

# Redegjørelse etter åpenhetsloven 2025

## 1. Om Arrive og selskapets forpliktelse til å respektere menneskerettigheter

Arrive er en ledende global mobilitetsplattform som leverer integrerte betalingsløsninger for parkering og transport, med en visjon om å forenkle ferdsel i byer og gjøre dem mer levelige. Arrive AS er hjemmehørende og registrert i Norge, og fungerer som det overordnede holdingselskapet for det globale Arrive. Vitruvian Partners, Verdane Capital, Searchlight Capital Partners, selskapets styre og ledelse, samt Arrive AS (egne aksjer) deler eierskapet i Arrive AS.

I tråd med åpenhetsloven og de formelle retningslinjene fra Forbrukertilsynet, rapporterer Arrive på konsolidert grunnlag. Samlet sett overstiger Arrives forretningsenheter de lovbestemte terskelverdiene i åpenhetsloven § 3 med god margin (salgsinntekter over 70 millioner NOK, balansesum over 35 millioner NOK, og i gjennomsnitt 50 eller flere årsverk). Arrive AS' norske driftsdatterselskaper, EasyPark AS og Flowbird Norge AS, sammen med holdingselskapet EasyPark Professionals AS, oppfylte ikke individuelt minst to av de tre lovbestemte terskelverdiene for selvstendig rapportering etter åpenhetsloven i 2025.

Følgelig omfatter denne konsoliderte redegjørelsen de interne arbeidsforholdene og leverandørkjedene til alle enheter under Arrive, som representerer over 2 800 ansatte og 836 millioner euro i konsolidert omsetning for regnskapsåret 2025. Dette konsoliderte rammeverket dekker de primære driftsenhetene, inkludert EasyPark, Flowbird, Parkopedia, 4411 og Your Parking Space.

Respekt for menneskerettigheter er grunnleggende for Arrives visjon og operasjonelle filosofi. Arrive anerkjenner sitt ansvar for å respektere og fremme grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i selskapets egen virksomhet og gjennom hele leverandørkjeden. Arrives globale retningslinjer er i tråd med internasjonale standarder og rammeverk, inkludert kjernekonvensjonene til Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO); OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper for ansvarlig næringsliv; FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP); og FNs internasjonale retningslinjer for menneskerettigheter.

Denne redegjørelsen gjør rede for Arrives aktsomhetsvurderinger, identifiserte risikoer og de forebyggende og avbøtende tiltakene som ble iverksatt i løpet av rapporteringsperioden for 2025. Videre presenteres resultatene av Arrives risikoreduserende arbeid, sammen med et veikart for fremtidige initiativer som tar sikte på å beskytte menneskerettigheter i egen virksomhet og i leverandørkjeden.

## 2. Håndtering av risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet

### 2.1. Identifiserte risikoer knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Gjennom Arrives innledende doble vesentlighetsanalyse i 2025, identifiserte selskapet potensielle konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold innenfor Arrives egen virksomhet. Denne vurderingen omfatter hele Arrives globale arbeidsstyrke. Arrive identifiserte og vurderte følgende vesentlige påvirknings- og risikoområder:

1. **Arbeidsforhold:** Arrive påvirker de ansattes trivsel direkte gjennom styring av arbeidstid, arbeidsbelastning og likelønn. Dårlig styring på disse områdene kan føre til risiko knyttet til retten til rettferdige og gode arbeidsforhold, inkludert rettferdig lønn, en anstendig levestandard og rimelige begrensninger i arbeidstiden<sup>1</sup>.
2. **Helse, miljø og sikkerhet (HMS):** Arrive er ansvarlig for å avbøte både fysiske og psykiske helse- og sikkerhetsrisikoer, som arbeidsulykker eller utbrenthet. Høye standarder på dette området er avgjørende for å ivareta retten til liv, helse og et trygt og sunt arbeidsmiljø<sup>2</sup>.
3. **Like muligheter:** Å sikre likestilling og inkludering på arbeidsplassen er en sentral forpliktelse for Arrive. Mangelfull håndtering av disse faktorene kan føre til risiko knyttet til retten til ikke-diskriminering og retten til lik lønn for arbeid av lik verdi<sup>3</sup>.
4. **Utvikling av menneskelig kapital og rettferdig sysselsetting:** Faglig utvikling og rettferdig sysselsetting er avgjørende for å sikre retten til arbeid, som inkluderer muligheten til å tjene til livets opphold gjennom arbeid man fritt velger eller aksepterer, samt retten til teknisk og yrkesrettet veiledning og opplæring. Arrive anser kontinuerlig kompetanseheving som grunnleggende for å opprettholde langsiktig ansettbarhet i et digitalt marked i rask utvikling.

