosesser. Rekrutteringsprosessene er strukturert for å sikre like muligheter, blant annet gjennom bevisst og inkluderende språkbruk i stillingsannonser, samt bruk av objektive og kompetansebaserte vurderingskriterier. Det etterstrebes at begge kjønn er representert i andregangsintervju.	Selskapet har som mål å bli en attraktiv og tilgjengelig arbeidsgiver som representerer funksjonsmangfold og bedre gjenspeiler samfunnets mangfold.

	Bring Courier & Express Norge AS	Det er lite funksjonsmangfold blant dem som søker stillinger. Det kan tyde på at vi ikke fremstår som en attraktiv arbeidsgiver for kandidater med ulike funksjonsnedsettelse. I henhold til driftsvirksomhet, er det krav om skandinavisk språk. Det kan være en begrensende faktor som gir risiko for tapt kompetanse	Risikovurdering er gjort på konsernnivå og vi følger de konsernfelles tiltakene som har blitt iverksatt. Vi har som praksis at alle stillinger også lyses ut internt, for å oppfordre egne arbeidstakere til å søke nye utfordringer	Målet vårt er å ha en arbeidsplass som gjenspeiler samfunnet ved mangfold, med rett kompetanse på rett plass. Utøvende ansvar ligger hos ledelse og HR. Konsern ved Mennesker og organisasjon har ansvar for konsernfelles tiltak
	Bring Home Delivery Norge AS	Det er ikke gjort egen risikovurdering for selskapet. Konsernets risiko-vurdering gjelder også hos oss.	Konsernet har utviklet rekrutterings-prosesser som skal sørge for at ansettelser baseres på kompetanse og potensiale, og som i størst mulig grad skal bidra til objektivitet og hindre bias i beslutninger. Disse prosessene følges også hos oss. Felles karrieresider for konsernet som tilfredsstiller dagens lovkrav til universell utforming.	Å bli en attraktiv og tilgjengelig arbeidsgiver som representerer bedre gjenspeiler samfunnets mangfold. Ansvar: enkelte leder i enhetene. HR bistår i alle rekrutteringsprosesser.
	Bring Intermodal AS	Risikovurderingen for konsernet er også gjeldene for Bring Intermodal.	Konsernets nye metodikk for rekruttering er også gjeldene og i bruk for Bring Intermodal.	Å bli en attraktiv arbeidsgiver som representerer funksjonsmangfold og gjenspeiler samfunnets mangfold.

	Bring Linehaul Bildrift AS	Det er ikke gjennomført en egen risikovurdering for selskapet. Konsernets risikovurdering er også gjeldende for oss.	Konsernet har utviklet rekrutteringsprosesser som sikrer at ansettelser baseres på kompetanse og potensial, med mål om å fremme objektivitet og redusere bias i beslutningsprosessen. Vi følger disse prosessene. I tillegg har konsernet felles karrieresider som oppfyller gjeldende lovkrav for universell utforming.	Målet er å bli en attraktiv og tilgjengelig arbeidsgiver som i større grad reflekterer samfunnets mangfold. Ansvar: Ligger hos de enkelte lederne i enhetene.
	Bring Warehousing AS	Det er ikke gjort egen risikovurdering for Bring Warehousing AS. Konsernets risikovurdering gjelder også hos oss	Konsernet har en rekrutteringsmetodikk som skal sikre ansettelser basert på kompetanse og potensiale. Dette praktiserer vi også. Våre felles karriereside oppfyller lovkravene til universell utforming.	Å være en inkluderende arbeidsgiver som representerer funksjonsmangfold og gjenspeiler samfunnets mangfold. Ansvar: ledere i de ulike enhetene.
	Posten Bring Bildrift AS	Det er ikke gjort egen risikovurdering for selskapet. Konsernets risiko-vurdering gjelder også hos oss.	Konsernet har utviklet rekrutteringsprosesser som skal sørge for at ansettelser baseres på kompetanse og potensiale, og som i størst mulig grad skal bidra til objektivitet og hindre bias i beslutninger. Disse prosessene følges også hos oss.	Å bli en attraktiv og tilgjengelig arbeidsgiver som representerer bedre gjenspeiler samfunnets mangfold. Ansvar: enkelte leder i enhetene.

