

# Redegjørelse etter Åpenhetsloven for 2023

# 1. Om Vygruppens virksomhet

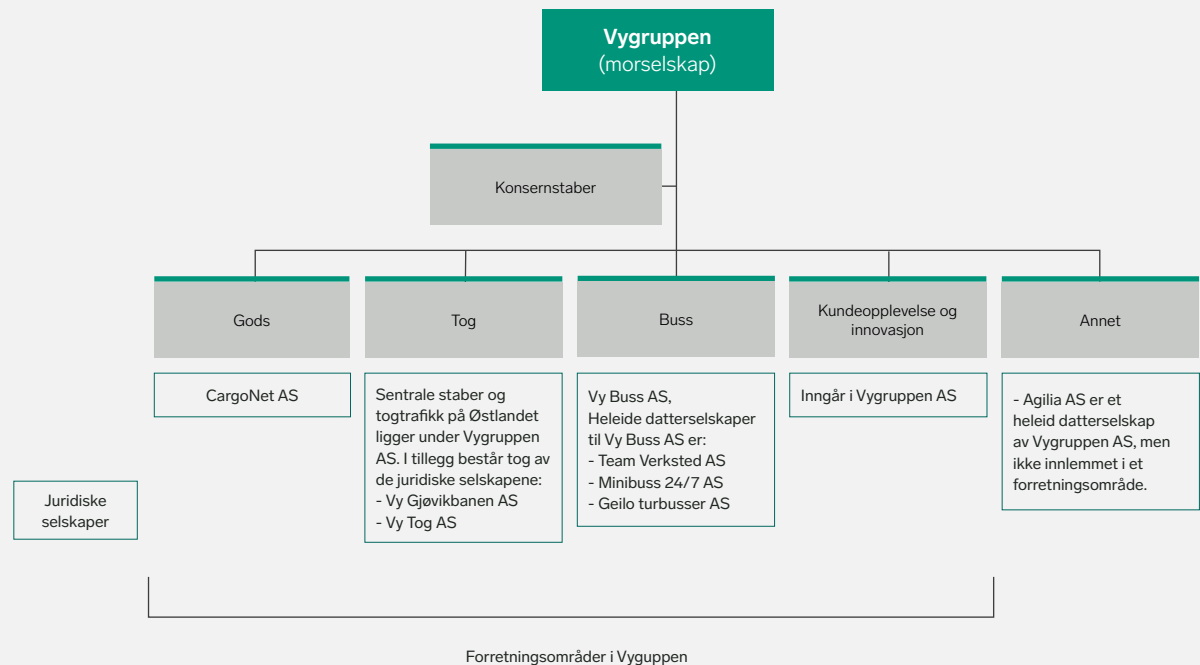
Redegjørelsen omhandler aktsomhetsvurderinger for ivaretagelse av grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold for morselskapet Vygruppen AS og datterselskapene Vy Tog AS, Vy Gjøvikbanen AS, Vy Buss AS, CargoNet AS og Agilia AS. I redegjørelsen inngår også heleide datterselskaper av Vy Buss AS, herunder Team Verksted AS, Minibuss 24-7 AS og Geilo Turbusser AS. Både morselskapet og de nevnte selskapene hver for seg er pliktsubjekter etter Åpenhetsloven. Redegjørelsen tar for seg forhold i egen virksomhet og i våre leverandørkjeder.

Vy er Nordens største landbaserte transportselskap med virksomhet innenfor tog, buss, gods og reiseliv i Norge og Sverige. Selskapet er statlig heleid aksjeselskap der statens mål er høyest mulig avkastning over tid innenfor bærekraftige rammer og mest mulig effektiv oppnåelse av sektorpolitiske mål. I redegjørelsen omtales kun den norske delen av virksomheten som er omfattet av Åpenhetsloven.

Konsernet er organisert i fire forretningsområder, i tillegg til konsernstabene. De fire forretningsområdene er gods, tog, buss og kundeopplevelse og innovasjon. I figuren under illustreres forholdet mellom morselskapet, forretningsområdene i Vy og de juridiske selskapene som omfattes av Åpenhetsloven.

# 2. Retningslinjer og rutiner

Arbeidet med en ansvarlig forretningspraksis er vedtatt og forankret på et høyt nivå i Vygruppen. Vi skal drive vår forretningspraksis på en ansvarlig måte og gjennomføre aktsomhetsvurderinger i tråd med FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Som del av aktsomhetsvurderingene skal vi kartlegge faktisk og potensiell risiko for negativ påvirkning på menneskerettighetene som vi har forårsaket, bidratt til eller direkte knyttet til gjennom vår aktivitet, både i egen virksomhet og i leverandørkjeden. Vi skal stanse, forebygge og/eller redusere slik påvirkning. Effekten av tiltakene skal overvåkes og vurderes, og kommuniseres til de berørte. Disse prinsippene er nedfelt i vår policy for ivaretagelse av arbeidstaker- og menneskerettigheter som omfatter alle konsernets forretningsområder og heleide datterselskaper, og er gjeldende for ansatte, vikarer og konsulenter som representerer disse.



Figur 1: Figuren illustrer forholdet mellom morselskapet, forretningsområdene i Vy og de juridiske selskapene som omfattes av Åpenhetsloven i konsernet.



Dette videreføres til leverandører og underleverandører gjennom «Etske krav til leverandører» (Code of Conduct). Både policy for ivaretagelse av arbeidstaker- og menneskerettigheter og etiske krav til leverandører ble revidert i 2022, og begge er vedtatt av Vygruppens konsernsjef. Ledergruppene i konsernets selskaper har blitt orientert om disse retningslinjene og om ansvaret de har for etterlevelse.

Vygruppens policy og etiske krav til leverandører er tilgjengelig på vår nettside, [vy.no/vygruppen/baerekraft-og-samfunnsansvar](https://vy.no/vygruppen/baerekraft-og-samfunnsansvar).

Det er etablert etiske retningslinjer for Vygruppens ansatte. Disse omhandler etikk, menneskeverd, likestilling, korrupsjon, med videre. Etiske retningslinjer er en del av arbeidsavtalen ved nyansettelser og tilgjengelig for alle ansatte på intranett. Videre regulerer også andre dokumenter, slik som «Ledelse, organisasjon og styring – konsernprinsipper» områder knyttet til arbeidsforhold og arbeidstakerrettigheter for ansatte i egen virksomhet.

Det rapporteres om status for arbeidet med bærekraft en gang i året i en egen sak til Vys eier Samferdselsdepartementet, og som egen sak i konsernstyret. Konsernledelsen oppdateres månedlig med status på utvalgte bærekraftsindikatorer.

## Metode for å identifisere negative konsekvenser og vesentlig risiko

### I egen virksomhet

Vygruppen er en ansvarlig arbeidsgiver og forhold knyttet til menneskerettigheter og lønns- og arbeidsforhold for ansatte i egen virksomhet inngår som sentrale deler av partssamarbeidet. Vurderinger knyttet til anstendige arbeidsforhold i form av jobbtrygghet, ivaretagelse av helse og generelle lønnsforhold er godt forankret i Hovedavtalen og tariffavtaler som del av dette samarbeidet.

Gjennom våre etiske retningslinjer og konsernfelles HMS-erklæring har vi definert krav og forventninger til egen virksomhet om å jobbe for et inkluderende, ikke-diskriminerende og mangfoldig arbeidsmiljø, der enkeltmennesket respekteres og verdsettes. Vy gjennomfører regelmessige risikoanalyser og hvor det særlig inngår forhold knyttet til ivaretagelse av et trygt og godt arbeidsmiljø. Dette legger grunnlaget for vårt forebyggende arbeid. Forhold knyttet til arbeidstakeres rettigheter og øvrige arbeidsforhold er regelmessig gjenstand for drøftelser med

arbeidstakersiden gjennom partsamarbeidet. Både tog og buss er sertifisert etter ISO 45 001. Dette medfører at det settes høye krav til kontinuerlig forbedring av vårt arbeid med medvirkning og involvering.

Det gjennomføres årlig en medarbeiderundersøkelse i alle forretningsområder og selskaper i Vygruppen. Undersøkelsen baserer seg på en internasjonal anerkjent og forskningsbasert modell og består av 17 modellspørsmål som måler det generelle engasjementet og faktorene som påvirker engasjementet.

### I leverandørkjeden

Det gjennomføres årlige overordnede risikoanalyser av miljø, sosiale og etiske forhold i innkjøpsplaner og avtaleporteføljer. Den overordnede risikokartleggingen deles inn i risiko for brudd på arbeidstaker- og menneskerettigheter og risiko for brudd på lønns- og arbeidsvilkår. For risiko for brudd på arbeidstaker- og menneskerettigheter legges som hovedregel Direktoratet for Forvaltning og Økonomistyring (DFØ) sin høyrisikoliste til grunn sammen med informasjon innhentet i tidligere aktsomhetsvurderinger og fra eventuelle interessenter. Om produktkategorien ikke finnes på DFØs høyrisikoliste sjekkes også andre kilder som Upphandlingsmyndighetens Riskanalystjäneste, MVOs CSR Risk Check tool, The US Department of Labours list of goods produced by child labor or forced labor, Responsible sourcing tool og ITUC sin oversikt over arbeidstakerrettigheter i ulike land.

Vurdering av risiko for brudd på lønns- og arbeidsvilkår knytter seg i all hovedsak til tjenestekontrakter. Dersom avtaleområdet omfattes av forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter og allmenngjøringsforskrifter vil det i hovedsak anses å være en kategori med høy risiko.

I tabellen på neste side beskrives metoden for risikovurdering, og konsekvenser ved ulikt risikonivå.

### Varsling

Vygruppen har en intern varslingsrutine og varslingskanal som er gjort kjent gjennom en forenklet varslingsplakat og er i henhold til kravene i arbeidsmiljøloven. I tillegg er det opprettet en ekstern varslingskanal. Juridisk avdeling har ansvar for varslingstjenesten, mens kommunikasjonsavdelingen er kontaktpunkt for henvendelser om åpenhetsloven fra allmenheten.

### 3. Om organisering av arbeidet

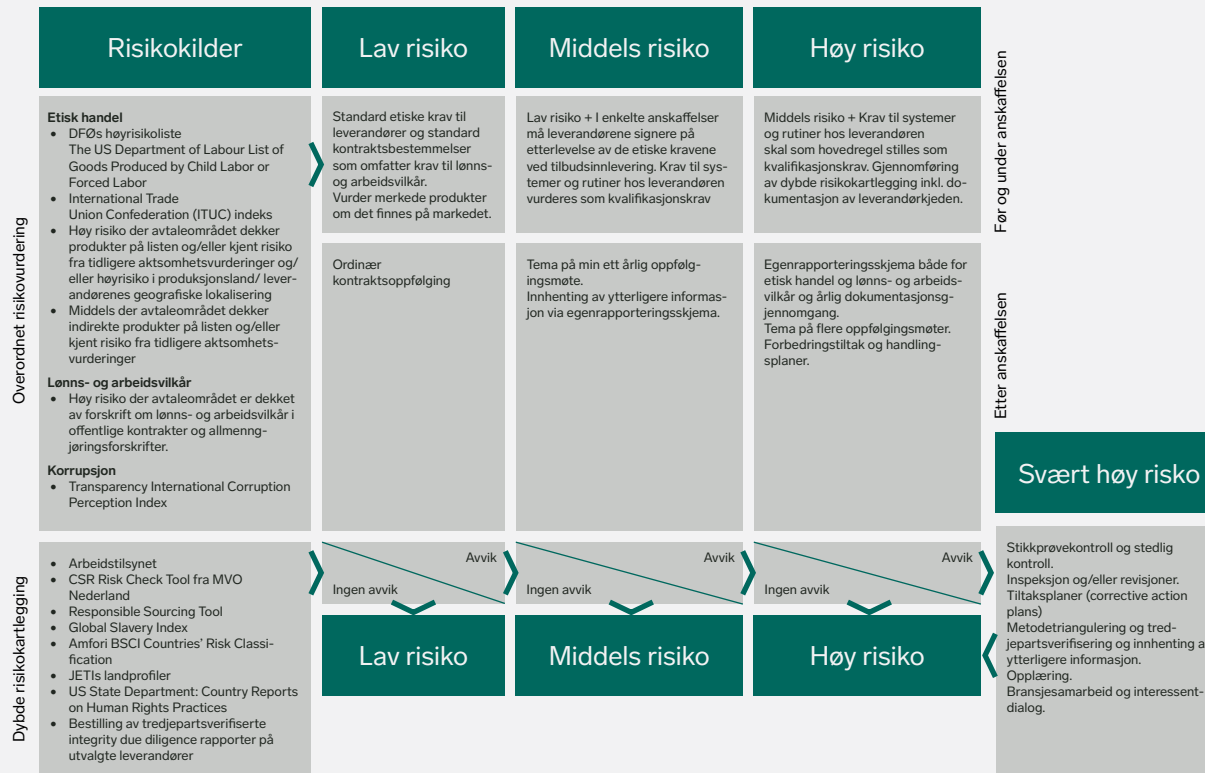
Leder av det enkelte forretningsområdet/ selskapet i Vygruppen er ansvarlig for etterlevelse av policy for ivaretagelse av arbeidstaker- og menneskerettigheter, herunder aktsomhetsvurderinger, i sin forretning og underliggende virksomheter, og i leverandørkjeden.

