



Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger etter Åpenhetsloven

Sporveien 2024

Innhold

Introduksjon	3
Om Sporveiens virksomhet	4
Generelt om arbeidet med aktsomhetsvurderinger i Sporveien	5
Aktsomhetsvurderinger i egen virksomhet	6
Forankring, retningslinjer og rutiner	6
Roller og ansvar	7
Fagorganisering	7
Varslingsordning	7
Kartlegging, vurdering av risiko og tiltak i egen virksomhet	8
Medarbeiderundersøkelser	8
Likestilling og mangfold	9
Arbeidsmiljø og helse	10
Aktsomhetsvurderinger i leverandørkjeden	11
Forankring, retningslinjer og rutiner	11
Roller og ansvar	11
Våre leverandører	11
Faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser som er avdekket i leverandørkjeden	12
Risikokartlegging	12
Nye T-banvogner	14
Entreprisekontrakter	14
Tiltak	16
Integritetsundersøkelser	17
Bransjesamarbeid	17
Tiltak over bygg- og anleggsleverandør	18
Plan for videre arbeid	19
Henvendelser	19
Styrets erklæring	20

Introduksjon

I Sporveien ønsker vi å sikre at vårt samfunnsoppdrag blir løst på best mulig vis, og etter en høy etisk standard. Respekt og ivaretagelse løst av anstendige arbeidsvilkår og grunnleggende menneskerettigheter i egen virksomhet og leverandørkjeden står sentralt i Sporveien, og arbeidet er en integrert del av hvordan vi jobber med bærekraft og samfunnsansvar.

Redegjørelsen omfatter aktsomhetsvurderinger for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold for hele Sporveien, med unntak av Unibuss som publiserer en egen redegjørelse på

www.unibuss.no/om-oss/arsrapporter/

Redegjørelsen er delt inn i to hoveddeler, en om egen virksomhet og en om vår leverandørkjede.

Redegjørelsen gjelder i perioden 1. januar 2024 til 31. desember 2024, og gir en beskrivelse av hvordan Sporveien har gjennomført aktsomhetsvurderinger i henhold til åpenhetslovens krav.



Om Sporveiens virksomhet

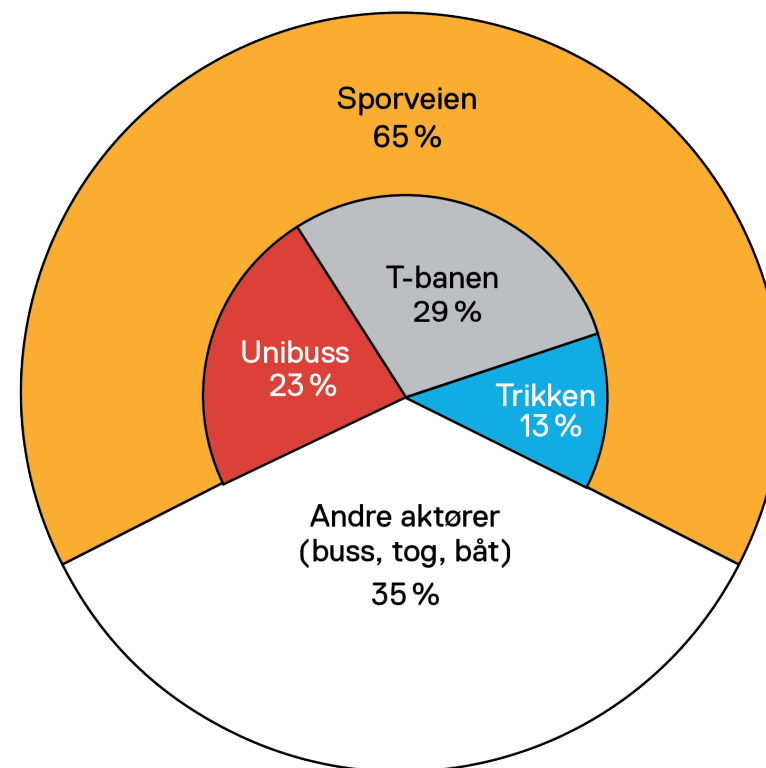
Sporveien er Norges største leverandør av kollektivtransport målt i antall reiser. Konsernet forvalter og utvikler store verdier på vegne av fellesskapet. Vårt samfunnsoppdrag er å skape mer kollektivtransport for pengene. Det betyr å frakte flest mulig fornøyde passasjerer dit de vil – raskt, trygt og til minst mulig kostnad for samfunnet og miljøet.

Sporveien er hundre prosent eid av Oslo kommune ved byrådsavdelingen ved miljø og samferdsel, som også eier administrasjonsselskapet Ruter sammen med Akershus fylkeskommune.

Sporveien har hovedkontor på Tøyen i Oslo. Hele konsernet hadde omtrent 3 364 ansatte ved utgangen av 2024. Sporveien eier åtte datterselskaper med operativ virksomhet:

- Sporveien T-banen AS
- Sporveien Trikken AS
- Sporveien Vognmateriell AS
- Sporveien Bussanlegg AS
- Sporveien Media AS
- Joule AS
- Sporveien Eiendom AS
- Unibuss AS

Morselskapet Sporveien har virksomhet innenfor verksteder, infrastruktur, prosjekter og konsernstaber. Konsernet eier, utvikler og forvalter skinnegående materiell og infrastrukturen til T-bane og trikk, som inkluderer skinner, stasjoner, tunneller, baser, bygninger og signalanlegg. Gjennom datterselskapet Unibuss har vi en stor del av den anbudsbaserte busstrafikken i Oslo og Vestfold.