			Felles karrieresider for konsernet som tilfredsstiller dagens lovkrav til universell utforming.	
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Bring Cargo AS og Bring Cargo International Norge AS	Selskapet følger også her konsernets risikovurdering. Risiko for at ansatte ikke får brukt sin formelle og uformelle kompetanse og at selskapet ikke får brukt den kompetansen som finnes blant medarbeiderne.	Kompetanse er tema i både org.undersøkelsen og i individuelle medarbeidersamtaler. Ansatte har tilgang til konsernets kompetanse-hevende tiltak. Konsernets stipendordning gjelder nå også for ansatte i datterselskapene. Konsernet har innført konsernansiennitet fra 01.01.2024. Det er felles karrieresider der ledige stillinger i konsernet lyses ut.	Sikre utviklingsmuligheter for alle ansatte i selskapet uavhengig av kjønn, etnisitet og bakgrunn. Gjøre det mulig for ansatte å søke seg til andre enheter / selskaper i konsernet uten å miste ansiennitet. Gi ansatte mulighet til å søke økonomisk støtte til videreutdanning. Gi alle ansatte tilgjengelig informasjon om ledige stillinger i konsernet.
	Bring Courier & Express Norge AS	Selskapet har flere typer ansattforhold (heltid, deltid) som kan innebære en risiko. Det er mange ulike minoritetsbakgrunner blant ansatte.	Medarbeidersamtaler gjennomføres en til to ganger i året for alle ansatte. Formålet med samtalen er oppfølging og videreutvikling av medarbeidere. Ansatte har tilgang til konsernets kompetanse-hevende tiltak. Konsernets stipendordning gjelder nå også for ansatte i datterselskapene. Iht tariffavtale skal arbeidstakere som midlertidig	Målet vårt er å bidra til interne forfremmelser og utviklingsmuligheter. Da vil selskapet beholde kompetanse og arbeidstaker, samtidig som at ansatte opplever at de er sett og alltid er i utvikling. Ansvar ligger hos nærmeste leder for dialog med arbeidstaker. Øvrig ledelse og HR vil ha ansvar for å kartlegge og vise til muligheter til forfremmelse og

			går ned i redusert stilling ikke tape mulighet til avansement, karrieremuligheter eller kompetansegivende oppgaver og muligheter. Vi arbeider for målrettet kompetanseutvikling iht kompetansekrav ved strategisk planverk. Iht tariffavtale skal alle arbeidstakere behandles likt uavhengig av bakgrunn. Arbeidsoppgavene i bedriften skal også organiseres, fordeles og tilrettelegges slik at det så langt som mulig legges til rette for heltidsstillinger	utviklingsmuligheter internt i selskap og konsern.
	Bring Home Delivery Norge AS	Det er ikke gjort egen risikovurdering for selskapet. Konsernets risikovurdering gjelder også hos oss.	Kompetanse er tema i Organisasjonsundersøkelsen og i individuelle medarbeidersamtaler. Alle ansatte har tilgang til konsernets kompetansehevende tiltak blant annet gjennom e-læring og interne kurs.	Sikrer utviklingsmuligheter for alle ansatte i selskapet uavhengig av bakgrunn. Ansvar: enkelte leder i enhetene. Daglig leder godkjenner forfremmelser. HR er inkludert for evaluering av lønn og det administrative rundt forfremmelsen.
	Bring Intermodal AS	Konsernets risikovurdering er førende også for Bring Intermodal. Ufullstendig utnyttelse av potensiale kan	Org.undersøkelse og samtaler har kompetanse og utvikling på agendaen. Medarbeidere har også tilgang til kurs og	Å gi alle medarbeidere samme muligheter.

