



Redegjørelse for åpenhetsloven

Bring Intermodal AS 2023
Posten Bring AS



Introduksjon

Bring Intermodal AS er et aksjeselskap som inngår i Posten Bring-konsernet. Posten Bring-konsernet har som uttalt mål å ta en ledende rolle innen oppfølging av samfunnsansvar i leverandørkjeden og å være en ansvarlig arbeidsgiver. Bring Intermodal AS følger «Konsernpolicy for bærekraft» samt «Konsernhandlingsregel for Etikk i leverandørkjeden» og jobber aktivt for å sikre at vi respekterer grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår egen virksomhet og i leverandørkjeden vår. Dette innebærer både å stille krav til egen virksomhet og å videreføre disse kravene til selskapets samarbeidspartnere og leverandører. Selskapet skal derfor stille krav til at leverandører og samarbeidspartnere opererer på en samfunnsansvarlig måte og har forpliktet seg til Posten Bring-konsernets til enhver tid gjeldende etiske minimumsstandard for leverandører.

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.

Innhold

1 Om selskapet	4
2 Anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter i leverandørkjeden	5
Faktiske negative konsekvenser	6
Stanse, forebygge eller redusere negativ påvirkning og skade.....	6
Dialog med interessenter og bransjesamarbeid	6
Hvordan vi retter opp negative konsekvenser	6
Gjenoppretting og erstatninger der det er påkrevet	6
Effekter i leverandørkjeden	6
Planer og mål for året som kommer	6
3 Anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter blant egne ansatte.....	7
Anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter i eget selskap	7
Kartlegging, vurdering av risiko i egen virksomhet	7
Tiltak i egen virksomhet	7
Selskapets varslingsordning	7
4 Henvendelser om åpenhetsloven	8
5 Styrets erklæring	9



1 Om selskapet

Bring Intermodal AS er et datterselskap under Posten Bring AS og opererer i segmentet Fulloadsystemer (FTL) i divisjon Internasjonal logistikk.

Vi tilbyr logistikk løsninger med intermodal transport 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 har rundt 113 ansatte lokalisert på kontorer i Norge, Sverige og Tyskland. I 2023 hadde vi omsetning på 966 millioner hvor innkjøp av transporttjenester sto for 680 millioner og største del av dette var innkjøp av transporttjenester på jernbane og vei.

2 Anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter i leverandørkjeden

FORANKRING, RETNINGSLINJER, ROLLER OG ANSVAR

Selskapets arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden er forankret i Posten Bring-konsernets styringsdokumenter. Krav til leverandører om å respektere menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter er gitt i «Etisk standard for leverandører». Styrende dokumenter inkluderer «Konsernpolicy Bærekraft» og «Konsernhandlingsregel for etikk i leverandørkjeden med tilhørende prosessbeskrivelser». Handlingsregelen beskriver roller, ansvar og hovedelementer i vårt arbeid for fagområdet. Etisk standard for leverandører er tilgjengelig på våre 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 som har roller og ansvar for arbeidet med Etikk i leverandørkjeden. Oppfølging av transportleverandørene i selskapet skjer i et samarbeid mellom

staben og de operative enhetene. I tillegg har Posten Bring-konsernet et eget fagteam for etikk i leverandørkjeden som har det overordnede faglige og koordinerende ansvaret innenfor dette fagområdet. Selskapets arbeid støttes ellers av andre stabsfunksjoner som Konsernadvokatene, HR, HMS, Konsernstab Innkjøp og fagpersoner i andre interne selskaper.

KARTLEGGING OG VURDERING AV RISIKO FOR NEGATIVE KONSEKVENSER I LEVERANDØRKJEDEN

Selskapet kjøper varer og tjenester innen forskjellige kategorier, hvor transporttjenester vurderes som den kategorien med størst risiko med hensyn til brudd på bestemmelsene om lønns- og arbeidsforhold. For transporttjenester som utføres vet vi hvilke andre selskaper som er involvert i et fraktoppdrag.

Det finnes tre hovedområder innen landtransport: varebiltransport, tungtransport innenlands og tungtransport internasjonalt. Disse kategoriene har forskjellig type risiko. Selskapet kjøper både innenlands og internasjonal tungtransport. Relevante risikoområder for disse to 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 2023. 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.