Andel reiser Oslo og Akershus fra 2024.

Du kan lese mer om Sporveiens produkter og tjenester i vår årsrapport på www.sporveien.no

Generelt om arbeidet med aktsomhetsvurderinger i Sporveien

Etterlevelse av åpenhetsloven er en del av Sporveiens helhetlige arbeid med bærekraft. Sporveien arbeider kontinuerlig med å profesjonalisere vår interne prosess for aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper.

Aktsomhetsvurderinger gjennomføres som en del av vår ordinære drift, gjennom tverrfaglig samarbeid og involvering av flere avdelinger i Sporveien. Det er integrert i våre anskaffelsesprosesser og i forbindelse med løpende kontrakts- og leverandøroppfølging. Sporveien har også utarbeidet og implementert rutiner for informasjonskrav fra allmennheten.

Vår eier, Oslo kommune, stiller tydelige eierforventinger til hvordan vi skal jobbe for å sikre et anstendig arbeidsliv, forebygge korrupsjon og fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter.

Sporveien arbeider strategisk med å innfri både lovkrav og eiers forventinger knyttet til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår både i egen virksomhet og i leverandørkjeden. Den vesentlige risikoen for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er i våre leverandørkjeder.

Konsernets arbeid med ansvarlighet i egen virksomhet og i leverandørkjeden er forankret i Sporveiens etiske regelverk og etiske krav til leverandører, som er våre styrende dokumenter for samfunnsansvar og ansvarlighet, som begge er vedtatt av styret.

Organiseringen rundt arbeidet med åpenhetsloven ble forankret i konsernledelsen og styret i 2022. Før publisering av aktsomhetsvurderingene skal styret og daglig leder behandle og signere redegjørelsen.



Aktsomhetsvurderinger i egen virksomhet

Forankring, retningslinjer og rutiner

Som en stor offentlig eid virksomhet er vi svært bevisste på vårt samfunnsansvar, og vi tilstreber å sikre ansvarlighet i egen virksomhet.

Sporveien etterlever arbeidsmiljølovens krav og nasjonale overenskomster mellom arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden, i relasjon til anstendige arbeidsforhold og ivaretagelse av arbeidstakerrettigheter.

Sporveiens etiske regelverk er retningsgivende for konsernet, og skal sikre god etisk praksis og definere felles standarder for ansvarlig adferd for alle som arbeider i Sporveien. Regelverket inneholder blant annet bestemmelser om arbeidsmiljø, forbud mot korrupsjon, interessekonflikter og habilitet, rus, mobbing og hvordan ansatte skal forholde seg til situasjoner med representasjon, gaver og reiser.

Etisk regelverk er vedtatt av styret og gjelder for ansatte, personer med verv, samt konsulenter, prosjektledere og andre innleide ressurser. Etisk regelverk er tilgjengelig på [Sporveiens nettsider](#).

Sporveien har flere konsernovergripende policyer som beskriver overordnede prinsipper for anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet.

Vår arbeidsgiverpolicy beskriver blant annet hvordan vi utøver arbeidsgiveransvaret, og inneholder krav og forventinger knyttet til ledelse, likestilling og mangfold, kompetanseutvikling og lønns- og arbeidsvilkår.

I 2024 ble vår rekrutteringspolicy vedtatt, som har til hensikt å sikre god praksis og en felles standard for rekruttering. Policyen er basert på lovkrav, samt standarder som Sporveien skal jobbe etter for å sikre transparente og forutsigbare rekrutteringsprosesser, og at vi fremstår som en attraktiv arbeidsgiver.



Sporveien har utarbeidet en egen HMS-policy i 2024. Hensikten med policyen er å tydeliggjøre overordnede HMS-prinsipper for virksomheten og sikre samsvar med Arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter. Videre skal policyen bidra til at organisasjonen arbeider på en forbyggende, enhetlig og systematisk måte for å skape et sunt og trygt arbeidsmiljø, hindre arbeidsrelatert belastning, sykdom og skade, og fremme mestring, mening, engasjement og produktivitet i tråd med Sporveiens strategi. HMS-policyen blir lagt frem for godkjenning av AMU i 2025, før den kan besluttet endelig og effektueres.

Roller og ansvar

I Sporveien er det HR-avdelingen, avdeling for Kvalitet og HMS, verneombud, med bistand fra Compliance og Konsernjuridisk, som har ansvaret for den daglige oppfølgingen av arbeidet med anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter i egen virksomhet.

Fagorganisering

Sporveien støtter opp om de ansattes rett til fagorganisering, og mener at et organisert arbeidsliv er avgjørende for god samhandling og en reell medbestemmelse. I Sporveien har vi et godt partssamarbeid, der representanter fra ledelsen og fagforeningene har regelmessige samhandlingsmøter.

Sporveien er medlem av arbeidsgiverforeningen Spekter. Hovedavtalene, inngått mellom Spekter og hovedsammenslutningene, omfatter bestemmelser om samarbeid mellom arbeidsgiver og fagforeningene i Sporveien.

Minst 76 prosent av de ansatte i Sporveien er fagorganisert. Arbeidstakere har ingen plikt til å opplyse om medlemskap, derfor er det reelle antallet sannsynligvis noe høyere.

Varslingsordning

Sporveien har en egen varslingsordning der ansatte og eksterne kan varsle om kritikkverdige forhold. Konsernets rutiner og prosedyrer for varslingsordning er vedtatt av styret.

Alle varslings saker blir behandlet av Sporveiens varslingsråd i henhold til gjeldende varslingsrutiner for konsernet.