Arrives interne risikovurderinger konkluderte med at det **ikke er noen betydelig risiko for barnearbeid eller tvangsarbeid innenfor Arrives egen, direkte virksomhet.**

### 2.2. Retningslinjer for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen arbeidsstyrke

Arrives retningslinjer for arbeidsstyrken styrer håndteringen av vesentlige konsekvenser for menneskerettigheter, bidrar til å redusere identifiserte risikoer, og gir tydelige retningslinjer for utbedring ved potensielle brudd. Disse retningslinjene er i samsvar med internasjonalt anerkjente instrumenter (FNs veiledende prinsipper, ILO-erklæringer og OECDs retningslinjer) og overholder lokal arbeidslovgivning i de landene selskapet opererer. Arrive etablerte sine etiske retningslinjer (Code of Conduct), retningslinjer for atferd på arbeidsplassen (Workplace Conduct Policy) og retningslinjer mot moderne slaveri (Modern Slavery Policy) som felles selskapsdekkende standarder i 2025.

<sup>1</sup> Article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR)

<sup>2</sup> Article 12 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR)

<sup>3</sup> Article 2 of the International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR) and ILO Convention No. 100

### 22.1. Arrives etiske retningslinjer (Code of Conduct)

Selskapets etiske retningslinjer fungerer som det grunnleggende rammeverket for Arrives sosiale, etiske og juridiske standarder. Hovedmålet er å fremme etisk atferd, sikre overholdelse av gjeldende lover og fremme en transparent kultur der Arrive beskytter integritet uten frykt for gjengjeldelse. De etiske retningslinjene adresserer direkte de vesentlige risikoene identifisert for Arrives arbeidsstyrke gjennom flere sentrale pilarer. Konkret ivaretas fysisk sikkerhet ved at selskapet forplikter seg til å tilby en trygg arbeidsplass, og ved å kreve at alle arbeidstakere aktivt identifiserer og rapporterer fysiske farer. For å adressere psykiske helserisikoer, som utbrenthet og stress, krever de etiske retningslinjene et miljø preget av verdighet og gjensidig respekt, samtidig som det håndheves en nulltoleranse for mobbing og trakassering.

### 22.2. Arrives retningslinjer for atferd på arbeidsplassen (Workplace Conduct Policy)

Retningslinjene for atferd på arbeidsplassen etablerer nulltoleranse for enhver form for trakassering, mobbing eller diskriminering. Hovedmålet er å opprettholde en inkluderende arbeidsplass hvor alle behandles med profesjonalitet og respekt. Den fremmer rettferdighet og inkludering ved eksplisitt å forby diskriminering basert på beskyttede kjennetegn, inkludert rase, kjønn, seksuell orientering, alder, religion, nasjonal opprinnelse eller nedsatt funksjonsevne. Arrives retningslinjer for atferd på arbeidsplassen gjelder globalt for alle enheter kontrollert av Arrive, og dekker den fysiske arbeidsplassen, bedriftssponsede arrangementer og alle eksterne og digitale arbeidsmiljøer, for eksempel interne meldingsapplikasjoner og plattformer for videokonferanser.

### 22.3. Arrives retningslinjer mot moderne slaveri og menneskehandel (Modern Slavery & Human Trafficking Policy)

Selskapets retningslinjer mot moderne slaveri og menneskehandel etablerer en absolutt nulltoleranse mot alle former for moderne slaveri, tvangsarbeid, slaverilignende forhold og menneskehandel. Den adresserer disse risikoene ved å kreve risikobaserte aktsomhetsvurderinger for å identifisere og vurdere potensielle sårbarheter i selskapets interne drift. I tillegg fokuserer retningslinjene på å bygge intern kompetanse og redusere risiko ved å tilby obligatorisk opplæring for relevant personell, spesielt i selskapets team for People & Culture (HR) og strategisk innkjøp.