Arbeidet med anstendige arbeidsforhold og ivaretagelse av arbeidstakerrettigheter for egne ansatte reguleres gjennom lov (Arbeidsmiljøloven) og forskrift, samt gjennom nasjonale overenskomster mellom arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden. I den daglige oppfølgingen er dette organisert gjennom ulike funksjoner i hvert forretningsområde og selskap, slik som HR-ressurser, HMS-ansvarlige, verneombud, med flere.

Konsernninnkjøp gjennomfører arbeidet med å sørge for anstendige arbeidsforhold og ivaretagelse av menneskerettigheter i leverandørkjeden. Konsernninnkjøp er organisert i konsernsenteret og fungerer som innkjøpsavdeling for konsernet. Avdelingen har spisskompetanse innen anskaffelser og aktsomhetsvurderinger med hensyn til menneskerettigheter i leverandørkjeden. Ansvaret for planlegging, inngåelse og oppfølging av kontrakter er fordelt gjennom styrende dokumenter «Roller og ansvar i anskaffelsesprosessen» og gjennom tjenesteavtaler med selskapene. Det gis en årlig fullmakt fra konsernledelsen til inngåelse av og oppfølging av kontrakter som dekker flere av forretningsområdene.

I tjenesteavtalen med forretningsområdene og Agilia er det spesifisert hvilket arbeid konsernninnkjøp har ansvar for å gjennomføre; blant annet å utføre risikoanalyser, gjennomføre tiltak i leverandørkjeden og rapportere på disse. Arbeidet gjennomføres ved hjelp av en dedikert ressurs, innkjøpsrådgiver bærekraft, som samarbeider tett med de øvrige innkjøpsmedarbeiderne om både anskaffelser og kontraktsoppfølging der hvor det er identifisert en risiko for negative konsekvenser. Innkjøpsrådgiver bærekraft har også et spesifikt ansvar for å ivareta og innarbeide bærekraft i systemer, rutiner og prosesser i innkjøpsavdelingen.

Kontraktsoppfølging av avtalene foregår i et tverrfaglig samarbeid mellom kontraktsforvalter, innkjøpskoordinator, fagansvarlig og andre for å følge opp kontraktens vilkår. I de tilfeller hvor kontrakten er merket med høy risiko knyttet til bærekraft, vil også innkjøpsrådgiver bærekraft delta i det tverrfaglige teamet. Innkjøpsrådgiver bærekraft utfører



Figur 2: Vygruppens metode for risikovurderinger, krav til og oppfølging av leverandører

oppfølgingen av leverandører på aktsomhetsvurderinger for de ulike forretningsområdene.

Heleide datterselskaper av Vy buss benytter ikke ressurser fra konsernninnkjøp eller konsern HR for utførelse av aktsomhetsvurderinger av egen drift og leverandørkjede. Dette ivaretas av egne ressurser i selskapene. Agilia gjennomfører også aktsomhetsvurdering selv mot noen av sine leverandører, slik som underleverandører av renholdstjenester.

## 4. Vygruppen AS

Vygruppen AS inkluderer sentrale staber i tog og togvirksomheten på Østlandet, konsernstaber og forretningsområdet kundeopplevelser og innovasjon.

De ansatte i konsernstabene og Kundeopplevelse og innovasjon utfører sitt arbeid på kontorarbeidsplasser. Det er dermed ikke identifisert noen betydelige risikoer eller negative konsekvenser for arbeidstaker- og menneskerettigheter for egne ansatte. Det omtales derfor ikke i det videre, og det vil under «Konsernavtaler» redegjøres for de negative konsekvensene og risikoene som finnes i de avtalene konsernninnkjøp inngår på vegne av flere av selskapene i konsernet. Risikoen i leverandørkjeden for forretningsområdet Kundeopplevelse og innovasjon knytter seg til konsernavtalene.

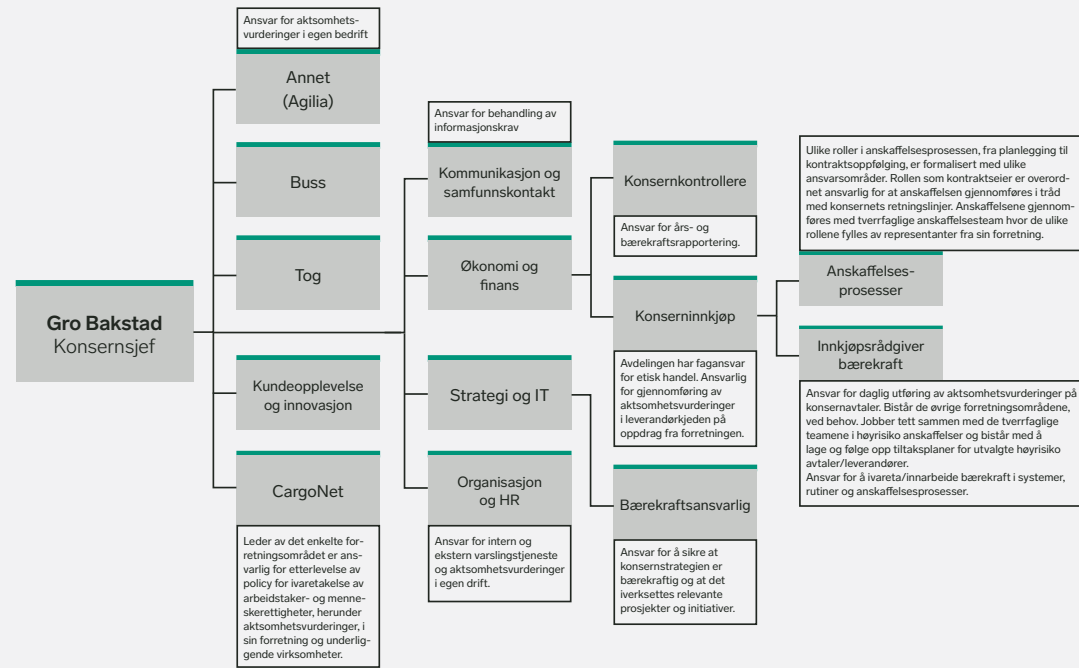
Retningslinjer og rutiner for arbeidet med Åpenhetsloven, samt organisering av arbeidet for tog, konsernstaber og Kundeopplevelse og Innovasjon er beskrevet i kapittel 2 og 3.

### 4.1 Togvirksomheten i Vy

Vys togvirksomhet i Norge kjører lokaltog, intercitytog og regiontog på til sammen femten togstrekninger. Togvirksomheten i Vy inngår i Vygruppen AS, og består i tillegg av selskapene Vy tog AS, som inkluderer togvirksomheten på Vestlandet, og Vy Gjøvikbanen AS, som drifter togvirksomheten på Gjøvikbanen.

#### Negative konsekvenser og vesentlig risiko i egen virksomhet

Togvirksomheten i Vy jobber aktivt for å sikre mangfold, likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen. Det er gjennomført en overordnet risikovurdering som har vurdert temaer som faller inn under områdene: rekruttering; lønn- og arbeidsvilkår; fremmelse, utviklingsmuligheter og opplæring; og tilrettelegging, balanse arbeid og privatliv.



Figur 3: Slik er arbeidet med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold organisert i Vy.

Gjennom risikovurderingene er følgende risikoer identifisert:

- Turnus/skiftordning kan stå i motsetning til likestilling og inkluderende rekruttering
- Kultur og holdninger (fordommer) kan påvirke rekrutteringsprosesser på en uheldig måte
- Det kan forekomme diskriminerende holdninger blant ansatte til kjønn, alder, funksjonsevne, seksuell orientering, og religiøs, etnisk og kulturell bakgrunn
- Mulig manglende oppfølging av diskriminering og trakassering

Det er ikke rapportert om særlige utfordringer til de ovennevnte risikoene, men disse er identifisert som mulige risikoer. Vi er derfor særlig oppmerksomme på disse områdene, og har satt inn relevante tiltak.

#### Gjennomførte og planlagte tiltak

Det er gjennomføres flere opplæringstiltak i tog. Operativt

personell gjennomgår trening og opplæring basert på krav som tillegges tjenesten de utfører. Lokomotivførere er gjenstand for egen nasjonal utdanning. Konduktører gjennomgår ulike opplæringstiltak som skal sikre at de er i stand til å ivareta arbeidsoppgavene på en god måte samt ivareta sikkerhetstjenesten som denne rollen ivaretar. I tillegg er det et virksomhetsspesifikt krav om at alle konduktører gjennomfører obligatorisk kurs i taktisk kommunikasjon som et forebyggende tiltak mot vold i tjenesten.

For å redusere risikoen ved at turnus/skiftordning kan true likestilling og rekruttering vil ansiennitetsprinsippet sett i sammenheng med helsefremmende bemanningsplanlegging tas opp i partssamarbeid i togvirksomheten i 2024. Andre tiltak som er identifisert knyttet til de ovennevnte risikoene innebærer å jobbe videre med kultur og holdninger gjennom ledertrening, sikre at etiske retningslinjer og verdier er godt kjent og utøves i hverdagen, og sikre tydelig oppfølging av situasjoner og hendelser i henhold til gjeldende rutiner.



## Negative konsekvenser og vesentlig risiko i leverandørkjeden

Det er gjennomført overordnede risikoanalyser for samtlige avtaler til togvirksomheten i Vy. Risikoanalysen viser at det er noen områder som har høyere risiko enn andre, herunder

- Vedlikeholdstjenester,
- IT-utstyr,
- Renholdstjenester,
- Avvikstransport,
- Catering,
- Uniform (omtalt under konsernavtaler).

I det neste beskrives arbeidet med aktsomhetsvurderinger opp mot leverandørene i de ulike kategoriene, hvilke funn som er gjort og tiltak iverksatt.

## Vedlikeholdstjenester inkludert materialer og deler

Vedlikeholdstjenester av togmateriell er store og viktige avtaleområder for togvirksomheten. Disse leverandørene kjøper også inn materialer og deler som benyttes i vedlikeholdsarbeidet.

