



Redegjørelse etter Åpenhetsloven for 2024

Utrag fra Års- og bærekraftsrapport 2024



S1 Egne ansatte

Hvorfor er temaet viktig for oss?

Hos Vy er våre ansatte vår viktigste ressurs. Deres engasjement, kompetanse, samt kundeorienterte og stabile arbeidskraft er avgjørende for Vy sin suksess og vår evne til å levere bærekraftige løsninger. Vi er forpliktet til å skape et trygt, rettferdig og inkluderende arbeidsmiljø som fremmer trivsel og utvikling. Forutsigbare lønns- og arbeidsforhold er nødvendig for å tiltrekke seg arbeidskraft, for trafiksikker drift og omdømme.

Vy opererer i et ansattintensivt marked, og har over 11.000 ansatte som blant annet kjører busser og tog, arbeider på terminaler og gir kundesupport.

I vesentlighetsanalysen på side 48 er Vys påvirkninger, risikoer og muligheter på egne ansatte identifisert og vurdert. Identifiserte vesentlige tema og undertema er illustrert nedenfor.



Vesentlige tema og undertema

Arbeidsforhold og sosial dialog

Positiv påvirkning (EO)

- Ordnete arbeidsforhold og god kommunikasjon mellom ansatte, ledelse og fagforening

Negativ påvirkning (EO)

- Helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen

Helse, miljø og sikkerhet

Negativ påvirkning (EO)

- Helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen

Opplæring og kunnskapsutvikling

Positiv påvirkning (EO)

- Kompetanseutvikling

Risiko (EO)

- Mangel på arbeidskraft: opprettholde og tiltrekke oss nok kapasitet med riktig kompetanse

Mulighet (EO)

- Være en attraktiv arbeidsgiver

Mangfold og like muligheter og alle

Positiv påvirkning (EO)

- Mangfold og likestilling

VK = Verdikjede, EO = egen operasjon

Den viktigste potensielle negative påvirkning for medarbeidere og arbeidsgiver er skader på våre ansatte i tjeneste, og andre arbeidsmiljø relaterte problemstillinger. Vy er en arbeidsintensiv bedrift. Den største positive påvirkning er å være og bli oppfattet som en god og inkluderende arbeidsgiver som tiltrekker seg nok og riktig kompetanse. Dernest sørge for nødvendig opplæring slik at våre tjenester gjennomføres på en kvalitetsmessig god måte.

Vår tilnærming og retningslinjer (S1-1)

I Vys konsernprinsipper er policy knyttet til ulike sider av arbeidet med å sikre forhold til våre medarbeidere beskrevet. De inneholder bl.a. overordnede prinsipper innen:

- Rekruttering
- Lønns- og arbeidsvilkår
- Kompetanseutvikling
- Arbeidsmiljø
- Likestilling og likeverd

Disse temaene er alle relatert til de vesentlige temaer og undertemaer som er identifisert gjennom den doble vesentlighetsanalysen. I arbeidet med å forsterke positive påvirkninger og håndtere og forbedre områder som kan ha negativ påvirkning på medarbeiderne, foreligger det også mer spesifikke retningslinjer.

Vesentlige temaer for konsernet, er:

- 1.Trygge arbeidsforhold og medvirkning
- 2.Arbeidstid
- 3.Helse, miljø og sikkerhet
- 4.Opplæring og kompetanseutvikling
- 5.Mangfold

Vår deltakelse i det organiserte arbeidslivet gjennom medlemskap i arbeidsgiverforeningene Spekter og NHO sikrer et etablert avtaleverk hvor avtalepartnerne er både LO og YS. Hovedavtalen og de ulike tariffavtalene med arbeidstakerorganisasjoner som representerer alle store arbeidstakergrupper i konsernet, sammen med forpliktelsene som både buss og tog har inngått gjennom sertifisering etter ISO 45 001 «Ledelsessystemer for arbeidsmiljø» legger føringene for arbeidet med dette. Arbeidstid i stillinger med turnusarbeid kan gi belastninger. Belastninger som er

resultat av ugunstige turnuser kan gi negative helsemessige konsekvenser for våre ansatte og gi økt sykefravær og redusert livskvalitet. Etablerte prosesser for utarbeidelse av turnus i forretningsområdene som sikrer overholdelse av arbeidsmiljølovens krav og medvirkning, beskriver føringene for å redusere negativ påvirkning.

Vy har en personellintensiv samfunnskritisk virksomhet som berører mange mennesker hver dag. Driften innebærer forflytning av kjøretøy med stor vekt og mye energi i alle forretningsområder. For bussvirksomheten må man også hensynta at busser operer i et dynamisk og uoversiktlig trafikksystem. God arbeidshelse er derfor viktig for trafikk sikker og stabil drift. Vys HMS-erklæring legger føring for arbeidet med HMS og gjør sammen med HMS-policy og retningslinjer for HMS i Vy rammene for arbeidet med å redusere negative påvirkninger i arbeidsmiljøet. HMS- erklæringen, HMS-policy og tilhørende retningslinjer omfatter alle medarbeidere i konsernet.

HMS-erklæringen:

- Vår visjon er null skader, og vi skal jobbe forebyggende for å unngå skader og ulykker
- Vi skal være synlige ledere, lede i tråd med våre verdier og ledelsesprinsipper, og sikre økt nærvær
- Vi skal jobbe systematisk med forebyggende HMS for å sikre trygge arbeidsplasser og redusere belastningsskader og sykefravær
- Vi skal jobbe for et inkluderende, ikke-diskriminerende og mangfoldig arbeidsmiljø, der enkeltmennesket respekteres og verdsettes
- Vi skal lede an det kontinuerlige forbedringsarbeidet basert på åpenhet, læring og samspill på tvers
- Vi skal stille krav og sikre god oppfølging av våre leverandører når det gjelder helse, miljø og sikkerhet

Opplæring og kompetanseutvikling er grunnleggende for å skape engasjerte og kundeorienterte medarbeidere som utøver arbeidet på en effektiv og trafikk sikker måte som ikke medfører helseplager for medarbeiderne. Konsernprinsippene understreker at Vy skal legge til rette for målrettet kompetanseutvikling basert på forretningsmessige behov slik at konsernet tiltrekker, utvikler og beholder den kompetansen som trengs for å realisere vår strategi. Vys mange medarbeidere og yrkesgrupper gir muligheter

for stort mangfold. Flere perspektiver og erfaringer kan styrke problemløsning og innovasjon. Større bevissthet rundt mangfold kan gi bedre utgangspunkt for god leveranse til de mange som reiser med oss hver dag. I konsernprinsippene legges det vekt på at alle medarbeidere i Vy er likeverdige, uavhengig av kjønn, alder, funksjonsevne, seksuell orientering eller religiøs, etnisk og kulturell bakgrunn. Vi ønsker et bredt og mangfoldig spekter av ledere og medarbeidere, der individuelle egenskaper skal respekteres og verdsettes. Bedret kjønnsbalanse og økt mangfold er ønskelig på alle nivå i konsernet, og skal vektlegges ved rekruttering og kompetanseutvikling.

Sammensettingen av arbeidsstyrken i Vy speiler på mange måter befolkningen i Norge for øvrig, og innvanderandelen (slik denne defineres av Statistisk Sentralbyrå) har økt jevnt de siste ti årene, fra drøyt 15 % i 2010 til om lag 32 % ved siste måling fra 2023.

I Vys konsernpolicy for ivaretagelse av arbeidstaker- og menneskerettigheter understrekes at vårt styringssystem er bygget opp etter prinsipper som er i tråd med:

- Verdenserklæringen om menneskerettigheter
- FN-konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter
- FN-konvensjonen om sivile og politiske rettigheter
- ILOs erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet og aktuelle standarder innen internasjonal humanitærrett

Denne forpliktelsen bygger opp under arbeidet med de vesentligste forholdene identifisert gjennom den doble vesentlighetsanalysen.

Vår konsernpolicy gjelder alle ansatte i konsernets virksomheter.

Tiltak

Involvering av ansatte (S1-2)

Det er etablert prosesser på konsernnivå og i alle nivåer i forretningsområdene i arbeidet med trygge arbeidsforhold og medvirkning. Vy har høy organisasjonsgrad blant sine ansatte, og dette gir gode muligheter for dialog og aktiv medvirkning gjennom tillitsvalgte fra de 10 fagforeningene som det er inngått tariffavtaler med.

Konsernets Forhandlingsdirektør koordinerer tariff-forhandlingene, deltar i drøfting av tariff-spørsmål som går på tvers av forretningsområdene og bidrar også i andre typer prosesser når forretningsområdene har behov for bistand. Det er etablerte strukturer med jevnlig møter på ulike nivåer i organisasjonen:

a) Konsern – kvartalsvise møter i kontaktutvalg for konsernets ledelse og sentrale tillitsvalgte

b) Forretningsområdene – samarbeids- og medvirkningsutvalg hvor lederne av forretningsområdene møtes med de hovedtillitsvalgte og hovedverneombud for informasjon og drøfting 6-10 ganger per år

c) På lokalt nivå, dvs. i regioner og avdelinger avhengig av organisasjonsstrukturen, hvor enhetens ledelse og lokale tillitsvalgte og lokale verneombud drøfter og samarbeider om lokale spørsmål, 6-10 ganger per år avhengig av størrelsen på enheten

d) Det foreligger egne utvalg for utarbeidelse av turnuser for alle kjørende yrkesgrupper, og det er definert egne turnustillitsvalgte med særskilt kompetanse i planlegging av turnus som deltar i dette arbeidet i samarbeid med ledelse og planfunksjon i forretningsområdet.

I disse samarbeidsforaene tas de vesentlige forholdene opp i faste agendaer i tråd med lov- og avtaleverk i tillegg til tariffspørsmål. Arbeidstidsspørsmål drøftes jevnlig, rekrutteringsutfordringer, opplæring og kompetanseutvikling er et viktig tema i tillegg til mangfoldsinisiativer og inkluderingsspørsmål. Innspill fra disse formelt definerte møtene referatføres, og ved behov utformes det protokoller

som beskriver de avtaler som inngås. Drøftinger og innspill gir god mulighet for deltakelse i både underlag for og gjennomføring av beslutninger.

Samarbeidet bygger på Hovedavtalen mellom Spekter og LO, og mellom Spekter og YS. Disse regulerer følgende områder av virksomheten, beslutningsmodellene og samarbeidet:

- Opprettelse og revisjon av tariffavtaler
- Samarbeid, medbestemmelse og kompetanseutvikling
- Tillitsvalgte og ledelse – rettigheter og plikter

I tillegg til medvirkning gjennom lokale og sentrale samarbeidsforaer, er ansatte representert i styrene i selskapene i og i Vys konsernstyre. De beslutninger som tas i selskapenes styrever, er dermed gjort med involvering av de ansatte gjennom sine representanter.

Vernetjenesten, som består av til sammen nærmere 90 verneombud, er en viktig del av det systematiske HMS-arbeidet. Verneombudene representerer alle ansatte i sine verneområder og deltar i vernerunder og risikovurderinger i tillegg til den faste møtestrukturen.

De partssammensatte Arbeidsmiljøutvalgene (AMU) som gjennomfører møter fire ganger per år er etablert for:

1. Vygruppen AS – dette inkluderer togvirksomheten og konsernstabene og gjennomføres sentralt (SAMU) og lokalt (LAMU) ute i driften.
2. CargoNet AS – for godsvirksomheten
3. Vy buss AS – for bussvirksomheten

Vernetjenesten og de tillitsvalgte er representert i AMU, og sammensetningen er i tråd med Arbeidsmiljøloven. Lederen for AMU veksler årlig mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Forebyggende HMS-arbeid som arbeidsmiljøkartlegging, vernerunder, risikovurderinger, sykefraværarbeid, skadeforebyggende aktiviteter, HMS-kompetanse og oppfølging av AML-overtid er alle del av den faste agendaen.

Det er et utstrakt og godt samarbeid med både verneombud og tillitsvalgte i spørsmål som gjelder 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. Tiltak for å forbedre trafiksikkerheten gjennomføres både internt i Vy, men også i samarbeid med sektorleverandører, slik som infrastrukturleverandøren Bane NOR, for å utarbeide og gjennomføre felles tiltak for å redusere risikoen ytterligere. Systematikken for arbeid med trafiksikkerhet og reduksjon av ulykker vurderes å være tilfredsstillende ut fra risikobildet og den iboende risikoen forbundet med all transport.

Som en del av det forebyggende arbeidet med diskriminering og inkludering, kartlegges forekomst og opplevelse av mobbing og trakassering gjennom den årlige medarbeiderundersøkelsen. Undersøkelsen gjennomføres med full anonymitet gjennom vår leverandør Ennova som er sertifisert etter «ISO 27 001» og har kvalitetssikrede prosesser i henhold til personvernlovgivningen. Resultatene knyttet til spørsmålene rundt mobbing og trakassering kan dermed ikke identifisere enkeltpersoner, men kan brukes til prosesser i berørte enheter i samarbeid med operative HR-ressurser.

Det operasjonelle ansvaret for alle vesentlige temaer knyttet til egen arbeidsstyrke ligger i linja. Det daglige operasjonelle ansvaret ligger dermed hos ledelsen i forretningsområdene.

Varslingskanaler (S1-3)

De problemstillinger som medarbeidere ønsker å ta opp eller melde fra om knyttet til de vesentligste temaene knyttet til egen arbeidsstyrke, kan kanaliseres gjennom ulike strukturer.