Varslingsrådet skal sørge for en forutsigbar, forsvarlig og trygg behandling av varslings saker og fremsetter anbefalinger til tiltak.

Både ansatte og innleide har rett og plikt til å varsle om kritikkverdige forhold, enten internt til varslingsrådet, gjennom nærmeste overordnede, tillitsvalgt, verneombud eller via ekstern varslingskanal som administreres av PwC. Varsling kan skje konfidensielt og/eller anonymt.

For å beskytte varslere mot gjengjeldelse, har Sporveien i samsvar med arbeidsmiljølovens regler, vedtatt et forbud mot gjengjeldelse som fremgår både av etisk regelverk og i gjeldende varslingsrutiner for konsernet.

For mer informasjon se [Sporveiens nettside om varslingsordning](#)

Kartlegging, vurdering av risiko og tiltak i egen virksomhet

Medarbeiderundersøkelse

Våren 2024 gjennomførte Sporveien en medarbeiderundersøkelse, der 1640 medarbeidere svarte på undersøkelsen, en svarprosent på 78 prosent, mot 75 prosent i 2022. Medarbeiderundersøkelsen gjennomføres annethvert år, for å kartlegge hvordan medarbeiderne opplever Sporveien som arbeidsplass.

I 2024 fikk Sporveien en score på 71 på Arbeidsglede og 81 på Lojalitet, på en skala fra 0 – 100. Dette er like under benchmark for andre, sammenlignbare organisasjoner i Norge.

Undersøkelsen viste at det foreligger forbedringspotensiale knyttet til ledernes arbeidsmengde, tydeliggjøring av roller og ansvar, og at vi må bli enda flinkere til å gi hverandre tilbakemeldinger.

I 2024 jobbet Sporveien med å etablere en felles prosess for å forstå og formidle resultatene ut i organisasjonen, og for å følge opp tiltak.

Fremover og i 2025 vil vi jobbe videre med å følge opp iverksatte tiltak knyttet til avklaring av interne grensesnitt og enheter, samt tiltak knyttet til lederutvikling, og bedring av arbeidsmiljø.

Gjennom ulike konserninitiativ, som Organisasjonsprosjektet og Helsesporet, ønsker Sporveien å sette nærvær og HMS på dagsorden, støtte ledere med å få ned sykefraværet, og utvikle prosesser for å få rett styringsinformasjon. I tillegg jobber vi med å gjennomføre et prosjekt for lederutvikling for Trikken.

Sporveien har også iverksatt et konsernfelles tiltak, «Dialogduken - plass til alle», som skal bidra med å fremme refleksjon, forebygge ekskludering og trakassering, og tydeliggjøre alles ansvar for et godt arbeidsmiljø. Tiltaket skal gjennomføres i hele organisasjonen innen utgangen av 2025, med effektmåling i 2026. Målet er et bedre psykososialt arbeidsmiljø, med redusert mobbing, lavere sykefravær og økt bevissthet rundt inkludering.



Likestilling og mangfold

Medarbeiderne i Sporveien utgjør en variert og mangfoldig gruppe, med stort spenn i alder og kompetanse. Mange ansatte har bakgrunn fra andre land, og vi har tidligere anslått at rundt hver fjerde medarbeider representerer en minoritetsgruppe.

I 2024 gjennomførte Sporveien en analyse for å identifisere og vurdere risikoer knyttet til diskriminering og likestilling, mulige konsekvenser av risikoene og hvilke tiltak som må settes i verk for å etterleve likestillings- og diskrimineringsloven og aktivitet- og redegjøringsplikten. Målet er å sikre god styring av identifiserte risikoer og dokumentere at vi jobber aktivt, målrettet og planmessig for å sørge for likestilling og hindre diskriminering.

Risikovurderingen dekket alle diskrimineringsgrunnlagene i likestillings- og diskrimineringsloven, og tok for seg områdene;

- Rekruttering
- Lønns og arbeidsvilkår
- Forfremmelse
- Utviklingsmuligheter/ opplæring
- Tilrettelegging
- Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv
- Kønnsbasert vold, trakassering og seksuell trakassering

Analysen avdekket risiko knyttet til blant annet kunnskap, utforming og funksjonsnedsettelse, lønn, arbeidstid, ansiennitet, forfremmelse, tilrettelegging, roller og ansvar, kultur og styrende dokumenter. Målet for 2025 er å jobbe systematisk med tiltak for å sikre at Sporveien etterlever lovkravene.

Arbeidsmiljø og helse

I Sporveien er det forankret at vi skal ha et sunt og trygt arbeidsmiljø for alle våre medarbeidere. I 2024 har vi utarbeidet en HMS-visjon og en ny HMS-policy som skal understøtte dette arbeidet.

Vi jobber for å øke modenhetsnivået på HMS i hele organisasjonen, og for å legge til rette for at det jobbes systematisk, målrettet og risikobasert for å sikre et sunt, trygt og helsefremmende arbeidsmiljø.

I 2025 vil prioriterte arbeidsoppgaver omfatte intern kompetanseheving, organisering innenfor HMS og kartlegging av arbeidsmiljørisiko.

Arbeidsmiljø- og eksponeringskartlegging

I 2024 etablerte vi et rammeverk og kartleggingsverktøy for arbeidsmiljø- og eksponeringskartlegging. Hensikten er at alle ledere i organisasjonen skal identifisere og vurdere risikofaktorer i eget arbeidsmiljø, og sette inn målrettede og risikoreduserende tiltak for å forebygge arbeidsrelatert belastning, sykdom og skade, både psykisk og fysisk. Dette skal gjøres sammen med verneombudet og bedriftshelsetjenesten.