Delene som kjøpes inn i forbindelse med vedlikehold av tog er mange, og hver enkelt del består gjerne av mange komponenter og forskjellige materialer. På bakgrunn av innhentet informasjon viser kartleggingen til våre leverandører at delene som kjøpes inn i all hovedsak sammenstilles i Europa, og risikoen for brudd på menneskerettigheter vurderes som lav for dette leddet. For komponenter og materialer, slik som elektronikk, battericeller, stål, aluminium med flere, vurderer vi risikoen som høyere, da disse produseres eller utvinnes i land med medium eller høy risiko for brudd på arbeidstaker- og menneskerettigheter.

Leverandørkjeden for reservedeler er kompleks og tar tid å kartlegge. Vi kan derfor på tidspunkt for rapportering ikke konkludere om hvor høy risikoen er eller hvilke risikoer som er gjeldende, da kartleggingen pågår. På bakgrunn av tilgjengelig informasjon vurderer vi allikevel at det er en noe forhøyet risiko for brudd på menneskerettigheter i forbindelse med kjøp av vedlikeholdstjenester, og herunder til innkjøp av deler og materialer til vedlikeholdet. Risikoen for brudd på arbeidstaker- og menneskerettigheter knyttet til utførelsen av selve vedlikeholdet vurderes som lavere da dette i hovedsak utføres i Norge.

## Gjennomførte og planlagte tiltak

I 2022 ble det avholdt innledende møter med leverandører av vedlikehold der vi var tydelige på våre forventninger til arbeidet. I 2023 har vi innhentet ytterligere informasjon fra leverandørene via spørreskjema, og fokuset har vært å få oversikt over leverandørkjeden og risikoen knyttet til ulike deler. Det er også gjennomført møte eller planlagt oppfølgingsmøte med flere av leverandørene. Vi vurderer at samtlige leverandører er godt i gang med dette arbeidet, og har etablert retningslinjer og rutiner for arbeidet.

Flere av leverandørene er i prosess med å kartlegge lenger ned i leverandørkjeden. I 2024 vil vi følge opp dette for å få mer innsikt i produksjonsland og hvilken risiko som er størst for utvalgte deler, og iverksette tiltak deretter.

## Renhold av tog

For utførelse av renholdstjenester er det identifisert risiko for brudd på lønns- og arbeidsvilkår, og bransjen har allmenngjort tariffavtale, og Vy som bestiller, har en påseplikt. Basert på erfaringer med oppfølging av lønns- og arbeidsvilkår, samt annen tilgjengelig informasjon om risiko, vurderer vi at risikoen for brudd knytter seg særlig til

- Arbeidstidsbestemmelser
- HMS-bestemmelser/rutiner for å sikre et sunt og helsefremmende arbeidsmiljø for renholderne.

I 2023 har togvirksomheten hatt tre avtaler for renhold på tog, og er også tilknyttet konsernavtalen om bygningsrenhold (omtalt under «Konsernavtaler»).

## Gjennomførte og planlagte tiltak

Det er gjennomført stikkprøve-kontroller av renholderes arbeidsvilkår (lønn, arbeidstid, arbeidsavtaler og HMS-kort) på to utvalgte lokasjoner. Det ble avdekket avvik knyttet til arbeidstid og innhold i arbeidsavtaler. Disse ble adressert til leverandørene, og i oppfølgingsmøter er det dokumentert at avvikene har blitt rettet, blant annet ved at det er rettet opp i mangler i arbeidsavtaler. Det ble ikke avdekket andre, eller graverende avvik i disse stikkprøvekontrollene, og vi vurderer risikoen knyttet til våre leveranser å være noe mindre enn den generelle risikoen i renholdsbransjen. Vi vil allikevel fortsette med stikkprøvekontroll(er) også i 2024, og av andre lokasjoner enn det som er gjennomført i 2023.

## Avvikstransport

Vy har flere underleverandører som leverer tjenester for avvikstransport, blant annet buss for tog- tjenester og taxitjenester. Persontransport på vei er en bransje som er underlagt allmenngjort tariffavtale, og i transportbransjen generelt er det knyttet risiko for brudd på lønns- og arbeidsvilkår.

## Gjennomførte og planlagte tiltak

Vy stiller krav til lønns- og arbeidsvilkår ved avtaleinngåelse på avtaleområder som omfattes av forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter og allmenngjøringsforskrifter. Som en del av oppfølgingen innhentes revisorerklæring av lønns- og arbeidsvilkår fra flere av buss for tog-leverandørene, og det er ikke avdekket noen avvik for disse. I tillegg gjennomføres det nærmere oppfølging for noen leverandører, der innhentes egenrapportering. Vi vil gjennomføre tilsvarende oppfølging i 2024, og også se nærmere på oppfølging av lønns- og arbeidsvilkår for taxitjenester gjennom stikkprøver.

## IT-utstyr

Informasjon om risiko for menneskerettighetsbrudd i leverandørkjeden til IT-utstyr er nærmere beskrevet under «Konsernavtaler».

Tog benytter seg av konsernavtalene for IT-utstyr, og tiltak gjennomført på disse er nærmere beskrevet «Konsernavtaler». I tillegg har togvirksomheten egne avtaler for noe IT-utstyr, som togbrett (nettbrett) til kjørende personell.

## Gjennomførte og planlagte tiltak

I ny anskaffelse av togbrett til kjørende personell er det benyttet kvalifikasjonskrav der leverandører som ønsket å delta i konkurransen måtte vise til at de jobber med aktsomhetsvurderinger for å kvalifisere seg. Et slikt krav er inkludert for å sikre at vi får leverandører som har en seriøs tilnærming til respekt for menneskerettigheter i leverandørkjeden, og systemer og rutiner på plass. Vi anser at vi har begrenset påvirkningsmulighet, som en liten aktør i et stort, globalt IT-markedet, men at det å tilknytte seg seriøse leverandører er et steg på veien.

I 2024 vil vi følge opp leverandøren av togbrett ved å hente inn egenrapportering og/eller oppfølgingsmøte for å få nærmere informasjon om hvordan de jobber med oppfølging i sin leverandørkjede.

## Catering på tog

Avtale om catering på tog inkluderer utførelse av tjenesten om bord og innkjøp av de varene som selges på togene. Risikoen for brudd på lønns- og arbeidsvilkår for utførelse av tjenesten om bord i togene vurderes som lav, og det er fremlagt dokumentasjon om at lønns- og arbeidsvilkår er i tråd med allmenngjort tariffavtale. Risikoen for forhold lenger ned i leverandørkjeden, og for de varene som kjøpes inn som en del av kontrakten er vurdert som noe høyere, blant annet med bakgrunn i at flere mat- og drikkeprodukter har en høy risiko for brudd, ifølge DFØs høyriskoliste og andre kilder.

### Gjennomførte og planlagte tiltak

I 2023 ble det gjennomført møte med leverandøren, for å få innsikt i hvilke rutiner de hadde for arbeidet med menneske- og arbeidstakerrettigheter. I 2024 vil vi fortsette å følge opp leverandøren, både etterspørre informasjon om rutiner og prosesser for arbeidet deres samt be om dokumentasjon på konkrete tiltak gjennomført i leverandørkjeden. Hensikten med oppfølgingen er å få mer informasjon om de spesifikke risikoene som knytter seg til deres leveranse til oss.

## 4.2 Konsernavtaler

Konserninnkjøp inngår konsernavtaler på vegne av flere av selskapene i konsernet, hvor den juridiske avtaleparten er Vygruppen AS. Enkelte av disse avtalene gjelder kun for noen utvalgte selskaper i konsernet, mens de fleste gjelder for hele konsernets selskaper.

### Negative konsekvenser og vesentlig risiko i leverandørkjeden

For noen av konsernavtalene er det identifisert en forhøyet risiko for brudd på menneskerettigheter i leverandørkjeden. Dette gjelder avtaler om levering av;

- Tekstiler som uniformer og arbeidstøy,
- IT-utstyr/elektronisk utstyr,
- Levering av IT-tjenester,
- Bygningsrenhold

### Tekstiler, herunder uniform, og annet arbeidstøy

Vys uniformer sammenstilles i all hovedsak ved fabrikker i India og Kina, og for flere av materialene som inngår i uniformene er

opprinnelsesland/produksjonsland også Kina. Det er generelt høy risiko for menneskerettighetsbrudd i produksjon av tekstiler, og kategorien er å finne på DFØs høyriskoliste. Kina og India er videre land der arbeidstakerrettigheter i liten grad respekteres, og begge land har score 5 (der 1 er lavest risiko og 5+ er høyest), som indikerer at rettigheter ikke kan garanteres, ifølge ITUCs Global Rights Index.

Gjennom oppfølging av vår leverandør er det avdekket avvik spesielt på arbeidstidsbestemmelser ved enkelte av fabrikkene som produserer Vys uniform i Kina. Vi vurderer at det også er risiko for brudd på andre arbeidstaker- og menneskerettigheter i denne leverandørkjeden. Dette knytter seg særlig til lønn, fagorganisering, helse og sikkerhet og diskriminering, selv om det foreløpig ikke er avdekket avvik innen disse områdene. For arbeidstøy er også risikoen definert som høy, og også flere av disse produktene kommer fra Kina. Også her er det avdekket avvik på arbeidstid hos en fabrikk som sammenstiller arbeidstøy kjøpt av Vy.

### Gjennomførte og planlagte tiltak

Vi gjennomfører jevnlige møter med vår leverandør av uniformer, der vi etterspør informasjon og dokumentasjon om hvordan menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter sikres i produksjon av Vys uniformer. Avvik på arbeidstidsbestemmelser ble avdekket gjennom revisjonsrapporter som er mottatt. Dette ble adressert ovenfor vår leverandør, og det gjennomføres nå dialog med dennes underleverandører om å redusere arbeidstid. Vi unngår krav om korte ledetider, da vi er klar over at dette kan medføre høy arbeidsbelastning og høy grad av overtid for de ansatte som produserer uniformene. Vi har gode bestillingsrutiner, der det settes en hovedstilling av uniform i året.

Vi vurderer det slik at vår leverandør av uniformer har gode systemer og rutiner for arbeidet med aktsomhetsvurderinger med hensyn til menneskerettigheter. På grunn av den høye risikoen i denne kategorien vil vi likevel fortsette med å gjennomføre møter kvartalsvis hvor særlig arbeidstidsbestemmelser, anstendig lønn, fagorganisering, helse og sikkerhet vil adresseres.

I 2023 ble det også hentet inn informasjon om hvilke rutiner leverandøren av arbeidstøy har for arbeid med menneskerettigheter. Vy vurderer det slik at leverandøren har gode rutiner. Denne avtalen er inngått av Tradebroker som har satt arbeidstøy som et prioritert område for oppfølging i 2024. Vi vil be om å få resultater og rapporter fra dette arbeidet, og gjøre vurderinger av denne dokumentasjonen.

## IT-utstyr

IT-utstyr står oppført på DFØs liste over høyriskoprodukter, og risikoen for brudd på menneskerettigheter i produksjon av utstyret er definert som høy. Identifiserte risikoer i leverandørkjeden til IT-utstyr generelt er relatert til blant annet;

- Arbeidstid,
- Lønn,
- Manglende rett til fagorganisering

Risikoen er definert som høyere lenger ned i leverandørkjeden, særlig knyttet til utvinning av mineraler som benyttes i utstyret. Ved utvinning av mineraler er det fra eksterne kilder rapportert om risiko for barnarbeid, tvangsarbeid og høy risiko knyttet til helse- og sikkerhetsforhold. Med bakgrunn i disse risikovurderingene vurderer vi at det er høy risiko for brudd også i våre avtaler.

Avtale om kjøp av PCer, nettbrett (for administrativt ansatte) og tilbehør er en konsernavtale Vy er tilknyttet via medlemskap i Tradebroker. Vi har også en konsernavtale for kjøp av mobiltelefoner.