Vi ønsker i så stor grad som mulig at det skal være lagt til rette for at problemer skal kunne tas opp med lokal ledelse. Spørsmål knyttet til lønns- og arbeidsforhold, arbeidstidsproblemstillinger, HMS-forhold og kompetanse vil det i all hovedsak være naturlig å ta opp i de etablerte samarbeidsstrukturene omtalt tidligere. Prinsippet om at man søker å finne de beste løsningene så nært de ansatte som mulig, ligger til grunn for den måten både samarbeidsstrukturen, tillitsvalgsapparatet og vernetjenesten er bygget opp.

I de tilfeller at det allikevel ikke oppleves som rett å ta opp en problemstilling, hendelse eller situasjon gjennom lederstrukturen eller på samarbeidsarenaene, er det etablert en rutine for varsling om kritikkverdige forhold.

Varsling skal som hovedregel skje tjenestevei. Alternativt skal varsling skje skriftlig til hovedverneombud sentralt eller Juridisk direktør. Varsling om kritikkverdige forhold hvor konsernsjef eller andre i konsernledelsen er involvert skal skje skriftlig til styreleder i Vygruppen AS. Varsling kan også skje til Vygruppens eksterne varslingskanal på e-post. Vygruppens eksterne varslingskanal er administrert og håndtert av Arntzen de Besche Advokatfirma AS.

Ansatte kan også varsle til en offentlig tilsynsmyndighet eller en annen offentlig myndighet, som for eksempel Arbeidstilsynet, Jernbanetilsynet, Forurensningstilsynet, Datatilsynet eller Økokrim.

Varslingskanalene er gjort kjent for alle ansatte gjennom styringssystemet, og finnes på intranett. For å sikre at det skal være trygt å varsle om kritikkverdige forhold, er både arbeidsmiljølovgivningen og vår varslingsrutine tydelig på at gjengjeldelse ikke skal skje. I vår rutine er det formulert slik:

Den som varsler i henhold til denne prosedyren, er vernet mot gjengjeldelse. Et slikt vern gjelder ikke bare i de tilfeller

at varsling har skjedd, men også når en ansatt eller innleid har gitt uttrykk for at han/hun vil varsle om et kritikkverdig forhold.

Vygruppen skal også påse at den som har varslet, har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og om nødvendig sørge for tiltak som er egnet til å forebygge gjengjeldelse.

Antall varslinger som behandles i henhold til varslingsinstituttet, enten gjennom juridisk avdeling eller via vår eksterne varslingskanal, rapporteres jevnlig til styret, ved styrets revisjonsutvalg.

Håndtering av påvirkning, risikoer og muligheter (S1-4)

Vy skal være en attraktiv arbeidsgiver. Våre medarbeidere er Vys viktigste ressurs. Vi må tiltrekke oss, utvikle og beholde ledere og medarbeidere med riktig kompetanse.

Det daglige partssamarbeidet ute i forretningsområdene er grunnstenen i dette arbeidet. Ledelse på alle nivåer er ansvarlig for å opprettholde dette, med støtte fra HR-funksjonen i enhetene og med bistand fra konsernets sentrale forhandlingsfunksjon. Grunnlaget for gode turnuser og overholdelse av arbeidstidsreglene legges gjennom bred involvering i turnusprosesser og god kompetanse både blant arbeidsgiver- og arbeidstakerrepresentanter i disse. Etablerte plansystemer som inkluderer nøkkeltall og føringer fra lov- og avtaleverk legges til grunn i alle forretningsområder. Oppfølging av arbeidstidsreglene og monitorering av eventuelle brudd på disse, gjøres i tillegg gjennom AMU.

Tariff-forhandlingene som foregår på virksomheten for gods- og togvirksomheten og i samarbeid med resten av bussbransjen for bussvirksomheten, legger rammebetingelsene for opprettholdelse og utvikling av lønns- og arbeidsbetingelsene.

Der det foreligger bransjeutfordringer, som f.eks. i spørsmålet om delte dagsverk i bussbransjen, deltar Vy buss aktivt i bransjeinitiativ som retter seg både mot politiske aktører og mot Kollektivtrafikkforeningen som representerer oppdragsgiverne for anbudsvirksomheten i buss.

I Minibuss 24-7 er det en viss risiko for at spesielt arbeidsvillige sjåfører påtar seg ekstra vakter som fører til at arbeidstidsbestemmelser ikke overholdes. For å unngå dette, er det utarbeidet en prosedyre som sikrer at det ikke tildeles vakter som resulterer i brudd på arbeidstidsbestemmelsene. Det arbeides ytterligere med digitale plattformer som vil gi bedre oversikt og større kontrollmuligheter.

I de tilfellene hvor driftsmessige forhold har skapt utfordringer for gods- og togvirksomheten, er det satt i gang tverrfaglige prosesser med involvering på tvers av driftsenhetene, planfunksjonen, tillitsvalgte og HR for å rette opp i avvik, sette inn korrigerende tiltak og forebygge gjentakelse.

Det har i 2024 vært en prosess knyttet til overtidsbruk blant lokomotivførere i tog Øst. Vernetjenesten og tillitsvalgte har varslet om potensielle brudd på arbeidstidsbestemmelsene. Det arbeides med en tiltaksplan for å bedre rutiner, videreutvikle støtteverktøy for både ledere og planfunksjonen og øke kompetanse hos de ulike aktørene i krevende driftssituasjoner.

Det forebyggende HMS-arbeidet ligger i linja, og eies av den operative ledelsen ute i forretningsområdene. Det er etablert faglig støtte i tog, gods og buss i tillegg til en konsernfelles HMS-funksjon som støtter og følger opp. Det gjennomføres risikovurderinger, vernerunder og arbeidsmiljøkartlegginger som ligger til grunn for handlingsplaner. Vy har en konsernfelles avtale om bedriftshelsetjeneste med Falck Bedriftshelsetjeneste som bidrar både i kartlegging og gjennomføring av HMS-planene.

Det settes mål for nivå på sykefravær og arbeidsskader, og rapportering på måloppnåelse gjennomføres månedlig. Status og tiltak gjennomgås i månedsrapporter, arbeidsmiljøutvalg, Business Reviews, styremøter og møter med eier. Det er en målsetning at HMS-arbeidet baserer seg på en kombinasjon av proaktive og reaktive måleindikatorer for å synliggjøre faktiske aktiviteter som inngår som del av det forebyggende arbeidet.

Kompetanse innen HMS er viktig, og det gjennomføres ulike kompetansehevede tiltak for alle yrkesgrupper.

- Grunnkurs i arbeidsmiljø for verneombud og AMU-representanter gjennomføres som internkurs av HMS-ressurser, hovedverneombudene og bedriftshelsetjenesten i samarbeid
- Det er utarbeidet en e-læring i HMS for alle ledere og administrativt ansatte
- HMS er del av både grunnopplæring og den lovpålagte etterutdanningen for alle bussjåfører og er del av utdanningen for konduktører og lokførere
- De to-dagers fysiske ledertreningene som har vært gjennomført for alle ledere med personalansvar i 2024 har hatt sykefravær som ett av hovedtemaene
- Sikkerhetsledelse er en obligatorisk opplæring for alle ledere i CargoNet

Det gjennomføres internrevisjoner i alle forretningsområder hvor ulike HMS-temaer i henhold til uttalte prioriteringer er tema. I tog- og bussvirksomheten er dette en naturlig del av ISO 45 001, i gods knyttes det sammen med annen internrevisjonsvirksomhet.

I Agilia har personskader vært en utfordring, og gjennom interne revisjoner er det avdekket et behov for større oppmerksomhet på personsikkerhet. Kampanjen Personlig sikkerhet er derfor satt igang. Dette er en holdningskampanje for å bevisstgjøre ansatte om de fysiske farer/risiko på arbeidsplassen. Som en del av denne kampanjen ønsker vi å øke antallet registrerte avvik og forbedringer. Dette for å øke innsikt og analysegrunnlag for å igangsette forbedringstiltak.

I Team Verksted er det gjennomført risikovurderinger, blitt utarbeidet handlingsplaner og opplæringsplaner med hensyn til flere temaer for mekanikere i 2024. Temaene har vært bruk av utstyr og verktøy, muskel- og skjelettplager og vibrasjon.

Det å sikre riktig kompetanse, gjøres både gjennom rekruttering og utvikling av eksisterende medarbeidere.

Alle forretningsområder har egen opplæringsenhet som jobber systematisk med fagopplæring av bussjåfører, konduktører, lokomotivførere og terminalarbeidere.

Den nødvendige kompetansen for å utføre arbeidet, innebærer i tillegg til det rent yrkesfaglige, også basiskompetanse i arbeidslivet knyttet til å kunne skrive, lese og ha den nødvendige forståelse av den teknologien man skal bruke i sin arbeidshverdag. For å sikre god forståelse av rutiner, god kommunikasjon i kundemøtet og effektiv beredskapshåndtering, er det startet et arbeid med klarspråk i bussvirksomheten. Klarspråk er kommunikasjon med så tydelig ordlyd, struktur og utforming at leserne i målgruppen finner informasjonen de trenger, forstår den og kan bruke den. Gjennomgang av rutinebeskrivelser, informasjon og både fysisk og digitalt opplæringsmateriale er viktige elementer i dette arbeidet.

Bussbransjen er inne i en rivende utvikling når det gjelder å ta i bruk elektriske busser. For Vy buss betyr dette at en økende andel av de ansatte skal bruke ny teknologi i sin hverdag. Det gjennomføres strukturerte opplæringsprogrammer i forkant av hver oppstart med nytt materiell for å sikre at de ansatte forblir trygge i sin utøvelse av yrket og ikke påvirkes negativt av denne overgangen.

Forretningsspesifikk ledertrening foregår også ute i forretningsområdene.

Det kjøres jevnlig konsernfelles initiativ for ledertrening og – utvikling, og i 2024 har hovedtemaene på den obligatoriske, fysiske ledertreningen som har vært gjennomført av over 400 deltakere vært:

- Ledelse i endring
- Sykefravær
- Inkludering og mangfold

Det gjennomføres mange rekrutteringsinitiativ, både for å dekke et reelt rekrutteringsbehov, men også for å bygge en tydelig og positiv arbeidsgiverprofil i et lengre tidsperspektiv.

- Bussvirksomheten har deltatt i den landsdekkende kampanjen «Følg drømmen, ikke strømmen» hvor man har besøkt utallige videregående skoler og utdanningsmesser i et felles løft for bussjåføreryrket
- Tog- og godsvirksomheten samarbeider med Jernbaneskolen om aspirantperiode for både

lokomotivførere og konduktører som får sin yrkespraksis hos Vy

- Vi har hvert år ca. 20 sommerstudenter fra mange norske og flere utenlandske høyere utdanninger innen mange fagområder som får prøve seg på 2-måneders reelle prosjekter både i konsernstaber og forretningsområdene
- Det gjennomføres arrangementer for å gjøre Vy kjent som aktuell arbeidsgiver på ulike utdanningsinstitusjoner, som f.eks. NTNU

God introduksjon er viktig for å beholde ansatte og gi dem god innsikt i virksomheten som helhet. Aspirantperioden i tog og gods gir potensielle kandidater god kjennskap til arbeidsplassen og – oppgavene. Det gjennomføres en obligatorisk grunnopplæring for alle nye bussjåfører. Det er etablert en grunnpakke på 10 e-læringer som omfatter rammebetingelsene for lederrollen i Vy og 4 ganger i året inviteres nye ansatte i leder- og administrative stillinger til en introduksjonsfrokost med konsernsjef og deler av konsernledelsen.

Medarbeiderutvikling i arbeidsforholdet er en viktig prosess, som foregår med ulike verktøy, avhengig av forretningsområde og stillingsinnhold. I buss gjennomføres samtaler om selve arbeidsutøvelsen, såkalte EcoSafe-samtaler med bussjåførene, og alle bussjåfører oppfordres til å delta i det årlige Vy-mesterskapet som dreier seg om ferdighetskjøring og forståelse av bussjåføreryrket. Finalen består av 16-20 av de beste bussjåførene i Norge og Sverige, og arrangeres i september/oktober. Det foreligger systemstøtte for gjennomføring av medarbeidersamtaler knyttet opp til personlige målsettinger og Vys verdier, som brukes i togvirksomheten og blant alle administrativt ansatte.

I tillegg gjennomføres en systematisk lederevaluering- og etterfølgerplanleggingsprosess jevnlig, hvor utviklingsønsker og -behov kartlegges, talenter og etterfølgere identifiseres og tiltak for videreutvikling av individer og tilrettelegging for intern mobilitet settes på agendaen.

Dette arbeidet gjelder ledelse og medarbeidere i alle virksomhetsområder, støttefunksjoner og geografiske områder i konsernet, og gjennomføres årlig.

Mål for å håndtere påvirkning, risikoer og muligheter (S1-5)

Utvalgte styringsindikatorer	Status 2024	Mål 2024	Mål 2025
Medarbeidere - alvorlige skader	2	0	0
H1 (Arbeidsskader med favær/mill. arb.timer)	8,9	5.7	6,9
Sykefravær	7,9 %	7.6 %	7.8 %
Medarbeider engasjement	73	76	75
Kjønnsbalanse ledende stillinger - andel kvinner	48%	40-60%	40-60%

Strategiske og operasjonelle mål settes gjennom den årlige strategi-, mål- og planprosess (fem års perspektiv) og vedtas av konsernledelse og styre. Målene ovenfor gjelder for konsernet, og delmål utarbeides og vedtas for våre forretningsområder og deres underavdelinger. Oppnåelse måles og gjennomgås månedlig, per tertial og per år. Mål og resultater tas frem basert på fastsatte og konsistente definisjoner med datafangst fra våre HR og HMS-systemer. Medarbeiderengasjement måles ved hjelp av en indikator for medarbeidernes engasjement (MTA) basert på resultatene fra vår medarbeiderundersøkelse som alle ansatte deltar i. Undersøkelsen leveres av Ennova som bruker en internasjonalt anerkjent modell som grunnlag for analyser og indikatorer.

