



Redegjørelse etter Åpenhetsloven for 2025

Utdrag fra Års- og bærekraftsrapport 2025



S1 Egne ansatte

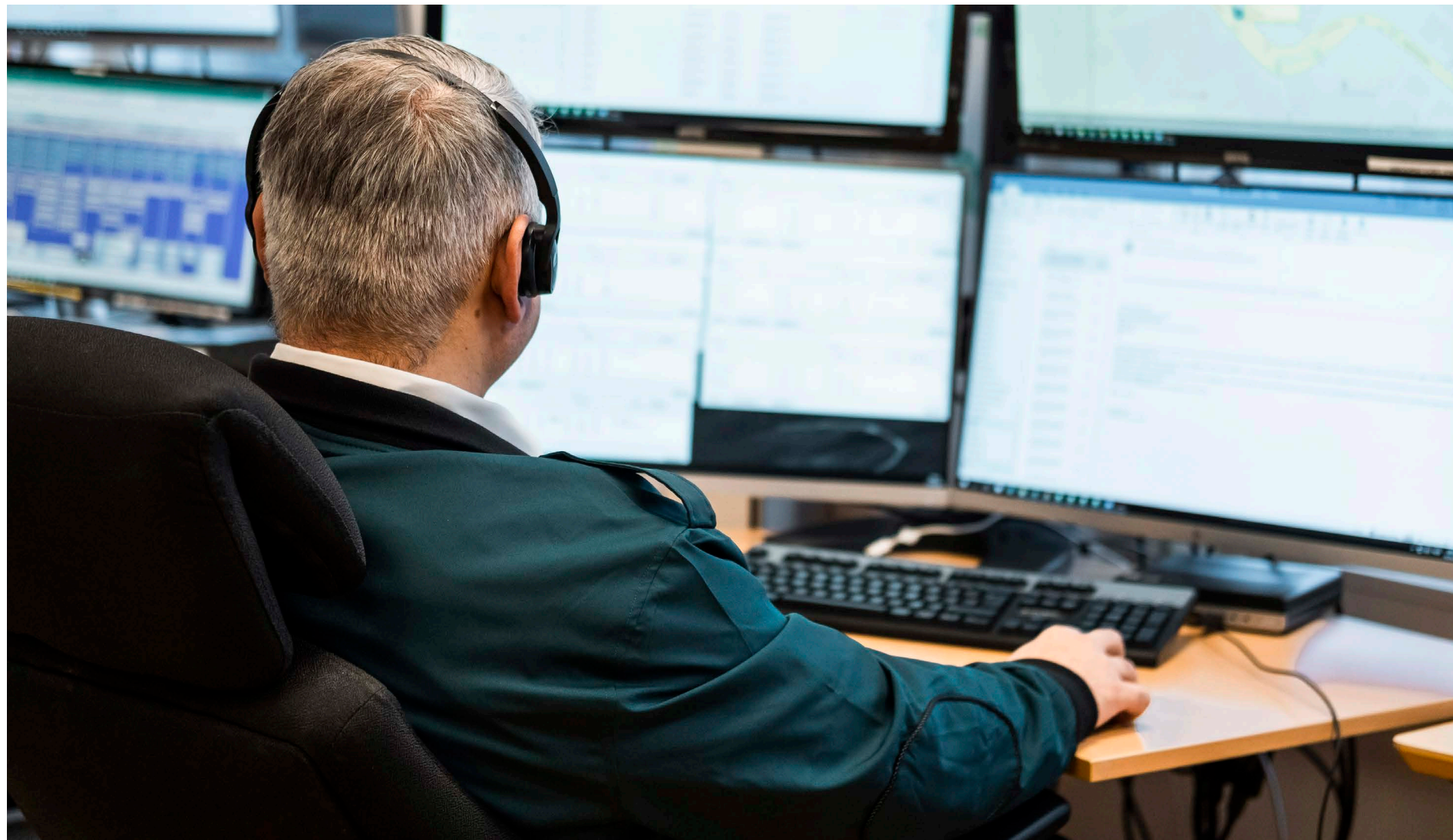
Hvorfor er temaet viktig for Vy?

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 12.000 ansatte som blant annet kjører busser og tog, arbeider på terminaler og gir kundesupport.

Den norske regjeringen har vedtatt å slå sammen Vy og Flytoget for å styrke togtilbudet i det sentrale Østlandsområdet. Flytoget ble et datterselskap i Vy våren 2025 og har 356 ansatte. Arbeidet med opplæring og overføring av ansatte i ulike funksjoner er i løpet av 2025 igangsatt. Full integrering av selskapet er planlagt fra desember 2027 (R28).

I vesentlighetsanalysen på side 54 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

Helse, miljø og sikkerhet

Negativ påvirkning (EO)

- Helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen

Opplæring og kunnskapsutvikling

Risiko (EO)

- Mangel på arbeidskraft

Mulighet (EO)

- Være en attraktiv arbeidsgiver som tiltrekker oss og utvikler kompetente og engasjerte medarbeidere

Mangfold og like muligheter

Positiv påvirkning (EO)

- Tilby en inkluderende og mangfoldig arbeidsplass

Den viktigste potensielle negative påvirkning for medarbeidere og arbeidsgiver er skader på våre ansatte i tjeneste, og andre arbeidsmiljørelaterte 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.

S1-1 Vår tilnærming og retningslinjer

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.

Vy har et kontinuerlig fokus på de helsemessige konsekvensene knyttet til turnusarbeid. Selskapet har 12 428 ansatte hvor nærmere 90% arbeider i turnus på tvers av alle forretningsområder. Det er derfor en prioritet for Vy å samarbeide tett med relevante fagforbund og deres tillitsvalgte for å sikre etterlevelse av arbeidsmiljølovens krav og gjeldende overenskomster. Vy arbeider aktivt med å håndtere belastningene som kan følge av ugunstige turnuser.

Vygruppen 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 trafikksikker og stabil drift. Vys HMS-erklæring legger føringer for arbeidet med HMS og gjør sammen med konsernpolicy og retningslinjer for HMS i Vy rammene for arbeidet med å redusere negative påvirkninger i arbeidsmiljøet. HMS-erklæringen, konsernpolicy og tilhørende retningslinjer omfatter alle medarbeidere i konsernet.

HMS-erklæringen:

- Vår visjon er å unngå alvorlige skader eller dødsfall, 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 bærekraftig, 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 trafikksikker 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. Alle ansatte i Vy skal ha mulighet til å være seg selv, uavhengig av kjønn, seksuell orientering, legning, religion, alder, etnisk tilhørighet eller kulturell bakgrunn. Vy legger stor vekt på at alle ansatte behandles med likeverd og respekt.

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. Mangfoldet av arbeidsstyrken i Vy speiler på mange måter befolkningen i Norge for øvrig.

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

S1-2 Involvering av ansatte

Det er etablert prosesser på konsernnivå og i alle nivåer i forretningsområdene i arbeidet med trygge arbeidsforhold og medvirkning. Vygruppen 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 jevnlige 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 mangfoldsinitiativer 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 samarbeidsfora, er ansatte representert i styrene i selskapene og i Vys konsernstyre. De beslutninger som tas i selskapenes styre, 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:

- Vygruppen AS – dette inkluderer togvirksomheten og konsernstabene og gjennomføres sentralt (SAMU) og lokalt (LAMU) ute i driften.
- CargoNet AS – for godsvirksomheten
- Vy Buss AS – for bussvirksomheten
- Flytoget AS
- Agilia AS

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, sykefraværsarbeid, 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 (MTA). 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. Hendelser som er rapportert fra driften viser at 16 % av Vy sine ansatte har opplevd konflikter med reisende i løpet av året. I 2025 har det derfor vært gjennomført flere konflikthåndteringskurs for ansatte i buss og tog. Det er i tillegg lagt særskilt vekt på temaene mobbing, konflikthåndtering og trakassering i HMS 40-timers grunnkurset som ble gjennomført i 2025 for ledere, tillitsvalgte og verneombud.

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

S1-3 Varslingskanaler

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, tillitsvalgtapparatet og vernetjenesten er bygget opp.

I de tilfeller der 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 Advokatfirmaet Arntzen Grette.

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.

S1-4 Håndtering av påvirkning, risikoer og muligheter

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 for 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 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. Vy er avhengig av at eksterne leverandører oppfyller sine kontraktsmessige forpliktelser for å sikre kontinuitet i driften. I 2025 oppsto det flere eksterne forhold som påvirket leveransene. Forsinkelsene knyttet til ombyggingen av Drammen stasjon sommeren 2025 og konsekvensene av endringer på verkstedene på Sundland i Drammen, resulterte i betydelige driftsmessige utfordringer

og ulemper for togkundene. Videre førte leirskredet på Nordlandsbanen 30. august til omfattende konsekvenser for godstransporten. Strekningen forventes å være stengt i flere måneder, og det er iverksatt omfattende tiltak og ressursallokering for å sikre omdirigering og transport av gods forbi den berørte strekningen. Slike situasjoner og hendelser påvirker forutsigbarheten i arbeidshverdagen til mange ansatte, og krever interne prosesser med godt samarbeid.

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 kompetansehevende 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
- I togvirksomheten ble det våren 2025 gjennomført samlinger for gruppeledere og drifts- og leveransesjefer med tema sykefraværsoppfølging

- 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.

Agilia har styrket sitt systematiske HMS-arbeid for å forebygge arbeidsrelaterte skader og redusere sykefravær. I løpet av høsten 2025 ble det etablert en ny, dedikert stilling som HMS-leder for å sikre økt fokus og kompetanse innen området. Samtidig ble vernetjenesten omorganisert for å legge til rette for et mer målrettet partssamarbeid, der medarbeiderne gis økt mulighet til medvirkning. Dette skjer blant annet gjennom forbedret rapportering av uønskede hendelser samt systematisk kartlegging og risikovurdering ved hver enkelt base.

For 2026 er det planlagt en helhetlig revisjon av risikovurderingene i Agilia for å sikre at tiltaksplanene reflekterer og forebygger de reelle belastningene innen klargjøring av tog, hovedsakelig opp mot ergonomiske, kjemiske og organisatoriske forhold.

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.

Arbeidsspråket i Vy er norsk eller svensk. 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 et kontinuerlig 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. I 2025 er det jobbet med å utvikle kommunikasjons-kort. Dette er et tiltak for å kommunisere

enklere fra driftssentralen til sjåførene.

Bussbransjen gjennomgår en betydelig utvikling knyttet til implementering av elektriske busser. For Vy Buss innebærer dette at en stadig større andel av medarbeiderne må ta i bruk ny teknologi i sitt daglige arbeid. Det er blant annet utviklet e-læringsprogrammer som gir sjåførene visuell og interaktiv opplæring i betjening av førerpanel, bruk av rullestolheis, dørstyring, førstehjelpsutstyr og tilsvarende funksjoner. En annen teknologisk nyvinning på elektriske busser er Onspot-kjetting, hvor sjåføren aktiverer systemet ved å trykke på en knapp i førerpanelet, hvoretter kjettingen automatisk senkes ned på hjulet.

Det gjennomføres strukturerte opplæringsprogrammer i forkant av hver anbudsoppstart med opplæring i nytt materiell og nye anbudskontrakter 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.