### Gjennomførte og planlagte tiltak

Vi har tidligere år innhentet informasjon via egenrapportering fra vår leverandør av IT-utstyr (PCer og nettbrett). Denne viser at leverandøren jobber systematisk med ivaretagelse av grunnleggende menneskerettigheter i sine leverandørkjeder, og har retningslinjer og rutiner. Leverandør av IT-utstyr på Tradebroker-avtalen er prioritert av Tradebroker for oppfølging i 2024, og resultatet fra oppfølgingen vil tilgjengeliggjøres via en nettbasert portal. Vi vil gjøre vurderinger av denne dokumentasjonen når den foreligger.

I ny anskaffelse av mobiltelefoner er det benyttet kvalifikasjonskrav der leverandørene som ønsker å delta i konkurransen må vise til at de jobber med aktsomhetsvurderinger med hensyn til menneskerettigheter. Et slikt krav er inkludert for å sikre at vi får leverandører som har en seriøs tilnærming til respekt for menneskerettigheter i leverandørkjeden, og som har systemer og rutiner på plass. Vi anser at vi har begrenset påvirkningsmulighet, som en liten aktør i et stort, globalt IT-markedet, men at det å tilknytte seg seriøse leverandører er et steg på veien. I 2024 vil vi se på hvilke muligheter som ligger i et samarbeid for oppfølging gjennom Tradebroker, og der IT-er en aktuell kategori.

## IT-tjenester (utland)

I 2022 ble det inngått ny kontrakt for IT-driftstjenester, der tjenestene i hovedsak utføres fra India. India er et land der arbeidstakerrettigheter i liten grad respekteres, og landet har score 5 (der 1 er lavest risiko og 5+ er høyest), som indikerer at rettigheter ikke kan garanteres, ifølge ITUCs Global Rights Index. Det vurderes derfor at det er forhøyet risiko knyttet til denne avtalen. Samtidig anser vi at det er en lavere risiko for brudd innen IT-bransjen i India, enn for andre sektorer som innebærer mer fysisk krevende arbeid, og som krever mindre formalkompetanse. ILO-konvensjonene om rett til organisering og kollektive forhandlinger er imidlertid ikke ratifisert av India, og det er også innført lover som begrenser fagforeningsaktiviteter. Begrensinger på aktivitet knyttet til fagorganisering anser vi også som mulig til stede innen IT-bransjen. Diskriminering, spesielt med bakgrunn i kaste, er også identifisert som en risiko i India generelt.

### Gjennomførte og planlagte tiltak

Det er i 2023 innhentet informasjon via spørreskjema om ivaretagelse av menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter fra vår leverandør av IT-tjenester. Representanter fra Vygruppen har i tillegg besøkt leverandør ved deres lokaler i India og adressert tematikken i fysiske møter med representanter fra leverandør. På bakgrunn av innhentet dokumentasjon og gjennomførte møter vurderer vi at leverandøren har retningslinjer og rutiner for å sikre ivaretagelse av arbeidstaker- og menneskerettigheter for sine ansatte. Den samlede risikoen for leveranse av IT-tjenester fra India vurderes derfor som noe lavere enn opprinnelig antatt. Vi vil imidlertid fortsette å adressere menneskerettighetstematikken ovenfor leverandøren, og særlig ved de årlige besøkene som gjennomføres hos leverandør i India.

## Bygningsrenhold

Renhold er en kategori der det er en risiko for brudd på lønns- og arbeidsvilkår, hvor bransjen har allmenngjort tariffavtale og Vy som bestiller, har en påseplikt. Det er etablert en konsernfelles avtale for bygningsrenhold, som inkluderer renhold på flere ulike lokaler. Basert på erfaringer med oppfølging av lønns- og arbeidsvilkår, samt annen tilgjengelig informasjon om risiko, vurderer vi at risikoen for brudd knytter seg særlig til:

- arbeidstidsbestemmelser og
- HMS-bestemmelser/rutiner for å sikre et sunt og helsefremmende arbeidsmiljø for renholderne.

### Gjennomførte og planlagte tiltak

Det er gjennomført stikkprøve-kontroll av renholderes arbeidsvilkår (lønn, arbeidstid, arbeidsavtaler og HMS-kort) på en utvalgt lokasjon. I denne kontrollen ble det avdekket avvik knyttet til bruk av HMS-kort. Dette ble adressert ovenfor leverandøren, leverandøren har vist til at avvik er rettet. Det ble ikke avdekket andre avvik i denne stikkprøvekontrollen, og vi vurderer risikoen knyttet til vår leveranse å være noe lavere enn den generelle risikoen som er i renholdsbransjen. Vi vil allikevel fortsette med stikkprøvekontroll(er) også i 2024, og av andre lokasjoner enn det som er gjennomført i 2023. I den videre oppfølging av leverandør vil vi også ha se nærmere på hvordan de jobber med systematisk HMS-arbeid i sin virksomhet, slik at renholderne på vår kontrakt sikres et sunt arbeidsmiljø.

## 5. Vy Buss AS

Vy Buss er Norges største busselskap med virksomhet i Norge og Sverige. Virksomheten består av anbuds kjøring og kommersiell kjøring med tur- og ekspressbusser.

Rutiner og retningslinjer for arbeidet med Åpenhetsloven, samt organisering av arbeidet i Vy Buss, er beskrevet i kapittel 2 og 3.

### Negative konsekvenser og vesentlig risiko i egen virksomhet

En viktig del av arbeidet med bærekraft i Vy buss er at det jobbes aktivt for å sikre mangfold, likestilling, hindre diskriminering på arbeidsplassen og sikre trygge arbeidsvilkår for våre ansatte. Det er gjennomført overordnede risikovurderinger som har vurdert temaer som faller inn under områdene:

- lønn- og arbeidsvilkår,
- rekruttering,
- forfremmelse,
- utviklingsmuligheter og opplæring;
- tilrettelegging, balanse arbeid og privatliv,
- vold og trusler,
- fall ulykker

I tillegg er det gjennomført en rekke lokale risikovurderinger både på HMS og trafiksikkerhet.

Majoriteten av de ansatte er omfattet av kollektivavtalen for bussbransjen slik at det er like betingelser. Det er en utfordring at

ansiennitetsprinsippet står sterkt, slik at nyansatte velger turnus sist. Dette gjør det vanskelig for enkelte å finne ønsket balanse mellom arbeid og fritid.

### Gjennomførte og planlagte tiltak

Det er et utstrakt og godt samarbeid med både verneombud og fagforeningsrepresentanter i Vy buss. Det er to nivåer, lokalt og sentralt. Samarbeidet er et av de prioriterte områdene i detkontinuerlige forbedringsarbeidet. Samarbeidet omfatter også trafiksikkerhet. Et konkret eksempel på det er at verneombud er definert som deltager i risikovurderinger, og at tillitsvalgte skal involveres i risikovurderinger som omhandler opplæring og organisering. Det å bygge en enda sterkere sikkerhetskultur har vært viktig, og regelverket for hvordan anmelde voldshendelser er gjennomgått som en del av forbedringsarbeidet.

Det gjennomføres betydelig opplæring for både nyansatte og eksisterende ansatte på flere områder. Det er et betydelig mangfold i virksomheten og det er viktig for å sikre tilgang på nok bemanning.

Vy har et overordnet mål om at ingen av våre ansatte skal skade seg på jobb og at alle skal returnere trygt hjem etter arbeid. Vi verdsetter sikkerheten til våre kunder og sjåfører høyt, og derfor har vi iverksatt en rekke tiltak og aktiviteter rettet mot trafiksikkerhet.

I forbindelse med gjennomførte risikovurderinger har opplæring vært prioritert. Et digitalt kurs er utviklet med fokus på kommunikasjon og kundefølelse for å ruste Vy-sjåførene i møte med kundene. Vi ser en økt risiko knyttet til kundene sett i lys av samfunnsutviklingen. Det er utarbeidet rutiner for konflikthåndtering, mobbing og trakassering. Det er også utviklet et eget kurs i temaet hvordan forebygge og håndtere vold og trakassering.

Vy buss har gjennom midler fra IA Bransjeprogrammet fått utarbeidet rapporten «Hvem skal kjøre bussen» av Arbeidsforskningsinstituttet.. Eldre sjåfører dominerer bussjåføryrket, en trend som vekker bekymring blant busselskapene, fordi de opplever mangel på unge sjåfører.

Det er også gitt tilskudd fra IA Bransjeprogrammet til Klarspråk. Det er blant annet gjennomført opplæring av medarbeidere med for lavt språknivå. Dette vil det blir arbeidet videre med i 2024. Les mer om disse og andre tiltak i Vygruppens likestillingsredegjørelse.



Vy Buss AS er ISO sertifisert innenfor kvalitet (9001), ytre miljø (14001), arbeidsmiljø (45001) og trafikksikkerhet (39001).

## Negative konsekvenser og vesentlig risiko i leverandørkjeden

Det er gjennomført overordnede risikoanalyser for samtlige avtaler i Vy buss sin avtaleportefølje. Risikoanalysen viser at det er flere områder med høy risiko knyttet til brudd på menneskerettigheter;

- Kjøp av elektriske busser,
- Dekk,
- IT-tekniske systemer i bussen/ IT-utstyr,
- Drivstoff,
- Renholdstjenester,
- Uniform (omtalt under «Konsernavtaler»)

Elektriske busser er vurdert til å ha høyest risiko og denne kategorien har følgelig vært høyt prioritert.

## Elektriske busser

Kjøp av elektriske busser har høy risiko for brudd og her er det innført spesifikke tiltak/rutiner i forkant av eventuelle kjøp. Det gjøres også hyppig og mer dyptgående oppfølging av disse leverandørene i kontraktsoppfølgingen. Vy buss handler fra flere ulike forhandlere og bussprodusenter, både europeiske bussprodusenter og asiatiske bussprodusenter. Vi vurderer at risikoen for brudd er høyest i leverandørkjeden til de asiatiske bussprodusentene. Vi anerkjenner imidlertid at det også kan være, og trolig er, en risiko for brudd på menneskerettigheter lenger ned i leverandørkjeden til de elektriske bussene som sammenstilles i Europa. Flere av råmaterialene og komponentene i leverandørkjeden til de europeiske bussene kommer også fra land og bransjer med en forhøyet risiko for menneskerettighetsbrudd. På tidspunktet for rapportering gjøres de fleste av våre kjøp av elektriske busser fra Kina, og fokus for oppfølgingen er følgelig knyttet til disse. Det vil imidlertid legges mer vekt på øvrige bussleverandører når det eventuelt gjennomføres større kjøp fra disse fremover.

### **Identifiserte risikoer og negative konsekvenser**

Den iboende risikoen for kjøp av elektriske busser fra Kina vurderes å være høy. Hovedandelen av produksjonen foregår i Kina, både sammenstilling, komponenter og råmaterialer, samt batteriproduksjon.

Kina har score 5 (der 1 er lavest risiko og 5+ er høyest), som indikerer at rettigheter ikke kan garanteres, ifølge ITUCs Global Rights Index. I tillegg til generell høy risiko knyttet til brudd på arbeidstakerrettigheter, bl.a. til arbeidstid og HMS, har det de siste årene blitt avdekket grove menneskerettighetsbrudd rettet mot uighur-befolkningen. Dette inkluderer blant annet omfattende overvåkning og tvangsarbeid i og utenfor interneringsleire. Det finnes flere rapporter som knytter selskaper innen batteribransjen og elbussbransjen i Kina til Xinjiang-provinsen og tvangsarbeid, samt andre menneskerettighetsbrudd.

