

A light blue tram with the number 3361 is crossing a large, dark metal arch bridge. The bridge spans a dense green forest. The sky is filled with soft, orange and yellow clouds from a setting or rising sun. The tram's windows are lit up, and its interior is visible. The overall scene is peaceful and scenic.

Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger etter Åpenhetsloven

Sporveien 2025

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
Organiseringsprosjektet	8
Medarbeiderundersøkelser	8
Iverksatte initiativ	8
Likestilling og mangfold	9
Arbeidsmiljø og helse	9
Arbeidsmiljø - og eksponeringskartlegging	9
Forebygging og oppfølging av sykefravær	10
Sikkerhets og fraværsskader	10
Aktsomhetsvurderinger i leverandørkjeden	11
Innledning	11
Forankring, retningslinjer og rutiner	11
Roller og ansvar	11
Våre leverandører	11
Integritetsundersøkelser	12
Bransjesamarbeid	12
Faktiske negative konsekvenser	12
Risikokartlegging	12
Tiltak for håndtere påvirkning, risiko og muligheter	14
Nye T-banegjenger	14
Entreprisekontrakter	15
Aktiviteter gjennomført	16
Plan for videre arbeid/Henvendelser	17
Styrets erklæring	18

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 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 2025 til 31. desember 2025, 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 lavest mulig kostnad for samfunnet og miljøet.

Sporveien er et integrert konsern som styrer vogner, driftspersonell, verksteder, infrastruktur og trafikk i et helhetlig system for å utnytte ressursene best mulig. Morselskapet Sporveien AS 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. Vi drifter all T-bane og trikk i Oslo og Akershus, og en stor andel av den anbudsbaserte busstrafikken i Oslo, Vestfold og Trøndelag.

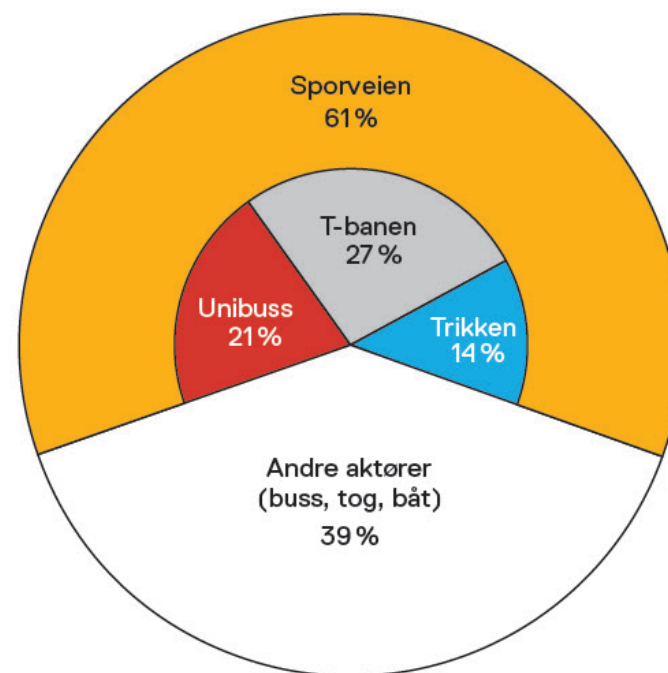
Sporveien er hundre prosent eid av Oslo kommune ved byrådsavdelingen ved miljø og samferdsel, som også eier administrasjonsselskapet Ruter sammen med Akershus fylkeskommune.

Sporveien har hovedkontor på Tøyen i Oslo. Hele konsernet hadde 3 406 ansatte ved utgangen av 2025. 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*
- Unibuss AS
- Enebakkveien 310 AS

* JOULE AS har de senere årene solgt elsykkelabonnement i Osloregionen. Driften av elsykkelabonnement ble besluttet avviklet i oktober 2025.

ANDEL REISER OSLO OG AKERSHUS 2025



Andel reiser Oslo og Akershus fra 2025.

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. Sporveien har også utarbeidet og implementert rutiner for informasjonskrav fra allmennheten.