Nye initiativ for konsernfelles ledertrening og lederutvikling har vært igangsatt i 2025. Det er utarbeidet nytt basisprogram for gruppeledere og teamledere samt etablert prosess for lederutvikling gjennom ledergrupper. Ved årsslutt har om lag 140 ledere gjennomført første samling (av tre) i basisprogrammet. Ledergruppene i forretningsområdene tog og gods har startet opp med lederutvikling gjennom ledergrupper.

Fokus på ledertreningene er eksempelvis rolleforståelse, treffsikre tilbakemeldinger, konflikthåndtering og mangfoldsledelse. Målsetningen med lederutvikling gjennom ledergrupper er å legge til rette for individuell, kollektiv og organisatorisk vekst gjennom å utvikle effektive ledergrupper. 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 deltar aktivt i bussbransjens ulike initiativer for et felles løft for bussjåføryrket. Målet er blant annet at flere elever velger lærlingeløpet for å få fagbrev for buss.

- Det gjennomføres jevnlig ulike rekrutteringskampanjer, særskilt i bussvirksomheten
- Tog- og godsvirksomheten samarbeider med Jernbaneskolen om aspirantperiode for lokomotivførere som får sin yrkespraksis hos Vy
- Vy utdanner konduktører på sitt kompetansesenter i Drammen
- 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 bussjåføryrket. 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.

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

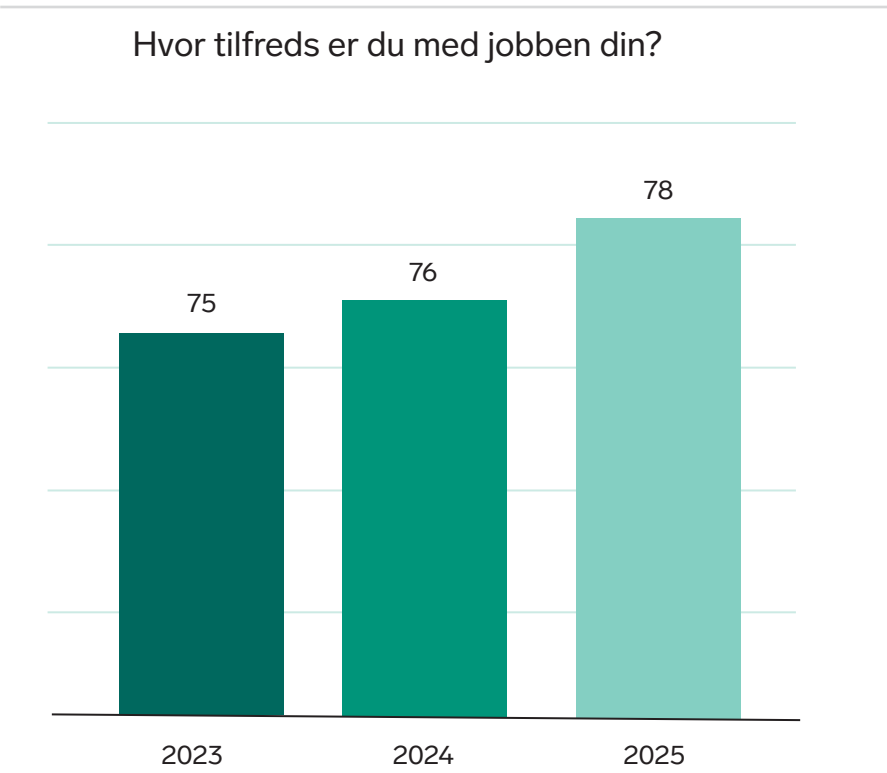
Strategiske og operasjonelle mål settes gjennom den årlige strategi-, mål- og planprosess (fem års perspektiv) og vedtas av konsernledelse og styre. Målene ovenfor gjelder for konsernet, og delmål utarbeides og vedtas for våre forretningsområder og deres underavdelinger. Oppnåelse måles og gjennomgås 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 målet på 6,4, og endte i år på 8,2. Dette er en nedgang fra i fjor, da resultatet ble 8,9. Mange av personskadene som medfører fravær kan knyttes til vinterproblematikk som medfører glatt underlag på terminaler, stasjoner og bussoppstillingsplasser med medfølgende fallskader. Sykefraværet viser en nedgang fra tidligere år, og endte på 7,6%. Reduksjonen på 0,2%-poeng gir et resultat som oppfyller målet som var satt for 2025. Kvinneandelen blant ledere er stabil, og ligger innenfor det målet konsernet har satt seg.

Medarbeiderundersøkelse gjennomføres årlig. Det måles på ulike hovedtemaer og nøkkelindikatorer. Indikatoren medarbeiderengasjement har gått frem med tre poeng for konsernet som helhet, fra 73 til 76 fra 2024 til 2025.

Flytogets medarbeiderundersøkelse gjennomføres med et noe annet spørsmålsbatteri enn resten av konsernet, men på samme plattform. Det måles derfor på et annet sett av indekser. På tross av en svak nedgang på noen av spørsmålene i Flytoget, er arbeidsgleden og engasjementet fortsatt høyt.

På tvers av alle virksomhetsområder, har medarbeidernes trivsel hatt denne positive utviklingen gjennom de siste tre år:



Enhet	Svarprosent	Engasjement	Antall svar
Vy totalt 2025	72% +2	76 +3	7874

Enhet	Svarprosent	Arbeidsglede	Lojalitet	Antall svar
Flytoget	91% -8	78 0	83 -2	320

S1-6/7 Kjennetegn ved virksomhetens egne ansatte

ESRS S1-6, S1-7	Kvinner	Menn	Sum	Norge	Sverige
Snitt antall fast ansatte	1 804	8 212	10 016	8 536	1 480
Snitt antall fulltidsansatte	1 477	7 206	8 683	7 320	1 363
Snitt antall deltidsansatte	636	3 109	3 745	3 008	737
Snitt antall midlertidig ansatte	310	2 102	2 412	1 792	620
Snitt antall ansatte uten garantert arbeidstid	260	2 006	2 266	1 693	573
Ansatte turnover	110	609	720	634	86
Årsverk fast ansatte	1 625	7 587	9 213	7 819	1 394
Årsverk fulltidsansatte	1 410	7 092	8 501	7 165	1 336
Årsverk deltidsansatte	319	1 378	1 697	1 327	370
Årsverk midlertidig ansatte	103	882	985	673	312
Årsverk ansatte uten garantert arbeidstid	95	837	932	634	298

Det er 17% kvinner i hele konsernet, og vi ser at den store overvekten av menn gjelder for alle forretningsområder og alle tilknytningsformer i arbeidsforholdet. Deltidsansatte finner vi først og fremst i bussvirksomheten, det samme gjelder midlertidige ansatte. Dette gjelder for buss i både Norge og Sverige. Tilkallingsavtaler for bussjåfører er en etablert tilknytningsform i bussbransjen og er regulert i tråd med arbeidsmiljøloven i de ansattes arbeidsavtaler. Kombinasjonen av deltid og midlertidighet forekommer også i togvirksomheten, noe blant togverter og salgs- og kundeveiledere i Flytoget AS og ellers i ansattegruppen kundeveiledere i Vygruppen AS og Vy Tog AS. Kundeveiledere i persontogvirksomheten stiller på arbeid ved avvik i togtrafikken for å veilede kundene til alternativ transport o.l.

S1-8 Kollektivavtalers dekning og dialog mellom partene i arbeidslivet

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.

Tariffavtale andel	Prosent
Vygruppen AS	90 %
Vy Tog AS	97 %
Flytoget AS	80 %
Vy Tåg AB	100 %
Vy Buss Norge	97 %
Vy Buss Sverige	100 %
CargoNet AS	93 %
Agilia AS	91 %
Minibuss 24-7	95 %
Vektet snitt	95 %

S1-9 Mangfoldsparameter

Gjennomsnittsalderen i konsernet er 49,6 år, noe som er høyere enn gjennomsnittsalderen i arbeidslivet i Norge. 40 % av de ansatte tilhører aldersgruppen over 55 år, sterkt påvirket av at bussbransjen preges av voksne, erfarne bussjåfører som er en stor andel av Vys ansatte. Utviklingen i gjennomsnittsalder fra 2022 til 2025 har vist en svakt fallende tendens fra 51 år i 2022. Bevissthet rundt å rekruttere yngre arbeidstakere i alle deler av organisasjonen har bl.a. medført en økning av antall ansatte under 35 år på

68% i samme periode. Balanse i alderssammensetning er ønskelig, og som tidligere beskrevet jobbes det aktiv med temaet i bussvirksomheten.

Antall ansatte	Kvinner	Menn	<30 år	30-50 år	>50 år
Styre	3	5	0	1	7
Konsernledelsen	3	6	0	1	8
Kontorpersonell	550	1025	132	744	699
Kjørende personale person- og godstog samt terminalarbeidere	755	2023	362	1616	800
Buss sjåfører	616	6716	188	2762	4382
Renhold og verksted	154	308	86	214	162

Andel ansatte	Kvinner	Menn	<30 år	30-50 år	>50 år
Styre	38 %	63 %	0 %	11 %	89 %
Konsernledelsen	33 %	67 %	0 %	11 %	89 %
Kontorpersonell	35 %	65 %	8 %	47 %	44 %
Kjørende personale person- og godstog samt terminalarbeidere	27 %	73 %	13 %	58 %	29 %
Buss sjåfører	8 %	92 %	3 %	38 %	60 %
Renhold og verksted	33 %	67 %	19 %	46 %	35 %

S1-10 Lønnsstatistikk

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.

S1-11 Sosialstønad

Lowverket i Norge, gjennom bl.a. Arbeidsmiljøloven, Lov om ferie og Lov om Folketrygd og tilsvarende lovgivning i Sverige,

regulerer både sykkelønnsordning, arbeidsledighetstrygd og foreldrepermisjon. Alle selskaper i Vy har inngått pensjonsavtaler for de ansatte og har forsikringsordninger som dekker yrkesskader og yrkessykdom.

S1-12 Personer med funksjonsnedsettelse

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

S1-13 Opplæring og kompetanseutvikling

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 som beskrevet tidligere, både som fysiske samlinger og med digitale opplæringsløsninger. Kjørende personal i tog- og godsvirksomheten er underlagt strenge forskriftskrav til jevnlig oppdatering knyttet til både trafiksikkerhet, strekning- 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

Snitt timer årlig opplæring	Kvinner	Menn
Administrativt personale	5	4
Kjørende personale tog	46	51
Kjørende personale gods	11	7
Sjåfører buss og renholdere buss	20	20
Terminal personale	1	1
Renholds- og teknisk personale tog	3	3

Kjørende personale i togvirksomheten gjennomfører et høyere antall opplæringstimer enn øvrige ansatte i selskapet. Dette skyldes hovedsakelig nye opplæringskrav som følge av innføringen av nytt signalanlegg (ERTMS).