Antall skader på kunder er høyere enn vår nullvisjon, og på nivå med tidligere år. Antall skader på egne ansatte er høyere enn mål og i fjor, og skyldes i stor grad vinterproblematikk som medfører glatt underlag på terminaler, stasjoner og bussoppstillingsplasser med medfølgende fallskader. Sykefraværet er lavere enn i fjor, men fortsatt noe høyere enn mål. Kvinneandelen blant ledere har økt noe, og ligger innenfor det målet konsernet har satt seg. Indikatoren medarbeiderengasjement har gått ned med to poeng for konsernet som helhet, fra 75 til 73. Av oversikten over resultatene under, kan man se at det er i gods- og togvirksomheten medarbeiderengasjementet har hatt

nedgang. Dette er virksomhetsområder som har gjennomgått et år med både materiell- og infrastrukturutfordringer med store driftsmessige problemer og konsekvenser for kundene. I resten av konsernet er resultatene stabilt økende.

Våre ansatte og arbeidsforhold (statistikk og tabeller)

Kollektivavtalers dekning og dialog mellom partene i arbeidslivet (S1-6/7)

ESRS S1-6, S1-7, GRI 2-7	Kvinner	Menn	Sum	Norge	Sverige
Snitt antall fast ansatte	1761	8041	9802	8045	1757
Snitt antall fulltidsansatte	1473	7100	8573	6952	1621
Snitt antall deltidsansatte	618	2844	3462	2686	776
Snitt antall midlertidig ansatte	335	1897	2232	1592	640
Snatt antall ansatte uten garantert arbeidstid	267	1636	1904	1328	576
Ansatte turnover	100	442	542	392	150
Årsverk fast ansatte	1599	7501	9101	7420	1680
Årsverk fulltidsansatte	1421	6979	8400	6804	1597
Årsverk deltidsansatte	322	1351	1673	1289	384
Årsverk midlertidig ansatte	151	820	971	671	300
Årsverk ansatte uten garantert arbeidstid	98	703	801	508	292

Kollektivavtalers dekning og dialog mellom partene i arbeidslivet (S1-8)

Tariffavtale andel	Prosent	Antall ansatte
Vygruppen As	82 %	2125
Vy Tog AS	95 %	333
Gjøvikbanen AS	97 %	96
Vy Tåg AB	84 %	567
Vy Buss Norge	90 %	4641
CargoNet AS	90 %	477
Agilia AS	85 %	242
Minibuss 24-7	94 %	553
Vektet snitt	88 %	9034

Vy er organisert i arbeidsgiverforeningen Spekter, og har tariffavtaler med forbund både i LO, YS, Akademikerne samt ulike deler av LO i Sverige. Vi har en høy organisasjonsgrad for alle operative yrkesgrupper. Gjennomføringen av lønnsjusteringer i Vy forholder seg til den nasjonale frontfagsrammen – og dette prinsippet gjennomføres for alle ansatte, uavhengig om de er organisert, omfattes av en tariffavtale eller ikke.

Mangfoldsparameter (S1-9)

Antall ansatte	Kvinner	Menn	<30 år	30-50 år	>50 år
Styre	3	5	-	2	6
Konsernledelsen	4	4	-	2	6
	-	-	-	-	-
Kontorpersonell	534	1 063	153	702	742
Kjørende personale tog	769	2 000	420	1 545	804
Buss sjåfører	610	6 282	181	2 580	4 131
Renhold og verksted	165	552	159	315	243

Andel ansatte	Kvinner	Menn	<30 år	30-50 år	>50 år
Styre	38 %	63 %	0 %	25 %	75 %
Konsernledelsen	50 %	50 %	0 %	25 %	75 %
Kontorpersonell	33 %	67 %	10 %	44 %	46 %
Kjørende personale tog	28 %	72 %	15 %	56 %	29 %
Buss sjåfører	9 %	91 %	3 %	37 %	60 %
Renhold og verksted	23 %	77 %	22 %	44 %	34 %

Gjennomsnittsalderen i konsernet er omtrent 49 år, noe som er ca. 7 år høyere enn gjennomsnittsalderen i arbeidslivet i Norge. Mer enn halvparten av de ansatte tilhører aldersgruppen 55 til 65 år, sterkt påvirket av at bussbransjen preges av voksne, erfarne bussjåfører og er en stor andel av Vys ansatte. Utviklingen i gjennomsnittsalder fra 2022 til 2024 har vist en fallende tendens, fra 51 til 49 år. Bevissthet rundt å rekruttere yngre arbeidstakere i alle deler av organisasjonen har bl.a. medført en økning av antall ansatte under 35 år på 75 % i samme periode. Balanse i alderssammensetning er ønskelig, og som tidligere beskrevet jobbes det aktiv med temaet i bussvirksomheten.

Lønnstatistikk (S1-10)

Som del av det organiserte arbeidslivet omfattet av et etablert lov- og avtaleverk, ser vi at de tariffavtaler som Vy har inngått, gir de ansatte gode lønns- og arbeidsbetingelser som ved 100 % stilling gir full mulighet til å leve av lønnen, både i Norge og Sverige.

Sosialstønad (S1-11)

Lovverket i Norge, gjennom bl.a. Arbeidsmiljøloven, Lov om ferie og Lov om Folketrygd og tilsvarende lovgivning i Sverige, regulerer både sykelønnsordning, arbeidsledighetstrygd og foreldrepermisjon. Alle selskaper i Vy har inngått pensjonsavtaler for de ansatte og har forsikringsordninger som dekker yrkesskader og yrkessykdom.

Personer med funksjonsnedsettelse (S1-12)

Denne informasjonen kan vi ikke samle inn og oppgi da dette er i strid med norsk og svensk lovgivning.

Opplæring og kompetanseutvikling (S1-13)

ESRS S1-13 GRI 404-3

Prosentandel som har gjennomført medarbeidersamtaler og lignende	Kvinner	Menn
Administrativt personale	77 %	65 %
Kjørende personale tog	36 %	41 %
Kjørende personale gods og operativt personale (terminal) gods	3 %	30 %
Sjåfører buss	20 %	20 %
Renholds- og teknisk personale	40 %	40 %

ESRS S1-13 GRI 404-1

Snitt timer årlig opplæring	Kvinner	Menn
Administrativt personale	5	5
Kjørende personale tog	42	64
Kjørende personale gods	24	44
Sjåfører buss	10	10
Terminal personale	46	51
Renholds- og teknisk personale	3	3

Medarbeiderutvikling i Vy gjennomføres ikke bare gjennom individuelle samtaler ved bruk av strukturerte samtaleverktøy som EcoSafe-samtaler og støtteverktøy for medarbeidersamtaler. Som beskrevet over, er trening og utvikling i arbeidsutførelsen viktig.

I bussvirksomheten får bussjåførene tilgang til en egen rapport over kjørestil månedlig, som brukes til kontinuerlig forbedring av jobbutførelse både gjennom individuelle og gruppesamtaler.

Opplæringstiltakene som gjennomføres internt i Vy foregår både som fysiske samlinger og med digitale opplæringsløsninger. Kjørende personal i tog- og godsvirksomheten er underlagt strenge forskriftskrav til jevnlig oppdatering knyttet til både streknings- og materiellkompetanse.

Ansatte som nærmer seg pensjonsalder i Vy har mulighet for to ulike typer forberedende aktiviteter. Det gjennomføres forberedende kurs hos våre to pensjonsleverandører Statens Pensjonskasse og Storebrand. Begge leverandører tilbyr i tillegg individuell rådgivning, som formidles gjennom HR-funksjonen.

Ved omstilling som medfører nedbemanning, er det etablert en struktur for prosessen som inkluderer et tett partssamarbeid hvor det utarbeides retningslinjer for nedbemanningen som består av:

- Omforente kriterier for vurderingen av innplassering i stillinger
- Tilbud om målrettet karriererådgivning, som inkluderer personlig rådgiver og et digitalt verktøy som støtte under et program som kan ha ulikt tidsperspektiv etter den ansattes behov
- Sluttvederlag som utbetales på opphørstidspunkt og som beregnes med utgangspunkt i den ansattes ansiennitet
- Mulighet for gavepensjon frem til fylte 67 år ved fratredelse med avtalefestet pensjon for ansatte over 62 år med rettighet til avtalefestet pensjon

Arbeidsmiljø (S1-14)

Alle ansatte i Vy er omfattet av selskapets HMS-system som oppfyller kravene i Arbeidsmiljøloven og styres av HMS-erklæringen og føringene gitt i “HMS i Vy”. Det er lovpålagte begrensninger på hva vi kan samle inn av data når det gjelder tilfelle av arbeidsrelatert dårlig helse. En stor andel av våre ansatte har arbeid som gjør at de er omfattet av forskrifter som gir føringer for jevnlige helsekontroller og –godkjenninger. For lokomotivførere, konduktører og bussjåfører settes det krav til frekvens

ESRS S1-14 GRI 403-10

	2024	2023	2022	2021	2020
Antall dødsfall medarbeidere	0	0	1	1	0
Antall dødsfall kunder	1	0	0	0	0
Antall dødsfall eksterne	3	6	3	5	2
Antall personskader medarbeidere	2	2	3	2	3
Antall personskader kunder	11	0	11	1	2
Antall personskader eksterne	4	7	6	5	3
Antall medarbeidere	12 035	11 643	11 512	12 457	11 284
Antall årsverk	10 073	9 748	9 746	9 760	9 250
Sykefravær	7,9 %	8,2 %	8,0 %	7,8 %	8,1 %
H1 (antall skader medarbeidere med fravær per mill. arbeidstimer)	8,9	7,0	6,6	5,2	5,0

Balanse mellom arbeid og fritid (S1-15)

ESRS S1-15	Menn	Kvinner	Total
Andel ansatte berettiget til familie relatert permisjon	100 %	100 %	100 %
Andel berettigte ansatte som tok familierelatert permisjon	5 %	7 %	5 %

Alle ansatte i Vy er omfattet av lovbestemmelser der rettigheter til familierelaterte permisjoner er beskrevet; i Arbeidsmiljøloven, Kapittel 12. (Norge) og Föreläradighetslagen (Sverige).

Parameter for godtgjøring (S1-16)

ESRS S1-16 GRI405-2

Kvinnens %-andel av menns totale årslønn	Norge	Sverige	Totalt
Administrativt personale	101 %	84 %	95 %
Kjørende personale tog	91 %	94 %	85 %
Sjåfører buss	98 %	97 %	97 %
Renholds- og teknisk personale	87 %	91 %	92 %

	Konsernsjef	Medarbeider	Ytelsesbrøk
Brøk lønn/ytelser konsernsjef og median lønn/ytelser alle medarbeidere	4 760 512	492 980	9,7

og innhold i disse undersøkelsene i f.eks. “Forskrift om sertifisering av førere av trekkraftkjøretøy på det nasjonale jernbanen”, “Forskrift om utførelse av arbeid” og “Forskrift om arbeidstid innenfor vegtransport”. Det resulterer i at nærmere 90 % av våre ansatte gjennomgår jevnlige helsekontroller enten hos vår bedriftshelsetjeneste eller i primærhelsetjenesten. Våre medarbeidere er for øvrig dekket av en god offentlig helsetjeneste.

Konsernsjefen i Vy er den høyest avlønnede av alle ansatte i konsernet. Lønn og andre ytelser er 9,6 ganger høyere enn median for resterende ansatte. Lønnsveksten for konsernsjefen i 2024 var på 4,1 % mens median for resten av organisasjonen var på 5,2 %, hvilket betyr at konsernsjefen fikk en prosentvis økning på 79 % av den prosentvise økningen for andre ansatte.

Vy følger statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel, og styret har vedtatt retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i henhold til dette. Styret har nedsatt et kompensasjonsutvalg som håndterer dette og avlønning av ledende ansatte på vegne av styret. Retningslinjene og lederlønnserklæringen behandles i konsernstyre og deretter i generalforsamling. Se for øvrig omtale på side 157 note 31 i finansregnskapet som detaljerer lønn og ytelser til styre og ledelse.

Hendelser, klager og alvorlige menneskerettighetsbrudd (S1-17)

I den interne og eksterne varslingskanalen som omfatter hele Vy, er det kommet inn åtte varslinger i 2024.

Fem av de seks varslene som handler om forhold mellom ansatte, og som kategoriseres som varsler om mobbing/diskriminering, er alle varslet gjennom vår interne varslingskanal. Et varsel i et datterselskap er varslet i både intern og ekstern varslingskanal samtidig. De er alle behandlet i henhold til vår varslingsrutine.

Varselet om seksuell trakassering fra et av datterselskapene er håndtert i henhold til de konsernfelles varslingsrutinene. Varlene som kan beskrives som varsler knyttet til grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold er varslet gjennom ekstern varslingskanal og omhandler temaer som overtidsbruk blant lokomotivførere i en enhet i tog, manglende kompetanse lokalt i rutiner for beregning av lønn i bussvirksomheten og brudd på GDPR-krav i forbindelse med bruk av kameraovervåkning i en vaskehall i buss.