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

Sporveien arbeider strategisk med å innfri både lovkrav og eiers forventninger 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 til arbeidsforhold og ivaretagelse av arbeidstakernes rettigheter. Sporveien er medlem av arbeidsgiverforeningen Spekter. Våre overenskomster sikrer på noen områder arbeidstakerne bedre rettigheter enn det som følger av arbeidsmiljøloven.

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 blant annet 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.

Vår rekrutteringspolicy 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 som tydeliggjør virksomhetens overordnede prinsipper for helse, miljø og sikkerhet. Policyen skal sikre etterlevelse av arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter, og legge grunnlaget for et forebyggende, enhetlig og systematisk HMS-arbeid. Målet er å skape et sunt og trygt arbeidsmiljø, forebygge arbeidsrelatert belastning, sykdom og skade, samt fremme mestring, mening, engasjement og produktivitet i tråd med Sporveiens strategi.

Roller og ansvar

I Sporveien er det Folk og arbeidsmiljø, avdeling for Kvalitet og HMS, herunder verneombud, med bistand fra Juridisk, Kvalitet og Etterlevelse, som har ansvaret for den daglige oppfølgingen av arbeidet med anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter i egen virksomhet.

Fagorganisering

Sporveien støtter de ansattes rett til fagorganisering og mener at et organisert arbeidsliv er viktig for god samhandling og reell medbestemmelse. I Sporveien har vi et velfungerende partssamarbeid, hvor representanter fra ledelsen og fagforeningene møtes jevnlig for å drøfte relevante saker og sikre god dialog.

Sporveien er medlem av arbeidsgiverforeningen Spekter. Hovedavtalene mellom Spekter og hovedsammenslutningene regulerer samarbeidet mellom arbeidsgiver og fagforeningene i Sporveien.

Minst 76 prosent av de ansatte i Sporveien er fagorganisert. Fordi arbeidstakere ikke har plikt til å opplyse om medlemskap, er det sannsynlig at den reelle andelen er noe høyere.

Varslingsordning

Sporveien har en konsernfelles varslingsordning som gjør det mulig for både ansatte og eksterne å melde fra om kritikkverdige forhold. Alle varslingssaker behandles av Sporveiens varslingsråd i tråd med gjeldende rutiner.

Varslingsrådet skal sikre en forutsigbar, forsvarlig og trygg håndtering av sakene, og gir anbefalinger om nødvendige tiltak. Erfaringer og læringspunkter fra varslingssaker brukes til å forbedre opplæringsprogrammer og rutiner årlig.

Varsling er et tema i Sporveiens obligatoriske etikkopplæring for alle ansatte og innleide ved oppstart. Både ansatte og innleide har rett og plikt til å varsle om kritikkverdige forhold – enten internt til varslingsrådet, via nærmeste leder, tillitsvalgt, verneombud eller gjennom den eksterne varslingskanalen. Varsling kan gjøres konfidensielt og/eller anonymt.

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

Kartlegging, vurdering av risiko og tiltak i egen virksomhet

Organisasjonsprosjektet

I 2025 gjennomførte Sporveien en omfattende omorganisering for å sikre at virksomheten er best mulig rustet til å levere på strategien «Alle om bord!».

Den nye organisasjonsstrukturen gir en tydeligere virksomhetsstyring, legger til rette for realisering av den etablerte teknologistrategien og skal bidra til økt engasjement og trivsel blant medarbeiderne. Omorganiseringen skal også tydeliggjøre roller og ansvar og styrke samarbeid på tvers i organisasjonen.

Medarbeiderundersøkelse

Sporveien gjennomfører en medarbeiderundersøkelse hvert annet år, og i mellomperiodene gjennomføres en mindre omfattende PULS-måling.

I 2025 ble det gjennomført en PULS-undersøkelse for å få innsikt i hvordan de ansatte opplever arbeidssituasjonen. Formålet var å identifisere styrker og utfordringer og bruke resultatene som grunnlag for videre forbedringstiltak.