Prosentandel som har gjennomført medarbeidersamtaler og lignende	Kvinner	Menn
Administrativt personale	64 %	73 %
Kjørende personale tog	60 %	52 %
Operativt personell gods	50 %	50 %
Sjåfører buss	62 %	62 %
Renholds- og teknisk personale tog	20 %	20 %

S1-14 Arbeidsmiljø

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 føringar for jevnlig helsekontroller og –godkjenninger. For lokomotivførere, konduktører og bussjåfører settes det krav til frekvens

og innhold i disse undersøkelsene i f.eks. “Forskrift om sertifisering av førere av trekraftkjøretøy 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 jevnlig helsekontroller enten hos vår bedriftshelsetjeneste eller i primærhelsetjenesten. Våre medarbeidere er ellers dekket av en god offentlig helsetjeneste.

	2025	2024	2023	2022	2021
Antall dødsfall medarbeidere	0	0	0	1	1
Antall dødsfall kunder	1	1	0	0	0
Antall dødsfall eksterne	4	3	6	3	5
Antall alvorlige personskader medarbeidere	4	2	2	3	2
Antall alvorlige personskader kunder	6	11	0	11	1
Antall alvorlige personskader eksterne	2	4	7	6	5
Antall medarbeidere (snitt)	12 428	12 035	11 643	11 512	12 457
Antall årsverk	10 198	10 073	9 748	9 746	9 760
Sykefravær	7,6 %	7,90 %	8,2 %	8,0 %	7,8 %
H1 (antall personskader med fravær per mill. arbeidstimer)	8,2	8,9	7,0	6,6	5,2

S1-15 Balanse mellom arbeid og fritid

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

ESRS S1-15	Menn	Kvinner	Total
Andel ansatte berettiget til familie relatert permisjon	100 %	100 %	100 %
Andel berettigte ansatte som tok familierelatert permisjon	6 %	8 %	7 %

S1-16 Parameter for godtgjøring

Konsernsjefen i Vy er den høyest avlønnede av alle ansatte i konsernet. Lønn og andre ytelser er 8,9 ganger høyere enn median for resterende ansatte. Lønnsveksten for konsernsjefen i 2025 var på 4,7 prosent mens median for resten av organisasjonen var på 5,6 prosent, hvilket betyr at konsernsjefen fikk en prosentvis økning på 84 prosent 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 173 note 31 i finansregnskapet som detaljerer lønn og ytelser til styre og ledelse.

Kvinnens %-andel av menns totale årslønn	Norge	Sverige	Totalt
Administrativt personale	98 %	86 %	94 %
Kjørende personale tog (persontog og gods)	93 %	89 %	87 %
Sjåfører buss	94 %	97 %	93 %
Renholds- og teknisk personale	90 %	96 %	91 %

Brøk lønn/ytelser konsernsjef og median lønn/ytelser alle medarbeidere	8,91
--	------

S1-17 Hendelser, klager og alvorlige menneskerettighetsbrudd

I de interne og eksterne varslingskanalene som omfatter alle virksomhetene i Vy-konsernet, er det kommet inn 16 varslinger i 2025. Av disse er 8 varsler om trakassering/ mobbing /diskriminering mottatt gjennom den interne varslingskanalen og 2 gjennom den eksterne varslingskanalen. De 4 varslene om seksuell trakassering

er alle mottatt gjennom den interne varslingskanalen. Av de 2 varslene som kan beskrives som varslingsknyttet til grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold, er ett mottatt gjennom den interne varslingskanalen og ett gjennom den eksterne varslingskanalen.

Ingen av varslene har avdekket alvorlige menneskerettighetsbrudd.

Trakassering og diskriminering	Totalt
Antall mottatte varsler om seksuell trakassering	5
Antall mottatte varsler om mobbing/diskriminering	9
Bøter/erstatninger knyttet til trakassering og diskriminering (MNOK)	0
Antall varsler knyttet til grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold	2
Bøter/erstatninger knyttet budd på menneskerettigheter (MNOK)	0

Tillegg likestillingsredegjørelse

Det er en betydelig overvekt av menn innen tog-, gods- og bussvirksomheten, ettersom disse områdene tradisjonelt har vært mannsdominerte. Vy arbeider systematisk for å redusere eksisterende kjønnsforskjeller i virksomheten og har iverksatt målrettede tiltak for å øke rekrutteringen av kvinner til disse virksomhetsområdene.

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 prosent. 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, bedre rammebetingelser for talentutvikling i konsernet, samt gjennomgang av status for likestilling i Vy.

Kjønnsbalansen totalt i virksomheten

Antall kvinner	Antall menn	Andel kvinner	Andel menn
2113	10314	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 2025 defnert 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 2025 er det 44 % kvinner i ledende stillinger. Dette er innenfor et ønsket nivå, på samme måte som i 2024. 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 deltidsstillinger

Andel kvinner	Andel menn	Andel totalt
30%	30%	30%

I Vys tog- og godsvirksomhet er vi ikke kjent med at det i særlig grad forekommer ufrivillige deltidsstillinger. Deltid er derimot utbredt i bussbransjen, noe som særlig ser ut til å påvirke sjåfører og busselskaper i distriktene. Omtrent en tredjedel av busssjåførene i distrikter utenom byer og tettsteder jobber deltid. Eldre sjåfører dominerer blant dem som jobber deltid, og gjennomsnittsalderen øker. Trenden vekker bekymring blant busselskapene, fordi de opplever mangel på unge sjåfører, og bransjen har i fellesskap satt i gang ulike initiativ for å øke rekrutteringen av unge. Sjåførene som jobber deltid, er i hovedsak fornøyd med sin stillingsprosent. Dette skyldes sannsynligvis at de fleste deltidsansatte i dag har pensjon eller trygd ved siden av arbeidsinntekten, mens sjåfører som ufrivillig har vært i deltidsstilling enten har sluttet eller oppnådd akseptabel stillingsprosent.

Midlertidig ansatte

Andel kvinner	Andel menn	Andel totalt
15%	20%	19 %

Over 20% 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. 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. Det vil si at 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 Föreläldradighetslagen (Sverige). Gjennomsnittsalderen i Vy gjennom 2025 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 2025.

ESRS S1-15	Menn	Kvinner	Total
Andel ansatte berettiget til familie relatert permisjon	100 %	100 %	100 %
Andel berettigte ansatte som tok familierelatert permisjon	6 %	8 %	7 %

Lønnsforskjeller

Under fremstilles tallmessig dokumentasjon for likestillingssituasjonen i Vy pr. årsslutt 2025, fordelt på hoveddelen av de ulike juridiske selskapene som inngår i konsernet og som er underlagt aktivitets- og redegjørelsesplikten for likestilling og ikke-diskriminering.

- Vygruppen AS inkluderer størstedelen av persontogvirksomheten, samt konsernfunksjonene
- Vy tog AS inkluderer ansatte som arbeider med togstrekningene vunnet gjennom konkurransepakke 3
- Flytoget AS inkluderer ansatte i tilbringertjenesten til Oslo Lufthavn Gardermoen
- Vy Buss AS inkluderer alle ansatte i den norske bussvirksomheten
- CargoNet AS inkluderer ansatte knyttet til godsvirksomheten
- Agilia AS inkluderer ansatte knyttet til togrenholds virksomhet hos Vy og andre togoperatører

Vi har delt inn stillingskategorier etter naturlige inndelinger i de ulike selskapene. Variable ytelser deles inn i:

- Variable tillegg knyttet til turnus og andre situasjoner som medfører ulempetillegg
- Bonusutbetaling
- Overtidsgodtgjørelse

Det er bare ett selskap som har en bonusordning. Flytoget har en allmenn bonusordning for alle ansatte i selskapet. Alle tall er for regnskapsåret 2025.

Vygruppen

	Kjønnsfordeling		Kvinner % - andel av menns utbetaling			
	Menn	Kvinner	Total årslønn	Fastlønn	Tillegg	Overtids- godtgjørelser
Total	68 %	32 %	94 %	107 %	66 %	58 %
Toppledelsen	57 %	43 %	111 %	106 %		
Nivå 3	49 %	51 %	86 %	85 %		
Nivå 4	38 %	62 %	87 %	88 %	45 %	40 %
Nivå 5	62 %	38 %	90 %	92 %	61 %	46 %
Lokomotivfører	90 %	10 %	95 %	100 %	95 %	69 %
Lokomotivfører under utdanning	91 %	9 %	103 %	100 %	110 %	126 %
Overkonduktør	57 %	43 %	95 %	100 %	95 %	70 %

Vy Tog AS

	Kjønnsfordeling		Kvinner % - andel av menns utbetaling			
	Menn	Kvinner	Total årslønn	Fastlønn	Tillegg	Overtids- godtgjørelser
Total	72 %	28 %	88 %	98 %	76 %	66 %
Toppledelsen	0 %	100 %				
Nivå 3	63 %	38 %				
Nivå 4	71 %	29 %	70 %	77 %		
Nivå 5	100 %	0 %	81 %	106 %	25 %	23 %
Lokomotivfører	91 %	9 %				
Lokomotivfører under utdanning	57 %	43 %	89 %	98 %	85 %	59 %
Overkonduktør	57 %	43 %	93 %	99 %	89 %	74 %



Flytoget AS

	Kjønnsfordeling		Kvinnerns %-andel av menns utbetaling				
	Menn	Kvinner	Total årslønn	Fastlønn	Tillegg	Bonus	Overtids-godtgjørelser
Total	61 %	39 %	82 %	82 %	54 %	73 %	193 %
Ledergruppen	67 %	33 %	89 %	89 %	-	105 %	-
Administrativt personale	61 %	39 %	85 %	87 %	31 %	58 %	53 %
Flytogførere	89 %	11 %	100 %	99 %	109 %	105 %	156 %
Flytogverter	41 %	59 %	100 %	101 %	93 %	102 %	119 %
Salgs- og kundeveiledere	45 %	55 %	98 %	100 %	71 %	75 %	78 %

CargoNet

	Kjønnsfordeling		Kvinnerns %-andel av menns utbetaling			
	Menn	Kvinner	Total årslønn	Fastlønn	Tillegg	Overtids-godtgjørelser
Total	93 %	7 %	96 %	110 %	60 %	67 %
Nivå 3	83 %	17 %	97 %	98 %		-
Nivå 4	88 %	12 %	104 %	106 %	486 %	-
Nivå 5	82 %	18 %	81 %	90 %	24 %	51 %
Lokomotivleder	88 %	13 %	89 %	105 %	97 %	36 %
Terminalarbeider	96 %	4 %	97 %	104 %	85 %	70 %
Lokomotivfører	96 %	4 %	101 %	100 %	86 %	133 %

Vy buss AS

	Kjønnsfordeling		Kvinnerns %-andel av menns utbetaling			
	Menn	Kvinner	Total årslønn	Fastlønn	Tillegg	Overtids-godtgjørelser
Total	90 %	10 %	100 %	105 %	76 %	51 %
Nivå 3	67 %	33 %	94 %	94 %	0 %	
Nivå 4	67 %	33 %	96 %	97 %	1 %	88 %
Nivå 5	80 %	20 %	94 %	97 %	53 %	55 %
Mekaniker	95 %	5 %			0 %	30 %
Renholder	47 %	53 %	88 %	99 %	40 %	18 %
Sjåfør	92 %	8 %	97 %	100 %	89 %	60 %



Tiltak i 2025 og veien videre

Tabellen under viser eksempler på tiltak gjennomført i 2025 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. Risikovurderingene har omfattet følgende temaer:

- Rekruttering
- Forfremmelse, opplæring og utvikling
- Balanse arbeid og fritid
- Lønns- og arbeidsvilkår

Basert på disse risikovurderingen er det vurdert og planlagt opprettholdelse av eksisterende og gjennomføring av nye tiltak for å fortsatt øke inkludering, mangfold og likestilling i konsernet.