Forebygging og oppfølging av sykefravær

Sykefraværet i Sporveien er høyt i deler av organisasjonen, og det har vært utfordrende å redusere til tross for målrettede tiltak og fokus på forebygging. Vi har satt i gang et tverrfaglig sykefraværsinitiativ for å sette søkelys på sammenhengen mellom ledelse, arbeidsmiljø og sykefravær.

Fremover og i 2025 vil vi prioritere kompetansebygging, organisering og kartlegging av risikoer knyttet til arbeidsmiljøet i HMS-arbeidet. Dette skal bidra til å identifisere risiko for arbeidsrelatert belastning, sykdom og skade, og

gjøre det mulig å sette inn målrettede og risikobaserte tiltak for å forebygge sykefravær.

Vi vil sette nærvær og arbeidsmiljø på agendaen, støtte sykefraværsoppfølgingen og fremskaffe rett styringsinformasjon. Ved å samle og bruke kompetanse og ressurser på tvers av konsernet, vil vi utvikle og iverksette målrettede tiltak for Sporveien som helhet.

Sikkerhet og fraværsskader

Nullvisjonen for skader og ulykker er førende for Sporveien sitt HMS og sikkerhetsarbeid. Sikkerheten til våre ansatte, reisende og tredjepersoner skal prioriteres.

Vi har sett en økning i antallet personskader, hvor vold mot medarbeidere og fall er de to vanligste kategoriene hendelser.

Arbeidsrelaterte skade (uten Unibuss)	2024	2023	2022	2021	2020
HMS avvik	427	439	353	412	513
Antall skader med fravær	27	16	10	10	13
Antall skader	97	71	29	43	68
H1-verdi	8,74	5,51	3,62	3,69	5,71
Antall timer arbeidet	3 089 043	2 901 637	2 762 013	2 708 316	2 626 499

Vi gransker hendelser og gjennomfører læringsaktiviteter for å identifisere rotårsaker, og for å dele kunnskap om når, hvor og hvordan skader oppstår. Manglende etterlevelse av prosedyrer, bruk av verneutstyr og vurdering av risikoforhold er årsaker som går igjen.

For å jobbe målrettet og forebyggende er det viktig å få kunnskap om hendelsene. I 2025 vil vi derfor fortsette å stimulere til økt innrapportering av HMS-avvik. I tillegg vil vi etablere handlingsplaner med målrettede tiltak for å redusere personskader:

- HMS-kampanjer for å unngå vold og fallhendelser
- Fokuserer på bruk av riktig verneutstyr i våre arbeidsoperasjoner
- Identifisere og vurdere risikoer i eget arbeidsmiljø med fokus på forebygging

Aktsomhetsvurderinger i leverandørkjeden

Forankring, retningslinjer og rutiner

Sporveien er en stor innkjøper av tjenester og produkter, og vi er opptatt av å sikre at våre leverandører respekterer og etterlever grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Sporveien er underlagt Lov om offentlige anskaffelser, og gjennomfører konkurranser i henhold til gjeldende lover, forskrifter og interne retningslinjer, på en måte som er forretningsmessig forsvarlig, samfunnsansvarlig og ressurseffektivt.

Våre etiske krav til leverandører er gjeldende for alle leverandørforhold, og er en del av kontrakten med leverandøren, med egne bestemmelser som regulerer overtredelse. Etiske krav til leverandører inneholder krav som omhandler grunnleggende menneskerettigheter, anstendige arbeidsvilkår, lønns- og arbeidsvilkår, arbeidstakerrettigheter, miljø og forretningsetikk.

Leverandøren er ansvarlig for egen og underleverandørens overholdelse av Sporveiens etiske krav. Formålet med etiske krav til leverandører er å sikre at våre leverandører og deres underleverandører har et bevisst og forpliktende forhold til Sporveiens etiske krav.

Våre etiske krav til leverandører er vedtatt av styret og ligger på [Sporveiens nettsider](#).

Roller og ansvar

Innkjøpsavdelingen inngår konsernovergripende avtaler og har ansvar for å gjennomføre aktsomhetsvurderinger av kontraktsparter. Innkjøpsavdelingen er organisert i konsernstaben, og bistår hele konsernet i anskaffelsesprosesser og leverandøroppfølging.

Leverandører av entreprenørtjenester følges opp av avdelingen Infrastruktur og Entreprise.

Compliance og Konsernjuridisk bistår i arbeidet med aktsomhetsvurderinger.

Det kontinuerlige arbeidet med å sikre respekt og ivaretagelse av anstendige arbeidsvilkår og menneskerettigheter i leverandørkjeden er en integrert del av Sporveiens kjerneprosesser, som HMS, innkjøp og leverandørkontroll, kontraktsinngåelse, arbeid med forretningsatferd etc., både i konsernet og i datterselskapene.

Våre leverandører

Vi har en stor leverandørportefølje med nærmere 1000 aktive leverandører, som leverer varer og tjenester innenfor ulike innkjøpskategorier.

Leverandørbasen inkluderer både store internasjonale selskaper, mellomstore regionale og mindre lokale leverandører. Mange av produktene som kjøpes blir utelukkende produsert utenfor Norge.

Innkjøpskategoriene i Sporveien kan på overordnet nivå deles inn følgende kategorier (med synkende omfang):

- Bygg- og anlegg
- Infrastruktur bane
- Rullende materiell
- IKT, operasjonell teknologi (OT) og telefoni
- Eiendomsdrift /Facility management
- Konserntjenester
- Teknisk drift



Faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser som er avdekket i leverandørkjeden

Risikokartlegging

Sporveien er en betydelig innkjøper av tjenester og materiell, som gjør at vår virksomhet har stor indirekte påvirkning på samfunn, mennesker og miljø.