Undersøkelsen ble sendt til alle ansatte i Sporveien, inkludert Unibuss, og bestod av 11 spørsmål. Svarprosenten var 56 prosent. Resultatene fra PULS 2025 ligger i stor grad på samme nivå som medarbeiderundersøkelsen i 2024.

Iverksatte initiativ

For å følge opp resultatene fra PULS-undersøkelsen er flere tiltak satt i gang:

- Organisasjonsprosjektet skal tydeliggjøre roller og ansvar og styrke samhandling på tvers.
- Lederutvikling er et sentralt satsingsområde, med fokus på relasjonsbygging, god kommunikasjon, håndtering av vanskelige samtaler og oppfølging av sykefravær.
- Læringsopplegg om mangfold og inkludering er gjennomført, som nærmere beskrevet i neste avsnitt.



Likestilling og mangfold

I Sporveien ønsker vi å være en arbeidsplass der alle kan komme på jobb akkurat som de er. Det siste året har vi gjennomført læringsopplegget Plass til alle – et skreddersydd program bestående av introduksjonsfilm, dialogduk og strukturerte refleksjoner. Til sammen har 620 medarbeidere deltatt.

Evalueringen viser at opplegget ikke bare er godt likt, men det bidrar også til faktisk læring og endring. Tiltaket fungerer godt på tvers av kjønn, alder, yrkesgruppe og rolle. Mange av deltakerne oppgir at de har blitt mer bevisste på:

- hvordan egen atferd påvirker andre
- hvordan små kommentarer og handlinger kan bety mer enn man tror
- betydningen av å møte kolleger med respekt og anerkjennelse

Lederne rapporterer særlig økt refleksjon rundt ansvar og rolle, mens medarbeidere i stor grad kjenner igjen egen arbeidshverdag i opplegget.

Arbeidsmiljø og helse

HMS-arbeidet i 2025 var preget av videre profesjonalisering og styrking av det systematiske HMS-arbeidet i hele virksomheten. Det ble gjennomført et omfattende arbeid med å tydeliggjøre roller, ansvar og grensesnitt mellom HMS-funksjonen og øvrige avdelinger og fagområder, i tråd med konsernets styringssystem. Målet er å sikre kontinuerlig forbedring og en enhetlig og forutsigbar praksis på tvers i organisasjonen.

HMS Konsern har hatt særlig fokus på oppdatering av prosedyrer i 2025. Dette er et løpende forbedringsarbeid som vil fortsette fremover. Spesielt er prosedyrene for avvikrapportering blitt styrket, med mål om å forbedre kvaliteten på rapporteringen og støtte en åpen sikkerhetskultur der læring og forbedring står sentralt.

I 2025 gjennomførte Sporveien en større anskaffelse av arbeidstøy og verneutstyr for å sikre et moderne, funksjonelt og trygt tilbud til medarbeiderne. I anskaffelsesprosessen ble det lagt vekt på kvalitet, ergonomi, bærekraft og brukervennlighet.

Arbeidsmiljø- og eksponeringskartlegging

Arbeidsmiljø- og eksponeringskartlegging har vært et sentralt satsingsområde i 2025. Et felles rammeverk ble tatt i bruk på tvers av konsernet, og har bidratt til mer systematisk identifisering av risikofaktorer innen det fysiske, organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljøet. Rammeverket gir et solid faglig grunnlag for risikovurderinger og for å sette inn målrettede tiltak i avdelingene.

Synergi er Sporveiens digitale system for registrering, behandling, oppfølging og analyse av avvik, uønskede hendelser og forbedringsforslag innen HMS, kvalitet og arbeidsmiljø. Systemet støtter kravene til systematisk HMS-arbeid og internkontroll ved å sikre en strukturert og sporbar håndtering av hendelser og tiltak. Synergi benyttes av ansatte, ledere, verneombud og HMS-funksjoner.