Risikoen knyttet til menneskerettighetsbrudd mot uighur-befolkningen anses å være noe redusert for de bussene vi kjøper da bussprodusenter og batteriprodusent, inkl. oppgitt produksjonssted for komponenter og mineraler, er lokalisert i andre provinser enn Xinjiang. På den annen side viser IDD-analyser vi har gjennomført, samt flere nylig publiserte rapporter, at det er en høy risiko for tvangsarbeid og utnyttelse av uigurer i leverandørkjeden til blant annet en batteriprodusent som forekommer i vår leverandørkjede. Vi kan derfor vanskelig utelukke dette fullstendig, men det er ikke blitt avdekket gjennom de undersøkelsene vi har gjort så langt.

Vi vurderer at risikoen er noe lavere i leverandørleddet som sammenstiller bussene. Dette begrunnes med at de systemer og rutiner som bussprodusenter har vist til fremstår som gode. Det ble imidlertid avdekket avvik på arbeidstidsbestemmelser i en revisjon gjennomført av en uavhengig tredjepart hos en av de kinesiske bussprodusentene.. For en annen kinesisk bussprodusent har vår kontraktspart, den nordiske forhandleren, igangsatt en uavhengig revisjon av arbeidsforholdene. Denne vil gi oss mer informasjon om forholdene her, selv om vi har et bevisst forhold til at slike revisjonsrapporter ikke nødvendigvis gir det hele bildet. En nylig publisert svensk rapport avdekker særlig høy risiko knyttet til lønninger, overtid og helse og sikkerhet for en av de kinesiske bussprodusentene som produserer våre busser. Vy buss har derfor bedt vår kontraktspart sørge for at revisjonen omfatter disse forholdene.

Vi vurderer at risikoen er noe lavere i leverandørleddet som sammenstiller bussene. Dette begrunnes med at de systemer og rutiner som bussprodusenter har vist til fremstår som gode. Det ble imidlertid avdekket avvik på arbeidstidsbestemmelser i en revisjon gjennomført av en uavhengig tredjepart hos en av de kinesiske bussprodusentene.. For en annen kinesisk bussprodusent har vår kontraktspart, den nordiske forhandleren, igangsatt en uavhengig revisjon av arbeidsforholdene.

Denne vil gi oss mer informasjon om forholdene her, selv om vi har et bevisst forhold til at slike revisjonsrapporter ikke nødvendigvis gir det hele bildet. En nylig publisert svensk rapport avdekker særlig høy risiko knyttet til lønninger, overtid og helse og sikkerhet for en av de kinesiske bussprodusentene som produserer våre busser. Vy buss har derfor bedt vår kontraktspart sørge for at revisjonen omfatter disse forholdene.

Vi har en del kjennskap til batteriene som produseres og inngår i bussene. Vi vurderer risikoen som høy her. Dette med bakgrunn i at flere rapporter identifiserer en høy risiko for brudd på arbeidstaker- og menneskerettighetsbrudd hos batteriprodusent som benyttes av de kinesiske bussprodusentene vi får bussene fra. Områdene/rettighetene der risikoen er definert som høy knytter seg særlig til ufrivillig overtid og utstrakt grad av overtid, lave lønninger (ikke levelønn) og manipulering av lønninger, og rekruttering. Videre peker rapporter på koblinger til Xinjiang-provinsen og høy risiko for tvangsarbeid av uigurer. Som nevnt over har vi ikke avdekket at det er koblinger til Xinjiang-provinsen, men vi vil fortsette arbeidet med å kartlegge risiko her. Det benyttes ikke kobolt i batteriene som inngår i bussene vi kjøper fra Kina.

For andre komponenter (enn batteri) som inngår i bussene, samt mineraler, lenger ned i leverandørkjeden, har vi mindre informasjon om risiko, utover at komponenter og mineraler i all hovedsak kommer fra Kina.

### **Gjennomførte og planlagte tiltak**

Ved kjøp av elektriske busser fra Kina gjøres dette gjennom nordiske forhandlere, og bussene kommer fra ulike kinesiske bussprodusenter. Det er i forbindelse med anskaffelser og kontraktsoppfølgingsmøter med våre kontraktsparter (forhandler-leddet) lagt stor vekt på deres arbeid opp mot Åpenhetsloven.

Det er gjennomført flere møter med de ulike nordiske forhandlerne. Vy buss opplever at flere av leverandørene har gjennomgått en modningsprosess, bl.a. som følge av Vy Buss' krav og påtrykk. De har fått en betraktelig større forståelse for arbeidet med å sikre menneskerettigheter i leverandørkjeden og satt dette tydeligere på sin agenda.

Vy buss gjennomfører jevnlig møter med bussleverandørene der det er definert høy risiko. Disse gjennomføres minimum halvårlig, men oftere opp mot bestilling av busser eller ved ny kunnskap om risiko. Leverandørens framdriftsplan/handlingsplan er blant temaene i disse møtene, i tillegg til at identifiserte risikoer og avvik løftes, nærmere undersøkelser eller retting kreves der

det er aktuelt. For eksempel krevde vi retting på avvik om arbeidstid hos den ene av de kinesiske bussprodusentene. I senere møte kunne vår kontraktspart vise til at dette var løftet til bussprodusent og tiltak iverksatt.

For kinesiske leverandører av elektriske busser er det utarbeidet detaljerte risikoanalyser, som samler all informasjon vi har om risiko med hensyn til menneske- og arbeidstakerrettigheter for den enkelte leverandør. Disse risikoanalysene oppdateres ved ny informasjon, og utgjør vurderingsgrunnlag i forkant av nye kjøp fra disse leverandørene, enten det er i forbindelse med anbudsprosesser eller kjøp til kommersiell bruk. Før det besluttes kjøp fra kinesiske elbussleverandører skal risikoer tas opp i styringsgruppemøter.

Vy buss har på eget initiativ fått en ekstern tredjepart til å utføre IDD-analyser av tre kinesiske bussprodusenter og en batteriprodusent. Disse ble gjennomført i mars/april 2023. Funn fra disse analysene inngår i risikoanalysene til det enkelte selskap.

I 2024 vil vi fortsette med jevnlig statusmøter med våre leverandører av elektriske busser. Vi vil fortsette å prioritere innhenting av informasjon og dokumentasjon av risiko for de områdene som trekkes fram i nylig publiserte rapporter, slik som tvangsarbeid av uigurer, lønninger, overtid og helse og sikkerhet. Vi vil videre prioritere å fremskaffe mer informasjon om risikoen lenger ned i leverandørkjeden.

## Dekk

Det er identifisert en vesentlig risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter i produksjonen av dekk. Dekk står på DFØs høyrisikoliste, og det er særlig knyttet høy risiko til uttak av gummi. Identifiserte risikoer knytter seg særlig til lave lønninger, manglende fagforeningsrettigheter, og helse- og sikkerhetsrisikoer. Risikoanalyser av leverandørkjeden foretatt av vår dekkleverandør viser at risikoen er høyest knyttet til uttak og produksjon av naturgummi.

### **Gjennomførte og planlagte tiltak**

En forutsetning for å kunne jobbe godt med ivaretagelse av grunnleggende menneskerettigheter i egen leverandørkjede er å ha forankring, og systemer og rutiner for arbeidet. I 2022 ble forventninger til vår største dekkleverandør tydelig kommunisert, men ved videre dialog i 2023, opplevde vi en lav modenhet på området. Vi har derfor prioritert oppfølging av denne avtalen.

Det er gjennomført en rekke møter og innhentet dokumentasjon

fra vår dekkleverandør i 2023 for å få innsikt i hvilke rutiner de har for arbeidet, og hvordan de vurderer risiko i sin leverandørkjede. Det er også gjennomført møte med underleverandører. Vi opplever nå at leverandøren har en betraktelig større forståelse for arbeidet med Åpenhetsloven og menneskerettigheter i egen leverandørkjeden og satt det tydeligere på sin agenda. Vi vil jobbe videre med dette i 2024 for å sikre kontinuitet i arbeidet. Det vil gjennomføres halvårlege møter om status for arbeidet med aktsomhetsvurderinger hos leverandør, og innhentes mer dokumentasjon knyttet til spesifikke risikoer for menneskerettighetsbrudd i vår leveranse.

## IT-systemer i buss, samt IT-utstyr

Det inngår en rekke IT-systemer i en buss. IT-systemene består som regel av noe hardware, men først og fremst software. IT-utstyr generelt er en bransje med høy risiko for brudd på menneskerettigheter. Se mer informasjon om hvilken risiko som er til stede i produksjon av utstyr under «Konsernavtaler». IT-utstyret til bussene kjøpes gjennom flere avtaler. Vy buss har også en egen avtale for kjøp av nettbrett til bussjåfører, og er tilknyttet konsernavtalene for IT-utstyr, se nærmere beskrivelse under «Konsernavtaler».

### **Gjennomførte og planlagte tiltak**

Det er gjennomført en kartlegging opp mot flere av leverandørene av IT-systemer til buss, og særlig for den delen av leveransen som gjelder hardware. Det er innhentet informasjon om leverandørkjeden samt hvilke retningslinjer og rutiner de har for arbeid med menneskerettigheter. Det er også gjennomført oppfølgingsmøter med noen av leverandørene. Det er indentifisert ulikt modenhetsnivå hos leverandørene. Flere har gode systemer for å sikre ivaretagelse av menneskerettigheter i produksjonen av hardware, mens andre er i prosess med å få dette på plass. I 2024 vil vi konsentrere oppfølging mot de leverandører som har kommet noe kortere i arbeidet, og vil etterspørre rapporter og status på tidligere identifiserte tiltak.

I ny avtale for nettbrett til sjåfører ble det benyttet kvalifikasjonskrav i anskaffelsen der de leverandørene som ønsket å delta i konkurransen måtte vise til at de jobber med aktsomhetsvurderinger med hensyn til menneskerettigheter. Et slikt krav er inkludert for å sikre at vi får leverandører som har en seriøs tilnærming til respekt for menneskerettigheter i leverandørkjeden, og systemer og rutiner på plass. Vi anser at vi har begrenset påvirkningsmulighet, som en liten aktør i et stort, globalt IT-markedet, men at det å tilknytte seg seriøse leverandører er et steg på veien.

## Drivstoff

Vy buss benytter fossilt drivstoff, HVO og gass på bussene som ikke går på elektrisitet. Vy buss har avtaler for levering av drivstoff både i bulk, og stasjonsfylling.

Råolje og råstoffer som benyttes til fossilt drivstoff og HVO kommer både fra land der risikoen for menneskerettighetsbrudd er definert som lav, men også fra land der risikoen for brudd er høy(ere), slik som Nigeria. Arbeid på oljeplattform vurderes også som risikoutsatt med hensyn til sikkerhet for de ansatte. Vi vurderer derfor at det er en risiko for brudd på menneskerettigheter i leverandørkjeden til drivstoff generelt. Dokumentasjon fra leverandøren av drivstoff i bulkelevering, viser at det drivstoffet vi kjøper, både fossilt og HVO, i all hovedsak kommer fra europeiske land og USA. Vi vurderer derfor at risikoen i vår avtale og leverandørkjede er noe lavere enn den generelle risikoen for menneskerettighetsbrudd.

Råstoffet til tilsetningen Adblue produseres i Polen, og risikoen for menneskerettighetsbrudd tilknyttet denne avtalen vurderes dermed som relativt lav.

### **Gjennomførte og planlagte tiltak**

Vi vurderer at vår leverandør av drivstoff har igangsatt et systematisk arbeid for å sikre menneskerettigheter i leverandørkjeden. Vi har mottatt dokumentasjon som viser at de har rutine- og policydokumenter, at de har gjennomført en grundig kartlegging av leverandørkjeden og gjort risikovurderinger opp mot leverandører og land i deres leverandørkjede. Vi ønsker likevel å gjennomføre årlig oppfølging av dette arbeidet, blant annet for å få informasjon om det skjer endringer i leverandørkjeden og risikoen tilknyttet vår avtale. I 2023 har vi prioritert oppfølging av leverandør av drivstoff som leveres i bulk. I 2024 vil vi også se nærmere på våre leverandører for stasjonsfylling av drivstoff.