### 22.4. Arrives retningslinjer for helse, miljø og sikkerhet (HMS)

Arrive opprettholder HMS-dekning for selskapets ansatte gjennom etablerte regionale og lokale rammeverk som var aktive gjennom 2025. Disse rammeverkene ble etablert før integrasjonen av EasyPark Group, Flowbird Group og Parkopedia, og garanterer støtte for både fysisk og psykisk helse. Under disse retningslinjene har ansatte som opplever emosjonelle eller fysiske påkjenninger tilgang til konfidensiell rådgivning og støtteprogrammer gjennom lokale People & Culture-team og eksterne profesjonelle tjenester. For å sikre et globalt konsistent beskyttelsesnivå, undersøker Arrive muligheten for å konsolidere disse regionale og lokale rammeverkene til én felles global HMS-policy.

## 2.3. Dialog med egen arbeidsstyrke og tillitsvalgte, kanaler for å melde fra om bekymringer og tilnærminger til utbedring

### 2.3.1. Dialog med egen arbeidsstyrke

I løpet av rapporteringsperioden for 2025 forble Arrives driftsmodell noe desentralisert i forbindelse med integrasjonen av EasyPark Group, Flowbird Group og Parkopedia. Selv om Arrives engasjement for de ansattes helse og sikkerhet gjelder for hele selskapet, varierte spesifikke former for dialog på tvers av ulike datterselskaper og geografiske lokasjoner.

- **Sosial dialog og arbeidstakerrepresentasjon:** Arrive anerkjenner valgte tillitsvalgte som primære og essensielle kanaler for å kommunisere arbeidsstyrkens bekymringer, behov og klager. Utover vanlige rapporteringslinjer til ledelsen har ansatte formell rett til å ta opp saker gjennom representative organer (som samarbeidsutvalg og fagforeningsrepresentanter) der disse er etablert i samsvar med lokal lovgivning og praksis. Selv om det for øyeblikket ikke er på plass en formell global rammeavtale med internasjonale fagforeninger, opprettholder Arrive en fast forpliktelse til å fremme og opprettholde lokal sosial dialog.
- **Direkte dialog og transparens:** For å oppmuntre til åpen kommunikasjon, øke deltakelsen og bygge tillit i organisasjonen, benytter Arrives ledergruppe ulike metoder for å kommunisere med arbeidsstyrken. Viktige tiltak inkluderte månedlige globale allmøter (Town Halls) og medarbeiderundersøkelser. Arrives månedlige globale allmøter, arrangert av selskapets toppledelse, inneholder direkte, anonyme spørsmål-og-svar-sesjoner (Q&A). Arrive benytter anonyme tilbakemeldingssystemer for å bedre forstå de ansattes synspunkter, med et særlig fokus på å identifisere behovene og bekymringene til marginaliserte eller sårbare grupper i selskapet.

### 2.3.2. Kanaler for å melde fra om bekymringer og tilnærminger til utbedring

Arrive tilbyr flere varslingskanaler for selskapets egen arbeidsstyrke:

1. **Varslingskanal (Whistleblower hotline):** En formell, sikker nettbasert mekanisme for konfidensiell og anonym rapportering av kritikkverdige forhold, driftet av en uavhengig tredjepart.
2. **Q&A på månedlige globale allmøter:** En kanal for sanntids, anonyme spørsmål direkte til selskapets toppledelse.
3. **Medarbeiderundersøkelser:** Periodiske, anonyme og konfidensielle verktøy for å kartlegge den kollektive stemningen på arbeidsplassen og identifisere organisatoriske utfordringer.
4. **Tillitsvalgte:** Formelle kanaler for å ta opp saker gjennom samarbeidsutvalg og fagforeningsrepresentanter.
5. **Direkte rapportering:** Åpen dør-kommunikasjon gjennom linjeledere og regionale People & Culture-representanter.

Selskapet vurderer kontinuerlig effektiviteten til disse kanalene ved å overvåke engasjement, svarprosent i undersøkelser og behandlingstid for formelle varsler.