Ingen av varslene har avdekket alvorlige menneskerettighetsbrudd.

ESRS S1-17	
Trakassering og diskriminering	Totalt
Antall mottatte varsler om seksuell trakassering	1
Antall mottatte varsler om mobbing/diskriminering	6
Bøter/erstatninger knyttet til trakassering og diskriminering (MNOK)	0
Antall mottatte varsler knyttet til grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold	3
Bøter/erstatninger knyttet budd på menneskerettigheter (MNOK)	0

Tillegg likestillings redegjørelse

Vy har et pågående arbeid med å redusere kjønnsforskjellene i virksomheten. Deler av driften har fortsatt en overvekt av menn, og vi søker å rekruttere flere kvinner til de mannsdominerte yrkene. Kvinneandelen i konsernet er 17 %. Arbeidet med å forebygge diskriminering er en integrert del både av partssamarbeidet, HMS-arbeidet og forbedringsarbeidet generelt. Likestilling og mangfold er også eget tema i mandatet for konsernstyrets kompensasjonsutvalg hvor det legges vekt på tiltak for å sikre større mangfold blant ledere og talentutvikling i konsernet, samt gjennomgang av status for likestilling i Vy. Kjønnsbalansen totalt i virksomheten (antall ansatte)

Antall Kvinner	Antall menn	Andel kvinner	Andel menn
2091	9943	17 %	83 %

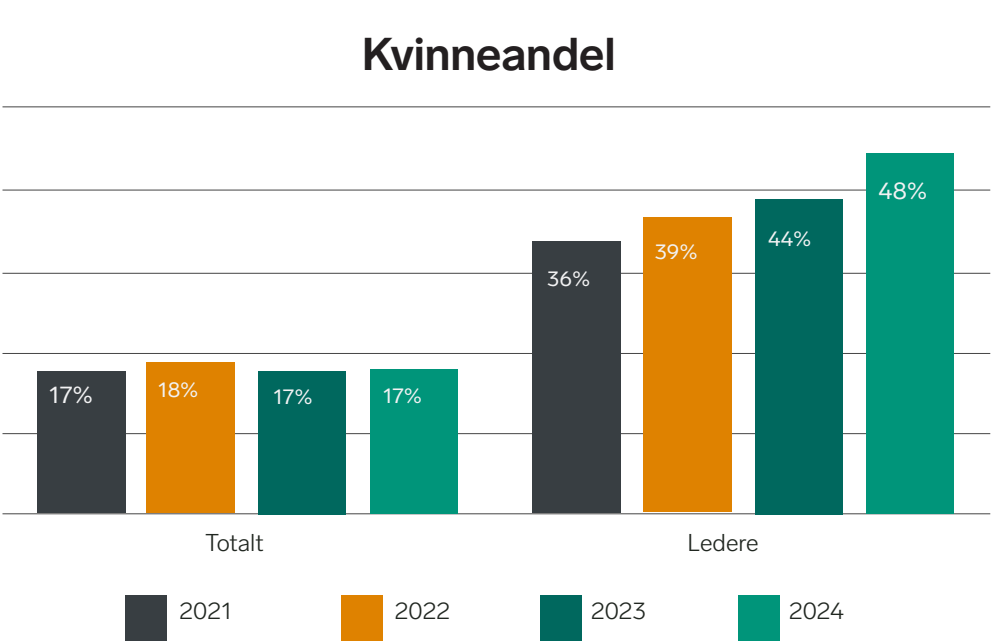
Likestilling

Ved rekruttering kan en risiko være manglende vilje til tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne. En annen risiko kan være negative forventninger til kvinnelige ansatte pga. fravær, graviditet og permisjoner. Vi er i liten grad kjent med at dette er risikoer som inntreffer i dag. Vi håndterer den potensielle risikoen ved å sikre at etiske retningslinjer, verdier og lederprinsipper er godt kjent og utøves i hverdagen, samt gjennom gode rekrutteringsrutiner.

Når det gjelder forfremmelse, utviklingsmuligheter/opplæring finnes det i liten grad risikoer for diskriminering for kjørende personale, mens risikoen kan være høyere for administrativt

personell og ledere. Vi håndterer risikoen gjennom å arbeide frem mer åpenhet i forfremmelsesprosesser og etterfølgerplanlegging samt gjennom etterlevelse av våre interne rutiner for stillingsutlysninger. Alle stillinger annonseres på intranett som er tilgjengelig for alle ansatte uavhengig av hvilken del av organisasjonen de tilhører.

Det er for 2024 definert egen KPI for andel kvinnelige ansatte i administrative og ledende funksjoner for å sikre positiv utvikling på dette området. Målet er at det skal være en kjønnsbalanse i ledende stillinger på 40/60. For 2024 er det 48% kvinner i ledende stillinger. Dette er innenfor et ønsket nivå, på samme måte som i 2023. Det har vært en jevn utvikling på området gjennom de siste årene.



Deltid og midlertidige ansettelser

Vy har faste heltidsstillinger som hovedprinsipp. Deltid og midlertidighet drøftes jevnlig med tillitsvalgte i forretningsområdene gjennom de faste samarbeidsforaene som er grunnmuren i partssamarbeidet.

Ansatte i deltidstillinger

Andel blant kvinnelige ansatte	Andel blant mannlige ansatte	Andel av totalt antall ansatte
30 %	29 %	29 %

I Vys tog- og godsvirksomhet er vi ikke kjent med at det i særlig grad forekommer ufrivillige del-tidsstillinger. Deltid er derimot utbredt i bussbransjen, noe som særlig ser ut til å påvirke sjåfører og busselskaper i distriktene. Omtrent en tredjedel av bussjåførene i distrikter utenom byer og tettsteder jobber deltid, særlig relatert til skolebusskjøring. Eldre sjåfører dominerer blant dem som jobber deltid, og gjennomsnittsalderen øker. Trenden vekker bekymring blant busselskape-ne, fordi de opplever mangel på sjåfører, særlig unge, og bransjen har i fellesskap satt i gang ulike initiativ for å øke rekrutteringen av unge. Det er også dialog med kollektivselskapene (opp-dragsgivere for busskontrakter) om disse utfordringene. Sjåførene som jobber deltid, er i hoved-sak fornøyd med sin stillingsprosent. Dette skyldes sannsynligvis at de fleste deltidansatte i dag har pensjon eller trygd ved siden av arbeidsinntekten, mens sjåfører som ufrivillig har vært i del-tidsstilling enten har oppnådd akseptabel stillingsprosent eller gått til annet type arbeid.

Midlertidig ansatte

Andel blant kvinnelige ansatte	Andel blant mannlige ansatte	Andel av totalt antall ansatte
16 %	19 %	19 %

To tredjedeler av de som defineres som midlertidig ansatt i Vy er det som i bussbransjen kalles tilkallingsvikarer. Dette er en lovlig tilknytningsform som er vanlig i bransjen. Tilkallingsvikarer dekker oppståtte behov ved korte og langvarige sykefravær, permisjoner av ulikt slag, ekstraordinære behov på grunn av oppståtte situasjoner og kan bidra i gjennomføring av turkjøring og andre ad

hoc-oppdrag. I bussbransjen jobbes det i fellesskap med muligheter og løsninger for å unngå at kontraktene er utformet på en slik måte at tilkallingsvikarer er nødvendig i like stor grad som i dag. Vy deltar aktivt i dette arbeidet, på lik linje med arbeidet med å få flere heltidsstillinger i bussbransjen. En annen stillingsgruppe i Vy som også er midlertidige ansatte, er ca. 150 kundeveiledere innenfor togvirksomheten. Det er ansatte som veileder kunder på perrongen og ved stasjonsområder først og fremst ved planlagte avvik i produksjonen. Disse er ofte studenter, pensjonister o.l. som har denne stillingen som ekstrajobb.

Midlertidige ansatte i vikariater og ved prosjekter og kampanjer der arbeidet er av midlertidig art, utgjør omtrent 5% av de ansatte.

Uttak av foreldrepermisjon

Alle ansatte i Vy er omfattet av lovbestemmelser der rettigheter til familierelaterte permisjoner er beskrevet; i Arbeidsmiljøloven, Kapittel 12. (Norge) og Förelärdledighetslagen (Sverige). Gjennomsnittsalderen i Vy gjennom 2024 var relativt høy, over 49 år. Dette kan være en av grunnene til at det ikke en stor andel av de ansatte som har tatt ut foreldrepermisjon i løpet av 2024.

ESRS S1-15	Menn	Kvinner	Total
Andel ansatte berettiget til foreldrepermisjon	100 %	100 %	100 %
Andel berettigede ansatte som tok foreldrepermisjon	5 %	7 %	5 %



Tiltak i 2024

Tabellen under viser eksempler på tiltak gjennomført i 2024 som inkluderer både konserninitiativer som omfatter hele organisasjonen og aktiviteter i de ulike forretningsområdene.

Kartlegginger og risikovurderinger som er gjennomført i samarbeid med vernetjenesten og tillitsvalgte ligger til grunn for prioriteringene.

Det er i tillegg en rekke etablerte prosesser, blant annet knyttet til turnusprosesser, og det er gjennomført mange andre, lokale og avgrensede tiltak basert på behovene ute i organisasjonen. Vi kan allerede se at lederevalueringen og etterfølgerplanleggingen har gitt bedret kjønnsbalanse blant ledere i Vy, med en økning fra 26 % kvinneandel i 2020 til 48 % i 2024.

Konsernfunksjonen Organisasjon og HR ivaretar koordinering av arbeidet med inkludering og mangfold i konsernet. Dette omfatter blant annet kartlegging av tiltaksområder, strategisk planlegging av arbeidet og videre utvikling av mangfoldsledelse.

Tema	Tiltak	Resultat
Rekruttering	Kompetanseheving og DnV-sertifisering av HR-ressurser som deltar i rekruttering i henhold til etablerte, ikke-diskriminerende rekrutteringsrutiner	Kvalitetssikring av ikke-diskriminering i rekrutteringer
Rekruttering	Implementering av digitalisert referanseinnhenting (RefApp)integert med vårt støtteverktøy for rekrutteringer (Webcruiter)	Kvalitetssikring av ikke-diskriminering i rekrutteringer
Rekruttering	Rekrutteringskampanjen "Følg drømmen, ikke strømmen" i buss-virksomheten	Øke kjennskapen til Vy som arbeidsgiver uavhengig av utdanning, kulturbakgrunn og alder
Rekruttering	Sommerstudentprogram med bredt nedslagsfelt og deltakere fra mange utdanningsinstitusjoner	Øke kjennskapen til Vy som arbeidsgiver uavhengig av utdanning, kulturbakgrunn og alder
Rekruttering	Presentasjoner på utdanningssteder og praksisstudenter fra flere utdanningsinstitusjoner	Øke kjennskapen til Vy som arbeidsgiver uavhengig av utdanning, kulturbakgrunn og alder
Rekruttering Forfremmelse, utvikling og opplæring	Kontekstuell annonsering i Schibsted-innstikk i forbindelse med Kvinnedagen hvor tre kvinnelige ansatte i Vy ble intervjuet	Bevissthet om kvinners muligheter i Vy internt og eksternt
Forfremmelse, utvikling og opplæring	Ledertrening for alle ledere med personalansvar hvor mangfoldsledelse var ett av tre hovedtemaer	Øke ledernes kompetanse i mangfoldsledelse
Forfremmelse, utvikling og opplæring	Kompetanseheving for tillitsvalgte, ledere og støttefunksjoner innen kjønns- og seksualitetsmangfold (Rosa Kompetanse)	Bevissthet om mangfoldet i organisasjonen og aktiv kommunikasjon knyttet til kjønns- og seksualitetsmangfold
Forfremmelse, utvikling og opplæring	Markering av Pride gjennom juni (Norge) og august (Sverige) og deltakelse i Pride-parader bl.a. i Oslo, Gøteborg og Stockholm	Bevissthet om mangfoldet i organisasjonen og aktiv kommunikasjon knyttet til kjønns- og seksualitetsmangfold
Forfremmelse, utvikling og opplæring	Markering av Verdensdagen for psykisk helse	Bevissthet om mangfoldet i organisasjonen og aktiv kommunikasjon knyttet til psykisk helse
Forfremmelse, utvikling og opplæring	Universell utforming av e-læring	Sikre godt læringsutbytte for alle ansatte uavhengig av lese- og skriveferdigheter

Tema	Tiltak	Resultat
Forfremmelse, utvikling og opplæring	Lederevaluering og etterfølgerplanlegging som omfatter tre ledernivåer	Øke bevissthet, motivere for intern mobilitet og hindre diskriminering i forfremmelsesprosesser
Forfremmelse, utvikling og opplæring	Kartlegging av intern mobilitet og rapportering av resultatene til Konsernstyrets Kompensasjonsutvalg	Øke bevissthet, motivere for intern mobilitet og hindre diskriminering i forfremmelsesprosesser
Balanse arbeid og privatliv	Utarbeidelse av turnuser tilpasset familieliv i bussvirksomheten for å tilrettelegge for småbarnsforeldre	Turnuser som kan ivareta balanse mellom arbeid og familieliv
Lønns- og arbeidsvilkår	Kompetanseheving av utvalgte HR-ressurser som er ansvarlig for stillings- og lønnsvurderinger ved bruk av Korn Ferrys rammeverk	Sikre at lønnsfastsettelse og -justering gjøres på et ikke-diskriminerende grunnlag
Lønns- og arbeidsvilkår	Gjennomføring av lønnsjustering for individuelt avlønnede medarbeidere ved hjelp av digital prosess med dobbel godkjenning og sporbarhet i beslutningsflyten	Sikre at lønnsjustering gjøres på et ikke-diskriminerende grunnlag

S2 Arbeidere i verdikjede

Hvorfor er temaet viktig for oss?