Det er gjennomført flere møter med leverandøren av Adblue. Innhentet dokumentasjon om leverandørkjeden viser at råstoffet kommer fra Polen, og ferdig produkt sammenstilles i Sverige. Risikoen vurderes derfor som lav, men vi vil i 2024 kartlegge leverandørkjeden til AdBlue videre. I 2024 vil vi også se nærmere på leverandører av gass.

## Renhold av bygningslokaler og busser

Renhold er en kategori der det er en risiko for brudd på lønns- og arbeidsvilkår, og bransjen har allmenngjort tariffavtale, og Vy buss som bestiller, har en påseplikt. Vy buss benytter seg av den

konsernfelles-avtalen for bygningsrenhold for noen lokasjoner, men har også egne avtaler for renhold på noen lokasjoner, og avtaler om bussrenhold. Basert på erfaringer med oppfølging av lønns- og arbeidsvilkår, samt annen tilgjengelig informasjon om risiko, vurderer vi at risikoen for brudd knytter seg særlig til arbeidstidsbestemmelser og HMS-bestemmelser/rutiner for å sikre et sunt og helsefremmende arbeidsmiljø for renholderne.

#### **Tiltak**

Det er gjennomført stikkprøve-kontroll av renholderes arbeidsvilkår (lønn, arbeidstid, arbeidsavtaler og HMS-kort) på to utvalgte lokasjoner. Den ene av disse kontrollene aavdekket avvik på arbeidstid, med høy grad av overtid. Avvik er adressert med leverandøren, og i oppfølgingsmøtet har leverandøren vist til at det er satt inn tiltak for å unngå lignende avvik senere. Det ble også gjennomført en ny stikkprøvekontroll på samme lokasjon, men av en annen måned, for å sjekke at iverksatte tiltak var i overensstemmelse med hva leverandøren tidligere hadde sagt, noe det var. Avviket ble derfor ansett som lukket.

Vi vil fortsette med stikkprøvekontroll(er) også i 2024, og av andre lokasjoner enn det som er gjennomført i 2023.

## **5.1 Team Verksted AS**

Team Verksted AS reparerer store kjøretøy, last og buss samt selger reservedeler, utstyr og tilbehør til bedrifter og privatpersoner innen tungbil og transport bransjen. Selskapet er et heleid datterselskap av Vy buss.

### **Negative konsekvenser og vesentlig risiko i egen virksomhet**

Vi har ikke avdekket feil, risiko eller mangler internt i forhold til kjønnsbalansering, likestilling og lønnsvilkår.

#### **Gjennomførte og planlagte tiltak**

Som forebyggende tiltak praktiseres likebehandling ved rekruttering, forfremmelse og kompetansegivende etter- og videreutdanning. Likeledes vil selskapet vektlegge mangfold som reflekterer et tverrsnitt av samfunnet. Rekrutteringsarbeidet skal kjennetegnes ved at alle søkere opplever å ha like muligheter for ansettelse, uavhengig av alder, kjønn, funksjonshemming, seksuell legning eller religiøs, etnisk og kulturell bakgrunn.

Varslingsrutiner er på plass og finnes i personalhåndboken på intranett. Personalhåndboken inneholder også retningslinjer rundt

etiske dilemmaer og hvordan ansatte skal opptre og forholde seg.

### **Negative konsekvenser og vesentlig risiko i leverandørkjeden**

Bransjen som Team Verksted virker i er definert som høy risiko etter DFØs høyrisikoliste.

Den overordnede vurderinger av våre leverandører og forretningspartnere viser liten risiko.

#### **Gjennomførte og planlagte tiltak**

Vi gjør nødvendige tiltak for å fjerne/ redusere innkjøp fra leverandører vi ikke har god kjennskap til.

Team Verksted etterstreber alltid å samarbeide med seriøse leverandører og innhenter selskapets Code of Conduct, for å sikre at våre leverandører jobber i henhold til våre retningslinjer. Ved mangel på riktig dokumentasjon fra leverandør/partner vurderes samarbeidet ut fra:

- Etisk risiko ut ifra land og bransje og produkt.
- Kommersiell vurdering, innkjøpssum, innkjøpshyppighet og leverandørvhengighet.
- Spørsmål knyttet til menneskerettigheter og arbeidsforhold

Ved nye avtaler eller samarbeid med leverandører skal aktsomhetsvurdering utføres og legges til grunn i vurderingen om nytt samarbeid.

## **5.2 Minibuss 24-7 AS**

Minibuss 24-7 AS er et heleid datterselskap av Vy Buss AS og er en ledende leverandør av tidsriktig spesial- og bestillingstransport på vei. Hovedaktiviteten er tilrettelagt transport av skolebarn, eldre og personer med nedsatt funksjonsevne i henhold til anbud og offentlige kontrakter.

### **Negative konsekvenser og vesentlig risiko i egen virksomhet**

Det er gjennomført evalueringer av interne forhold av betydning, og vår aktsomhetsvurdering fokuserer derfor på følgende områder:

- Arbeidsforhold for våre ansatte, inkludert rettmessig lønn, arbeidstid, og arbeidsmiljø.
- Sikre at forhold knyttet til ansettelser og arbeid ikke inneholder noen form for diskriminering.

- Sikkerhet og tilgjengelighet for våre kunder, med særlig vekt på tilrettelagte transportløsninger for personer med funksjonshemninger.
- Håndtering av personopplysninger og kundedata, sikring av personvern og datasikkerhet.
- Vår miljøpåvirkning, spesielt relatert til drivstofforbruk og utslipp.

#### **Gjennomførte og planlagte tiltak**

Det er etablert flere tiltak og ordninger som underbygger aktsomhetsvurderingen. Det er etablert ordning med bred presentasjon i AMU. Minibuss 24-7 har også etablert verneområder og involvering av verneombud.

HMS er organisert som eget ansvarsområde (Kvalitet- og HMS sjef). Det eksisterer en varslingsordning med tilknytning til bedriftshelsetjenesten.

Videre er det etablert opplæring med fokus på etiske retningslinjer og kjerneverdier. Vi har Null toleranse når det gjelder krenkende eller diskriminerende adferd.

### **Negative konsekvenser og vesentlig risiko i leverandørkjeden**

Av innkjøpene som gjennomføres av Minibuss 24-7 er det særlig kjøp av kjøretøy som vurderes å ha en høy risiko. Vi har mottatt omfattende dokumentasjon fra våre kjøretøyleverandører med rapporter som omhandler risikovurdering for menneskerettighetsbrudd og arbeidsforhold, samt om de støtter Russiske kamphandlinger i Ukraina eller Russiske foretak og tiltak. Basert på informasjonen fra kjøretøyleverandørene, er det gjennomført videre kartlegging og analyse av risiko for brudd på grunnleggende menneske- og arbeidstakerrettigheter.

Alle våre kjøretøyleverandører følger de til enhver tid gjeldende EU-regelverk som omhandler arbeidsforhold og menneskerettighetsbrudd. Selskapene bekrefter at de ikke støtter handlingene initiert av Russland, Donetsk eller Luhansk og at de ikke har noen import eller eksport med disse regionene. Selskapene bekrefter at de har avsluttet all sin virksomhet i det russiske markedet.

Den største identifiserte risikoen er manglende oversikt over produksjonsstedene for alle nøkkelkomponenter og opprinnelsen til råmaterialene som benyttes. Dette er spesielt relevant for innkjøp av råmaterialer til batteriproduksjon i land med kjente brudd på arbeidstakerrettigheter. Risikofaktorer i disse landenes industri inkluderer dårlig helse- og sikkerhetstiltak, lønninger

under minstelønn, ulovlig og tvungen overtid, straff av arbeidere, diskriminering, begrensede fagforeningsrettigheter, og usikre arbeidsforhold via rekrutteringsbyråer, som øker arbeidernes sårbarhet for utnyttelse.

Det er dermed sannsynlig at tilsvarende brudd på menneske- og arbeidstakerrettigheter også finnes i råmaterialgruvene i disse landene, og risikoen anses som høy. For Minibuss 24-7 AS er det svært viktig at kjøretøy og tilhørende komponenter vi kjøper inn, er produsert under forhold som ivaretar grunnleggende menneske- og arbeidstakerrettigheter. Arbeidet for å sikre ivaretagelse av dette vil derfor prioriteres, og det vil være kontinuerlig samarbeid og dialog med våre kjøretøyleverandører for å minimere denne risikoen.

#### **Gjennomførte og planlagte tiltak**

Basert på vår vurdering, har vi iverksatt følgende tiltak:

- Fortsatt oppmerksomhet på revisjon av underleverandører.
- Kontinuerlig evaluere kartlegging av GDPR og oppdatere med nye leverandører/systemer.
- Kontinuerlig påse korrekt håndtering og deponering av farlig avfall.

Vi vil kontinuerlig overvåke og evaluere effektiviteten av de iverksatte tiltakene. Dette inkluderer årlige interne revisjoner, tilbakemeldinger fra ansatte og kunder, samt regelmessig vurdering av underleverandørers praksis.

Vi anerkjenner at dette er en kontinuerlig prosess og er dedikert til å gjøre forbedringer i våre aktsomhetsvurderinger og praksiser for å sikre at vi oppfyller vårt ansvar i henhold til åpenhetsloven.

## **5.3 Geilo turbusser AS**

Geilo Turbusser AS har siden 1996 utført alle typer transportoppdrag for fornøyde kunder. Hovedvirksomhet er Helse Ekspres, Turbuss, Skibuss og Shuttlebuss. Geilo turbusser er et heleid datterselskap av Vy Buss AS.

### **Negative konsekvenser og vesentlig risiko i egen virksomhet**

Menneskelige ressurser utgjør kjernen i organisasjonen, og det er av grunnleggende betydning for oss å sikre velferden til alle våre ansatte. Vi står overfor flere iboende risikofaktorer i forbindelse med opprettholdelsen av et anstendig arbeidsmiljø, gitt vårt

ansvar som arbeidsgiver for over 50 ansatte, hvor flertallet innehar stillinger innenfor ulike yrkesfaglige områder, og mange av de er deltidsansatte.

Vi opererer innenfor en bransje som er preget av perioder med høy arbeidsbelastning. Dette kan potensielt påvirke arbeidsforholdene negativt, spesielt for våre sjåførere. Videre er bussjåføreryrket tidsvis fysisk krevende. Det er derfor av betydelig viktighet for oss å anerkjenne de iboende risikofaktorene som kan medføre en potensiell negativ innvirkning på våre ansattes arbeidsforhold. Likevel vurderer vi den faktiske risikoen som lav, takket være vårt vedvarende arbeid med å belyse og adressere eksisterende utfordringer.

Vi anser at interne prosesser og etterlevelse av norsk lovverk ivaretar de identifiserte risikoområdene, samtidig som vi jobber med kontinuerlig forbedring.

#### **Gjennomførte og planlagte tiltak**

Vi har søkelys på den fysiske utformingen av arbeidsplassen, dette innebærer blant annet forsvarlighet i vaskeanlegg, et dedikert pauserom for sjåførere, tilgang til toalett og dusjfasiliteter, og generell overholdelse av arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Geilo Turbusser AS har bedriftsavtale om Yrkeskompetansekurs som sikrer at våre sjåførere til enhver tid har god kunnskap om sikker, effektiv og faglig korrekt kjøring og opptreden på arbeidsplassen.

Som en integrert del av onboardingprosessen gjennomgår alle sjåførere en omfattende introduksjon til vår sjåførhåndbok. Sjåførhåndboken inneholder en detaljert beskrivelse av helse, miljø og sikkerhetsrutiner (HMS), og den klargjør også sjåførenes rett til fagorganisering.