		utgjøre en risiko for virksomheten.	utviklingsprogram gjennom konsernet. Ansatte har tilgang til konsernets kompetansehevende tiltak. Konsernets stipendordning gjelder nå også for ansatte i datterselskapene.	
	Bring Linehaul Bil drift AS	Det er ikke gjennomført en egen risikovurdering for selskapet. Konsernets risikovurdering er også gjeldende for oss.	Kompetanse er et tema både i organisasjonsundersøkelsen og i individuelle medarbeidersamtaler. Alle ansatte har tilgang til konsernets kompetanseutviklende tiltak, inkludert e-læring og interne kurs.	Sikrer like utviklingsmuligheter for alle ansatte, uavhengig av kjønn, etnisitet eller bakgrunn. Ansvar: Ledere i de enkelte enhetene.
	Bring Warehousing AS	Det er ikke gjort egen risikovurdering for Bring Warehousing AS. Konsernets risikovurdering gjelder også hos oss	Kompetanse er tema i medarbeiderundersøkelsen (MTI) og i individuelle medarbeider-samtaler. Alle ansatte kan benytte konsernets kompetansehevende tiltak som e-læring, interne kurs og sekvenser.	Gir utviklingsmuligheter for alle ansatte i selskapet, uavhengig av kjønn, etnisitet og bakgrunn. Ansvar: enkelte leder i enhetene.
	Posten Bring Bil drift AS	Det er ikke gjort egen risikovurdering for Selskapet. Konsernets risiko-vurdering gjelder også hos oss.	Kompetanse er tema i Organisasjonsundersøkelsen og i individuelle medarbeidersamtaler. Alle ansatte har tilgang til konsernets kompetanse-	Sikrer utviklingsmulig-heter for alle ansatte i selskapet uavhengig av kjønn, etnisitet og bakgrunn

			hevende tiltak blant annet gjennom e-læring og interne kurs.	Ansvar: enkelte leder i enhetene.
Lønns- og arbeidsvilkår	Bring Cargo AS og Bring Cargo International Norge AS	Ikke gjort egen risikovurdering – følger konsernet.	Lønns- og arbeidsvilkår er i henhold til norsk lov. Arbeidstakernes tillitsvalgte involveres i saker som angår ansattes lønns- og arbeidsvilkår. Selskapet har fra 1.10.2024 harmonisert satsene for pensjonssparing slik at de er lik satsene til morselskapet.	Sikre at de ansatte lønnes etter kompetanse, innsats og innstilling til arbeidet uavhengig av kjønn, etnisitet og bakgrunn. Øke mobiliteten ved at ansatte kan søke utfordringer i alle deler av konsernet uten at det får konsekvens for pensjonssparing.
	Bring Courier & Express Norge AS	Selskapet har flere typer ansattforhold (heltid, deltid) som kan innebære en risiko.	Selskapet har utarbeidet stillingsstruktur med lønnsfastsettelse som vil bidra til likestilling i lønnsvilkår uavhengig av arbeidsforhold. Iht. tariffavtale skal alle arbeidstakere behandles likt uavhengig av bakgrunn.	Målet vårt er definert gjennom egen tariffavtale, som viser til likestilte lønns og arbeidsvilkår. Ansvaret ligger hos ledelse og HR.
	Bring Home Delivery Norge AS	Følger konsernet. Ikke gjort noen inngående selskapsspesifikk risikovurdering.	Lønns- og arbeidsvilkår er i henhold til norsk lov og tariff. Arbeidstakernes tillitsvalgte involveres i drøftinger og saker som angår ansattes lønns- og arbeidsvilkår.	Sikre at alle ansatte lønnes etter kompetanse, innsats og innstilling til arbeidet uavhengig av kjønn, etnisitet og bakgrunn. Transparente vilkår og betingelser.