Vy kjøper og leaser en rekke ulike type produkter. Dette inkluderer blant annet kjørende materiell, som busser, tog og lokomotiver, og andre type varer, som IT-utstyr, uniformer, reservedeler til tog, gods og buss, og dekk. Flere av disse produktene er produsert i land hvor det er en forhøyet risiko for brudd på arbeidstaker- og menneskerettigheter. Mange av produktene har komplekse leverandørkjeder, og det er arbeidere som berøres i flere ledd. Dette inkluderer blant annet arbeidere som utvinner mineraler i gruver, arbeidere på smelteverk, de som produserer komponenter og sammenstiller produkter på fabrikker, og de som transporterer og videreselger produktene til oss i Vy.

Også for noen bransjer her i Norge er det en høy risiko for brudd på bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår ved utføringen av arbeidet. Dette gjelder for enkelte av tjenestene Vy kjøper inn, for eksempel renholdstjenester og transporttjenester. I disse tilfellene er det arbeiderne som utfører tjenestene, ofte på våre lokasjoner eller materiell, som berøres.

Ettersom vi kjøper inn noen varer og tjenester innenfor områder hvor det er en forhøyet risiko for brudd på arbeidstaker- og menneskerettigheter, er dette definert som vesentlig og vi jobber målrettet med å redusere risiko og negative konsekvenser for berørte parter.

Vygruppen AS er medlem av Etisk handel Norge og følger deres medlemsforpliktelser. Vygruppen (morselskapet), og våre datterselskaper, er hver for seg pliktsubjekter etter Åpenhetsloven og dermed forpliktet til å etterleve disse bestemmelsene. Informasjonen i denne delen av årsrapporten utgjør også vår redegjørelse etter Åpenhetsloven knyttet til forhold i leverandørkjeden. For redegjørelse knyttet til egne ansatte, henvises det til S1 Egne ansatte, fra side 84.

Redegjørelsen omfatter følgende selskaper, og beskrivelsene gjelder alle selskapene med mindre annet er spesifisert:

- Vygruppen AS (morselskapet), inkluderer også togvirksomheten på
- Østlandet og konsernstaber
- Vy tog AS
- Vy Gjøvikbanen AS
- Vy buss AS
- CargoNet AS
- Agilia AS
- Team Verksted AS (heleid datterselskap av Vy buss)
- Minibuss 24-7 AS (heleid datterselskap av Vy buss)
- Geilo Turbusser AS (heleid datterselskap av Vy buss)

Nedenfor følger vår redegjørelse for aktsomhetsvurderinger, i henhold til Åpenhetsloven.

Vesentlig risikoer

Gjennom vår dobbelt vesentlighetsanalyse er følgende identifisert som våre vesentlige risikoer for arbeidere i verdikjeden:

Vesentlige tema og undertema

Arbeidstid

Negativ påvirkning (EO)

- Lange arbeidsdager og mangel på hviletid

Tilstrekkelige lønninger

Negativ påvirkning (VK)

- Mangel på rettferdig kompensasjon og levelønn

Andre arbeidsrelaterte rettigheter

Risiko (VK)

- Generell risiko for brudd på menneskerettighetene, arbeidstakerrettigheter

VK = Verdikjede, EO = egen operasjon

Vesentlig negativ påvirkning som følge av grønn omstilling

I overgangen til grønnere og mer klimavennlig transport kjøper Vy buss elektriske busser. Elektriske busser er et av de områdene i Vy som er forbundet med høy risiko for brudd på menneskerettigheter. Flere av de elektriske bussene er produsert i Kina, både produksjon av komponenter og utvinning av råmaterialer. Batteriene til bussene produseres i stor grad i Kina, og råmaterialene er også derfra. Der produksjon av elektriske busser skjer i europeiske land, erfarer vi også at battericeller og råmaterialer til batteri i mange tilfeller har opprinnelse i Kina. Vi har i mindre grad kjøpt elektriske busser med råmaterialet kobolt som en del av batterisammensetningen.

Kina har score 5 (der 1 er lavest risiko og 5+ er høyest), som indikerer at rettigheter ikke kan garanteres, ifølge International Trade Union Confederation (ITUC) sin Global Rights Index. I tillegg til generell høy risiko knyttet til brudd på arbeidstakerrettigheter, blant annet til arbeidstid og HMS, har det de siste årene ifølge flere rapporter, 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 som produserer batterier og elbusser i Kina til Xinjiang-provinsen, og dermed til tvangsarbeid og andre menneskerettighetsbrudd.

Integrity due diligence (IDD)-analyser vi har fått gjennomført, samt flere publiserte rapporter, viser at det er en høy risiko for tvangsarbeid og utnyttelse av uighurer i leverandørkjeden til blant annet én batteriprodusent som også er en del av vår leverandørkjede. Vi kan derfor vanskelig utelukke dette fullstendig, og vurderer tvangsarbeid i batteriproduksjon i Kina som en vesentlig risiko i vår leverandørkjede for busser. Det har imidlertid ikke blitt avdekket noen funn av tvangsarbeid gjennom egne undersøkelser så langt, og det oppgis til oss at produksjon av buss og komponenter forekommer i andre provinser enn Xinjiang. Til tross for dette, så har vi et kontinuerlig søkelys på å gjennomføre undersøkelser av dette i oppfølgingen av våre aktuelle leverandører, og er beviste på at slike

menneskerettighetsbrudd kan være svært vanskelig å avdekke.

Vår tilnærming

Retningslinjer

Arbeidet med en ansvarlig forretningspraksis er vedtatt og forankret i konsernledelsen og styret 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 faktiske og potensielle risikoer for negativ påvirkning på menneskerettighetene som vi har forårsaket, bidratt til eller er 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 konsernet og alle heleide datterselskaper, og er gjeldende for ansatte, vikarer og konsulenter som representerer disse. Heleide datterselskaper av Vy buss legger også denne policyen til grunn i sine virksomheter.

I policyen fremgår det at vi skal respektere internasjonalt anerkjente menneskerettigheter, som følger av blant annet Verdenserklæringen om menneskerettigheter, FN-konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter, FN-konvensjonen om sivile og politiske rettigheter, ILOs erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet, og aktuelle standarder innen internasjonal humanitærrett. Tvangsarbeid og barnearbeid nevnes indirekte gjennom referanse til ILO. Etterlevelse av rettighetene nedfelt i policyen gjelder både ovenfor våre egne ansatte og hos alle våre leverandører.

Innholdet i policyen videreføres til leverandører og underleverandører gjennom «Ethiske krav til leverandører» (Code of Conduct for suppliers), som inngår i alle kontrakter med leverandører som inngås av Vygruppen og heleide datterselskaper, inklusive Team Verksted og Geilo turbusser. Minibuss 24/7 har i mindre grad benyttet etiske krav i sine

leverandøravtaler, men vil vurdere å legge Vygruppens krav til grunn fra og med 2025.

Både policy for ivaretagelse av arbeidstaker- og menneskerettigheter og etiske krav til leverandører ble revidert i 2022, og begge er vedtatt av Vygruppens konsernledelse. 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.

Hvert av konsernets selskaper er i henhold til policyen ansvarlig for å rapportere om faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko, planlagte og iverksatte tiltak og faktiske eller forventede resultater av disse.

Vår metode for å identifisere negative konsekvenser og vesentlig risiko

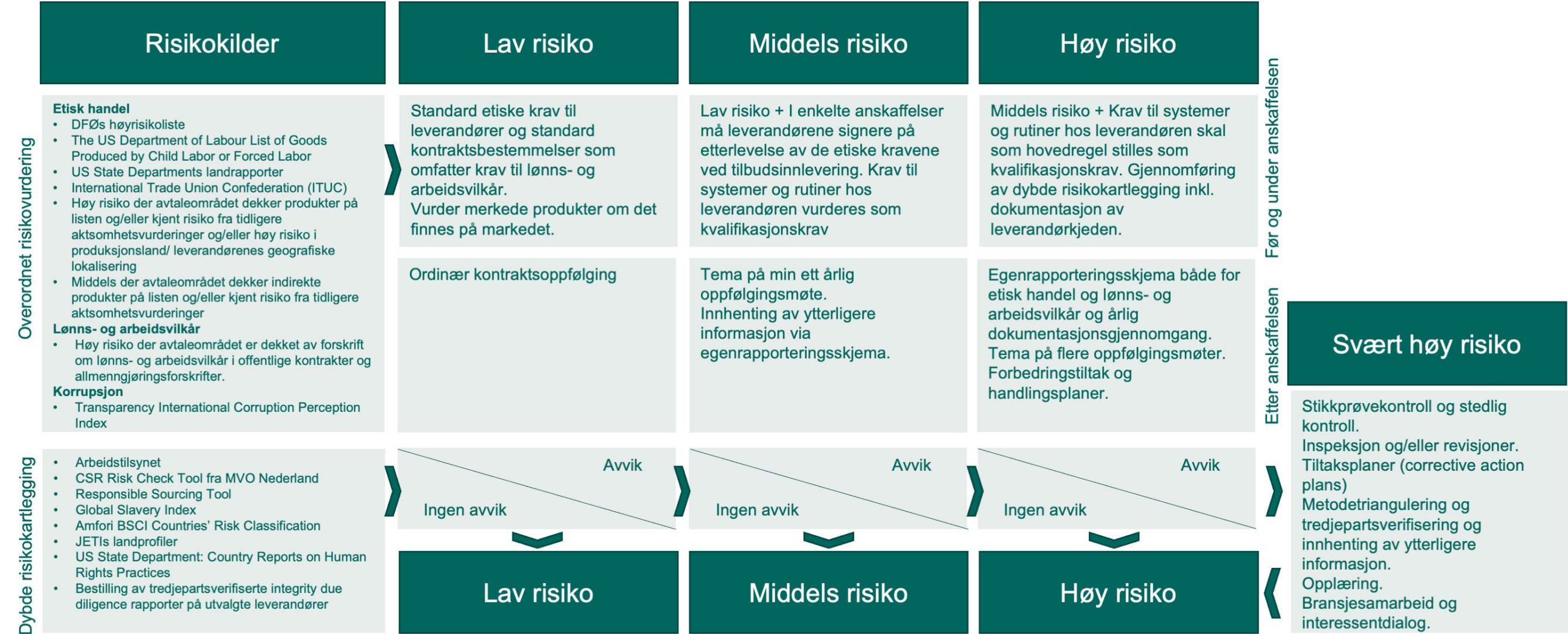
Det gjennomføres årlige overordnede risikoanalyser av sosiale og etiske forhold i våre innkjøpsplaner og avtaleportefølje. Den overordnede risikokartleggingen deles inn i risiko for brudd på arbeidstaker- og menneskerettigheter i globale leverandørkjeder og risiko for brudd på lønns- og arbeidsvilkår, ved utførelsen av arbeidet i Norge. Det benyttes ulike kilder for å vurdere risiko for brudd på arbeidstaker- og menneskerettigheter. Disse inkluderer blant annet:

- «Høyrisikoliste» utgitt av Direktoratet for Forvaltning og Økonomistyring (DFØ)
- «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»
- «US State Departments landrapporter»
- og «ITUC» sin oversikt over arbeidstakerrettigheter i ulike land.

Vurdering av risiko for brudd på lønns- og arbeidsvilkår knytter seg i all hovedsak til tjenstekontrakter i Norge. Dersom avtaleområdet omfattes av forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter og allmenngjøringsforskrifter vil det i hovedsak ansees å være

en kategori med potensiell høy risiko.

I figuren under beskrives metoden for risikovurdering, og konsekvenser ved ulikt risikonivå, som inkluderer hvilke oppfølgingstiltak vi gjennomfører mot leverandører for å sikre etterlevelse av arbeidstaker- og menneskerettigheter/lønns- og arbeidsvilkår, både i forbindelse med anskaffelsesprosess og etter inndåelse av kontrakt.



Figur 1: Vygruppens metode for risikovurderinger, krav til og oppfølging av leverandører

Organisering av arbeidet

Leder av det enkelte 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.

Konserninnkjøp gjennomfører arbeidet med å sørge for anstendige arbeidsforhold og ivaretagelse av menneskerettigheter i leverandørkjeden. Konserninnkjøp er organisert i konsernsenteret og fungerer som innkjøpsavdeling for konsernet. Avdelingen har spisskompetanse innen anskaffelser og kontraktsoppfølging, og gjennomføring av tiltak med hensyn til menneskerettigheter i leverandørkjeden. Ansvar 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.