Vi har implementert robuste rutiner for varsling og tilbakemelding på arbeidsplassen for å oppmuntre til åpen kommunikasjon og skape et trygt og inkluderende arbeidsmiljø.

Våre sjåførere er opplært i og forpliktet til å følge de fastsatte kjøre- og hviletidsreglene for å sikre at de opererer innenfor forsvarlige tidsrammer.

Videre gjennomføres regelmessige interne revisjoner og opplæringsprogrammer for å sikre at våre sjåførere er oppdatert på eventuelle endringer i regelverket og for å styrke deres forståelse av betydningen av å overholde disse bestemmelsene.

Av planlagte tiltak vil vi i 2024 øke mulighetene for deltakelse og dialog blant våre ansatte, for å styrke medarbeiderinvolvering ytterligere.

### **Negative konsekvenser og vesentlig risiko i leverandørkjeden**

Våre største innkjøp omfatter busser, inkludert dekk og drivstoff, i tillegg til forvaltning av bygninger, IT-investeringer og bruk av innleide tjenester. Geilo Turbusser AS kjøper bare busser fra kjente bussleverandører i Europa

Vi anser at alle våre anskaffelser innebærer en viss risiko for brudd på standarder for anstendige arbeidsforhold og respekt for menneskerettigheter, og særlig kategoriene innen buss, dekk og IT-utstyr forbundet med betydelig risiko. . Vår påvirkningsmulighet og tilknytning til risikoen knyttet til IT-produkter ansees som svært begrenset, mens innvirkningen i andre nevnte kategorier er begrenset. Til tross for høy iboende risiko, vil disse områdene likevel være prioriterte fokusområder for risikoreducerende tiltak i fremtiden.

Anskaffelseskategorien innleide tjenester blir vurdert som moderat høy. Spesielt tjenester relatert til renhold innebærer en noe økt iboende risiko. Dette utgjør et område hvor vi anser vår evne til påvirkning som betydelig. Selv om dette området for tiden håndteres tilfredsstillende, vil videre tiltak involvere kontinuerlig tett oppfølging.

En rekke andre anskaffelser anses som lavrisiko, hovedsakelig på grunn av deres lokale forankring i Norge og korte leverandørkjeder.

#### **Gjennomførte og planlagte tiltak**

Innføringen av Miljøfyrtårn i virksomheten har bidratt betydelig til å rette oppmerksomheten mot og identifisere mulige tiltak knyttet til miljøvennlighet og bærekraft i vår virksomhet.

Gjennom regelmessige møter, evalueringer og strategiske samtaler med våre største leverandører, identifiserer vi risiko knyttet til menneskerettigheter og arbeidsforhold. Vi legger vekt på å fremme bevissthet om hvilke rutiner og prosesser som bør etableres for å sikre arbeidstaker- og menneskerettigheter i egen leverandørkjede.

For 2024 skal vi intensivere innsamling og analyse av data om våre leverandører og deres leverandørkjede. Dette vil bidra til å danne et mer helhetlig bilde av risikoene knyttet til menneske- og arbeidstakerrettigheter i leverandørkjeden.

Samtidig vil vi investere i å heve den interne kompetansen gjennom opplæring og bevisstgjøring om menneske- og arbeidstakerrettigheter. Dette vil ikke bare styrke organisasjonens evne til å identifisere og håndtere risikoer på en proaktiv måte,



men også bidra til å kultivere en kultur som fremmer etisk forretningspraksis.

Vi vil også videreutvikle vår prosess for tredjepartsvurderinger og systematisk stille spørsmål knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette sikrer at også våre eksterne partnere forplikter seg til lignende standarder og prinsipper. For våre største leverandører vil vi jobbe med å strukturere oppfølgingen ytterligere innen de identifiserte risikoområdene. Dette inkluderer tettere samarbeid, regelmessige revisjoner og implementering av konkrete tiltak for å forbedre forholdene og minimere risikoer innenfor disse områdene.

## 6. CargoNet AS

CargoNet er Norges største godsaktør på jernbane og har en markedsandel på ca. 65 prosent i Norge. Virksomheten tilbyr miljøvennlig godstransport på bane i Norge og mellom Norge og Sverige. CargoNet drifter også ti godsterminaler.

Rutiner og retningslinjer for arbeidet med Åpenhetsloven, samt organisering av arbeidet i CargoNet, er beskrevet i kapittel 2 og 3.

### Negative konsekvenser og vesentlig risiko i egen virksomhet

CargoNet opererer innenfor en bransje som er preget av høy arbeidsbelastning og vesentlig risiko tilknyttet arbeidsoppgavene. De ansatte som arbeider på terminalsiden og vognvisitører har en vesentlig høyere eksponering for skader enn det øvrige personell i organisasjonen. Disse yrkesgruppene er utsatt for slitasjeskader i knær og rygg og armer, samt arbeid tett på tungt materiell og store maskiner. Det arbeides aktivt med å tilrettelegge arbeidet for disse yrkesgruppene. Tilpasset verneutstyr anskaffes løpende, og skadesaker følges opp i avvikssystemet i Synergi. Antall H1 og H2 har utviklet seg positivt gjennom 2023.

På enkelte fagområder og steder er det problematisk å få rekruttert personal med nødvendig erfaring og kompetanse. Dette har medført at en i perioder ikke har hatt den tilstrekkelige bemanning på disse områdene. Manglende garderobekapasitet er på enkelte terminaler en utfordring. Det jobbes for å utbedre dette.

Utover de nevnte risikoene er det identifisert andre områder som kan innebære en risiko, men hvor det ikke er avdekket noen spesielle utfordringer, eller rapportert om avvik. Dette inkluderer risiko for at kultur og holdninger kan påvirke rekrutteringsprosesser, risiko for diskriminerende holdninger

blant ansatte knyttet til etnisitet og kjønn, og at det kan forekomme manglende oppfølging av diskriminering og trakassering. Videre kan turnus/skiftordninger utfordre likestilling og rekruttering, samt mangfold. Vi er særlig oppmerksomme på disse mulige risikoene og har iverksatt relevante tiltak innen disse områdene.

### Gjennomførte og planlagte tiltak

CargoNet har lagt ned et systematisk og kontinuerlig arbeid med HMS-tiltak over tid, som har gitt gode resultater. Gjennom kommunikasjon, opplæring og erfaringsdeling er antall arbeidsskader mer enn halvert i CargoNet gjennom det siste året. Vy delte ut en intern HMS-pris for andre gang i 2023. Hensikten er å vise frem gode tiltak og stimulere til innsats innenfor dette viktige området. Vinneren av HMS-prisen for 2023 var HMS-avdelingen i CargoNet.

CargoNet har de siste årene utarbeidet en handlingsplan som griper bredt inn i organisasjonen. Prioriterte områder er bygging av kultur for rapportering av uønskede hendelser, kompetansebygging på HMS-feltet, lederutvikling, personlig verneutstyr, helsefremmende aktiviteter og økt samarbeid med andre aktører våre ansatte samhandler med og som påvirker deres sikkerhet og arbeidsmiljø.

Av andre identifiserte tiltak for å redusere risikoen knyttet til de ovennevnte negative konsekvenser er å jobbe videre med kultur og holdninger gjennom ledertrening, sikre at etiske retningslinjer og verdier er godt kjent og utøves i hverdagen, sikre tydelig oppfølging av situasjoner og hendelser i henhold til gjeldende rutiner, vurdere om det er mulig å tilrettelegge turnuser for ulike livsfaser, samt følge bedriftsinterne regler.

### Negative konsekvenser og vesentlig risiko i CargoNet sin leverandørkjede

Det er gjennomført overordnede risikoanalyser for samtlige avtaler i CargoNet sin avtaleportefølje. Risikoanalysen viser at det er noen områder som har en høyere iboende risiko for brudd på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter i leverandørkjeden enn andre:

- Vedlikeholdstjenester,
- Distribusjonstjenester med lastebil,
- Dekk til terminalmaskiner,
- Terminaltjenester,
- Løfteutstyr/trucker til terminaler
- Arbeidstøy (omtalt under konsernavtaler),

- IT-utstyr (omtalt under konsernavtaler)
- Renholdstjenester (omtalt under konsernavtaler).

### Vedlikeholdstjenester inkludert materialer og deler

Vedlikeholdstjenester av godsmateriell og lokomotiver er store og viktige avtaleområder for CargoNet. Disse leverandørene kjøper også inn materialer og deler som benyttes i vedlikeholdsarbeidet.

Delene som kjøpes til vedlikehold av gods og lokomotiver er mange, og hver enkelt del består gjerne av mange komponenter og forskjellige materialer. Kartleggingen av leverandørkjeden viser at delene i all hovedsak sammenstilles i Europa, og risikoen for brudd på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter vurderes som lav for dette leddet. For eksempel er bremseklosser spesifikt undersøkt nærmere av CargoNet, da dette er en del selskapet kjøper mye av. Etter en gjennomgang med denne leverandøren vurderes risikoen som lav for menneskerettighetsbrudd i produksjon av disse, da bremseklossene sammenstilles i Tyskland og råmaterialene som inngår i de også i all hovedsak kommer fra Europa.

For komponenter og materialer, slik som elektronikk, battericeller, stål, aluminium med flere, vurderer vi risikoen som høyere, da disse er å finne på DFØs høyrisikoliste. I tillegg produseres eller utvinnes flere av dem i land med medium eller høy risiko for brudd på arbeidstaker- og menneskerettigheter.

Leverandørkjeden for reservedeler er kompleks og tar tid å kartlegge. Vi kan derfor på tidspunkt for rapportering ikke konkludere om hvor høy risikoen er eller hvilke risikoer som er gjeldende, da vi fortsatt holder på med kartleggingen. På bakgrunn av den informasjonen vi besitter på nåværende tidspunkt vurderer vi allikevel at det er en noe forhøyet risiko for brudd på menneskerettigheter i forbindelse med kjøp av vedlikeholdstjenester, og herunder til innkjøp av deler og materialer til vedlikeholdet. Risikoen for brudd på arbeidstaker- og menneskerettigheter knyttet til utførelsen av selve vedlikeholdet vurderes som lavere da dette i hovedsak foregår i Norge.

### Gjennomførte og planlagte tiltak

Enkelte av leverandørene til togvirksomheten i Vy er også leverandør til CargoNet. I disse tilfellene har vi gjennomført en samlet oppfølging mot de aktuelle leverandørene.

I 2022 ble det avholdt innledende møter der vi var tydelige på våre forventinger til arbeidet. I 2023 har vi innhentet ytterligere informasjon fra leverandørene via spørreskjema, hvor hensikten har vært å få oversikt over leverandørkjeden og risikoen



knyttet til ulike deler. Det er også gjennomført eller planlagt oppfølgingsmøte med flere av leverandørene. Vi vurderer at samtlige leverandører er godt i gang med dette arbeidet og har etablert retningslinjer og rutiner for arbeidet.

Flere av leverandørene er i prosess med å kartlegge lenger ned i leverandørkjeden, og vi vil følge dette opp i 2024 slik at vi får mer innsikt i produksjonsland og hvilken risiko som er størst for utvalgte deler, og iverksette tiltak deretter.

### Truckdekk

CargoNet kjøper dekk som benyttes på større maskiner på våre terminaler. Dekk er å finne på DFØs høyrisikoliste, og spesielt for uttak av gummi er det høy risiko for menneskerettighetsbrudd. Identifiserte risikoer knytter seg særlig til lave lønninger, manglende fagforeningsrettigheter, og helse- og sikkerhetsrisikoer.

#### **Gjennomførte og planlagte tiltak**

Vi har gjennomført møte med leverandøren av dekk til store maskiner. De har påbegynt en prosess med aktsomhetsvurderinger i sin leverandørkjede. I 2024 vil vi be om status på arbeidet og følge opp at eventuelle tiltak gjennomføres.