Det er i tillegg en rekke etablerte prosesser, blant annet knyttet til turnusprosesser. Det er i 2025 gjennomført mange andre, lokale og avgrensede tiltak basert på behovene ute i organisasjonen. Vi kan allerede se at lederevalueringen og etterfølgerplanleggingen øker bevisstheten rundt og legger et godt grunnlag for en god kjønnsbalanse blant ledere i Vy, med en økning fra 26 prosent kvinneandel i 2020 til 44 prosent i 2025, som er innenfor den målsatte balansen som er 40/60. Det er etablert en egen fagstilling for inkludering og mangfold i konsernet. Kartlegging av tiltaksområder, strategisk planlegging av arbeidet og videre utvikling av mangfoldsledelse er denne stillingens ansvar, i tillegg til operative bidrag i prosesser og tiltak lokalt og sentralt.

Sammenslåingen med Flytoget har også tilført et større mangfold av tjenester og stillingskategorier til konsernet. Flytoget har i 2025 planlagt et pilotprosjekt med etablering av dedikerte sitteplasser for gravide, med forventet lansering i første kvartal 2026. Setene vil merkes tydelig med rosa sitteputer og skilting, og det bestilles «Baby on board»-buttons som kan synliggjøre behov for sitteplass. Tiltaket skal bidra til å styrke Flytogets samfunnsansvar.

Tema	Tiltak	Resultat
Rekruttering	Kompetanseheving og DnV-sertifisering av HR-ressurser innen rekruttering	Kvalitetssikring av ikke-diskriminering i rekrutteringer
Rekruttering	Implementering av digitalisert referanseinnhenting	Kvalitetssikring av ikke-diskriminering i rekrutteringer
Rekruttering	Rekrutteringskampanjer i bussvirksomheten	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	Samarbeid med NAV for å rekruttere bussjåfører	Inkludering

Tema	Tiltak	Resultat
Markeringer	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
Markeringer	Implementering av digitalisert referanseinnhenting	Kvalitetssikring av ikke-diskriminering i rekrutteringer
Markeringer	Markering av Verdensdagen for psykisk helse	Bevissthet om mangfoldet i organisasjonen og aktiv kommunikasjon knyttet til psykisk helse.
Markeringer	Markering av verdensdagen for Downs syndrom	Ansatte viser sin støtte ved ikke å gå med svarte sokker (uniformsplikt). Bevisstgjøring i forbindelse med inkludering og mangfold
Markeringer	Sommerstudentprogram med bredt nedslagsfelt og deltakere fra mange utdanningsinstitusjoner	Øke kjennskapen til Vy som arbeidsgiver uavhengig av utdanning, kulturbakgrunn og alder
Markeringer	Kvinnedagen 8.mars	Markering av dagen på sosiale medier. Søkelys på kvinnelige ansatte som er en minoritet i Vy.
Markeringer	Samarbeid med NAV for å rekruttere bussjåfører	Inkludering
Markeringer	FN-dagen. Markering på Sosiale medier. Kulturarrangement i tog med informasjon om mangfold, matretter fra 11 nasjoner og cubansk musikkinnslag.	Belyser mangfoldet som er i Vy og viktigheten med inkludering
Markeringer	Filmer med ansatte. “Bak uniformen”	Belyser mangfoldet som er i Vy og viktigheten av inkludering

Tema	Tiltak	Resultat
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	Ledertrening for alle ledere med personalansvar hvor mangfoldsledelse er ett av tre hovedtemaer	Øke ledernes kompetanse i mangfoldsledelse
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	Kollegaløfte(spilleregler) for ansatte seg imellom med hensikten å ivareta det kollegiale	Øke bevissthet, motivere for intern mobilitet og hindre diskriminering i forfremmelsesprosesser
Forfremmelse, utvikling og opplæring	Sommerstudentprogram med bredt nedslagsfelt og deltakere fra mange utdanningsinstitusjoner	Øke kjennskapet til Vy som arbeidsgiver uavhengig av utdanning, kulturbakgrunn og alder
Forfremmelse, utvikling og opplæring	Ord om mangfold og inkludering legges sammen med fruktkurv på oppholdsrom til kjørende personell i tog	Øke bevissthet, motivere for intern mobilitet og hindre diskriminering i forfremmelsesprosesser
Forfremmelse, utvikling og opplæring	Samarbeid med NAV for å rekruttere bussjåfører	Inkludering
Forfremmelse, utvikling og opplæring	Vy Buss avdeling Drammen ble tildelt Drammen kommunes mangfoldspris for 2025	Øke bevissthet, motivere for intern mobilitet og hindre diskriminering i forfremmelsesprosesser
Forfremmelse, utvikling og opplæring	Video fra Vy Buss som som omhandler norskopplæring på arbeidsplassen er publisert på ImDi sine sider. Klarspråk står i fokus.	Belyser mangfoldet som er i Vy og viktigheten av inkludering
Forfremmelse, utvikling og opplæring	Utvikling av kommunikasjonskort. Tiltak for å forbedre kommunikasjonen mellom driftssentral og bussjåfører	Øke bevissthet, motivere for intern mobilitet og hindre diskriminering i forfremmelsesprosesser
Forfremmelse, utvikling og opplæring	Foredrag og panelsamtale om mangfold og inkludering under Storledersamlingen for alle ledere i konsernet	Øke bevissthet, motivere for intern mobilitet og hindre diskriminering i forfremmelsesprosesser
Forfremmelse, utvikling og opplæring	Universell utforming av e-læring	Sikre godt læringsutbytte for alle ansatte uavhengig av lese- og skriveferdigheter
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
Forfremmelse, utvikling og opplæring	Grunnkurs HMS for verneombud, tillitsvalgte og ledere med søkelys på mangfoldsledelse, konflikter, mobbing og trakassering	Øke ledernes, verneombudenes og tillitsvalgtes kompetanse i mangfoldsledelse og konflikthåndtering.

Tema	Tiltak	Resultat
Balanse arbeid og privatliv	Utarbeidelse av turnuser tilpasset familieliv i tog- og bussvirksomheten for å tilrettelegge for småbarnsforeldre	Turnuser som kan ivareta balanse mellom arbeid og familieliv
Balanse arbeid og privatliv	Tilbud om gratis influensavaksine til alle ansatte	Sikre god helse for alle ansatte

Tema	Tiltak	Resultat
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
Lønns- og arbeidsvilkår	Årlig samarbeidskonferanse for alle virksomheter. Heldagsmøte for ledere og tillitsvalgte med aktuelle temaer	Vedlikeholde involvering og medvirkning i prosesser og beslutninger

S2 Arbeidere i verdikjeden

Hvorfor er temaet viktig for Vy?

Vy har definert arbeidere i verdikjeden som et vesentlig område. Bakgrunnen for dette er at vi kjøper varer og tjenester i bransjer og land hvor det foreligger forhøyet og iboende risiko for brudd på arbeidstaker- og menneskerettigheter.

Vygruppen (morselskapet) er omfattet av åpenhetsloven, noe som også gjelder for flere av våre datterselskap på selvstendig grunnlag. Informasjonen i denne delen av årsrapporten utgjør vår konsernfelles redegjørelse etter åpenhetsloven knyttet til forhold i leverandørkjeden. For redegjørelse knyttet til egne ansatte, henvises det til S1 Egne ansatte.

Redegjørelsen omfatter følgende selskaper, og beskrivelsene gjelder alle Vygruppens heleide datterselskap med mindre annet er spesifisert. Selskapene er presentert gjennom det forretningsområdet det tilhører:

Forretningsområde	Selskaper
Tog	- Vygruppen AS (inkluderer togvirksomheten på Østlandet og konsernstabene) - Vy Tog AS - Vy Tåg AB
Buss	- Vy buss AS - Vy buss AB - Minibuss 24/7 - Geilo Turbusser AS - Turistbussen Ålesund AS - Busscharter.no AS
Gods	CargoNet AS
Øvrige Selskaper	- Flytoget AS - Agilia AS

Figur 1 Forretningsområder og selskaper

Vy er medlem av Etisk Handel Norge, en medlemsorganisasjon som fremmer ansvarlig og bærekraftig forretningspraksis i internasjonale leverandørkjeder. Alle medlemmer i Etisk handel Norge er forpliktet til å arbeide aktivt med etisk handel og rapportere årlig om dette. Vy deltar i år i et CSRD pilotprosjekt hvor denne delen av bærekraftsrapporten (S2) er utarbeidet i tråd med kravene for medlemsrapportering i Etisk Handel Norge.

Vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter og kobling til strategi og forretningsmodell

I henhold til den doble vesentlighetsanalysen presentert i ESRS 2 er risikoen for brudd på arbeidstaker og menneskerettigheter definert som vesentlig påvirkning.

Vygruppen og datterselskapene kjøper en rekke ulike type produkter og tjenester. Dette omfatter blant annet materiell (som busser, tog og lokomotiver), reservedeler, IT-utstyr og uniformer. Flere av produktene er produsert i land hvor det foreligger iboende risiko for brudd på arbeidstaker- og menneskerettigheter. I mange tilfeller er leverandørkjedene komplekse og inkluderer alt fra utvinning av mineraler i gruver, til bearbeidelse i smelteverk, industriproduksjon og sammenstilling av komponenter og produksjon i fabrikker, samt transport og videresalg av produktene til oss i Vy.

I Norge og Norden foreligger det også iboende risiko som vi er oppmerksomme på, knyttet til arbeidslivskriminalitet og brudd på lønns- og arbeidsvilkår. Vy kjøper eksempelvis inn tjenester nært knyttet til egen kjernevirksomhet innen renhold, transport og verkstedtjenester, hvor arbeiderne som utfører tjenesten kan være en utsatt gruppe.

Vesentlige tema og undertema

Arbeidstid

- Negativ påvirkning (VK)
- Lange arbeidsdager og mangel på hviletid

Tilstrekkelig lønn

- Negativ påvirkning (VK)
- Mangel på rettferdig kompensasjon og levelønn

Tvangsarbeid*

- Negativ påvirkning (VK)
- Tvangsarbeid

Helse og sikkerhet*

- Negativ påvirkning (VK)
- Mangel på HMS-systemer på arbeidsplassen

Ansettelsesforhold*

- Negativ påvirkning (VK)
- Mangelfulle og manglende arbeidskontrakter

Dialog mellom partene i arbeidslivet*

- Negativ påvirkning (VK)
- Manglende/ikke tilstedeværende engasjement mellom arbeidstakere og ledelse
 - Forhindring av engasjement med fagforeninger
 - Manglende rett til lønnsforhandlinger

*Ny i 2025

Vi har en risikobasert tilnærming til bærekraft i leverandørkjeden. Det gjennomføres årlige overordnede risikoanalyser av sosiale og etiske forhold i våre innkjøpsplaner og avtaleportefølje. Vygruppen har i 2025 startet på utviklingen av et risikoverktøy som kobler geografisk risiko og bransjerisiko med leverandører. Kildene i risikoverktøyet inkluderer blant annet:

- «Høyrisikolisten» utgitt av Direktoratet for Forvaltning og Økonomistyring (DFØ)
- ITUC Global Rights Index utarbeidet av Den internasjonale fagforeningsføderasjonen
- Environmental Performance Index (EPI) utarbeidet av forskere ved universitetene ved Yale og Columbia
- Corruption Perceptions Index (CPI) utarbeidet av Transparency International
- BSCI Country Risk Classification utarbeidet av amfori BSCI
- List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor utarbeidet av US Department of Labour
- The Global Gender Gap Score utarbeidet av World Economic Forum

Vurdering av risiko for brudd på lønns- og arbeidsvilkår knytter seg i all hovedsak til tjenestekontrakter 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 iboende høy risiko.