I tilfeller der det avdekkes at Arrive har forårsaket eller medvirket til negativ innvirkning på menneskerettigheter, styrer selskapets etiske komité selskapets utbedringsprosess i tett samarbeid

med Chief People & Culture Officer (HR-direktør) og Chief Legal Officer (juridisk direktør). Selskapets prosess for utbedring inkluderer grundig etterforskning, strengt vern mot gjengjeldelse og korrigerende tiltak:

- **Grundig etterforskning:** Rask og grundig gjennomgang av alle potensielle brudd på retningslinjer eller lovverk.
- **Strengt vern mot gjengjeldelse:** Sikkerhetstiltak for å garantere at ingen ansatte møter negative konsekvenser, karrieremessige ulemper eller trakassering for å ha rapportert inn bekymringer i god tro.
- **Korrigerende tiltak:** Tiltak utformet for å bøte på skade og forhindre gjentakelse. Tiltakene spenner fra interne disiplinærreaksjoner og prosessendringer til umiddelbar oppsigelse av kontrakter.

## 2.4. Tiltak for å ivareta menneskerettigheter i egen arbeidsstyrke i løpet av 2025

Arrive håndterte vesentlige påvirkninger på arbeidsstyrken gjennom strategiske, selskapsdekkende initiativer i løpet av 2025.

### 2.4.1. Tiltak knyttet til arbeidsforhold

For å håndtere risiko knyttet til likelønn og balanse mellom arbeid og fritid, gjennomførte Arrive to hovedinitiativer i løpet av 2025; årlig lønns gjennomgang og gjennomgang av familierelaterte permisjoner.

- **Årlig lønns gjennomgang (Annual compensation review – ACR):** Ved bruk av en jobbkategori og standardisert graderingsstruktur, hadde Arrive som mål å sikre gjennom selskapets ACR at alle ansatte får en adekvat lønn. Arrive tilpasset kompensasjonsnivåer til rollekategorier, tariffavtaler og lokale levekostnader. For å opprettholde objektivitet og integritet benyttet Arrive eksterne benchmarking-data på tvers av alle geografiske områder og roller.
- **Gjennomgang av familierelaterte permisjoner:** For å fremme en sunn balanse mellom arbeid og fritid og langsiktig trivsel, evaluerte selskapet rettigheter knyttet til foreldrepermisjon og familierelatert fravær på tvers av alle enheter i 2025. Denne evalueringen la grunnlaget for lanseringen av en felles global policy for foreldrepermisjon i 2026, som vil sikre minimum 12 uker med full lønn for foreldre.

### 2.4.2. Tiltak knyttet til helse, miljø og sikkerhet (HMS)

For å adressere risiko knyttet til både fysiske og psykiske helsefarer (som jobbstress, arbeidsulykker eller utbrenthet), brukte Arrive innsikt fra en medarbeiderundersøkelse og ga støtte til HMS.

- **Medarbeiderundersøkelse:** I mars 2025 gjennomførte Arrive en selskapsdekkende medarbeiderundersøkelse designet for å etablere tilbakemeldingsløyper og overvåke stemningen i arbeidsstyrken under en periode med komplekse endringer. Denne undersøkelsen ga de ansatte en direkte stemme, noe som gjorde at selskapet kunne identifisere og adressere eventuelle potensielle eller faktiske risikoer mot anstendige arbeidsforhold som kom frem gjennom undersøkelsen.
- **HMS-støtte:** I tillegg til de ulike helse- og sikkerhetsrammeverkene som benyttes på tvers av Arrives lokale enheter, tilbød selskapet konfidensiell, profesjonell støtte fra tredjeparter til ansatte som opplevde fysiske eller psykiske påkjenninger i USA og Europa. Dette initiativet har som mål å

aktivt beskytte vår arbeidsstyrke i disse regionene mot arbeidsrelaterte fysiske og psykiske helseproblemer.

#### 24.3. Tiltak for å sikre like muligheter

For å fremme like muligheter, motvirke diskriminering på arbeidsplassen og styrke inkludering, gjennomførte Arrive målrettede tiltak for involvering og strukturell samordning i 2025, for eksempel utformingen av selskapets nye kjerneverdier.

- **Samskaping av kjerneverdier:** I løpet av våren 2025 lanserte Arrive en omfattende kulturundersøkelse for å samle innspill fra arbeidsstyrken til å bygge selskapets nye globale verdier. Ved å inkorporere tilbakemeldinger fra nesten 2 000 svar på undersøkelsen og fokusgrupper med rundt 200 kolleger, samskapte selskapet Arrives tre kjerneverdipilarer: Arrive Curious, Arrive Focused og Arrive Together. Den tredje pilaren, Arrive Together, retter seg spesifikt mot rettferdighet, og dyrker en inkluderende, upretensiøs og samarbeidsorientert arbeidsplass.