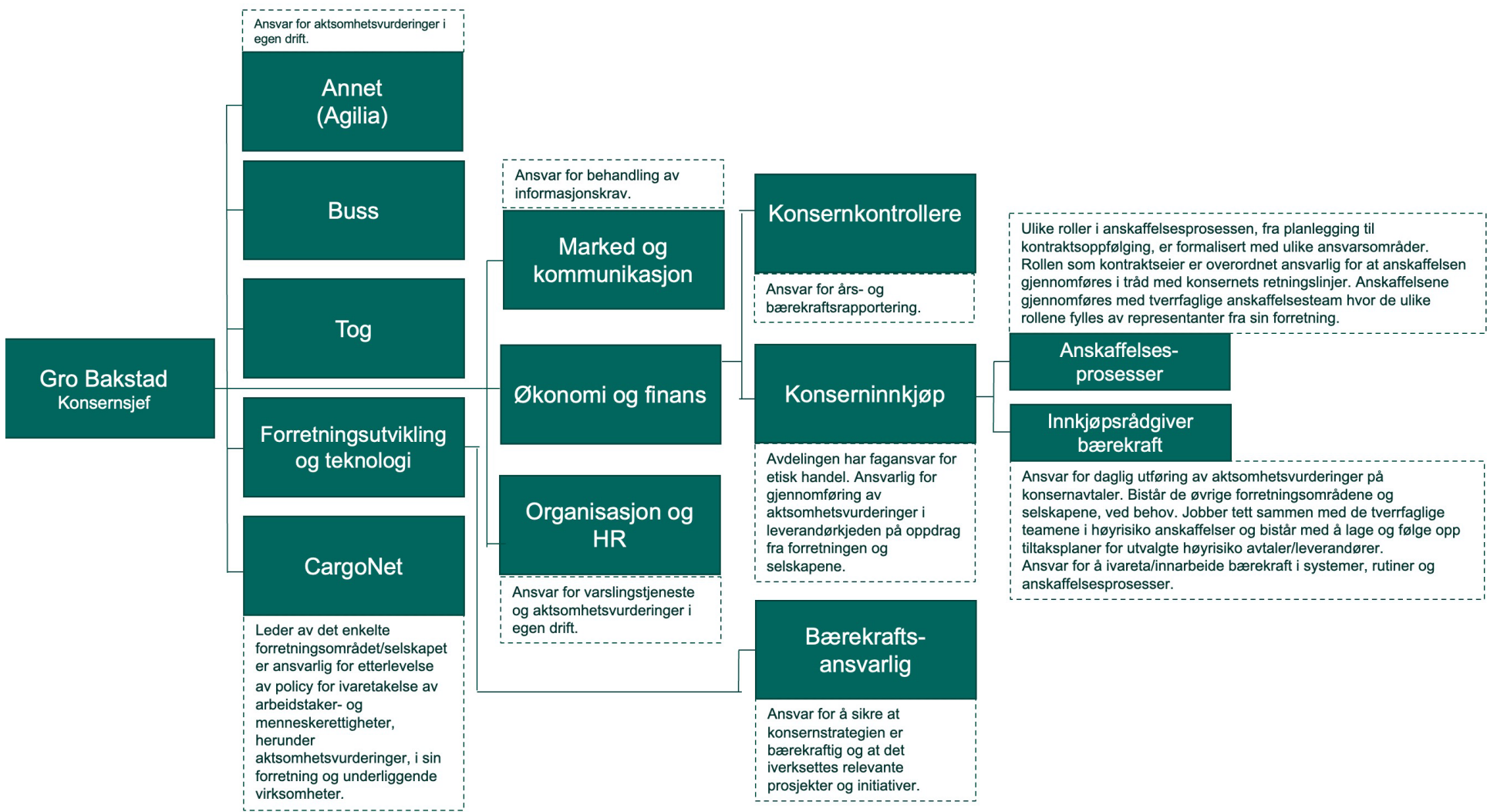
I tjenesteavtalene med buss- og togvirksomhetene, CargoNet og Agilia er det spesifisert hvilket arbeid konserninnkjøp har ansvar for å gjennomføre; blant annet å utføre risikoanalyser, gjennomføre tiltak i leverandørkjeden og rapportere på disse. Arbeidet gjennomføres ved hjelp av en dedikert ressurs, innkjøpsrådgiver bærekraft, som samarbeider tett med de øvrige innkjøpsmedarbeiderne om både anskaffelser og kontraktsoppfølging der det er identifisert risiko for negative konsekvenser. Innkjøpsrådgiver bærekraft har også et spesifikt ansvar for å ivareta og innarbeide bærekraft i systemer, rutiner og prosesser i innkjøpsavdelingen. Agilia gjennomfører i tillegg egne tiltak mot noen av sine leverandører, slik som underleverandører av renholdstjenester.

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 oppfølgingen av leverandører for de ulike selskapene der

dette er inkludert i tjenesteavtalen.

Heleide datterselskaper av Vy buss benytter ikke ressurser fra konserninnkjøp for utførelse av aktsomhetsvurderinger, inkludert oppfølging, av arbeidstaker- og menneskerettigheter i leverandørkjeden. Der selskapene utfører dette, ivaretas det av egne ressurser i de enkelte selskapene.

Figur 2: organisering av arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Vy



Dialog med interessenter i verdikjeden

Vi har i mindre grad dialog direkte med de berørte arbeidstakerne, særlig i de globale leverandørkjedene, da dette gjøres via vår kontraktspart. Møter med vår kontraktspart, eller markedsdialog med leverandører, er derfor vår hovedkilde til synpunkter og erfaringer direkte fra arbeiderne. I noen tilfeller gjennomfører vår kontraktspart revisjoner på fabrikkene som sammenstiller produktene. I disse revisjonene gjennomføres det samtaler med de ansatte «on-site», og gjennom revisjonsrapportene får vi tilgang til informasjon fra arbeiderne.

I de tilfellene der vi er tettere på arbeiderne, slik som enkelte tjenestekontrakter, har vi dialog direkte med de berørte arbeiderne. Vi reiser for eksempel årlig til India, der vi besøker vår leverandør for leveranse av IT-driftstjenester. En viktig del av disse besøkene er å ha dialog direkte med de arbeiderne som utfører arbeid for oss, blant annet for å høre om deres arbeidsvilkår. Vi har også adressert spørsmål om ansattes rettigheter, for eksempel knyttet til fagorganisering, med ledelsen på lokasjon i India. Renholdstjenester og kantinetjenester er andre aktuelle områder der vi har direkte kontakt med arbeiderne.

Som en del av arbeidet med utarbeidelsen av dobbelt vesentlighetsanalyse, ble det gjennomført intervju med Amnesty. Amnesty representerer både arbeidstakere, og lokalsamfunn som blir berørt av virksomheters operasjoner. For oss var dette en viktig dialog da de har innsikt i hvordan arbeidere og lokalsamfunn berøres av utvinning av råmaterialer som inngår i batteriproduksjon.

Innsikt vi får fra arbeiderne i verdikjeden, enten direkte eller indirekte, spesielt om potensielle negative konsekvenser, adresserer vi i møter med våre kontraktsparter.

Ansaret for å gjennomføre dialog med arbeidere i verdikjeden og andre interessenter ligger hos leder av det enkelte forretningsområdet/selskapet, som er den som er ansvarlig for at vår policy om arbeidstaker- og menneskerettigheter etterleves.

For heleide datterselskaper av Vy buss er det ikke gjennom

ført dialog direkte med arbeidere i verdikjeden. Eventuell oppfølging skjer mot deres kontraktspart.

Gjenoppretting og varslingskanaler

Dersom vi avdekker avvik i våre leverandørkjeder som knytter seg til arbeidernes rettigheter og arbeidsvilkår, adresseres dette først i dialogen med vår kontraktspart, hvor vi krever at de retter disse avvikene. I våre etiske krav framgår det at ved brudd på de etiske kravene skal leverandøren umiddelbart iverksette nødvendige aksjoner for å rette aktuelle brudd. Vi har anledning til å kreve at det legges fram en tiltaksplan for når og hvordan bruddene skal rettes.

Dersom bruddene ikke rettes kan vi heve kontrakten. Dette er imidlertid noe vi vurderer som siste utvei. En heving av kontrakten vil kunne påvirke arbeidstakerne negativt, og vi vil derfor gjennom dialog og andre sanksjoner forsøke å få avvikene/bruddene rettet, før heving av kontrakt aktualiserer seg. Vi har ikke opplevd situasjoner hvor vi må gi erstatning eller gjenopprettende tiltak som følge av vesentlig negativ påvirkning på ansatte i verdikjeden.

Vygruppen har etablert en ekstern varslingskanal, men denne gjelder varsling av kritikkverdige forhold internt i Vygruppen, og gjelder for alle heleide datterselskaper. Vi vil vurdere om denne kan tilgjengeliggjøres via våre leverandører for varsling knyttet til kritikkverdige forhold i leverandørkjeden.

Hvorvidt våre leverandører har etablert varslingskanaler for sine ansatte og ansatte i sine leverandørkjeder er imidlertid et av områdene vi undersøker nærmere i dialog med våre kontraktsparter.

Datterselskaper til Vy buss har egne varslingskanaler. Disse finnes det tilgjengelig informasjon om for egne ansatte i selskapene, enten via bedriftshelsetjenesten, personalhåndboken eller gjennom andre interne rutiner. Informasjon om disse varslingskanalene er ikke tilgjengelige for leverandører og herunder ansatte i verdikjeden.

Påvirkninger, risikoer, muligheter og tiltak

Som beskrevet under delen om «Vår metode for å identifisere negative konsekvenser og vesentlig risiko» gjennomfører vi

årlig en risikoanalyse for brudd på arbeidstaker- og menneskerettigheter (inkludert lønns- og arbeidsvilkår) av hele vår avtaleportefølje og innkjøpsplaner. I anskaffelser av produkter innen kategorier med høy risiko for brudd, benytter vi ofte kvalifikasjonskrav om arbeid med menneskerettigheter. Det vil si at leverandørene som ønsker å inngi tilbud må vise at de gjennomfører aktsomhetsvurderinger for arbeidstaker- og menneskerettigheter i sine leverandørkjeder. Dersom de ikke kan dokumentere dette på en tilfredsstillende måte vil de bli avvist fra å delta i konkurransen.

Tabellen under gir en oppsummering av noen nøkkeltall for risikoanalyser og resultater fra oppfølging av leverandører i 2024, med hensyn til arbeidstaker- og menneskerettigheter i leverandørkjeden. I tabellen under er tallene fremstilt på leverandørnivå, og inkluderer de leverandørene vi har en kontraktstestet avtale med. Det bemerkes videre at det er gjort oppfølging av flere leverandører enn hva som framkommer av tabellens indikator nr. 5 under, men dersom det ikke er identifisert avvik er det heller ikke satt direkte krav til forbedringer. Det totale antallet leverandører det er gjennomført oppfølgingstiltak mot framkommer derfor ikke av tabellen.

Tabell: Oppsummering av nøkkeltall risikoanalyser og oppfølgingstiltak*

Nr.	Indikator	Antall / prosent
1	(Nye) Leverandører det er inngått avtale med som har måtte besvare sosiale kvalifikasjonskrav i forbindelse med anskaffelse	3
2	Antall leverandører der det er fastsatt krav til ivaretagelse av arbeidstaker- og menneskerettigheter i kontrakten	376
3	Antall leverandører risikovurdert for brudd på arbeidstaker- og menneskerettigheter	376
4	Antall leverandører identifisert med en vesentlig risiko for brudd på arbeidstaker- og menneskerettigheter	138
5	Prosent av leverandører med identifisert faktisk eller potensiell risiko for brudd på arbeidstaker- og menneskerettigheter der det er satt krav til forbedringer	9 %
6	Prosent av leverandører med identifisert faktisk eller potensiell risiko for brudd på arbeidstaker- og menneskerettigheter der det er gjennomført heving av kontrakt som følge av brudd	0 %

*Gjelder selskapene Vygruppen AS, Vy buss AS, Vy tog AS, Vy Gjøvikbanen AS, CargoNet AS, Agilia AS, for avtaler/leverandører som er registrert i vårt innkjøpssystem lvalua.

Risikoanalysene vi har gjennomført viser at risikoen for de ansatte i leverandørkjeden er høyere for noen innkjøpskategorier- og avtaler. Basert på en prioritering gjort av selskapene, med utgangspunkt i mest alvorlig risiko, gjennomføres det for utvalgte av disse kategoriene/avtalene spesifikke tiltak som vurderes jevnlig gjennom informasjon fra leverandører, rapporter og kvalitative vurderinger.

I tabellen til venstre er det angitt hvilke produktkategorier med identifisert forhøyet risiko, og som er prioritert for videre tiltak, som gjelder for de ulike selskapene i Vygruppen og heleide datterselskap av Vy buss. Noen av innkjøpskategoriene kjøpes inn av flere av selskapene i Vygruppen. Det vil si at den identifiserte risiko og/eller avdekte negative konsekvenser innen denne kategorien gjelder for flere av selskapene. Andre innkjøpskategorier kjøpes kun av ett eller et fåtall av selskapene

Mer informasjon om hvilke avdekte risikoer, negative konsekvenser, samt gjennomførte og planlagte tiltak innen de ulike produktkategoriene beskrives nærmere i tabellen under. Noen steder i tabellen nevnes såkalte Tradebroker-avtaler. Dette er avtaler, inngått av Tradebroker, som alle selskaper i konsernet, inkludert datterselskaper til Vy buss, har anledning til å benytte. Gjennomførte tiltak gjelder følgelig for alle disse selskapene.