Basert på risikoanalysene har vi identifisert produkt- og tjenestekategorier med forhøyet risiko, som følges opp med risikoreduserende tiltak og regelmessig vurdering.

Kategori	Tog	Flytoget	Gods	Buss	Agilia
Arbeidsklær og uniform	X	X	X	X	X
Busser				X	
Catering/mat på tog	X				
Dekk			X	X	
Drivstoff				X	
Forbruksmateriell til tog	X	X	X		X
Hotellovernatting	X	X	X	X	
Transporttjenester	X	X	X	X	
IT-tjenester	X	X	X	X	X
IT-utstyr	X	X	X	X	X
Renholdstjenester	X	X	X	X	X
Terminaltjenester			X		
Verkstedtjenester	X	X	X	X	X

Figur 2 Risiko fordelt per forretningsområde/selskap

Flere kategorier gjelder på tvers av forretningsområdene og selskapene i Vygruppen, mens andre er spesifikke for enkelte selskaper.

Eksempel på tiltak: Anskaffelse av busser

I overgangen til grønnere og mer klimavennlig transport kjøper Vy buss i økende grad elektriske busser, som også etterspørres i anbud vi deltar i. Flere av de elektriske bussene er sammenstilt og produsert i Kina, inklusive produksjon av komponenter og utvinning av råmaterialer. Battericeller og batterier til bussene produseres i stor grad i Kina, og råmaterialene er også derfra, samt fra andre land med høy iboende risiko. Der produksjon av elektriske busser skjer i europeiske land, erfarer vi at battericeller og råmaterialer til batteri i mange tilfeller har opprinnelse i Kina.

Forhøyede risikofaktorer i handel med kinesiske produsenter inkluderer risiko for ekstrem arbeidstid/overtid, manglende kompensasjon og fravær av fagforeningsfrihet. I tillegg har det gjennom flere år blitt påvist utnyttelse og tvangsarbeid av muslimske minoritetsgrupper som Uighurer i Xinjiang-provinsen i kinesisk industri. Det er publisert flere troverdige rapporter som knytter selskaper som produserer batterier og elbusser i Kina til dette.

Hva gjør Vy?

Vy Buss har etablert rutiner for oppfølging av de aktuelle leverandørene. Det gjennomføres regelmessig dialogmøter med nordiske forhandlere hvor handlingsplaner og identifiserte risikoer og avvik diskuteres. Vi har også direkte dialog med kinesiske bussprodusenter og har besøkt flere produksjonslokasjoner i Kina. Der det er relevant, krever vi ytterligere aktsomhetsvurderinger, undersøkelser og korrigerende tiltak.

Det er gjennomført utvidet risikovurdering av menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter, herunder bakgrunnsundersøkelser/IDD av bussprodusenter og deres leverandørkjede. Risikovurderingene oppdateres fortløpende og benyttes som beslutningsgrunnlag ved nye anskaffelser, både i anbudsprosesser og ved kommersielle kjøp. Identifiserte risikoer tas opp i styringsgruppemøter før kjøpsbeslutninger fattes.

Vår tilnærming

S2-1: Retningslinjer

Våre forpliktelser og policy for arbeidere i verdikjeden, og mer generelt til anstendig arbeid, menneskerettigheter og 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 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.

Vygruppens forpliktelser, styrende dokumentasjon og etiske krav til leverandører er tilgjengelig på vår nettside.

I «Policy for ansvarlig forretningspraksis i Vygruppen» har vi forpliktet oss til å ivareta ansvarlighet i egen virksomhet og leverandørkjeden. Dette omfatter å 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, herunder tvangsarbeid, barnearbeid og aktuelle standarder innen internasjonal humanitærrett. Etterlevelse av rettighetene nedfelt i policyen gjelder både ovenfor våre egne ansatte og hos alle våre leverandører.

De samme prinsippene videreføres til leverandører og underleverandører gjennom «Etiske krav til leverandører» som inngår i alle kontrakter med leverandører som inngås av Vygruppen og heleide datterselskaper. Vi forventer at våre

leverandører jobber systematisk med aktsomhet og viser vilje til å jobbe kontinuerlig med forbedringer av egen praksis og leverandøroppfølging.

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

Flytoget ble en del av Vygruppen i 2025 og er i ferd med å innlemmes i konsernstyringen, men inntil videre har Flytoget forankret ansvarlighet i eget styringssystem og med egne etiske retningslinjer.

Ansvar og organisering av arbeidet

Lederne i hvert selskap i Vygruppen har ansvar for å sikre etterlevelse av etiske krav og aktsomhetsvurderinger i egen virksomhet og leverandørkjede.

Konserninnkjøp, organisert i konsernsenteret, fungerer som konsernets innkjøpsavdeling og har spisskompetanse på anskaffelser, kontraktsoppfølging og bærekraft i leverandørkjeden. Avdelingen koordinerer arbeidet med anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter, og har ansvar for å gjennomføre aktsomhetsvurderinger på konsernnivå. Innkjøpsrådgiver bærekraft samarbeider med forretningsområdene om risikovurderinger og tiltak, og oppdaterer kontinuerlig konsernets aktsomhetsvurderinger. Anskaffelsesprosesser håndteres tverrfaglig, fra planlegging til kontraktsoppfølging, med tydelig rollefordeling.

Andre roller som bidrar i arbeidet med menneskerettigheter og anstendig arbeid i leverandørkjeden:

- Konsernstab økonomi og finans: Ansvar for års- og bærekraftsrapportering.
- Marked og kommunikasjon: Behandler informasjonskrav og leder kommunikasjonsarbeidet
- Organisasjon og HR: Ansvar for varslingsystem og aktsomhetsvurderinger i egen drift og opplæring

- Bærekraftsansvarlig: konsernstrategi og strategiske mål, prosjektledelse og bidrag til initiativer innen bærekraft
- Konsernadvokatene: kontraktsrett og annen juridisk rådgivning

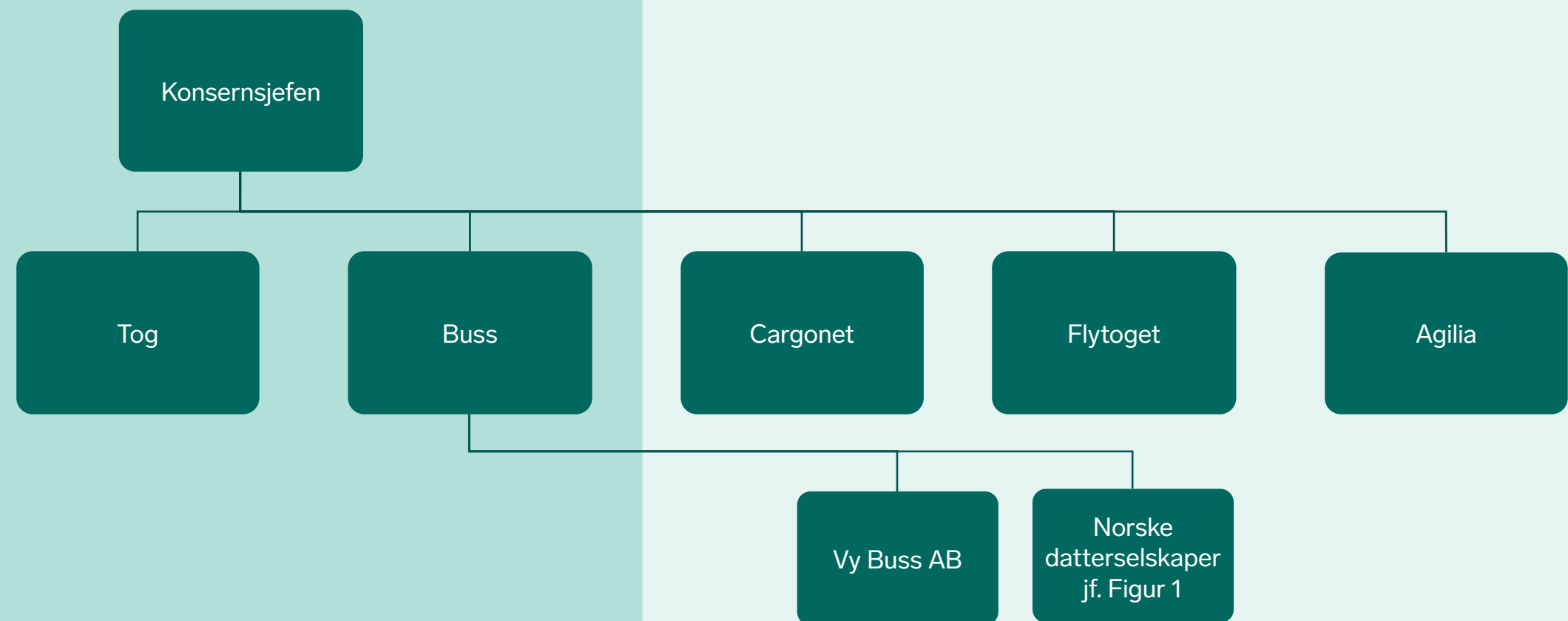
Kontraktsoppfølging skjer i tverrfaglige team, og ved høy bærekraftsrisiko deltar innkjøpsrådgiver bærekraft. CargoNet og Agilia, samt Vy Buss sine heleide datterselskaper benytter egne ressurser til aktsomhetsvurderinger og oppfølging av arbeids- og menneskerettigheter. Flytoget er i ferd med å innlemmes i Vygruppen og roller og ansvar vil defineres nærmere som del av denne prosessen.

S2-2 Prosesser for å involvere ansatte i verdikjeden om påvirkninger

For tjenester levert i Norge har vi direkte tilgang til arbeidstakere gjennom kontraktsoppfølging og påsekontroller, noe som gir oss mulighet til å gjennomføre intervjuer og verifisere arbeidsvilkår. I globale og komplekse leverandørkjeder, der vi ofte er langt fra produksjonsleddet, baserer vi oss i større grad på leverandørens egne systemer, revisjoner og tredjepartsrapporter. Innsikten vi får fra arbeiderne – enten direkte eller via kontroller og revisjoner – brukes til å adressere risiko for negative konsekvenser i møter med kontraktspartnere.

Vi gjennomfører påsekontroller av lønns- og arbeidsvilkår i tjenestekontrakter. I enkelte av disse kontrollene intervjuer vi arbeidstakere ansatt hos vår leverandør, eller hos tilknyttede underleverandører. I år har vi gjennomført påsekontroller innen renhold, kantine, avvikstransport («buss for tog») og verkstedtjenester på busser.