#### 24.4. Tiltak for utvikling av menneskelig kapital

For å adressere ansettelsestrygghet og støtte kontinuerlig kompetanseutvikling i et raskt digitalt marked, benyttet Arrive obligatoriske karrieregjennomganger og lanserte et initiativ knyttet til kompetanse innen ansvarlig bruk av KI (kunstig intelligens).

- **Obligatoriske karrieregjennomganger:** Arrive kombinerte praktisk "on-the-job"-læring med strukturerte, årlige vurderinger av prestasjoner og karriereutvikling. Selskapet jobbet mot full deltakelse i disse formaliserte gjennomgangene, for å tilrettelegge for obligatoriske, konstruktive utviklingsdialoger mellom linjeledere og ansatte på tvers av alle lokale enheter.
- **Opplæring i KI-kompetanse:** Som en erkjennelse av at KI representerer et massivt skifte i profesjonelle arbeidsmiljøer, lanserte Arrive et strategisk veikart for integrering av KI. I 2025 fokuserte Arrive på å heve kompetansen til selskapets toppledelse og mellomledere for å bygge et nødvendig fundament for strategisk og etisk KI-forståelse for Arrive. Målet er å beholde arbeidsstyrken i sentrum av selskapets digitale evolusjon, og rulle ut et selskapsdekkende opplærings- og kompetansehevingsinitiativ for hele arbeidsstyrken i løpet av 2026.

### 3. Håndtering av risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden

#### 3.1. Identifiserte risikoer knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Arrive forbinder primært sin oppstrømsrisiko i leverandørkjeden med innkjøp av maskinvare, skilting og elektroniske komponenter for parkerings- og transportløsninger. Majoriteten av selskapets over 7 000 leverandører er basert i Europa, USA og Asia. Gjennom Arrives doble vesentlighetsanalyse i 2025 identifiserte selskapet potensielle konsekvenser og risikoer knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold oppstrøms i leverandørkjeden:

1. **Rettferdige arbeidsforhold:** Det eksisterer risiko knyttet til rettferdig lønn, overdreven arbeidstid og begrenset sosial dialog innenfor globale leverandørkjeder for elektronikk- og metallproduksjon. Å adressere disse problemstillingene er kritisk for å opprettholde internasjonale standarder for menneskerettigheter, spesielt retten til organisasjonsfrihet, kollektive forhandlinger og rettferdig avlønning<sup>4</sup>.
2. **Barnearbeid og tvangsarbeid i forbindelse med maskinvareinnkjøp:** Arrive erkjenner en potensiell eksponering for indirekte risiko for barnearbeid eller tvangsarbeid oppstrøms i leverandørkjeden, spesielt i forbindelse med montering av komponenter og utvinning av råvarer (mineralutvinning for elektronikk). Eventuelle brudd kan påvirke den absolutte retten til å være fri fra tvangsarbeid, slaveri og undertrykkelse, samt barns rett til beskyttelse mot økonomisk utnyttelse og skadelig arbeid<sup>5</sup>.
3. **Helse og sikkerhet:** Det eksisterer helse- og sikkerhetsrisiko for arbeidere involvert i elektronikk- og metallproduksjon oppstrøms. Å sikre sikkerheten til disse arbeiderne er en nøkkelkomponent for å garantere retten til trygge og sunne arbeidsforhold, forebygge arbeidsulykker og ivareta arbeidernes fysiske integritet.

## 3.2. Retningslinjer for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden

Arrive opprettholder to spesifikke retningslinjer for å håndtere menneskerettighetsrisiko i leverandørkjeden; Arrives etiske retningslinjer for tredjeparter (Third-Party Code of Conduct) og Arrives retningslinjer mot moderne slaveri og menneskehandel.

### 3.2.1. Etiske retningslinjer for tredjeparter (Third-Party Code of Conduct)

Arrives etiske retningslinjer for tredjeparter fastsetter obligatoriske etiske, sosiale og miljømessige standarder for alle tredjepartspartnere, inkludert entreprenører, underleverandører, leverandører og forretningspartnere. Retningslinjene adresserer forventninger til menneskerettigheter og aktsomhetsvurderinger, og krever spesifikt rettferdig lønn og goder; absolutt forbud mot moderne slaveri, menneskehandel og barnearbeid; respekt for organisasjonsfrihet og retten til kollektive forhandlinger; trygge, sunne og hygieniske arbeidsforhold; og streng ikke-diskriminering ved ansettelser og arbeidsforhold.