Vår verdikjede strekker seg ut i hele verden, og muligheten for brudd på menneskerettigheter og/eller anstendige arbeidsvilkår blant leverandører i høyrisikoland ble derfor vurdert som en "vesentlig potensiell påvirkning" i den doble vesentlighetsanalysen som ble gjennomført i mars 2024.

Områder hvor vi ser særlig risiko er leverandører av utbyggingstjenester hvor det er en kjent risiko for sosial dumping, og leverandører av tekniske tekstiler, uniformer og varer som kan inneholde konfliktmineraler som er på DFØs høyrisikoliste. Samtidig stilles det strenge krav til leverandører av andre typer varer som ikke er en del av vår kjernevirksomhet, som leverandør av kaffe, klær og møbler.

En betydelig andel av våre leverandører befinner seg i Europa, men det er sannsynlig at samtlige har produsenter og underleverandører fra Asia (bl.a. Kina) på komponentnivå. Leverandører i høyrisikoland er ofte preget av liten åpenhet, som utgjør en risiko fremover i takt med strengere krav og forventinger fra offentlige myndigheter og interessenter.

Som en del av Sporveiens arbeid med aktsomhetsvurderinger, gjør vi kontinuerlig risikovurderinger av leverandører gjennom screening av nye og eksisterende leverandører. Disse prosessene bidrar til å skape en

helhetsforståelse for risikoene som Sporveien står overfor.

Vi har utviklet et risikobasert metodeverk for aktsomhetsvurderinger for å standardisere og effektivisere dette arbeidet. Rammeverket og risikofaktorene er basert på OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og veiledning fra Direktoratet for økonomistyring (DFØ).

Risikofaktorene inkluderer brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt korrupsjon og bestikkelser i gjeldende sektor og produksjonsland for den enkelte leverandør.

Figuren illustrerer de ulike indikatorene og gradering av risiko.

Gradering av risiko					
Risikokilde med lenke	Ingen/lav	Lav til moderat	Moderat	Moderat til høy	Høy/svært høy
1. Difis høyrisikoliste	N/A	N/A (evt står ikke på listen)	Står på listen men vurderes kun som høyrisiko i særskilte tilfeller	Står på listen	Står på listen. Omtales som svært høyrisiko i kilden
2. The US Department of Labour; List og Goods Produced by Child Labor or Forced Labor	N/A	Landet står oppført (med andre bransjer/produkter)	Landet vurderes som moderat	Landet står oppført med liknende bransjer/produkter	Produkt/komponent/råvare står oppført
3. ITUC - International Trade Union Confederation - Annual Survey of Violations of Trade Union Rights	Landet har verdi 1.	Landet har verdi 2.	Landet har verdi 3.	Landet har verdi 4.	Landet har verdi 5 eller 5+
Corruption perception index	Landet er på topp 20%	Landet er mellom 20% til 40%	Landet er mellom 40% til 60%	Landet er mellom 60% til 80%	Landet er blant de 20% lavest scorede land

I vår innkjøpsavdeling har hver innkjøpskategori en egen dedikert kategorileder, som har inngående kjennskap til leverandørene.

I 2024 gikk hver kategorileder gjennom sin portefølje av leverandører, og gjorde systematiske vurderinger av risiko, fra 1= ingen/lav til 5 = høy/svært høy (som illustrert i figuren til venstre).

- Ved gjennomgangen av leverandør databasen i 2024 ble følgende identifisert:
- Risikoanalysen viser at leverandører innenfor bygg –og anlegg, infrastruktur bane og rullende materiell har størst risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår.
 - Resultatet av screeningen viser at Sporveien har identifisert 33 leverandører (med omsetning over 5 MNOK) med moderat eller svært høy risiko.

Selv om vi har kommet lenger enn i forrige rapporteringsperiode, har vi fortsatt et behov for ytterligere kartlegging for å få en mer fullstendig oversikt over leverandørkjeden. Dette er en særlig utfordring for sammensatte produkter hvor det er begrenset sporbarhet for enkeltkomponentene. Av denne grunn jobber Sporveien stadig tettere med andre aktører i bransjen, for å effektivisere arbeidet og dele kunnskap.

Vurdering risiko for brudd

Vi har avdekket flere kategorier og sektorer der det forelår risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Hovedkategori-under-kategori	Risiko for brudd på menneskerettigheter / anstendig arbeid	Geografisk region	Hvordan ble risikoen for brudd avdekket?
Infrastruktur bane – materiell	Flere av leverandørene av materiell til Sporveiens infrastruktur har produksjon i høyrisiko land	Europa, Asia	Gjennom vår kjennskap til leverandørmarkedet
Rullende materiell- vogn-kasse og understell	Flere globale leverandører rapporterer om risiko for brudd på kravene i Åpenhetsloven nedover i leverandørkjeden.	Europa, Asia, India, Nord-Amerika	Gjennom vår kjennskap til leverandørmarkedet og ved å innhente informasjon fra leverandørene
Teknisk drift - Biler, maskiner, utstyr	Risiko for brudd knyttet til konfliktmineraler og generelt innkjøp av deler og komponenter fra en global industri	Asia	Gjennom leverandørdialog
Bygg og anlegg – Arbeid i Norge og materiell fra utlandet	Risiko for brudd på lønns- og arbeidsvilkår som kan lede til fysiske, mentale og økonomiske konsekvenser for arbeidstaker. Brudd på alminnelige arbeidstider kan øke risikoen for sykdommer og skader.	Norge	Gjennom kjennskap til bransjen og stikkprøver hos leverandører
Konserntjenester Arbeidstøy, uniformer, kaffe	Leverandører er i en risikobransje og har produksjon i høyrisiko land.	Asia	Gjennom leverandørdialog
Eiendomsdrift	Risiko for brudd knyttet til anstendige lønns- og arbeidsforhold ifm. renholds- og kantinetjenester	Norge	Gjennom vår kjennskap til bransjen