### Kjøp av terminaltjenester

CargoNet kjøper inn terminaltjenester på de terminalene hvor selskapet selv ikke har egne ansatte, eller drifter terminalen. Dette innebærer kjøp av tjenester der terminalarbeidere håndterer last på våre vegne. Utførelsen av slike tjenester er forbundet med hardt fysisk arbeid, og i Norge er flere underlagt tariffavtale. CargoNet kjøper terminaltjenester også i Sverige.

#### **Planlagte tiltak**

Det vil i 2024 gjennomføres oppfølging ut mot leverandører av terminaltjenester for å få informasjon om eventuell risiko og hvilke tiltak våre leverandører gjennomfører knyttet til ivaretagelse av lønns- og arbeidsvilkår for sine ansatte. Oppfølgingen vil skje i form av egenrapportering i første omgang, men oppfølgingsmøter kan også være aktuelt på bakgrunn av svar i egenrapporteringen.

### Kjøp av distribusjonstjenester fra undertransportører

I forbindelse med avvikshåndtering kjøper CargoNet inn distribusjonstjenester fra en rekke ulike leverandører. Kjøp av transporttjenester er ansett som et område med risiko for sosial dumping, og godstransport på vei har allmenngjort tariffavtale.

#### **Planlagte tiltak**

I 2024 vil det etterspørres informasjon om eventuell risiko og gjennomførte risikoanalyser, og hvilke tiltak våre leverandører gjennomfører knyttet til ivaretagelse av lønns- og arbeidsvilkår for sine ansatte. Oppfølgingen vil skje i form av egenrapportering i første omgang, men oppfølgingsmøter kan også være aktuelt på bakgrunn av svar i egenrapporteringen. Stikkprøve-kontroller av lønns- og arbeidsvilkår kan også være aktuelt.

### Leasing av løfteutstyr/trucker til terminaler

CargoNet leaser en rekke større løfteutstyr/trucker til terminaler. Vi har mindre kjennskap til hvor disse sammenstilles, og hvordan leverandørkjeden ser ut. Dette utstyret består imidlertid av flere materialer og deler, slik som elektronikk, aluminium, stål, hvor det er risiko for brudd. Det er derfor trolig også en risiko i leverandørkjeden til løfteutstyr og trucker.

#### **Planlagte tiltak**

For å få mer informasjon om leverandørkjeden til løfteutstyr og trucker, samt hvordan leverandørene jobber med ivaretagelse av grunnleggende arbeidstaker- og menneskerettigheter i sin leverandørkjede, vil vi i 2024 gjennomføre oppfølging mot disse leverandørene. Det innebærer innhenting av informasjon via spørreskjema, med mulig påfølgende møter.

## 7. Agilia AS

Agilia AS er et heleid datterselskap av Vygruppen og er den største leverandøren av togrenhold i Norge.

Rutiner og retningslinjer for arbeidet med Åpenhetsloven, samt organisering av arbeidet i Agilia, gjelder i stor grad tilsvarende som for forretningsområdene i konsernet og er beskrevet i kapittel 2 og 3.

### Negative konsekvenser og vesentlig risiko i egen virksomhet

Agilia gjennomfører, som en del av HMS-systemet, regelmessige risikoanalyser og vernerunder hvor arbeidsforhold og særlig ivaretagelse av et trygt og godt arbeidsmiljø inngår. Disse analysene legges til grunn for det forebyggende arbeidet. Agilia har kontrollmekanismer som gir mulighet til å oppdage risiko og mangler ved etterlevelse av disse rettighetene løpende gjennom året. Verneombudstjenesten, medarbeiderundersøkelse, risikokartlegginger og vernerunder er eksempler på slike kontrollmekanismer.

### Rett til et sunt og trygt arbeidsmiljø

Risiko for sykefravær og ulykker er de største risikoene mot ansattes menneske- og arbeidstakerrettigheter. Det er ikke mulig å fjerne denne risikoen og i Agilia håndteres den gjennom et kontinuerlig forebyggende HMS-arbeid.

Sporområdene hvor togene parkeres, er en farlig arbeidsplass. Selv om ulykker heldigvis skjer sjelden, er skadepotensialet stort. I medarbeiderundersøkelsen sier 17 prosent av de ansatte at de ikke varsler om sikkerhetsrisiko på arbeidsplassen. Dette er for dårlig ettersom skadepotensialet er betydelig.

Renholdere har også vesentlig risiko for å utvikle helseplager som følge av nattarbeid, tunge løft og ensidig fysisk arbeidsbelastning. Sykefraværet i Agilia er omtrent 2 prosentpoeng høyere enn for renholdere generelt.

### Frihet fra diskriminering

Kvinnelige renholdere i Agilia har noe mindre utbetalt i lønn enn sine mannlige kollegaer fordi de jobber mindre overtid og mindre i helger og på helligdager. Denne forskjellen kan være ønsket fra kvinnelige renholders side, men dersom dette ikke er frivillig vil det innebære en forskjellsbehandling.

### Lønn til å leve av

Agilia har en egen tariffavtale med Klargjøringspersonellens forening som er medlem i Norsk Jernbaneforbund. Gjennom denne tariffavtalen er våre ansatte sikret en grunnlønn som ligger over vanlig tarifflønn. Agilia AS har heltidsstillinger som hovedprinsipp, men etter en effektiviseringsprosess i 2023 er den nå på 47%. Partene er enige i at denne deltidsandel er for høy og i 2024 skal vi derfor kartlegge ufrivillig deltid i Agilia.

#### **Gjennomførte og planlagte tiltak**

I aktsomhetsvurderingen for 2022 ble det avdekket risiki knyttet til sunt arbeidsmiljø, ytringskultur, lik lønn for likt arbeid og personvern. Det ble planlagt og gjennomført en rekke tiltak.

Status på tiltakene er som følger:

- Varslingsrutinene er gjennomgått og oppdatert i 2023.
- Personelhåndboken er oppdatert med ny informasjon om varslingsrutinene
- Medarbeiderundersøkelsen er gjennomgått for å sikre at den i tilstrekkelig grad avdekker alle vesentlige forhold knyttet til HMS. Det er tatt inn flere nye spørsmål, deriblant flere spørsmål om trakassering og mobbing.

- Undersøkt hvorvidt det kjønnsbaserte lønnsforskjeller for stab og ledelse, dette ble ikke påvist.
- Ansvar for etterlevelse av alle menneske- og arbeidstakerrettigheter ble plassert organisatorisk hos HR-sjef. HR-avdelingen overtatt fag- og gjennomføringsansvar for hele HMS-området
- Gjennomført revisjon av Agilias etterlevelse av alle menneske- og arbeidstakerrettigheter i egen virksomhet

Som følge av årets aktsomhetsvurdering, planlegger vi følgende tiltak i 2024:

- Forebygge ulykker: Bedre ansattes kunnskap om avvikssystemet, og øke bruke av det
- God beredskap ved ulykker: Bedre ansattes kunnskap om krisehåndtering
- Forebygge belastningsskader: Bedre tilrettelegging av det fysiske arbeidsmiljøet og bidra til at ansatte benytter fysioterapitilbudet som tilbys gjennom selskapets helseforsikring
- Forebygge belastningsskader: Tilby helseundersøkelse til alle ansatte som jobber natt
- Sikre at alle i utvidet ledergruppe har gjennomført kurs i GDPR
- Gjennomføre systematiske revisjon av samtlige IT-systemer med tanke på personvern og sikre at bruken er i tråd med GDPR

## Negative konsekvenser og vesentlig risiko leverandørkjeden

Med basis i leverandørreskontroen er det gjennomført overordnede risikoanalyser av samtlige avtaler og leverandører med kjøp på over 1 million NOK. Dette har gitt Agilia oversikt over risikoen som er knyttet til selskapets direkte leverandører som i hovedsak er norskregistrerte selskaper.

Agilia benytter flere av de konsernovergripende rammeavtaler. For identifiserte risikoer og gjennomførte tiltak innen kategoriene IT-utstyr, IT-tjenester (utland) og tekstiler, vises det til informasjonen beskrevet under kapitlet om konsernavtaler. Utover de konsernovergripende rammeavtalene har Agilia følgende områder hvor det er identifisert risiko for menneskerettighetsbrudd:

- Forbruksmaterieell og rekvisita
- Renholdskjemi
- Renholdstjenester
- Andre underleverandører

## Forbruksmaterieell og rekvisita

Agilia er en stor innkjøper av hygieneartikler og rekvisita til tog. I 2023 ble det innhentet dokumentasjon fra hovedleverandøren av disse produktene. Disse leverandørene har en Code of Conduct som dekker arbeidstager- og menneskerettigheter i leverandørkjeden og som inngår som et vedlegg til kontrakt. De har også et pågående arbeid for å følge opp og systematisk kartlegge, avdekke og kommuniserer risiko i leverandørkjeden.

## Renholdskjemi

Agilia er en stor innkjøper av renholdskjemi og kjemi til graffiti fjerning. Leverandørkjeden for kjemiske produkter er globale og komplekse i hht Upphandlingsmyndighetens Riskanalystjäneste, og de anser derfor kjemiske produkter for å innebære høy risiko for brudd på menneske- og arbeidstakerrettigheter. Vår leverandør har Code of Conduct som forplikter selskapet til å følge menneske- og arbeidstagerrettighetene med henvisning til blant annet Menneskerettighetserklæringen og FNs Global Impact, og de krever at deres leverandører følger de samme prinsippene.

## Renholdstjenester

Agilia samarbeider med andre leverandører av renholdstjenester. Disse leverandørene er ikke en del av vårt tariffområde, og tilbyr andre arbeidsbetingelser til sine ansatte. Renholdsbransjen har kjent risiko for brudd på lønns- og arbeidsvilkår og Arbeidstilsynet har klare retningslinjer for hvordan informasjons- og påseplikten skal ivaretas ved kjøp av renholdstjenester. Agilia sørger for at underleverandører innen renholdstjenester er «Godkjent renholdsbedrift» av Arbeidstilsynet og at de ansatte har lønns- og arbeidsvilkår som følger av Forskrift om delvis allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter (påseplikt).

## Andre underleverandører

Agilia mangler oversikt over om andre underleverandører har tariffavtale, eller om de er underlagt allmenngjorte tariffavtaler. Denne risikoen vil følges nærmere opp i 2024.

### Gjennomførte og planlagte tiltak

Status på tiltakene som ble identifisert i 2022 er som følger:

- Etablere rutiner for oppfølging av underleverandører i bransjer uten allmenngjort tariffavtale:
  - Planlagt, men ennå ikke gjennomført. Utføres i 2024.
- Tettere oppfølging av leverandører innen høyrisikokategorier

(renholdskjemi, andre underleverandører og rekvisita) i tråd med kravene i Agilia kvalitetssystem, ISO 9001.

– I desember 2023 ble Agilias største leverandører bedt om dokumentasjon på hvordan arbeidstaker- og menneskerettigheter blir ivaretatt. Resultatet av undersøkelsene er redegjort for i «Negative konsekvenser og vesentlige risiko i leverandørkjeden»

### Planlagte tiltak for 2024:

- Etablere rutiner for oppfølging av underleverandører i bransjer uten allmenngjort tariffavtale
- Årlig oppfølging av leverandører innen høyrisiko-kategoriene forbruksmaterieell og kjemi

Styret i Geilo turbusser AS

Arne Veggeland  
Dato 26/6-24

Arne Veggeland, sted/dato

Styreleder

Morten Kjelland  
Hovedst. 25/6-24

Morten Kjelland, sted/dato

Kjersti Kværnes

Kjersti Kværnes, sted/dato

Jan Robert Juvet

Jan Robert Juvet, sted/dato

Daglig leder