### 3.2.2. Retningslinjer mot moderne slaveri og menneskehandel (Modern Slavery & Human Trafficking Policy)

Arrives retningslinjer mot moderne slaveri og menneskehandel forbyr uttrykkelig tvangsarbeid, pliktarbeid, gjeldsarbeid eller barnearbeid hos alle leverandører. Selskapet forplikter seg til å gjennomføre risikobaserte aktsomhetsvurderinger for å identifisere og redusere risiko for moderne slaveri i leverandørkjeden; gi målrettet opplæring til relevant personell for å hjelpe dem med å identifisere og rapportere bekymringer om moderne slaveri; og publisere en årlig uttalelse om moderne slaveri som beskriver tiltakene som er iverksatt for å sikre leverandørkjeden.

<sup>4</sup> ILO Conventions No. 87 and 98

<sup>5</sup> UN Convention on the Rights of the Child Article 32, and ILO Conventions No. 29, 105, 138, and 182.

### 33. Dialog med arbeidere i leverandørkjeden, kanaler for å melde fra om bekymringer og tilnærminger til utbedring

#### 33.1. Dialog med arbeidere i leverandørkjeden

Arrive er forpliktet til å opprettholde åpne, transparente kanaler som gjør det mulig for arbeidere i leverandørkjeden å ta opp bekymringer. Arrive tilbyr en nettbasert varslingsplattform der tredjepartsarbeidere, leverandører og entreprenører kan rapportere faktiske eller mistenkte brudd på Arrives etiske retningslinjer for tredjeparter eller lokal lovgivning. Rapporter kan leveres konfidensielt og anonymt, og Arrive forbyr strengt gjengjeldelse mot enhver person som varsler i god tro.

Dersom Arrive forårsaker eller medvirker til en negativ konsekvens for menneskerettigheter i leverandørkjeden, forplikter selskapet seg til en rask gjennomgang og en fullstendig etterforskning, ledet av lederen for strategisk innkjøp (Head of Sourcing) eller juridisk direktør (Chief Legal Officer), for å sørge for utbedring og adressere systemiske svakheter.

#### 34. Tiltak for å ivareta menneskerettigheter i leverandørkjeden i løpet av 2025

I løpet av rapporteringsperioden for 2025 var Arrives primære fokus å konsolidere praksiser innenfor Arrives avdeling for strategisk innkjøp etter integrasjonen av EasyPark Group, Flowbird Group og Parkopedia. For å adressere menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden, gjennomførte Arrive følgende sentrale tiltak i 2025:

- **Innledende risikovurdering:** Som en del av den doble vesentlighetsanalysen som ble utført i 2025, gjennomførte Arrive en overordnet vurdering av risiko for moderne slaveri i leverandørkjeden. Dette identifiserte høyrisikoområder som råvareutvinning for elektroniske komponenter (f.eks. konfliktmineraler). I løpet av 2026 vil Arrive utvide denne vurderingen til en mer grundig vurdering av menneskerettighetsrisiko.
- **Opplæring og bevisstgjøring:** Arrive ga spesialisert dybdeopplæring i aktsomhetsvurderinger av menneskerettigheter for relevant personell i Arrives avdeling for strategisk innkjøp i 2025. Arrive planlegger en bredere utrulling av bevisstgjøringsopplæring for relevante funksjoner i 2026.
- **Digital plattform for ESG-aktsomhetsvurderinger:** Fullførte anskaffelsen av et nytt digitalt verktøy for ESG-aktsomhetsvurderinger og leverandørscreening, som Arrive vil integrere i sine innkjøpsprosesser i løpet av 2026.

## 4. Resultater av avbøtende tiltak 2025

### Helse og sikkerhet

Arrive sporer og overvåker arbeidsrelaterte ulykker og tilfeller av registrerbar arbeidsrelatert sykdom for å måle effekten av Arrives HMS-retningslinjer. Tabell 1 nedenfor viser data for sikkerhet på arbeidsplassen for rapporteringsperioden 2025. På grunn av selskapsintegrasjonen av EasyPark Group, Flowbird Group og Parkopedia i løpet av regnskapsåret 2025, fungerer dataene presentert nedenfor som

Arrives konsoliderte referansegrunnlag (baseline). Historiske data fra før 2025 er ikke aggregert på konsolidert nivå på grunn av de desentraliserte strukturene til de tidligere selskapene.