Nye T-banevogner

Sporveiens leverandør av nye T-banevogner, CAF, har også vært fulgt opp som følge av risiko for brudd på internasjonal humanitærrett. Risikoen for brudd er knyttet til at CAF er involvert i flere leveranser til Jerusalem Light Rail, som er et israelsk trikkesystem som strekker seg inn i områder i Øst-Jerusalem og på Vestbredden, og som anklages for å bidra til å opprettholde ulovlig israelsk okkupasjon i disse områdene.

Hvorvidt denne virksomheten faktisk direkte eller indirekte bidrar til å opprettholde ulovlig okkupasjon i strid med humanitærretten er ikke klart. Sporveien gjennomførte grundige bakgrunnsundersøkelser av CAF, og gjorde grundige vurderinger av om CAFs involvering i disse prosjektene skulle medføre at de skulle avvises fra å delta i konkurransen. Sporveien konkluderte med at CAF ikke skulle avvises fra konkurransen.

En fornyet vurdering ble gjort senest i forbindelse med tildeling av kontrakt. Sentralt i vurderingen har vært at CAF verken har stått på FNs liste over virksomheter som bidrar til å etablere og opprettholde ulovlige bosetninger eller i Etikkrådets oversikt over virksomheter Statens Pensjonsfond Utland er utelukket fra å gjøre investeringer i. Sporveien har heller ikke funnet andre klare kilder som tilsier at CAF skulle ha vært avvist fra konkurransen.

Etter at kontrakt ble inngått har Sporveien fulgt opp CAF med krav til at de dokumenterer sine vurderinger av virksomheten i disse områdene opp mot humanitærretten og at de dokumenterer hvilke tiltak som iverksettes for å hindre brudd på grunnleggende menneskerettigheter og folkeretten. CAF's vurderinger og risikoanalyser viser at deres aktivitet i Jerusalem og på Vestbredden ikke har noen påvirkning på den israelsk-palestinske konflikten og at det ikke er avdekket potensielle eller faktiske negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter i gjennomføringen av prosjektet.

Entreprisekontrakter

I Sporveiens enhet Infrastruktur og prosjekter (IE) gjennomføres det kontroller av leverandørenes lønns- og arbeidsvilkår. Dette skjer gjennom stedlige seriositetskontroller og leverandørrevisjoner, og er en viktig del av gjennomføringen av våre prosjekter og for å sikre etterlevelse av kontraktene.

Stikkprøver av lønns- og arbeidsforhold og revisjoner gjennomføres i henhold til årlig plan eller ved behov. Dette arbeidet er forankret i våre interne prosedyrer:

- IE-S6-5 Oppfølging av leveranse og leverandør
- IE-K3-9 Stikkprøver og kontroll i prosjekter
- IE-S5-4 Kontroll av sosialt ansvar hos leverandør

Etterlevelse av samfunnskravene i kontraktene for bygg og anleggsprosjekter gjøres blant annet ved å bruke HMSREG, et informasjonssystem utviklet for å motvirke arbeidslivskriminalitet og sosial dumping.

Ved valg av hvem som skal kontrolleres, utover de som følger av påseplikten, vurderes følgende:

- Entreprenør med flere leverandører og underleverandører, og
- Prosjekter med flere entreprenører, og
- Tidligere erfaring med entreprenør og dens underleverandører. Kontrollen bør primært fokusere på underleverandører, gjerne små bedrifter på korte kontrakter, med stor andel utenlandske arbeidstakere, og deres fagarbeidere.

Kartlagte brudd

I 2024 ble det gjennomført kontroller av leverandørenes lønns- og arbeidsvilkår i Sporveiens prosjekter. Under disse kontrollene ble det avdekket flere tilfeller med brudd. Tabellen nedenfor gir en oversikt over de mest alvorlige bruddene:

Hovedkategori-underkategori	Kartlagte brudd på menneskerett/anstendig arbeid	Geografisk region	Hvordan ble bruddet avdekket?
Lønns- og arbeidsvilkår	AML § 10-4 (1) – Arbeidstaker jobber ikke i henhold til alminnelige arbeidstider.	Norge	Stikkprøver gjennomført av Sporveien
Lønns- og arbeidsvilkår	Arbeidsavtaler er ikke utarbeidet iht. Arbeidsmiljøloven § 14-5 og § 14-6.	Norge	Stikkprøver gjennomført av Sporveien
Lønns- og arbeidsvilkår	AML § 10-8 Daglig og ukentlig arbeidsfri. Arbeidstaker har ikke forholdt seg til grense på minimum 11 timer sammenhengende fri ila. 24 timer og 35 timer sammenhengende fri ila. 7 dager.	Norge	Stikkprøver gjennomført av Sporveien
Lønns- og arbeidsvilkår	AML § 10-6 (4) det er ila. en uke arbeidet mer overtid enn det er tillatt å arbeide ila. fire uker.	Norge	Stikkprøver gjennomført av Sporveien
Lønns- og arbeidsvilkår	AML § 10-6 (8) Arbeidstakere ikke forholdt seg til grense på maks. 48 timer ila. 7 dager (alm. arbeidstid + overtid).	Norge	Stikkprøver gjennomført av Sporveien



Tiltak

Våre etiske krav til leverandører er gjeldende for alle leverandørforhold, og er en del av kontrakten med leverandøren, med egne bestemmelser som regulerer overtredelse. Leverandøren er ansvarlig for egen og underleverandørens overholdelse av Sporveiens etiske krav. Formålet med etiske krav til leverandører er å sikre at våre leverandører og deres underleverandører har et bevisst og forpliktende forhold til Sporveiens etiske krav.