Tabell: Kategorier med risiko fordelt per selskap

Kategori	Vygrup- pen AS	Vy tog AS	Vy Gjøvik- banen AS	Vy buss AS	CargoNet AS	Agilia AS	Team verksted AS	Mini-buss 24-7 AS	Geilo turbusser AS
Vedlikeholdstjenes-ter inkludert materialer og deler	X	X	X		X		X		
IT-utstyr	X	X	X	X	X	X		X	
Renholdstjenester	X	X	X	X	X	X			
Avvikstransport	X	X	X		X				
Catering/mat på tog	X	X							
Hotellovernatting	X	X	X	X	X				
Arbeidsklær og uniform	X	X	X	X	X	X	X	X	X
IT-tjenester	X	X	X	X	X	X			
Busser				X				X	X
Dekk				X	X				
Drivstoff				X					
Terminaltjenester					X				
Forbruksmateriell og rekvisita til tog						X			

Tabell: Oversikt over kategorier med identifiserte risikoer/ negative konsekvenser, samt gjennomførte/planlagte tiltak, for de ulike selskapene i Vygruppen

Kategori	Selskap	Identifisert risiko og negative konsekvenser	Gjennomførte og planlagte tiltak
Vedlikeholdstjenester for togmateriell og godsmateriell/lokomotiver, inkludert reservedeler	Vygruppen AS, Vy tog AS, Vy Gjøvikbanen AS, CargoNet AS	Kartlegging utført av våre leverandører viser at delene som kjøpes inn i all hovedsak sammenstilles i Europa, og risikoen for brudd på menneskerettigheter vurderes som lav for dette leddet. Leverandørene har i mindre grad kartlagt bakover i leverandørkjeden, og vi vet derfor lite om produksjonsland og risiko lenger ned i kjeden. Ifølge våre leverandører har imidlertid flere deler til togmateriell en europeisk leverandørkjede. Unntaket er noen type produktkategorier, slik som batteri, elektronikk og tekstil. Noen leverandører oppgir blant annet at battericeller kommer fra Kina og vi antar at en del råmaterialer til disse cellene også kommer herfra. Ved produksjon i Kina er det høy risiko for brudd på flere arbeidstakerrettigheter, blant annet knyttet til arbeidstidsbestemmelser, lave lønninger, og manglende rett til fagorganisering. Rapporter om batteriproduksjon til andre bransjer (elektriske busser) peker også på en høy risiko for tvangsarbeid. Risiko ved utførelsen av selve vedlikeholdet vurderes som lav da dette i hovedsak utføres i Norge.	I 2024 gjennomførte vi møter med samtlige av våre leverandører innen vedlikehold, både for tog og gods. Vi har etterspurt informasjon om risiko, hvordan leverandørkjeden ser ut, og hvordan de jobber med disse temaene hos seg. Da våre leverandører i mindre grad har kartlagt leverandørkjeden utover første ledd, hvor risikoen er identifisert som lav, er det iverksatt få risikoreduserende tiltak. I 2025 vil vi fortsette å følge opp og legge press på leverandørene for å få mer innsikt i produksjonsland og hvilken risiko som er størst for utvalgte deler, og iverksette tiltak deretter. Der det allerede er identifisert en høy risiko, slik som for batteri, vil vi etterspørre informasjon om hvilke konkrete tiltak som er iverksatt for å redusere risikoen.
Kjøp av reservedeler for vedlikehold og reparasjon av busser	Team Verksted AS	Risikoen for reservedeler/busskomponenter vil variere avhengig av type reservedeler/komponenter som kjøpes inn. Produkter som produseres i Asia vurderes å ha høy risiko.	Det er innhentet dokumentasjon fra leverandørene, herunder blant annet deres retningslinjer og eventuelle aktsomhetsvurderinger som er utført. Dersom dokumentasjonen ikke er tilstrekkelig vurderes det i hvilken grad samarbeidet kan fortsette avhengig av risikonivå.
Renhold av tog, buss og bygninger	Vygruppen AS, Vy tog AS, Vy Gjøvikbanen AS, Vy buss AS, CargoNet AS, Agilia AS	Renholdsbransjen har allmenngjort tariffavtale og bestillere har 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. Følgende avvik/negative konsekvenser er avdekket gjennom stikkprøvekontroller: - Brudd på arbeidstidsbestemmelser (hviletid ikke overholdt, arbeidet for mange timer eller for mange helgedager på rad) - manglende innhold i arbeidsavtaler - Utgåtte HMS-kort - manglende utbetaling av helligdagstillegg (avdekt av tredjepart på vegne av en av våre oppdragsgivere som gjennomførte kontroll på vår lokasjon).	Stikkprøvekontroller av renholderes lønns slipper, timelister, arbeidsavtaler og HMS-kort er gjennomført på én utvalgt lokasjon for togrenhold, to lokasjoner på konsernavtale om bygningsrenhold og to lokasjoner for avtaler til buss. Det ble avdekket avvik som beskrevet under identifiserte negative konsekvenser. Disse ble adressert til leverandørene, og i oppfølgingsmøter er det dokumentert at avvikene har blitt rettet, eller at det er iverksatt rutiner for å unngå framtidige brudd. F.eks. ble det rettet opp i mangler i arbeidsavtaler og nye, oppdaterte arbeidsavtaler er dokumentert. Vi har også sett bekreftelse på at nye HMS-kort er bestilt. Dokumentasjon på at manglende helligdagstillegg er etterbetalt er oversendt. Vi vil fortsette med stikkprøvekontroll(er) også i 2025, og av andre lokasjoner enn det som er gjennomført i 2024. Agilia vil gjennomføre revisjon på underleverandører av renhold i 2025.
Avvikstransport	Vygruppen AS, Vy tog AS, Vy Gjøvikbanen AS	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. Brudd på arbeidstidsbestemmelser er en identifisert risiko. Identifiserte avvik/negative konsekvenser som er avdekket gjennom kontroll er: - Brudd på arbeidstidsbestemmelser - Mangler i arbeidsavtaler	Vy stiller krav til lønns- og arbeidsvilkår i alle våre avtaler om avvikstransport (buss for tog, og taxitjenester). Som en del av oppfølgingen innhentes erklæring fra uavhengig tredjepart for kontroll av lønns- og arbeidsvilkår for alle leverandører til buss-for-tog. Avdekte avvik fra disse er beskrevet under identifiserte negative konsekvenser. Vi vil innhente tredjepartserklæringer også i 2025, samt følge opp noen av leverandørene nærmere, med bakgrunn i funn fra tredjepartserklæringene.

Kategori	Selskap	Identifisert risiko og negative konsekvenser	Gjennomførte og planlagte tiltak
Catering/mat på tog	Vy tog AS, Vygruppen AS	Avtale om catering på tog inkluderer utførelse av tjenesten om bord og innkjøp av de varene som selges på togene. Det er en egen avtale for automatvarer i togene. Risikoen for brudd på lønns- og arbeidsvilkår ved utførelse av tjenesten i togene vurderes som lav. Risikoen ved de varene som kjøpes inn som en del av kontraktene er vurdert som medium til høy. Leverandør selv trekker fram palmeolje, te, kaffe, kakao (for varm sjokolade) og fisk som produktkategorier med særlig høy risiko. I følge DFØs høyrisikoliste er risikoene som knytter seg til disse produktene: • barnearbeid, • tvangsarbeid, • diskriminering, • lave lønninger, • brudd på fagforeningsrettigheter, • og svært dårlige arbeids- og boforhold. Vår leverandør er tilknyttet Sedex-plattformen, og det er gjennomført revisjoner av noen av deres underleverandører. Disse har avdekt mindre avvik, for eksempel til arbeidstid.	I 2024 ble det gjennomført møter med leverandøren (av begge avtaler) med hensikt å få ytterligere innsikt i hvordan de følger opp sine leverandører. Vi vurderer at leverandøren har et forbedringspotensial for oppfølging av sine leverandører. Vi vil fortsette med årlig statusmøter for å få mer informasjon om deres arbeid og risiko i leverandørkjeden. Avvik ved arbeidstid hos noen utvalgte underleverandører er dokumentert rettet. Alt av vår leverandørs innkjøp av kaffe, te, kakao til varm sjokolade og palmeolje, samt 57 % av fisken, er sertifisert, og vi vurderer at dette tar ned noen av de nevnte risikoene.
Hotellovernatting	Vygruppen AS, Vy tog AS, Vy buss AS, Vy Gjøvikbanen AS, CargoNet AS	Vy har flere leverandører som leverer hotellovernatting som vårt personell kan benytte seg av når det er behov for dette i forbindelse med arbeidet. Hotellbransjen er underlagt allmenngjort tariffavtale, og er definert som en risikobransje for brudd på lønns- og arbeidsvilkår. Gjennomførte stikkprøvekontroller av ekstern tredjepart, engasjert av vår leverandør (krav i kontrakten), har avdekt avvik på arbeidstid, på utbetaling av lønnstillegg ved overtid (ett tilfelle), og brudd på bestemmelser om hviletid.	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 våre hotelleverandører. I 2025 vil vi gå i dialog med de leverandørene der det er avdekket avvik, i tillegg til å innhente nye revisorerklæringer.

Kategori	Selskap	Identifisert risiko og negative konsekvenser	Gjennomførte og planlagte tiltak
IT-utstyr og IT-utstyr i buss	Vygruppen AS, Vy tog AS, Vy Gjøvikbanen AS, Vy buss AS, CargoNet AS, Agilia AS, Minibuss 24/7 AS	IT-utsyr står oppført på DFØs liste over høyrisikoprodukter, 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, • og manglende rett til fagorganisering. Vår leverandør av nettbrett og mobiltelefoner peker spesielt på brudd på arbeidstidsbestemmelser og helse- og sikkerhet som noe det er høy risiko for. 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 barnearbeid, 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.	I møte med en av våre leverandører av IT-utstyr (nettbrett, togbrett, mobiltelefoner) til Vygruppen AS, Vy tog, Gjøvikbanen, Vy buss, og CargoNet, har vi forsøkt å kartlegge leverandørkjeden for de produktene vi kjøper inn. Det oppgis å være lite transparens og sporbarhet i produksjon av IT- hardware. Vår leverandør har også begrenset med påvirkning ovenfor store internasjonale aktører, men kan vise til at de engasjerer seg sammen med andre aktører for å få mer innsikt i arbeidsforholdene til arbeiderne, utfordre og sette trykk for å få informasjon. Vi vil gjennomføre dialog med vår leverandør av nettbrett og mobiltelefoner også i 2025, for en ny status på arbeidet. PC, skjermer og annet IT-utstyr kjøpes inn via Tradebroker-avtale. For denne ser vi til det arbeidet Tradebroker gjør, og informasjonen de henter inn. Vi vurderer den innsendte dokumentasjonen fra leverandør som god, og at de jobber systematisk med å ivareta menneskerettigheter innen risikoområder. Det ble i 2023 gjennomført en kartlegging opp mot flere av leverandørene av IT-systemer til Vy 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 ble identifisert ulikt modenhetsnivå hos leverandørene og planen for 2024 var å konsentrere oppfølging mot de leverandører som har kommet noe kortere i arbeidet. Vi mangler denne statusoppdateringen, og vil derfor ha forsterket fokus på å få dette i 2025.
Uniform og arbeidstøy	Vygruppen AS, Vy tog AS, Vy Gjøvikbanen AS, Vy buss AS, CargoNet AS, Agilia AS, Team Verksted AS, Geilo turbusser AS	Vys uniformer sammenstilles ved fabrikker i India og Kina, og for flere av materialene som inngår i uniformene er opprinnelsesland/ produksjonsland også Kina og India. Det er generelt høy risiko for menneskerettighetsbrudd i produksjon av tekstiler, og kategorien er å finne på DFØs høyrisikoliste. 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. I tillegg har vår leverandør identifisert risikoer for også andre arbeidstaker- og menneskerettigheter i denne leverandørkjeden. Dette knytter seg til: • fagorganisering, • helse og sikkerhet • og diskriminering. Vi mener også at lave lønninger og manglende levelønn, kan være en tilstedeværende risiko. Foreløpig er det ikke er avdekket avvik innen disse områdene. For arbeidstøy er også risikoen definert som høy, og også flere av disse produktene kommer fra Kina, i tillegg til Laos. Leverandører av arbeidstøy har selv vurdert at det er tilsvarende risikoer her som de nevnte for uniform. Der produktene kommer fra Bulgaria og Litauen vurderes risikoen som lavere.	Vi gjennomfører jevnlige møter med vår leverandør av uniformer om hvordan menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter sikres i produksjon av Vys uniformer. Avvik på arbeidstidsbestemmelser ble avdekket gjennom revisjonsrapporter som er mottatt i 2023. I 2024 har tiltak som gjøres ved de ulike fabrikkene for å redusere overtidsbruken vært tema på hvert møte. Leverandør kan vise til at de har kontinuerlig dialog med sine leverandører for å få ned overtidsbruken, og noen steder er det iverksatt konkrete tiltak, for eksempel ansatt flere folk. Vi vurderer 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 jevnlig hvor særlig arbeidstidsbestemmelser, anstendig lønn, fagorganisering, helse og sikkerhet vil adresseres. Vy unngår krav om korte ledetider, da vi er klar over at dette kan medføre høy arbeidsbelastning og høy grad av overtid for de som produserer uniformene. Vi har gode bestillingsrutiner, der det settes en hovedbestilling av uniform i året. For arbeidstøy, som er en Tradebroker avtale, ser vi til arbeidet og informasjon Tradebroker henter inn. Vi vurderer den innsendte dokumentasjonen fra leverandør som god, og at de jobber systematisk med å ivareta menneskerettigheter innen risikoområder. En av leverandørene av arbeidstøy er samme leverandør som vi benytter for uniform, og, som beskrevet over, har vi jevnlig dialog med denne.