**Tabell 1: Dødsfall og ulykker i arbeidsstyrken (2025)**

Sikkerhetsindikator	Registrert tall (2025)	Omfang
Dødsfall som følge av ulykker	0	Alle direkte ansatte i Arrive og eksterne arbeidere på Arrives anlegg
Dødsfall som følge av sykdom	0	Direkte ansatte i Arrive
Registrerbare arbeidsrelaterte ulykker	22	Alle direkte ansatte i Arrive

## Diskriminering og menneskerettigheter

I løpet av rapporteringsperioden for 2025 avdekket Arrive ingen bekreftede hendelser av diskriminering. Selskapet pådro seg ingen bøter, straffer eller erstatningskrav knyttet til arbeidsstandarder, og det har ikke blitt rapportert om alvorlige brudd på menneskerettigheter i Arrives arbeidsstyrke.

Arrive identifiserte eller registrerte ingen hendelser knyttet til moderne slaveri, tvangsarbeid eller menneskehandel i egen virksomhet eller i leverandørkjeden i løpet av rapporteringsperioden for 2025.

## 5. Videre arbeid og tiltak for å ivareta menneskerettigheter

Arrive vil bygge videre på integrasjonen som ble oppnådd i 2025, og iverksette flere sentrale initiativer i 2026.

- Vurdering av konsekvenser for menneskerettigheter:** Gjennomføre en omfattende, selskapsdekkende vurdering av konsekvenser for menneskerettigheter for proaktivt å identifisere, vurdere og adressere potensielle og faktiske menneskerettighetsrisikoer på tvers av Arrives virksomhet og leverandørkjeder. Hensikten med denne vurderingen er å etablere et grunnlag for målrettede avbøtende tiltak.
- Bevisstgjøringsopplæring for relevante funksjoner:** Utvikle og lansere en opplæring i bevisstgjøring om menneskerettigheter, som gjøres tilgjengelig for alle relevante funksjoner på tvers av Arrives organisasjon.
- Standardisering av ACR-prosessen:** Videre konsolidere og standardisere Arrives årlige lønns gjennomgang (ACR) for hele selskapet. Ved å etablere én felles, enhetlig prosess, har Arrive

som mål å styrke den interne rettferdigheten og forbedre sammenlignbarheten på tvers av landegrensener når det gjelder lønnsfastsettelse.

4. **Global KI-kompetanseheving:** Rulle ut et globalt initiativ for opplæring og kompetanseheving i kunstig intelligens for hele arbeidsstyrken. Denne proaktive opplæringen sikrer at de ansatte forblir i sentrum for Arrives digitale evolusjon.
5. **Global policy for foreldrepermisjon:** Lansere en ny, enhetlig global policy for foreldrepermisjon i 2026, som tilbyr et garantert minimum på 12 uker fullt betalt foreldrepermisjon for alle ansatte med minst ett års ansiennitet, for å støtte balansen mellom arbeid og fritid samt likestilling. I land der nasjonal lovgivning gir bedre rettigheter (som for eksempel i Norge), vil de lokale reglene og mer gunstige ordninger alltid ha forrang.
6. **Aktsomhetsvurderinger av leverandører:** Implementere den nylig anskaffede digitale plattformen for ESG-aktsomhetsvurderinger for å skalere opp identifiseringen og den kontinuerlige vurderingen av eksponering for menneskerettighetsbrudd i leverandørkjeden – inkludert risiko for moderne slaveri, tvangsarbeid og barnarbeid. Datainnsikten fra den digitale plattformen vil bli brukt til å omdefinere og forbedre selskapets prosesser for menneskerettighetsvurderinger under innkjøp og leverandørstyring.

## 6. Prioriterte tiltak og KPI-er for 2026

For å måle effektiviteten av de risikoreduserende aktivitetene, har Arrive etablert kvantifiserbare nøkkeltallsindikatorer (KPI-er) for 2026. Teamene for strategisk innkjøp og People & Culture har et felles ansvar for å spore disse måltallene og rapportere fremgang.