Alle leverandører må signere en egenerklæring ved inngåelse av avtale med konsernet, hvor de forplikter seg til å etterleve våre etiske krav. Egenerklæringen inneholder blant annet krav knyttet til forretningsetikk, miljø samt arbeidstaker- og menneskerettigheter. I tillegg har Sporveien egne seriositetsbestemmelser i våre standard kontraktsvilkår som ivaretar kravene i Oslomodellen.

Våre etiske krav til leverandører ble oppdatert i 2022, som et ledd i arbeidet med å sikre ivaretagelse av kravet til aktsomhetsvurderinger. De største endringene som ble gjort var følgende:

- Stille krav til at leverandøren skal ha rutiner for å sikre etterlevelse av grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet og i leverandørkjeden tilpasset virksomhetens størrelse, virksomhetens art og sannsynligheten for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold
- Tydeliggjøre referansen til internasjonalt anerkjente menneskerettigheter
- Stille krav til at den høyeste standarden for arbeidstakerrettigheter alltid gjelder
- Tydeliggjøre Sporveiens rett til å sette en tidsfrist for oppretting ved eventuelle brudd
- Tydeliggjøre kravet til iverksettelse av tiltak ved brudd
- Sikre at vi har egnede sanksjoner ved brudd på etiske krav

Sporveien har flere rutiner og prosedyrer som er med på å ivareta ansvarlighet i leverandørkjeden, som blant annet inkluderer:

- Rutine for oppfølging av leveranse og leverandør
- Rutine for kontroll av sosialt ansvar hos leverandør
- Rutine for mislighold hos leverandør
- Rutine for stikkprøver og kontroll i prosjekter
- Prosedyre for å forberede og gjennomføre revisjoner
- Rutine ved nye/endring av leverandører
- Rutine for ivaretagelse av Påseplikten

Sporveien har også innarbeidet seriositetsbestemmelser i alle våre kontraktsmaler basert på Oslomodellen, som er kommunens rammeverk for å bekjempe arbeidslivskriminalitet og sosial dumping i kommunens bygge-, anleggs- og tjenestekontrakter.

Integritetsundersøkelser

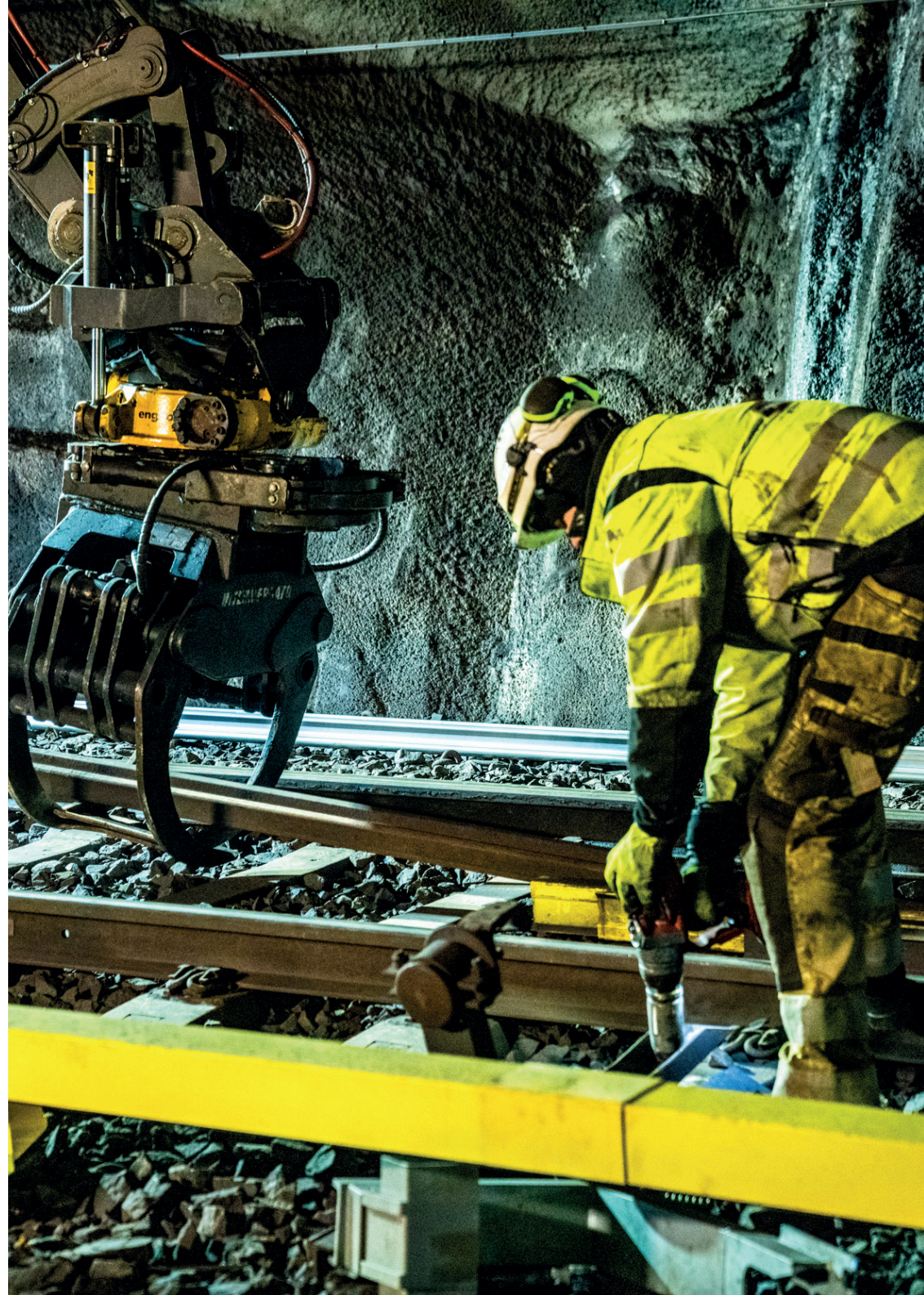
Det gjennomføres eksterne eller interne integritetsundersøkelser av leverandører ved større innkjøp.