Vårt viktigste startpunkt i oppfølging av leverandører kategorisert med høy risiko, er vanligvis vår kontraktspart/ direkteleverandør. Oppfølgingstiltak avhenger av risikonivå, alvorlighetsgrad, kompetanse vi har om leverandørens modenhetsnivå, samt relasjonen vi har med leverandøren. Vi gjennomfører regelmessig kontraktsoppfølgingsmøter med



Konsernstabenes roller og ansvar

- HR: Aktsomhetsvurderinger internt og varsling
- Konserninnkjøp: innkjøpsprosess, fagansvar etisk handel og aktsomhetsvurderinger i leverandørkjeden
- Konsernkontrollere: års- og bærekraftsrapportering
- Kommunikasjon: kommunikasjon og informasjonskrav
- Bærekraft: konsernstrategi og koordinering av bærekraftsarbeidet
- Konsernadvokatene: kontraktsrådgivning og annen juridisk rådgivning

Heleide datterselskap

Gjennomfører egne aktsomhetsvurderinger, med egne initiativ for oppfølging av arbeids- og menneskerettigheter. Konsernet støtter med rådgivning etter behov.

Figur 3 Organisering av arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Vy

leverandører hvor arbeidere i verdikjeden og etterlevelse av våre etiske krav er temaet.

En del av våre leverandører og deres underleverandører gjennomfører revisjoner på fabrikker som sammenstiller ferdige produkter, i egen regi eller ved å benytte eksterne tredjepartsrevisorer. Disse revisjonene inkluderer intervjuer med arbeidere, og vi får tilgang til informasjon gjennom revisjonsrapporter som blir delt med oss.

Eksempel på tiltak: Kontroll av arbeidsvilkår for sjåfører av «buss for tog»

Ved planlagt vedlikeholdsarbeid eller oppståtte hendelser som fører til at togene ikke kan gå, setter Vy inn alternativ transport med buss for tog. Vy har etablert avtaler med faste leverandører av avvikstransport og sommeren 2025 gjennomførte vi en omfattende kontroll av arbeidsvilkårene for sjåførene.

Kontrollen besto av intervjuer med sjåfører på flere lokasjoner i Oslo, Drammen og Sande, samt do kumentgjennomgang hos et utvalg leverandører. Kontrollen avdekket flere avvik, knyttet til blant annet manglende (eller mangelfulle) arbeidsavtaler, brudd på arbeidstids- og hviletidsbestemmelser, samt lønnstyveri i form av lønn lavere enn minstelønnssatsene og/eller manglende overtidsbetaling.

I 2026 skal vi fortsette oppfølgingen av leverandørene med avvik og følge opp at sjåfører utsatt for lønnstyveri blir kompensert. Vi vil også følge opp at leverandørene utbedrer sine rutiner og praksis for å unngå tilsvarende brudd i fremtiden.

Vi ønsker å bygge videre på læring og erfaring fra kontrollen, ved å informere alle leverandørene på avtalen om funn i kontrollen og at tilsvarende kontroller vil bli gjennomført fremover. Vi vurderer også om leverandører og nøkkelpersonell internt bør få opplæring i relevant regelverk.

Avvikshåndtering og gjenoppretting

Dersom vi avdekker avvik i leverandørkjeden knyttet til arbeidstakerrettigheter eller arbeidsvilkår, vil vi først ta opp saken med leverandøren/kontraktsparten med krav om at avvikene rettes. Våre etiske krav til leverandører presiserer at leverandøren skal iverksette nødvendige tiltak ved brudd, og vi kan kreve en tiltaksplan med tidsfrister og beskrivelse av hvordan bruddene skal korrigeres.

Hvis avvikene ikke rettes, har vi kontraktsfestet rett til å heve avtalen. Dette vurderes imidlertid som siste utvei, da dette kan få negative konsekvenser for arbeiderne. Vi tilstreber leverandørdialog, samt eventuelle sanksjoner i henhold til avtalen før heving av avtalen eventuelt blir aktuelt. I 2025 har det som følge av leverandørdialog og kontroller blitt igangsatt gjenopprettingstiltak knyttet til arbeidsvilkår og lønn for bussjåfører (jf. ovenfor) og renholdere.

S2-3 Prosesser for å utbedre negative påvirkninger og kanaler for å adressere bekymringer

Vygruppen har etablert en varslingskanal for kritikkverdige forhold internt i konsernet. Vi vurderer om denne kan gjøres tilgjengelig for leverandører, slik at den også kan brukes til varsling om forhold i leverandørkjeden.

Som del av kontraktsoppfølgingen undersøker vi om leverandørene har etablert varslingskanal for sine ansatte og arbeidere i leverandørkjeden.

Vy Buss sine heleide datterselskaper, samt Flytoget, har egne varslingskanaler for egne ansatte, tilgjengelig via bedriftshelsetjenesten, personalhåndbok eller interne rutiner. Disse kanalene er ikke tilgjengelige for leverandører eller ansatte i verdikjeden.

Eksempel på tiltak: Oppfølging av leverandører anklaget for ulovlig aktivitet i okkuperte områder i Palestina

Med bakgrunn i konflikten mellom Israel og Palestina gjennomførte Vygruppen i 2025 en oppdatert gjennomgang av leverandører med aktivitet i Israel, på okkuperte områder i Palestina. Vygruppen har ikke egen forretningsmessig virksomhet tilknyttet Israel, men har registrert enkelte indirekte tilknytninger via leverandører.

Vygruppen har i flere år vært kunde av Microsoft og Volvo, som har blitt nevnt i FN rapporter med oversikt over selskaper med aktivitet på okkuperte områder i Israel. CAF, som er morselskapet til en av våre leverandører innen vedlikehold, er oppført på samme liste. Norske Tog er ansvarlig for anskaffelser av togmateriell til de norske trafikkpakkene. I forbindelse med sammenslåingen av Vy og Flytoget, ble Flytogets tog overført til Norske tog, for deretter å bli leid tilbake. Åtte av Flytogets tog er produsert av CAF. Flytoget har siden 2015 fulgt opp dette både som en del av anskaffelsen og i oppfølgingen av kontrakten.

Hva gjør Vy?

Vygruppen har i tråd med åpenhetsloven og OECD metodikken en risikobasert tilnærming til aktsomhetsvurderinger. Potensiell tilknytning via leverandører til brudd på folkeretten prioriteres høyt. Vi følger utviklingen i Israel og Palestina tett og følger opp eventuelle bindinger vi måtte ha i egen virksomhet og leverandørkjeden til enhver tid.

Vi har gjennom policy forpliktet oss til å overholde FNs menneskerettighetserklæring og respekt for internasjonal humanitærrett. Leverandører med bindinger til konflikten i Israel/Palestina har blitt fulgt opp med skriftlige spørsmål om deres aktivitet. I tillegg har vi hatt møter med de samme leverandørene for å følge opp svarene. Leverandørene har redegjort for sine aktiviteter og synspunkt. Vi har etter beste evne søkt å påvirke leverandørene og etter vår vurdering opptrådt i tråd med tråd med FNs veiledende prinsipper.

S2-4 Tiltak for å håndtere vesentlige påvirkninger, risiko og muligheter - og resultatene av disse

Vy har etablert en prosess for etiske anskaffelser og kontraktsoppfølging, der tiltak tilpasses risikonivå. I figuren under fremstilles Vygruppens risikobaserte metode for anskaffelser og kontraktsoppfølging.

Tiltakene inkluderer krav til leverandørens aktsomhetsvurderinger, oppfølgingsmøter og kontroll av dokumentasjon. I noen tilfeller benyttes avtaler inngått av innkjøpssamarbeidet Tradebroker som gjennomfører tiltak ovenfor leverandørene på vegne av medlemmene. I anskaffelser med høy risiko stiller vi kvalifikasjonskrav: leverandører må dokumentere aktsomhetsvurderinger i egen leverandørkjede. Manglende dokumentasjon kan føre til avvisning fra konkurransen.

Modenhetsvurderinger som del av risikobasert oppfølging

Vi erfarer at våre leverandører og deres underleverandørers modenhet og praksis for aktsomhetsvurderinger, samt risikoreduserende tiltak som iverksettes i stor grad varierer. I tilfeller hvor vi eksempelvis observerer forhøyet risiko i kombinasjon lav modenhet hos en leverandør, prioriteres leverandøren til oppfølging foran leverandører som kan vise til gode rutiner og konkret praksis. Noen kjennetegn ved god praksis inkluderer at leverandøren har menneskerettigheter og bærekraft integrert i virksomhetsstyring, innkjøp og kontraktsoppfølging, med fokus på kontinuerlig forbedring. Etter vår vurdering har relativt få leverandører etablert aktsomhetsvurderinger i tråd med det vi anser som god praksis, men mange viser interesse og vilje til læring og forbedring av sin praksis. Vi erfarer at modne leverandører er åpne om konkrete utfordringer de står ovenfor. Videre har modne leverandører ofte etablert rutiner for aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer, samt etablert sporbarhet og praksis for risikobasert og konkret oppfølging av arbeidere i leverandørkjeden.

Risiko	Anskaffelsesprosessen	Kontraktsoppfølging
Lav risiko	Etiske krav i konkurransegrunnlag og kontrakt	Ordinær kontraktsoppfølging
Middels risiko	Tiltak fra lav risiko + Etiske krav signeres ved tilbudsinnlevering + Krav til system og rutiner vurderes som kvalifikasjonskrav	Tiltak fra lav risiko + Leverandørdialog
Høy risiko	Tiltak fra middels risiko + Krav til system og rutiner stilles som kvalifikasjonskrav	Tiltak fra middels risiko + Egenrapportering + Tema på flere oppfølgingsmøter + Forbedringstiltak og handlingsplan med risikoreduserende tiltak
Svært høy risiko	Tiltak fra høy risiko + Dybde risikokartlegging (f eks IDD) inkl. kartlegging av leverandørkjeden	Tiltak fra middels risiko + Inngående dialog, samarbeid om forbedringer + Kontroll/revisjon

Figur 5 - Vygruppens risikobaserte metode for etiske anskaffelser og kontraktsoppfølging

Oversikt over kategorier med risiko og gjennomførte tiltak

Kategori	Forretningsområde	Risikonivå
Transporttjenester	Tog, Buss, Gods	Høy risiko

Identifisert risiko

Persontransport på vei er en bransje som er underlagt allmenngjort tariffavtale, og i transportbransjen generelt er det iboende risiko for brudd på lønns- og arbeidsvilkår.

Basert på tidligere risikovurderinger, og avdekkede avvik i påsekontroller, har vi kartlagt konkrete avvik og risiko for brudd knyttet til arbeidsvilkår for sjåfører, herunder:

- Brudd på arbeidstidsbestemmelser og overtidsgrenser
- Manglende eller mangelfulle arbeidsavtaler
- Brudd på hviletidsbestemmelser
- Mangelfull registrering av arbeidstid og pauser
- Manglende overtidsbetaling

Gjennomførte tiltak og resultater

Vy stiller krav til lønns- og arbeidsvilkår i avtaler om transporttjenester og avvikstransport (buss for tog, og taxitjenester). Som en del av oppfølgingen av avvikstransport innhentes årlig en erklæring fra uavhengig tredjepart for dokumentasjon av kontroll av lønns- og arbeidsvilkår for alle leverandører til buss-for-tog.