Brudd på kjøre- og hviletidsbestemmelsene (ukehvile)

En normal ukehvile, eller en hvileperiode på over 45 timer, ikke er tillatt å ta i kjøretøyet, men på et kjønnsnøytralt sted med tilfredsstillende fasiliteter for søvn og sanitære behov. Det ble avdekket brudd på denne regelen hos noen leverandører i forbindelse med oppfølginger eller revisjoner.

Brudd på reglene om utstasjonering av sjåfører

Arbeidsgivere vil måtte legge til rette for at sjåføren skal kunne reise hjem i løpet av en fire-ukersperiode. Det ble avdekket et par tilfeller av brudd på denne regelen.

Brudd på regler for arbeidstid i arbeidsmiljøloven

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstiden til arbeidstakerne blir registrert. De registrerte opplysningene skal oppbevares i to år etter utgangen av den aktuelle arbeidsperioden. For dette registeret gjelder personopplysningsloven tilsvarende. Det ble avdekket i revisjoner av noen leverandører at de kun kan fremvise dokumentasjon for kjøre- og hviletid, men mangler dokumentasjon for både arbeidstid og pausetid av sine sjåfører.

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

Minimumskrav

Alle leverandører skal akseptere og signere konsernets «Etisk standard for leverandører». Standarden inkluderer krav til arbeidsforhold, menneskerettigheter, lønn, tvangsarbeid, organisasjonsfrihet osv. Etisk standard er også en del av kontrakten med underleverandører. Kontrollaktiviteter planlegges basert på risikovurdering som gjennomføres årlig.

Tiltak overfor transportleverandører

Det gjennomføres årlige risikovurderinger av alle transportleverandører. Videre blir leverandører vurdert gjennom bakgrunnssjekker, egenevalueringer, uanmeldte kontroller som baserer seg på intervju av sjåfør, kontroll av kjøretøy, kontroll av lønns- og arbeidsavtaler og systemrevisjoner hos transportørene. Omfanget av kontrolltiltakene varierer fra leverandør til leverandør, basert på størrelsen og land leverandører opererer i. I 2023 gjennomførte selskapet 60 bakgrunnssjekker, 15 egne evalueringer 4 uanmeldte kontroller og 9 revisjoner.

Tiltak innen andre innkjøps kategorier med høy risiko

Ifølge lov om offentlige anskaffelser, skal vi som daterselskap 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. Resultatet av risikovurderingen er offentliggjort i Posten og

Brings integrerte årsrapport 2023.

Varslingskanal og klagemekanisme for ansatte hos transportleverandører

Varslingskanalen til bruk for ansatte hos transportleverandørene ble etablert i 2023, på bakgrunn av risikovurderingen som er gjort spesielt med hensyn til ansatte hos eksterne transportører. Konsernet opprettet en e-postkasse til bruk for ansatte hos leverandører som utfører transportoppdrag for Posten Bring. Dette er en trygg kanal for å varsle om kritikkverdige forhold. Med det menes brudd på lover og regler, og mulige brudd på Postens «Etisk standard for leverandører». Ordningen overføres til den konsernfelles varslingsordningen i 2024.

DIALOG MED INTERESSENER OG BRANSJESAMARBEID

Dialog med interessenter er en viktig del av det systematiske arbeidet rundt etikk i leverandørkjeden. I 2023 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 uanmeldte kontroller og systemrevisjoner, hvor inspektør og revisor kan holde en dialog med sjåfører om diverse arbeidsforhold.

HVORDAN VI RETTER OPP NEGATIVE KONSEKVENSER

Hvis det avdekkes avvik fra Etisk standard for leverandører gjøres det en vurdering av om samarbeidet med leverandøren skal avvikles, eller om det skal utarbeides en forbedringsplan for lukking av avvik. I de fleste tilfeller er det mest aktuelt å sikre forbedringer av arbeidsforholdene gjennom å følge opp leverandøren og sikre at forbedringsplanen gjennomføres som avtalt.

GJENOPPRETTING OG ERSTATNINGER DER DET ER PÅKREVET

Bring Intermodal AS hadde ikke identifisert saker om gjenoppretting eller erstatninger knyttet til lønns- og arbeidsforhold i leverandørkjeden i 2023.

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 leverandør oppfølgingsystem som gjør det mulig å registrere og måle resultatene av tiltak. Dette gir oss mulighet til å arbeide systematisk med leverandør oppfølging og forbedre dette arbeidet over tid. Mange titalls oppfølginger mot leverandører ble gjennomført i løpet av 2023.