			Arbeidsvilkår / arbeidsmiljø i konkrete tilfeller gjennom året og lønn ved årlig lønnsjustering	Ansvar: Daglig leder. Det er daglig leder som leder lønnsforhandlingene hvert år, og HR leder bistår i analyse og utførelse.
	Bring Intermodal AS	Følger konsernet. Ikke gjort noen inngående selskapsspesifikk risikovurdering	Ansatte lønnes og har arbeidsvilkår iht til lovgivning og tariff. Tillitsvalgte og ansattrepresentanter involveres i saker som angår ansattes lønns- og arbeidsvilkår ved årlige forhandlingstidspunkt.	Medarbeidere får lønn/ytelser basert på kompetanse, egnethet, innsats og engasjement til arbeidet uavhengig av kjønn, etnisitet og bakgrunn.
	Bring Linehaul Bil drift AS	Følger konsernet. Ikke gjort noen inngående selskapsspesifikk risikovurdering	Lønns- og arbeidsvilkår er i samsvar med norsk lov og tariffavtaler. Tillitsvalgte involveres i diskusjoner og saker som berører ansattes lønns- og arbeidsvilkår. Arbeidsvilkår og arbeidsmiljø vurderes løpende gjennom året, samt ved årlige lønnsjusteringer.	Sikre at alle ansatte lønnes basert på kompetanse, innsats og holdning til arbeidet, uavhengig av kjønn, etnisitet eller bakgrunn. Tilby transparente vilkår og betingelser. Ansvar: Ledelsen.
	Bring Warehousing AS	Det er ikke gjort egen risikovurdering for Bring Warehousing AS. Konsernets risikovurdering gjelder også hos oss	Lønns- og arbeidsvilkår følger norsk lov. De ansattes tillitsvalgte blir inkludert i drøftinger og saker som berører de ansattes lønns- og arbeidsvilkår.	Sikre at alle ansatte lønnes etter kompetanse, innsats og innstilling til arbeidet uavhengig av kjønn, etnisitet og bakgrunn Transparente vilkår og betingelser.

			Arbeidsvilkår / arbeidsmiljø i konkrete tilfeller gjennom året og lønn ved årlig lønnsjustering Lønnpolicy med ansiennitetsstige innført.	Ansvar: Ledelse
	Posten Bring Bil drift AS	Følger konsernet. Ikke gjort noen inngående selskapsspesifikk risikovurdering	Lønns- og arbeidsvilkår er i henhold til norsk lov og tariff. Arbeidstakernes tillitsvalgte involveres i drøftinger og saker som angår ansattes lønns- og arbeidsvilkår. Arbeidsvilkår / arbeidsmiljø i konkrete tilfeller gjennom året og lønn ved årlig lønnsjustering	Sikre at alle ansatte lønnes etter kompetanse, innsats og innstilling til arbeidet uavhengig av kjønn, etnisitet og bakgrunn Transparente vilkår og betingelser. Ansvar: Ledelse
Tilrettelegging	Bring Cargo AS og Bring Cargo International Norge AS	Selskapet har god oversikt over hvilke arbeidstakere som eventuelt har behov for tilrettelegging. Våre ansatte er i kontormiljøer.	Ved behov tilbys ansatte den tilrettelegging de trenger.	Bidrar til at ansatte kan stå i jobb om de har behov for tilrettelegging. Ansvar ligger hos den enkelte leder, som kan få bistand fra HR.
	Bring Courier & Express Norge AS	Det er utarbeidet en helhetlig oversikt på hvilke muligheter for tilrettelegging selskapet har.	Digital plattform for møtevirksomhet blir benyttet for å redusere reisevirksomhet. Ved behov er det mulighet for bruk av hjemmekontor. Vi samarbeider godt med BHT og NAV.	Målet vårt er å være en inkluderende arbeidsplass. Ansvar er hos nærmeste leder for dialog og kartlegging ved behov. HR vil ha ansvar for å innhente nødvendig fagkompetanse hvis behov.