Bransjesamarbeid

Sporveien har dialog med flere aktører innen relevante sektorer som bygg og anlegg, og transport, for å dele erfaringer knyttet til gjennomføring av aktsomhetsvurderinger på en tilstrekkelig og effektiv måte i henhold til kravene i åpenhetsloven.

Sporveien har innledet et samarbeid med innkjøpsorganisasjonen Tradebroker, som har utviklet prosesser for å godkjenne og kvalifisere leverandører i henhold til åpenhetslovens krav.

Sporveien har også et bransjesamarbeid med TransQ, som er et system for



prekvalifisering av varer og tjenester innenfor forsyningssektoren. Gjennom TransQ sitt prekvalifiseringssystem sikrer vi en systematisk tilnærming til arbeidet med ansvarlighet i leverandørkjeden.

Vi har også et pågående arbeid med å implementere et nytt IT-system som skal gi bedre kontrakt og leverandørstyring.

Tiltak overfor bygg- og anleggsleverandører

Bygg og anlegg er Sporveiens største innkjøpskategori, som har en iboende risiko for brudd på anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter. Sporveien har derfor utarbeidet flere rettende tiltak for leverandører i denne bransjen.

Forebyggende tiltak

- Bruk av sosiale klausuler i kontrakter som sikrer rettferdige lønns- og arbeidsforhold.
- Kriterier ved prekvalifisering knyttet til økonomisk soliditet og interne styringssystemer.
- Følge opp at entreprenørene gjennomfører stikkprøver i forhold til lønn, arbeidstid og arbeidsvilkår hos underentreprenører og innleide arbeidstakere.
- Utføre evalueringer og gi tilbakemeldinger til leverandører etter at kontraktsforhold er avsluttet.
- Egne risikobaserte stikkprøvekontroller av entreprenør og underentreprenør.
- Vurdere tiltak knyttet til egenrapportering av lønns og arbeidsvilkår på lik linje med Bane NOR.
- Benytte modul for seriøsitetsskontroll i HMSREG. Erstattet egenutviklet sjekklister i Word-format.
- Formalisere opplæring i HMSREG for nye SHA- og ytre miljøansvarlige.

Oppfølgingstiltak

I 2024 ble det gjennomført fire stikkprøver knyttet til kontroll av sosialt ansvar hos Sporveiens leverandører av bygg- og anleggstjenster. Gjennom disse kontrollene er det avdekket flere brudd på AML.

Disse funnene følges opp av SHA- og ytre miljøansvarlig i byggherreorganisasjonen inntil etterspurt dokumentasjon foreligger og registrerte observasjoner er utbedret.

Plan for det videre arbeidet

Sporveien skal fremover arbeide med å videreutvikle interne rutiner og prosedyrer for oppfølging av åpenhetsloven. Vi planlegger å utarbeide egne retningslinjer for aktsomhetsvurderinger, samt egne prosedyrer for oppfølging, revisjoner og tiltak dersom det avdekkes risiko for brudd.

Vi er også i prosess med å gjennomgå vårt etiske regelverk og etiske krav til leverandører. Formålet er å vurdere behovet for eventuelle forbedringer og justeringer i lys av åpenhetsloven, eiers forventninger på området og andre relevante krav og reguleringer.

Vi vurderer også behovet for en systemløsning for å effektivisere arbeidet med åpenhetsloven.

Videre planlegger vi å legge opp en plan for revisjon av leverandører sammen med TransQ. Samarbeid gjennom TransQ vil bidra til å profesjonalisere revisjonsprosessen.

Henvendelser

Interessenter som har spørsmål om hvordan Sporveien jobber for å sikre anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter kan kontakte oss via post@sporveien.com.



Oslo, 20. mai 2025



Asne Havnelid (Styreleder)

Styrets erklæring

Konsernstyret har behandlet og vedtatt Sporveiens sin redegjørelse for åpenhetsloven for regnskapsåret 2024.

Redegjørelsen gir allmenheten innsikt i virksomhetens aktsomhetsvurderinger og hvilke tiltak som er iverk-satt, i samsvar med åpenhetsloven § 5.



Helga Nes (Nestleder)



Stein Nilsen (Styremedlem)



Arne Giske (Styremedlem)



Heidrun Reisæter (Styremedlem)



Ola Floberg (Styremedlem, ansattrepresentant)



Sores Yuzer (Styremedlem, ansattrepresentant)



Birte Sjule (Konsernsjef)