Sommeren 2025 gjennomførte vi i tillegg en omfattende stedlig kontroll, med dokumentasjonskontroll lønns- og arbeidsvilkår for sjåfører av «buss for tog», som beskrives over.

Utover dette gjennomførte Vy kontroller av flere leverandører for å sikre at avtalevilkårene ble fulgt. Kontrollene avdekket brudd, blant annet manglende opplæringsplan, manglende dokumentasjon som bekrefter opplæring av sjåfører og manglende kjennskap til Vy sine etiske retningslinjer. Leverandørene har iverksatt tiltak, og oppfølging pågår.

Planlagte tiltak

- Følge opp lukking av avvik og gjenoppretting ihht funn fra stedlig kontroll
- Gjennomføre flere påsekontroller

Kategori	Forretningsområde	Risikonivå
Elektriske busser, kjøretøy	Buss	Høy risiko

Identifisert risiko

Vy kjøper busser fra ledende produsenter globalt, herunder europeiske og asiatiske produsenter, hovedsakelig elektriske busser fra Kina. Leverandørkjeden omfatter sammenstilling, batteriproduksjon og komponenter. Høy risiko er identifisert hos asiatiske produsenter, særlig knyttet til arbeidstid, tilfeller av ekstrem overtid, manglende hviletid, lave lønninger, rekrutteringspraksis for migrantarbeidere og potensiell kobling til tvangsarbeid i Xinjiang-provinsen.

Moderat risiko er kartlagt i sammenstillingsleddet med mindre avvik på arbeidstid. Vi har begrenset kunnskap om øvrige komponenter og råmaterialer, men opprinnelsesland er i hovedsak kjent. Kobolt og litium er kritiske råstoffer som tidvis preges av ustabilitet. Vår kartlegging viser at vi i liten grad kjøpt elektriske busser med råmaterialet kobolt som en del av batterisammensetningen.

Gjennomførte tiltak og resultater

Vår tilnærming til oppfølging av bussavtaler beskrives i eksempelteksten over. I 2025 har vi gjennomført 5 dialogmøter med bussforhandlere/produsenter, samt oppdatert IDD/risikovurdering av 3 kinesiske bussleverandører. Som resultat av leverandørdialogen har leverandører justert og forbedret sin praksis på området, slik at disse i større grad speiler Vygruppens krav.

Planlagte tiltak

- Aktsomhetsvurderinger av nye mulige leverandører
- Dialogmøter og følge opp tiltaksplaner
- Besøk hos leverandørene i deres produksjonslokasjoner

Kategori	Forretningsområde	Risikonivå
Verkstedtjenester (inkl. deler)	Tog, Buss, Gods	Høy risiko

Identifisert risiko

Verkstedtjenester utføres hovedsakelig i Norge og risiko vurderes i utgangspunktet som lav i denne bransjen.

Vi registrerer imidlertid en mulig trend i retning av økt bruk av utenlandske arbeidstakere, også fra land utenfor Europa, på verksted i Norge. Vi har registrert risiko og konkrete brudd i påsekontroller knyttet til arbeidsvilkår for utenlandske arbeidstakere i Norge, samt risiko knyttet til HMS i verkstedene.

Når det gjelder leverandørkjeder for reservedeler og komponenter registrerer vi relativt lav modenhet i leverandørmarkedet om produksjonsland og risiko lenger ned i leverandørkjeden. Dette gjelder for eksempel underleverandører av batteri, elektronikk og tekstil, bransjer kategorisert med høy risiko.

Gjennomførte tiltak og resultater

I 2025 gjennomførte vi en stedlig kontroll etter bekymringsmelding om arbeidsvilkår for utenlandske arbeidere ved et verksted på Østlandet. Kontrollen ble gjennomført i samarbeid med Ruter. Vi registrerte mangler knyttet til HMS (renhold, verneutstyr, brannsikkerhet) ved lokasjonen og observerte en del uklarhet rundt lønns- og arbeidsvilkår for to utenlandske arbeidere som var utsendt som spesialister fra en utenlandsk bussprodusent. Dokumentasjon av lønn, arbeidstid og forsikring ble etterspurt, men selv etter gjentatte påminnelser og oppfølging ble ikke dokumentasjon fremlagt, og arbeidsforholdene kunne derfor ikke verifiseres.

Etter kontrollen ble HMS-forhold utbedret ved lokasjonen, og en underleverandør ble skiftet ut. Lønns- og arbeidsvilkår ble også vurdert for denne aktøren før arbeidet ble videreført

Vi vil følge opp tilsvarende aktiviteter i 2026 og ha et fokus på arbeidsvilkår og HMS for arbeidere som utfører vedlikehold av busser og tog for oss.

I 2025 er det påbegynt et arbeid for å kartlegge leverandørkjeden for reservedeler til tog. Våre kontraktsparter har etterspurt dokumentasjon og informasjon fra sine underleverandører. Det er et stort antall deler som inngår i tog, og dermed også et omfattende arbeid å kartlegge opprinnelsesland og sporbarhet for disse. I dialogmøtene med leverandørene har de informert om arbeidet med å kartlegge opprinnelsesland, og hvor vi ser at de har ulik tilnærming. Leverandøren som har kommet lengst viser til systemer og bruk av teknologi for å gjøre kartleggingen, og har en risikobasert tilnærming. Andre viser til bruk av egenrapporteringsskjema og oppfølging av aktsomhetsvurderinger på et overordnet nivå. Foreløpig foreligger det ikke funn eller oppdatert informasjon om risiko i disse leverandørkjedene.

Planlagte tiltak

I 2026 planlegger vi å fortsette å følge opp leverandørene, øke egen kompetanse og innsikt i produksjonsland og hvilken risiko som er størst for utvalgte reservedeler til tog. 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.

Kategori	Forretningsområde	Risikonivå
Arbeidstøy, vernetøy og uniform	Tog, Buss, Gods, Agilia og flytoget	Høy risiko

Identifisert risiko

Vys uniformer produseres i India og Kina, som begge har høy risiko for brudd på arbeidstakerrettigheter (ITUC score 5). Tekstilproduksjon står på DFØs høyrisikoliste. Det er avdekket avvik på arbeidstidsbestemmelser ved enkelte fabrikker i Kina. Vår leverandør har også identifisert risiko for manglende fagorganisering, helse og sikkerhet, diskriminering og lave lønninger. Flytogets uniformer produseres i Makedonia og Romania, hvor det foreligger middels risiko

for negative konsekvenser. Arbeidstøy og vernetøy har tilsvarende risiko, særlig fra Kina og Laos. Produkter fra Bulgaria og Litauen vurderes som lavere risiko. Arbeidstøy og vernetøy kjøpes inn på avtale etablert av Tradebroker.

I våre jevnlige møter med uniformsleverandørene til Vy, har det tidligere blitt avdekket avvik både knyttet til arbeidstid hos underleverandører og bruk av overtid. Vår leverandør har tett dialog med underleverandører og har iverksatt tiltak, som å ansette flere. Vi vurderer at leverandøren har gode systemer for aktsomhetsvurderinger.

Gjennomførte tiltak og resultater

I 2025 orienterte uniformsleverandøren til Vy om status knyttet til arbeidstid, lønn, fagorganisering og HMS. Leverandøren har fulgt opp en underleverandør i Kina med besøk og kontroll, med fokus på arbeidstid og forbedringer: flere ansatte, nye maskiner, bedre logistikk og dialog med arbeidere. Fabrikken har ifølge leverandøren akseptabel lønn og boforhold, og Amfori BSCI-revisjon er gjennomført. Produksjon flyttes gradvis til større fabrikker og delvis fra Kina til India for bedre kontroll. Utfordringer med overtid, lønn og fagorganisering gjenstår, men leverandøren rapporterer positiv utvikling og bedre sporbarhet i leverandørkjeden. Flytoget har fulgt opp sin uniformleverandør og gjennomgått Amfori BSCI revisjonsrapport fra produksjonslokasjonen.

Tradebroker har inngått en ny avtale for kjøp av arbeidstøy og verneutstyr i 2025 hvor det er stilt kvalifikasjonskrav i konkurransen. Leverandøren måtte redegjøre for arbeidet med sine aktsomhetsvurderinger, rutiner og tiltak knyttet til ivaretagelse av arbeidstaker- og menneskerettigheter på en tilfredsstillende måte for å kunne delta i konkurransen.

Planlagte tiltak

- Fortsette dialog med uniformsleverandørene om disse forholdene
- Følge opp ny avtale for arbeidstøy og vernetøy, kartlegge leverandørkjede for oppdatert risikovurdering

Kategori	Forretningsområde	Risikonivå
Dekk	Buss, Gods	Høy risiko

Identifisert risiko

Dekk er identifisert som høyrisikokategori i DFØs risikoliste, særlig knyttet til uttak og produksjon av naturgummi, hvor risikoen er knyttet til lave lønninger, manglende fagforeningsrettigheter og manglende ivaretagelse av HMS.

Vy Buss kjøper dekk hvor naturgummi hovedsakelig kommer fra Malaysia, Thailand, Indonesia og Vietnam. Naturgummiproduksjon i disse landene representerer en vesentlig negativ påvirkning på arbeidstakerrettigheter, med særlig risiko for barnearbeid og tvangsarbeid. CargoNet kjøper dekk som benyttes på større maskiner på terminaler.

Gjennomførte tiltak og resultater

Vi har igangsatt kontraktsoppfølging for å sikre ansattes arbeidsforhold og rettigheter. Dekkleverandøren har signert avtale med en revisor for leverandørkontroller og er medlem av Etisk handel Norge. Leverandøren har jobbet for å redusere antall underleverandører og har innført etiske krav for sine leverandører.

Planlagte tiltak

Regelmessig kontraktsoppfølging hvor leverandørens aktsomhetsvurderinger og risikohåndtering i leverandørkjeden kartlegges, herunder gjennomgang av kontroller utført i leverandørkjeden.

Kategori	Forretningsområde	Risikonivå
IT-utstyr	Tog, Buss, Gods, Agilia og flytoget	Høy risiko

Identifisert risiko

IT-utstyr er oppført på DFØs liste over høyrisikoprodukter. Risikoen gjelder særlig arbeidstid, lønn og fagorganisering, samt helse- og sikkerhet.

Risikoen øker lenger ned i leverandørkjeden, spesielt ved utvinning av mineraler, hvor eksterne kilder rapporterer om barnearbeid, tvangsarbeid og alvorlige HMS-utfordringer. Det er begrenset transparens og sporbarhet i IT-hardwareproduksjon. Leverandøren har liten påvirkning på store aktører, men deltar i bransjesamarbeid for bedre innsikt og press på arbeidsforhold.

PC-er og annet IT-utstyr kjøpes via avtale etablert av Tradebroker, som har etablert tilstrekkelig dokumentasjon og jobber systematisk med menneskerettigheter på dette området. I tillegg kjøpes det inn nettbrett til kjørende og skjermer til togene gjennom egne avtaler.

Gjennomførte tiltak og resultater

Tradebroker har inngått ny avtale for levering av IT-utstyr i 2025, hvor det er stilt krav knyttet til arbeidstaker- og menneskerettighet.