	Bring Home Delivery Norge AS	Risiko for at ansatte som kan stå i jobb ved tilrettelegging ikke får nødvendig oppfølging.	Ved behov og mulighet tilbys ansatte tilrettelegging der dette gjør at den ansatte på tross av fysiske og psykiske nedsettelse kan opprettholde sine forpliktelser i henhold til arbeidsavtale og fortsette å stå i arbeid. For driftsmedarbeidere vil andre tilretteleggingstiltak kunne være aktuelle. NAV lokalt bistår i gjennomføringen etter behov.	Bidrar til at ansatte kan stå i jobb slik at de ikke faller utenfor arbeidslivet Ansvar: enkelte leder i enhetene. HR leder bistår med kartlegging og oppfølging.
	Bring Intermodal AS	De fleste ansatte jobber administrativt i kontorstillinger. Noen få er yrkessjåfører og mer utsatt for slitasjeskader. BI har god kontroll på behov den enkelte ansatte har	Det gjøres jevnlig kartlegginger for å identifisere behov for tilrettelegging av arbeidet, gjerne i samarbeid med BHT.	HR/leder og medarbeider diskuterer enkelt saker og på et overordnet nivå beste måte å forebygge skader samt tilrettelegge for å kunne stå videre i arbeid.
	Bring Linehaul Bildrift AS	Risiko for at ansatte som kan stå i jobb ved tilrettelegging ikke får nødvendig oppfølging.	Når det er nødvendig og mulig, tilbys ansatte tilrettelegging som gjør at de, til tross for fysiske eller psykiske utfordringer, kan oppfylle sine forpliktelser i henhold til arbeidsavtalen og forbli i jobb. For driftsmedarbeidere kan alternative tilretteleggingstiltak vurderes.	Legger til rette for at ansatte kan forbli i jobb og unngå å falle utenfor arbeidslivet. Ansvar: Ledere i de enkelte enhetene.

			NAV lokalt og BHT bistår med gjennomføringen etter behov.	
	Bring Warehousing AS	Risiko for at ansatte som kan stå i jobb ved tilrettelegging ikke får nødvendig oppfølging.	Ved behov tilbys ansatte tilrettelegging for å opprettholde arbeidsevne til tross for fysiske eller psykiske utfordringer. For driftsmedarbeidere kan tiltak inkludere justering av arbeidstider, tilpasning av arbeidsoppgaver eller bruk av ergonomiske hjelpemidler. Arbeidsgiveren vurderer sammen med den ansatte og eventuelle fagpersoner de mest hensiktsmessige tiltakene. NAV eller vår bedriftshelsetjeneste lokalt bistår i gjennomføringen dersom det er et behov for bistand. Selskapet har oversikt over ansatte som trenger tilrettelegging for å utføre sitt arbeid i henhold til kontrakten.	Bidrar til at ansatte kan stå i jobb på tross av behov for tilrettelegging slik at de ikke faller utenfor arbeid. Ansvar: enkelte leder i enhetene.
	Posten Bring Bil drift AS	Risiko for at ansatte som kan stå i jobb ved tilrettelegging ikke får nødvendig oppfølging.	Ved behov og mulighet tilbys ansatte tilrettelegging der dette gjør at den ansatte på tross av fysiske og psykiske nedsettelse kan opprettholde sine forpliktelser i henhold til	Bidrar til at ansatte kan stå i jobb slik at de ikke faller utenfor arbeidslivet Ansvar: enkelte leder i enhetene.

			arbeidsavtale og fortsette å stå i arbeid. For driftsmedarbeidere vil andre tilretteleggingstiltak kunne være aktuelle. NAV lokalt bistår i gjennomføringen etter behov.	
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Bring Cargo AS og Bring Cargo International Norge AS	Risiko for at ansatte slutter fordi balansen mellom arbeid og familieliv ikke er tilfredsstillende.	Temaet tas opp både i medarbeiderundersøkelsen (MTI) og i individuelle medarbeidersamtaler. Behov for tilrettelegging av arbeidstiden avgjøres konkret i hvert enkelt tilfelle etter behov, f.eks. • Kombinasjon av hjemme-kontor og tilstedeværelse på arbeidsplass • Forskjøvet / fleksibel arbeidstid • Redusert arbeidstid i perioder med små barn • Velferdsordninger	Bidra til at ansatte får en god balanse mellom jobb og fritid. Ansvaret ligger hos den enkelte leder, som kan få bistand fra HR.
	Bring Courier & Express Norge AS	Selskapet har ulike arbeidstider knyttet til drift og arbeidsoppgaver. Ubequem arbeidstid kan føre til utfordring for familielivet	Tett dialog med medarbeider for å forstå den enkeltes situasjon og behov. Rett bemanningsplanlegging iht turnusplan/arbeidsplan med hva som er behov for å løse arbeidsoppgavene	Målet vårt er å kunne være en arbeidsplass som hensyntar livsfaser. Ledelse har ansvar for dialog og oppfølging. HR har ansvar for å informere og veilede.