Tabell 2: Etablerte KPI-er for 2026

Effektivitetsdimensjon	Etablert KPI for 2026	Ansvarlig avdeling / funksjon
Intern kompetanse	<b>Gjennomføring av opplæring:</b> Total prosentandel av relevante ansatte som fullfører bevisstgjøringsopplæring i menneskerettigheter.	People & Culture / Sourcing
Synlighet i leverandørkjeden	<b>Leverandørgjennomgang:</b> Total prosentandel av identifiserte strategiske leverandører som blir aktivt revidert eller grundig screenet ved hjelp av den anskaffede digitale plattformen for ESG-aktsomhetsvurderinger.	Sourcing
Løsning av klagesaker	<b>Hendelsessporing:</b> Totalt antall potensielle avvik knyttet til menneskerettigheter rapportert via offisielle varslingskanaler, inkludert formelle løsningsrater og avsluttende status.	Legal / People & Culture

## 7. Offentliggjøring og informasjonskrav

I samsvar med åpenhetsloven § 5 oppdateres og publiseres denne redegjørelsen årlig på Arrives offisielle nettside innen 30. juni. I henhold til lovens § 6 har enhver rett til å kreve informasjon om hvordan Arrive håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. For å sende en formell forespørsel om informasjon, kan eksterne parter kontakte selskapet via Arrives nettside (<https://arrive.com/en/contact>). Arrive har som mål å svare på alle gyldige, skriftlige informasjonskrav innen den lovbestemte fristen på tre uker fra kravet er mottatt.

## Godkjenning og signatur

Styret i Arrive AS har gjennomgått og godkjent denne redegjørelsen i samsvar med kravene i åpenhetsloven, og signerer den på vegne av styret.

16 juni 2026



**Niklas Savander** Styreleder



**Henrik Aspén** Styremedlem



**Amy Margetic** Styremedlem



**Catherine Guillouard** Styremedlem



*Heber Ramos De Freitas*

**Heber Ramos de Freitas** Styremedlem



**Aljosha Ellmer** Styremedlem



**Jack Alcock** Styremedlem



**Jussi Wuoristo** Styremedlem

# Verification

Document ID 09222115557581138924

## Document

Norwegian Transparency Act Report Arrive AS 2025 [NO]  
Main document  
12 pages  
Initiated on 2026-06-16 13:38:36 CEST (+0200) by Gudrun Stuchal (GS)  
Finalised on 2026-06-17 00:36:57 CEST (+0200)

## Initiator

Gudrun Stuchal (GS)  
EasyPark AB  
gudrun.stuchal@arrive.com


## Signatories

Niklas Savander (NS)  
niklas.savander@fantell.eu



Signed 2026-06-16 13:44:14 CEST (+0200)

Jussi Wuoristo (JW)  
jussi.wuoristo@vitruvianpartners.com



Signed 2026-06-17 00:36:57 CEST (+0200)

Henrik Aspen (HA)  
henrik.aspen@verdane.com



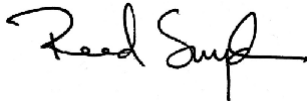
Signed 2026-06-16 17:42:50 CEST (+0200)

Jack Alcock (JA)  
jack.alcock@vitruvianpartners.com



Signed 2026-06-16 13:48:31 CEST (+0200)

Reed Snyder (RS)  
reed.snyder@verdane.com



Signed 2026-06-16 13:56:09 CEST (+0200)

Catherine Guilloard (CG)  
guilloardcath@yahoo.fr



Signed 2026-06-16 14:25:02 CEST (+0200)



# Verification

Document ID 09222115557581138924

Heber Ramos De Freitas (HRDF)  
hrdf@searchlightcap.com

*Heber Ramos De Freitas*

Signed 2026-06-16 13:49:39 CEST (+0200)

Amy Marentic (AM)  
amarentic@gmail.com



Signed 2026-06-16 13:55:49 CEST (+0200)

Aljosha Ellmer (AE)  
aljosha.ellmer@vitruvianpartners.com



Signed 2026-06-16 13:52:15 CEST (+0200)

This verification was issued by Scrive. For more information/evidence about this document see the concealed attachments. Use a PDF-reader such as Adobe Reader that can show concealed attachments to view the attachments. Please observe that if the document is printed, the integrity of such printed copy cannot be verified as per the below and that a basic print-out lacks the contents of the concealed attachments. The digital signature (electronic seal) ensures that the integrity of this document, including the concealed attachments, can be proven mathematically and independently of Scrive. For your convenience Scrive also provides a service that enables you to automatically verify the document's integrity at: <https://scrive.com/verify>