I tillegg har Vy startet en større anskaffelse av skjermer til tog i 2025/2026 hvor det er stilt kvalifikasjonskrav og andre omfattende dokumentasjonskrav til systemer og rutiner for ivaretagelse av arbeidstaker- og menneskerettigheter. Kontrakt med valgt leverandør inngås i 2026.

Planlagte tiltak

Tradebroker planlegger å følge opp ny leverandør ved å utføre skjerpede aktsomhetsvurderinger ved blant annet å etablere sporbarhet for produktene på avtalen.

Kvalifikasjonskrav og øvrige krav blant annet knyttet til konfliktfylte mineraler i anskaffelse av markedsskjermer til tog følges opp med valgt leverandør.

Kategori	Forretningsområde	Risikonivå
Renholdstjenester	Tog, Buss, Gods, Agilia	Middels risiko

Identifisert risiko

Vy kjøper renholdstjenester i driften av tog, buss og bygninger. Renholdsbransjen har allmenngjort tariffavtale og bestillere av renholdstjenester har informasjons- og påseplikt av lønns- og arbeidsvilkår. Iboende risiko i bransjen inkluderer brudd med arbeidsmiljøloven og arbeidstidsbestemmelser, samt HMS regelverk.

Vi har tidligere avdekket avvik gjennom stikkprøvekontroller som eksempelvis

- Brudd på arbeidstidsbestemmelser og hviletid
- Mangelfulle arbeidsavtaler
- Utgåtte HMS-kort
- Manglende utbetaling av helligdagstillegg

Gjennomførte tiltak og resultater

Vy har i 2025 gjennomført påsekontroll på 4 lokasjoner, og det ble avdekket manglende lønnsjustering for en ansatt på en av lokasjonene. Vy fulgte opp avviket frem til leverandøren kompenserte renholderen med korrekt lønn og rett ansiennitetsberegning.

Planlagte tiltak

Fortsette med påsekontroller på utvalgte lokasjoner, samt følge opp avvik.

Kategori	Forretningsområde	Risikonivå
Catering / mat på tog	Tog	Middels risiko

Identifisert risiko

Vy benytter leverandører av catering om bord på togene. Avtalen omfatter både utførelse av cateringtjenesten om bord og innkjøp av varer som selges på togene. Automatvarer omfattes av en egen avtale. Vi vurderer at det er relativt lav risiko for tjenesteutførelsen om bord (lønns- og arbeidsvilkår, mens risiko er middels til høy

for innkjøp av varer. Nåværende leverandør har identifisert høy iboende risiko for palmeolje, te, kaffe, kakao og fisk. følge DFØs høyrisikoliste er typiske utfordringer knyttet til disse produktene barnearbeid, tvangsarbeid, diskriminering, lave lønninger, brudd på fagforeningsrettigheter, og dårlig arbeids- og boforhold.

Gjennomførte tiltak og resultater

Leverandøren er tilknyttet Sedex-plattformen, og har tidligere gjennomført revisjoner av enkelte underleverandører. I disse har det blitt avdekket mindre avvik, knyttet for eksempel til arbeidstid, som har blitt rettet.

Planlagte tiltak

Gjennomføre dialogmøte med leverandøren for å følge opp arbeidet med tiltak knyttet til de identifiserte risikoområdene.

Kategori	Forretningsområde	Risikonivå
Drivstoff	Buss, Gods	Middels risiko

Identifisert risiko

Vy Buss benytter fossilt drivstoff, HVO og gass på busser som ikke går på elektrisitet. Råolje og råstoffer til disse produktene kommer fra land med både lav og høy risiko for menneskerettighetsbrudd. Arbeid med oljeutvinning vurderes også som risikoutsatt med hensyn til HMS for ansatte. CargoNet benytter fossilt drivstoff innkjøpt av BaneNor, gjort tilgjengelig fra deres tanker.

Gjennomførte tiltak og resultater

Vi har fulgt opp drivstoffleverandører gjennom flere år med fokus på opprinnelse og arbeidsforhold, herunder at råolje og HVO ikke kommer fra høyrisikoområder, samt hvordan underleverandører/raffinerier følges opp.

I år har vi hatt dialogmøte med 1 drivstoffleverandør. Basert på manglende tilbakemelding på blant annet konkrete tiltak for oppfølging av risiko er det avtalt et oppfølgingsmøte i januar 2026.

Planlagte tiltak

Følge opp med leverandørdialog.

Kategori	Forretningsområde	Risikonivå
Forbruksmateriell til tog	Buss, Gods, Agilia	Middels risiko

Identifisert risiko

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. Avtalen som benyttes er inngått via innkjøpssamarbeidet Tradebroker.

Gjennomførte tiltak og resultater

Tradebroker har i 2025 kartlagt leverandørens arbeid med aktsomhetsvurderinger, og vurderer at arbeidet gjøres tilfredsstillende. Leverandøren har god oversikt over sin leverandørkjede, har satt inn tiltak hvor det er identifisert risiko, og er åpne om de funn som er gjort.

Planlagte tiltak

Prioriteres ikke for oppfølging i 2026.

Kategori	Forretningsområde	Risikonivå
Hotellovernatting	Tog, Buss, Gods	Middels risiko

Identifisert risiko

Vy benytter flere leverandører for hotellovernatting til ansatte i forbindelse med arbeid. Hotellbransjen er underlagt allmenngjort tariffavtale og er klassifisert som en risikobrandsje med hensyn til brudd på lønns- og arbeidsvilkår.

Gjennomførte tiltak og resultater

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 for gjennomførte stikkprøver knyttet til lønns- og arbeidsvilkår. Rapporteringen som ble mottatt i 2025 gjelder foregående år, og som viser at ingen betydelig avvik ble identifisert.

Planlagte tiltak

- Etterspørre ny revisorerklæring for 2025 (mars 2026)
- Ny anskaffelse av hotelltjenester for kjørende personell skal gjennomføres i 2026. I den forbindelse vil det eksisterende krav og rapportering evalueres i forhold til om de er tilstrekkelige eller ikke.

Kategori	Forretningsområde	Risikonivå
IT-tjenester	Tog, Buss, Gods og Agilia	Middels risiko

Identifisert risiko

IT-driftstjenester leveres blant annet fra India, som har høy risiko for brudd på arbeidstakerrettigheter (ITUC score 5). Risikoen vurderes som noe lavere i IT-bransjen enn i mer fysisk krevende sektorer, men begrensninger på fagorganisering og risiko for diskriminering er relevant. India har ikke ratifisert ILO-konvensjoner om organisering og kollektive forhandlinger.

Gjennomførte tiltak og resultater

Basert på tidligere oppfølging vurderes det at leverandøren har etablert system og rutiner for å ivareta arbeidstaker- og menneskerettigheter på en tilfredsstillende måte. Det gjennomføres regelmessige besøk hos leverandøren i India hvor arbeidstaker- og menneskerettigheter tas opp.

Planlagte tiltak

Fortsette dialog med leverandøren ved besøk i India.

Kategori	Forretningsområde	Risikonivå
Terminaltjenester	Gods	Middels risiko

Identifisert risiko

CargoNet kjøper 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 relativt 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.

Gjennomførte tiltak og resultater

Denne kategorien er ikke fulgt opp i år med bakgrunn i andre prioriteringer.

S2-5 Mål for å redusere negativ påvirkning og styrke positiv påvirkning og for å håndtere risikoer og muligheter

Mål og resultater for 2025

I 2025 satt vi oss flere mål for arbeidet med etisk handel og arbeidere i verdikjeden. Her følger en oversikt over status. I tillegg til dette følger en detaljert oversikt over risiko og aktiviteter innen risikokategorier på neste side.



Mål for 2025	Resultat
Minimum 50 % av målgruppen skal ha gjennomført e-læring om ivaretagelse av grunnleggende menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter i leverandørkjeden.	E-læring er utarbeidet og lansert til utvalgte ledere i konsernet. Per nå har 57 av 73 ledere på nivå 3 gjennomført kurset, som er noe høyere enn målsetning.
Ferdigstille revisjon og oppdatering av eksisterende policy(er) og etiske krav til leverandører.	Ferdigstilt og godkjent av konsernledelsen våren 2025
Gjennomføre kontraktsoppfølging for minimum 12 høyrisikoavtaler/leverandører.	Vi har gjennomført 15 dialogmøter med leverandører kategorisert med høy risiko. I tillegg har vi oppdatert IDD av 3 kinesiske bussprodusenter.
Gjennomføre minimum 6 stikkprøvekontroller av lønns og arbeidsvilkår innen relevante tjenesteavtaler/områder.	Vi har gjennomført flere påsekontroller i år, som beskrives i denne rapporten. Vi har brukt mye ressurser på kontrollene og har gjennomført inngående kontroller av arbeidsvilkårene for 33 arbeidere ansatt hos 8 leverandører innen busstransport, verksted og renhold. I tillegg til dette gjennomfører vi som nevnt i denne rapporten kontinuerlig kontroll med revisorerklæringer fra en rekke leverandører.
Gjennomføre evaluering av arbeidet med aktsomhetsvurderinger i Vy.	KPMG har bidratt til å evaluere arbeidet med aktsomhetsvurderinger i 2025 og anbefalt forbedringstiltak. Basert på dette har vi allerede igangsatt flere forbedringstiltak og flere tiltak skal etter planen iverksettes i 2026, beskrevet under.
Revidere og etablere rutiner innen aktsomhetsvurderingsområdet der vi ser at det er behov.	
Fortsette arbeidet med å innhente informasjon om leverandørkjeden til reservedeler for tog for å få ytterligere innsikt i hvilken risiko som er knyttet til disse.	Det er startet et arbeid i 2025 for å kartlegge leverandørkjeden for togenes reservedeler. Leverandørene har ulik modenhet og metode for å identifisere opprinnelsesland og risiko. Oppfølging av leverandørene vil fortsette i 2026.

Mål for 2026

I 2026 planlegger vi å videreføre aktiviteter fra 2025, samt videreutvikle system og rutiner for bærekraftige anskaffelser:

Videreutvikle retningslinjer og rutiner innen området, herunder:

- Formalisere prosessbeskrivelse for bærekraftig innkjøp
- Vurdere å tydeliggjøre retningslinjer for interessentdialog og gjenoppretting.
- Etablere maler for modenhetsvurdering av leverandører, leverandørrevisjon og påsekontroll.
- Ta i bruk nytt risikovurderingsverktøy som kobler alle konsernets leverandører til relevante risikodatabaser for anstendig arbeid og menneskerettigheter i ulike land og bransjer.
- Utvikle metode for effektmåling av tiltak / KPI'er knyttet til hvorvidt forbedringstiltak har effekt for arbeidere og etterlevelse av etiske krav for leverandører.

I tillegg planlegger vi å:

- Gjennomføre kontraktsoppfølging for 10-12 høyrisikoavtaler/leverandører.
- Gjennomføre 4-6 stikkprøvekontroller av lønns og arbeidsvilkår innen relevante tjenesteavtaler/områder.
- Gjennomføre oppfølgingstiltak buss-for-tog, retting av avvik identifisert i kontroll 2025
- Fortsette kartlegging av leverandørkjeden for reservedeler til tog og buss for å få ytterligere innsikt i hvilken risiko som er knyttet til disse