			Konkrete tiltak er å se på ferieplanlegging for livsfasen medarbeider er i, fleksitid og bruk av hjemmekontor der drift tillater det.	
	Bring Home Delivery Norge AS	Det kan være risiko for at ansatte slutter hvis balansen mellom arbeid og familieliv ikke er tilfredsstillende.	Temaet tas opp både i Organisasjonsundersøkelsen, og i individuelle medarbeidersamtaler. Tilrettelegging av arbeidstiden avgjøres konkret i hvert enkelt tilfelle etter behov, f.eks. • Kombinasjon av hjemmekontor og tilstedeværelse på arbeidsplass • Tilrettelegging av turnus • Redusert arbeidstid i perioder med små barn • Velferdsordninger	Bidra til at ansatte får en god balanse mellom jobb og fritid. Det legges til rette med opptil to dager hjemmekontor i de avdelingene der det er mulig. Ansvar: enkelte leder i enhetene. HR bistår ved behov med det administrative.
	Bring Intermodal AS	Ubalanse mellom jobb og fritid, kan medføre at medarbeidere sier opp.	Temaet tas opp både i org.undersøkelsen og i individuelle medarbeidersamtaler. Tilrettelegging av arbeidstiden avgjøres konkret i hvert enkelt tilfelle etter behov, f.eks. • Kombinasjon av hjemme- kontor og tilstedeværelse på arbeidsplass	Hindre ubalanse mellom arbeid og fritid. Leder er hovedansvarlig med bistand fra HR.

			• Forskjøvet / fleksibel arbeidstid • Redusert arbeidstid i perioder med små barn • Velferdsordninger	
	Bring Linehaul Bildrift AS	Risiko for at ansatte slutter fordi balansen mellom arbeid og familieliv ikke er tilfredsstillende.	Temaet tas opp både i organisasjonsundersøkelsen og i individuelle medarbeidersamtaler. Tilrettelegging av arbeidstiden vurderes individuelt basert på behov, for eksempel: • Kombinasjon av hjemmekontor og fysisk tilstedeværelse på arbeidsplass • Tilpasning av turnusordninger Redusert arbeidstid i perioder med små barn • Velferdsordninger	Sikre at ansatte oppnår en god balanse mellom arbeid og fritid. Ansvar: Ledere i de enkelte enhetene.
	Bring Warehousing AS	Risiko for at ansatte slutter fordi balansen mellom arbeid og familieliv ikke er tilfredsstillende.	Temaet tas opp både i org.undersøkelsen og i individuelle medarbeidersamtaler. Tilrettelegging av arbeidstiden avgjøres konkret i hvert enkelt tilfelle etter behov, f.eks.	Bidra til at ansatte får en god balanse mellom jobb og fritid Ansvar: enkelte leder i enhetene.

	Posten Bring Bildrift AS	Risiko for at ansatte slutter fordi balansen mellom arbeid og familieliv ikke er tilfredsstillende.	Temaet tas opp både i Organisasjonsundersøkelsen, og i individuelle medarbeidersamtaler. Tilrettelegging av arbeidstiden avgjøres konkret i hvert enkelt tilfelle etter behov, f.eks. • Kombinasjon av hjemmekontor og tilstedeværelse på arbeidsplass • Tilrettelegging av turnus • Redusert arbeidstid i perioder med små barn Velferdsordninger	Bidra til at ansatte får en god balanse mellom jobb og fritid Ansvar: enkelte leder i enhetene.
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Bring Cargo AS og Bring Cargo International Norge AS	Følger konsernets risikovurdering. Vi må ha tydelige retningslinjer i forbindelse med seksuell trakassering og uønsket seksuell oppmerksomhet. Vi er avhengig av at den som opplever slik trakassering, eller er vitne til det, varsler om det.	• Konsernfelles retningslinjer og virkemidler • Nulltoleranse for seksuell trakassering og kjønnsbasert vold • Tema i org.undersøkelsen • Bevisstgjøring av hva seksuell trakassering er og om hvordan man varsler • Egen brosjyre er utviklet av konsernet • Konsernfelles varslingsjeneste	Leder har ansvar i egen enhet. Den som varsler skal føle seg trygg og ikke frykte for å bli utsatt for gjengjeldelse. Varslingsjenesten skal sikre at alle ansatte enkelt kan varsle om kritikkverdige forhold, herunder etisk uakseptabel atferd.
	Bring Courier & Express Norge AS	Risiko vil være å ikke nå ut til samtlige medarbeidere med informasjon. Vi arbeider derfor systematisk med å ha	Vi følger overordnet konsernfelles risikovurdering for å forstå hvor og hvorfor tilfeller av uønsket seksuell oppmerksomhet oppstår.	Posten Bring som konsern har nulltoleranse for seksuell trakassering, og målet vårt er at ingen ansatte i vår