PLANER OG MÅL FOR ÅRET SOM KOMMER

- Posten Bring-konsernet har revidert Etisk standard for leverandører. Denne skal implementeres for både eksisterende og nye leverandører
- Fortsette å ha fokus på systematisk arbeid med leverandørstyring i henhold til «Prosessbeskrivelse Etisk standard i leverandørkjeden»
- Forsterke samarbeidet med myndigheter i vårt arbeid med Etikk i leverandørkjeden
- Gjennomføre planlagte kontrollaktiviteter som bakgrunnssjekk, egenevaluering, uanmeldt kontroll og systemrevisjon

3 Anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter blant egne ansatte

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

Selskapet utfører sin virksomhet innen HR og HMS i overensstemmelse med nasjonale lover i de landene selskapet utøver virksomhet og i henhold til gjeldende hovedtariffavtaler, overenskomster og særavtaler som er avtalt med de ansattes fagforeninger.

Våre ansatte mottar arbeidsavtale, arbeidsreglement, konsernets etiske retningslinjer, personvernerklæring og andre relevante retningslinjer i forbindelse med ansettelse. Selskapet streber etter å ansette i hele, faste stillinger.

Selskapet følger Posten Bring sine konsernfelles policyer og handlingsregler innenfor HR og HMS, avlønning ledere, rekruttering og ansettelse, lønn og godtgjørelser, brannvern, reise, omstilling, velferd og verneutstyr. I tillegg har Posten Bring AS og Bring-selskapene egne medarbeiderportaler med informasjon og retningslinjer.

KARTLEGGING, VURDERING AV RISIKO I EGEN VIRKSOMHET

Selskapet er opptatt av å skape gode arbeidsforhold

for alle ansatte, og anerkjenner viktigheten av et organisert arbeidsliv. Vi opererer innenfor trygge rammevilkår og vurderer at sannsynligheten for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er lav. Selskapet rapporterer regelmessig for aktivitets- og redegjørelsesplikten til Posten Bring-konsernet.

TILTAK I EGEN VIRKSOMHET

Selskapet har satt opp følgende tiltak innen ulike personalområder.

- Rekruttering: Selskapet skal følge ny, konsernfelles rekrutteringsmetodikk som skal sørge for at ansettelser er basert på kompetanse og potensiale.
- Forfremmelse og utviklingsmuligheter: Kompetanse er tema i både medarbeiderundersøkelsen (MTI) og i individuelle medarbeidersamtaler (PLUSS). 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 (MTI) og i individuelle medarbeidersamtaler (PLUSS). 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 (MTI). Bevisstgjøring av hva seksuell trakassering er og om hvordan man varsler. Egen brosjyre er utviklet av konsernet.

SELSKAPETS VARSLINGSORDNING

Ansatte i selskapet skal ikke utsettes for eller oppleve mobbing eller trakassering, inkludert seksuell trakassering. Ansatte som ønsker å melde fra om trakassering skal som hovedregel ta det opp med nærmeste leder, leders leder, verneombud eller tillitsvalgt. Den konsernfelles varslingsordningen kan også benyttes. Varsler knyttet til mobbing eller trakassering følges opp av HR-team/representant for selskapet.

4 Henvendelser om åpenhetsloven

Ønskes det mer informasjon enn det vi har skrevet i redegjørelsen, send en e-post til apenhetsloven@posten.no. Henvendelse via post kan sendes til:

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

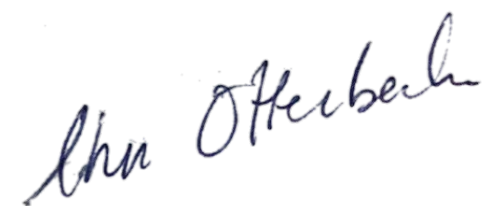
5 Styrets erklæring

Styret har behandlet og vedtatt Bring Intermodal AS sin redegjørelse etter Åpenhetsloven for regnskapsåret 2023. Redegjørelsen gir allmenheten innsikt i virksomhetens aktsomhetsvurderinger og hvilke tiltak som er iverksatt, i samsvar med § 5 i Åpenhetsloven.



29.05.2024

Erik Roth
Styreleder



Christian Otterbech
styremedlem



Christine Steinthø
styremedlem



Live Marstein
Styremedlem



Gøran Andreassen
Styremedlem og
daglig leder



Kjetil Solberg
styremedlem

Gjertsen

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