Kategori	Selskap	Identifisert risiko og negative konsekvenser	Gjennomførte og planlagte tiltak
IT-tjenester utland	Vygruppen AS, Vy tog AS, Vy Gjøvikbanen AS, Vy buss AS, CargoNet AS, Agilia AS	IT-driftstjenestene utføres i hovedsak 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 som mulig til stede også innen IT-bransjen. Diskriminering, spesielt med bakgrunn i kaste, er også identifisert som en risiko i India generelt.	I 2024 har vi fokusert på å gjøre nærmere undersøkelser mot vår leverandør om hvordan de ansattes rettigheter til fagorganisering og kollektive forhandlinger ivaretas av leverandør i India. Representanter fra Vygruppen har ved besøk hos leverandør ved deres lokaler i India adressert tematikken i fysiske møter med representanter fra leverandør. Leverandør opplyser at de ansattes rettigheter, og herunder blant annet dialog med arbeidstakere, lønnsforhandlinger, m.m. ivaretas. Et spørreskjema om dette ble også besvart. 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 menneskerettigheter ovenfor leverandøren, og særlig ved de årlige besøkene som gjennomføres i India.
Elektriske busser/kjøretøy	Vy buss AS, Minibuss 24/7 AS	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 risiko for brudd på menneskerettigheter lenger ned i leverandørkjeden til de europeiske produsentene. Flere av råmaterialene og komponentene i leverandørkjeden til disse 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. Den iboende risikoen for kjøp av elektriske busser fra Kina vurderes å være høy. Overordnet risiko for menneskerettighetsbrudd i produksjon av elektriske busser og batterier til buss i Kina er nærmere beskrevet under «Vesentlig negativ påvirkning som følge av grønn omstilling» på side 96. Vi vurderer at risikoen er noe lavere i leverandørleddet som sammenstiller bussene våre. Dette begrunnes med at de systemer og rutiner som bussprodusenter har vist til fremstår som gode. En tidligere 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. Vi vurderer derfor at det er risikoer innen disse områdene også i produksjon av våre busser. De revisjonene som er gjennomført hos sammenstillingsleddet har imidlertid kun avdekket mindre avvik, blant annet for arbeidstid. Vi vurderer risikoen knyttet til batteriproduksjon som høy. En av våre kontraktsparter har gjennomført revisjon av arbeidsforholdene hos batteriprodusent. I denne avdekkes svært høy grad av overtid, og flere tilfeller av at det ikke er gitt minimum en dag fri i uken. Rapporter identifiserer også høy risiko for brudd på arbeidstaker- og menneskerettighetsbrudd hos batteriprodusent i leverandørkjeden til en av våre leverandører. 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 koblinger til Xinjiang-provinsen, men vi vil fortsette arbeidet med å kartlegge risiko. For andre komponenter som inngår i bussene, samt råmaterialer, lenger ned i leverandørkjeden, har vi mindre informasjon om risiko, utover at opprinnelsesland i hovedsak er Kina. Minibuss 24/7 har identifisert risiko for brudd på menneskerettigheter ved en kjøretøystype som de kjøper, som bygges i Kina. Ifølge en rapport fra Human Rights Watch er det risiko for at aluminium som blir brukt i kjøretøyene er produsert i Xinjiang-provinsen, og det er mistanke om tvangsarbeid.	Det er i forbindelse med anskaffelser og kontraktsoppfølgingsmøter med Vy buss sine kontraktspartnere (forhandler-leddet) lagt stor vekt på deres arbeid opp mot Åpenhetsloven. Det gjennomføres årlig flere møter med de nordiske forhandlerne, noe det er gjort også i 2024. Vy buss har sett en betydelig modning hos flere av leverandørene i de årene vi har fulgt de opp på deres arbeid med å ivareta menneskerettigheter i leverandørkjeden. Leverandørens framdriftsplan/handlingsplan er blant temaene i møtene som gjennomføres, i tillegg til at identifiserte risikoer og avvik løftes. Nærmere undersøkelser eller retting kreves der det viser seg å være aktuelt. For eksempel følger vi opp med vår leverandør knyttet til tiltak for å redusere de identifiserte avvik/brudd på overtidsbestemmelser i leverandørkjeden. 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 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 busselskap. I 2025 vil vi fortsette med jevnlige 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 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, spesielt for råmaterialer, både til batteri og andre deler av bussen. Minibuss 24/7: Avdekte risikoer er adressert til leverandør og det er etterspurt hvilke tiltak forhandler har iverksatt overfor deres underleverandører for å få bekreftelser på at materialer fra regioner med kjent tvangsarbeid, som Xinjiang, ikke blir brukt i deres kjøretøy

Kategori	Selskap	Identifisert risiko og negative konsekvenser	Gjennomførte og planlagte tiltak
Dekk	Vy buss AS	Dekk står på DFØs høyrisikoliste, og det er knyttet høy risiko til spesielt uttak av gummi. Identifiserte risikoer knytter seg særlig til: • lave lønninger, • manglende fagforeningsrettigheter, • og helse- og sikkerhetsrisikoer. Ifølge vår dekkleverandør for 2024 kommer naturgummi som benyttes i våre dekk i stor grad fra Malaysia og Thailand. For et mindre antall av dekkene kjøpt i 2024, og for dekk som kjøpes inn fra og med 2025, kommer naturgummi hovedsakelig fra Indonesia, Thailand og Vietnam. Naturgummi fra Indonesia er å finne på US department of labor sin liste over produkter tilvirket med barnearbeid. Det er følgelig en risiko for at barnearbeid kan forekomme ved naturgummiproduksjon. Indonesia og Vietnam har score 4 på ITUC sin liste som indikerer systematiske brudd på arbeidstakeres rettigheter. Thailand og Malaysia har score 5, som indikerer ingen garanti for rettigheter. I Ifølge US state departement sine landrapporter er fagforeningsrettigheter og spesielt rettigheter til å streike begrenset i Indonesia. Minimumslønn er også i mange provinser/distrikter under fattigdomsgrensa, og flere arbeidere er ikke dekket av de lovgivningene som finnes for minstelønn. Det rapporteres også om mangelfulle helse- og sikkerhetsstandarter og/eller implementering og oppfølgingen av slike fra myndighetene. Ifølge US departement of state jobbet plantasjelandbruksarbeidere ofte lange arbeidsdager uten statlige helseforsikringsfordeler. De manglet riktig verneutstyr og opplæring i plantevernmiddeisikkerhet. I Thailand har særlig sesongarbeidere og migrantarbeidere begrenset mulighet for å delta i fagforeninger, ifølge US department sin landrapport. NGOer har også rapportert om at tvangsarbeid er til stede i gummiindustrien i Thailand. Vi vurderer de opplistede risikoene som mulig tilstedeværende også i vår leverandørkjede.	Vi har i løpet av 2024 hatt en anskaffelsesprosess for dekk, som innebærer at vi fra 2025 vil ha en ny dekkleverandør. Med dekkleverandøren som vi hadde avtale med ut 2024 hadde vi flere møter med fokus på deres arbeid. Vi opplevde at vårt påtrykk bidro til at dette ble satt høyere på deres agenda, og de fikk på plass egne systemer og rutiner for arbeidet. I 2025 vil vi gjennomføre grundig oppfølging av vår nye dekkleverandør for å få mer innsikt i hvordan de jobber med ivaretagelse av menneskerettigheter i leverandørkjeden hos seg, da vi har mindre kjennskap til deres arbeid. Dette innebærer jevnlig statusmøter, der vi vil etterspørre handlingsplan og sikre kontinuitet i arbeidet. Videre vil vi forsøke å få innsikt i hvilken risiko de mener gjelder spesielt for deres leverandørkjede, og dekkene de leverer til oss, samt hvilke risikoreduserende tiltak de gjennomfører.
Drivstoff	Vy buss AS	Vy buss benytter fossilt drivstoff, HVO og gass på bussene som ikke går på elektrisitet. 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 Angola. Arbeid på oljeplattform vurderes også som risikoutsatt med hensyn til sikkerhet for de ansatte. 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 mener derfor at risikoen i vår avtale og leverandørkjede er noe lavere enn dersom råolje hadde kommet fra f.eks. Angola. Vår leverandør har gjennomført nærmere kontroll av arbeidsforholdene på raffinerier av råoljen, lokalisert i Sverige. Det ble ikke avdekket noen brudd på arbeidstakeres rettigheter.	Vi vurderer at vår leverandør av drivstoff på bulk 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 for nærmere info om risiko i råvareledet. 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 2025 fortsette med halvårlige møter med leverandøren.
Truckdekk	CargoNet AS	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	Det er i mindre grad gjort oppfølging for denne kategorien i 2024, og vil i 2025 be om et eget møte for å få status på leverandør sitt arbeid.
Kjøp av terminaltjenester	CargoNet AS	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 vil i de fleste tilfeller være underlagt tariffavtale. CargoNet kjøper også terminaltjenester på ordinære godstog terminaler og på havneterminaler i Sverige.	Det er i 2024 gjennomført oppfølging ut mot leverandør av terminaltjenester i Sverige, ved bruk av egenrapporteringsskjema. Gjennom dette har vi fått innsikt i at lønns- og arbeidsvilkår er regulert av svensk tariffavtale som også angår vår underleverandørs ansatte, og vi vurderer at dette reduserer risikoen for brudd på lønns- og arbeidsvilkår.

Kategori	Selskap	Identifisert risiko og negative konsekvenser	Gjennomførte og planlagte tiltak
Kjøp av distribusjonstjenester fra undertransportører	CargoNet AS	I forbindelse med avvikshåndtering og ordinær distribusjon 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 er ikke gjennomført i 2024, og overføres til 2025. I 2025 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, men oppfølgingsmøter og stikkprøvekontroller kan også være aktuelt på bakgrunn av svar i egenrapporteringen.
Leasing av løfteutstyr/trucker til terminaler	CargoNet AS	CargoNet leaser en rekke større løfteutstyr/trucker til terminaler. En av CargoNet sine hovedleverandører av terminalmaskiner oppgir at disse sammenstilles i Sverige, og vi vurderer risikoen her som lav. Vi har imidlertid mindre kjennskap til leverandørkjeden lenger bak, og risikobildet her er derfor ukjent. Vår hovedleverandør viser imidlertid til at dette er seriøse leverandører, også lenger bakover i leverandørkjeden.	Det er gjennomført oppfølging mot en av de aktuelle leverandørene ved bruk av egenrapportering. Med bakgrunn i at risikoen ansees som lav vurderer vi at det ikke er aktuelt med videre oppfølging i 2025 mot denne. Vi vil vurdere oppfølging av eventuelt andre leverandører i 2025.
Forbruksmateriell og rekvisita til tog	Agilia AS	Agilia er en stor innkjøper av hygieneartikler og rekvisita til tog. Slike artikler kan det være forbundet en risiko for menneskerettighetsbrudd til, avhengig av hvor produksjonen av disse skjer.	I 2023 innhentet vi informasjon om hvilke systemer og rutiner leverandøren har for sitt arbeid med i varetagelse av menneskerettigheter i sin leverandørkjede, og vurderte disse som tilstrekkelig. I 2024 er det gjennomført få tiltak mot leverandøren, og vi vil i 2025 gjennomføre oppfølgings tiltak mot leverandøren for en status av deres arbeid, og nærmere innsikt i risiko for de produktene som kjøpes inn av Agilia.

Mål

Det jobbes i vår innkjøpsorganisasjon med å vurdere relevante tallfestede mål for Vy når det gjelder arbeidere i vår leverandørkjede. Per i dag arbeider vi med mål for 2025 som vi har satt oss gjennom medlemskapet vårt i Etisk handel Norge, koblet til våre strategier og risikokategorier innen anskaffelser, som blant annet:

- Gjennomføre kontraktsoppfølging med hensyn til arbeidstaker – og menneskerettigheter for minimum 12 høyrisikoavtaler/leverandører i løpet av året.
- Gjennomføre minimum 6 stikkprøvekontroller av lønns- og arbeidsvilkår innen utvalgte avtaler i løpet av året.
- Videreutvikle eksisterende policyer og etiske krav til leverandører i løpet av året.
- Minimum 50 % av målgruppen skal ha gjennomført internt e-læringskurs om aktsomhetsvurderinger med hensyn til menneskerettigheter i løpet av året.

Oppsummert har vi i 2024:

- Gjennomført kontraktsoppfølging av minimum 10 avtaler som var vurdert å ha en vesentlig/høy risiko for brudd på arbeidstaker- og menneskerettigheter. Vi har med det oppfylt mål som var satt om å gjennomføre kontraktsoppfølging for minimum 10 høyrisikoavtaler. Det er i tillegg gjennomført oppfølging mot flere andre avtaler/leverandører der risikoen er vurdert som noe lavere, for å få mer innsikt i risikonivået.
- Gjennomført stikkprøvekontroller av lønns- og arbeidsvilkår for renholdere på fem ulike lokasjoner, og oppfylt mål om å gjennomføre minimum 5 kontroller av denne typen.
- Utarbeidet internt e-læringskurs om menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter i leverandørkjeden, og oppfylt mål som var satt om dette for 2024.
- jobbet spesielt med å få innsikt i risikoen ved reservedeler til togmateriell. Som en del av dette har vi gjennomført oppfølging og dialog med våre vedlikeholdsleverandører av tog- og godmateriell i flere runder for å få informasjon om hvordan leverandørkjeden for utvalgte reservedeler ser ut, og om hvilken risiko for brudd som finnes i disse leverandørkjedene. Det var satt et eget mål for dette, som anses oppfylt.