		tema oppe ved ulike arenaer kontinuerlig da det er nulltoleranse.	Det gjennomføres årlig integritetskurs for samtlige ansatte. Agenda for 2025 inneholdt blant annet gjennomgang av konsernets varslingsordning opp mot brudd på etiske retningslinjer, som inkluderer trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Det vil fremover være fokus på casetrening for ledere med håndtering av varslingssaker.	virksomhet skal oppleve denne typen trakassering. Ansvar på oppfølging ligger hos selskapets direktør, HR-leder og øvrige ledere. Konsernet har fagansvarlig for mangfold og inkludering som leder arbeidet på overordnet nivå.
	Bring Home Delivery Norge AS	Det er ikke gjort egen risikovurdering for selskapet. Konsernets risikovurdering gjelder også hos oss.	• Konsernfelles retningslinjer og virkemidler • Tema i organisasjonsundersøkelsen • Bevisstgjøring av hva trakassering og seksuell trakassering er og om hvordan man varsler • Egen brosjyre er utviklet av konsernet • Egne sentrale varslingsrutiner er utarbeidet og kommunisert til alle ledere	Konsernet har nulltoleranse for trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Ansvar: enkelte leder i enhetene. HR bistår ved behov.
	Bring Intermodal AS	Konsernets retningslinjer følges. Det framkommer også	• Konsernfelles retningslinjer og virkemidler • Tema i org.undersøkelsen	Konsernet har nulltoleranse for seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Leder har ansvar i egen enhet.

		i selskapets (BI) arbeidsreglement.	• Bevisstgjøring av hva seksuell trakassering er og om hvordan man varsler • Egen brosjyre er utarbeidet av konsernet	Den som varsler skal føle seg trygg og ikke frykte for å bli utsatt for gjengjeldelse.
	Bring Linehaul Bildrift AS	Det er ikke gjennomført en egen risikovurdering for selskapet. Konsernets risikovurdering er også gjeldende for oss.	• Konsernfelles retningslinjer og tiltak. • Tema i organisasjonsundersøkelsen. • Bevisstgjøring rundt trakassering og seksuell trakassering, samt informasjon om varslings. • Det er utviklet en egen brosjyre av konsern.	Konsernet har nulltoleranse for trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Ansvar: Ledere i de enkelte enhetene.
	Bring Warehousing AS	Det er ikke gjort egen risikovurdering for Bring Warehousing AS. Konsernets risikovurdering gjelder også hos oss	• Konsernfelles retningslinjer og virkemidler. • Tema i org. undersøkelsen. • Bevisstgjøring av hva trakassering og seksuell trakassering er og om hvordan man varsler • Egen brosjyre er utviklet av konsernet • Vurderer kurs for alle ansatte i løpet av 2025 - Bring Warehousing AS har det siste året hatt en innmeldt sak i kategorien verbal trakassering. Saken er håndtert i henhold til interne rutiner og avsluttet.	Konsernet har nulltoleranse for trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Ansvar: enkelte leder i enhetene.

	Posten Bring Bildrift AS	Det er ikke gjort egen risikovurdering for Selskapet Konsernets risikovurdering gjelder også hos oss	• Konsernfelles retningslinjer og virkemidler. • Tema i Organisasjonsundersøkelsen. • Bevisstgjøring av hva trakassering og seksuell trakassering er og om hvordan man varsler. • Egen brosjyre er utviklet av konsernet	Konsernet har nulltoleranse for trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Ansvar: enkelte leder i enhetene.
--	-----------------------------	---	--	--