I Synergi registreres blant annet:

- Avvik fra etablerte rutiner, prosedyrer, standarder eller regelverk
- Uønskede hendelser og nestenulykker som har ført til, eller kunne ha ført til, skade på mennesker, materiell, drift eller omdømme
- Ulykker og alvorlige hendelser
- Forslag til forbedring av sikkerhet, arbeidsprosesser og arbeidshverdag

Forebygging og oppfølging av sykefravær

Sykefraværet i Sporveien har over tid ligget på et høyt nivå og er derfor et prioritert område i HMS-arbeidet. Fraværet vurderes i sammenheng med både fysiske og psykososiale arbeidsmiljøforhold.

Det totale sykefraværet i konsernet var 9,6 prosent i 2025 (2024: 9,7). Av dette utgjorde legemeldt sykefravær 7,6 prosent (2024: 7,9), mens 7 prosent (2024: 7,1) var langtidssykefravær.

Sykefraværet har over flere år ligget høyere enn ønsket og har vist seg utfordrende å redusere. Det er samtidig betydelige variasjoner mellom ulike deler av organisasjonen. For å styrke arbeidet med å jobbe helhetlig ble det fra slutten av 2024 igangsatt et nytt initiativ – Helsesporet – som skal bidra til en mer systematisk og helhetlig tilnærming til både forebygging og oppfølging av sykefravær. Arbeidet vil fortsette i 2026.

Sikkerhet og fraværsskader

Nullvisjonen for skader og ulykker ligger til grunn for Sporveiens HMS- og sikkerhetsarbeid. Sikkerheten til ansatte, reisende og tredjepersoner skal alltid ha høyeste prioritet.

H1-verdiene er fortsatt for høye, og det pågår et kontinuerlig arbeid for å forbedre risikostyring, styrke læring etter hendelser og iverksette tiltak som kan redusere risikoen for gjentakende personskader. Et sentralt fokusområde har vært å få bedre innsikt i årsakene til uønskede hendelser, slik at kunnskapen kan brukes i målrettede og effektive tiltak.

H2-verdiene er i likhet med H1-verdiene for høye. H2-verdiene har i 2025 blitt definert/ registrert i Sporveiens systemer på en måte som gjør at de tidligere års registreringer blir misvisende. Vi har derfor valgt å ikke vise sammenlignende tall over tid for denne verdien.

Billettkontrollen er en funksjon med særskilt risiko for vold og trusler i møte med publikum. Det er rapportert flere alvorlige HMS-hendelser i denne delen av virksomheten, inkludert skader som har medført fravær. Denne eksponeringen vurderes som en relevant risikofaktor for sykefravær i billettkontrollfunksjonen.

Stabil elektronisk innrapportering i flere enheter, høyere kvalitet i undersøkelser og en tydeligere samhandling mellom linjeledelse, vernetjeneste og HMS-konsern har samlet sett gitt et bedre faglig grunnlag for forebyggende arbeid og redusert risiko.

Ved overgangen til 2026 ble Sporveiens interne bedriftshelsetjeneste avviklet. Den nye eksterne leverandøren, Avonova, støtter virksomheten med både individuell oppfølging og tverrfaglige arbeidsmiljøtjenester.

Arbeidsrelaterte skade (uten Unibuss)	2025	2024	2023	2022	2021
HMS avvik	564	427	439	353	412
Antall skader med fravær	33	27	16	10	10
Antall skader	102	97	71	29	43
H1-verdi ¹	10,6	8,74	5,51	3,62	3,69
H2-verdi ²	13,2				
Antall timer arbeidet	3 228 537	3 089 043	2 901 637	2 762 013	2 708 316

¹ H1-verdien viser frekvensen av arbeidsrelaterte personskader med fravær per million arbeidstimer.
² H2-verdien viser frekvensen av totalt antall arbeidsrelaterte personskader per million arbeidstimer.

Aktsomhetsvurderinger i leverandørkjeden

Innledning

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.

Høsten 2025 oppdaterte vi vår doble vesentlighetsanalyse, der Arbeidere i verdikjeden ble videreført som et vesentlig tema for Sporveien.

Forankring, retningslinjer og rutiner

Sporveien har etablert prosedyrer og rutiner for å sikre ansvarlighet i leverandørkjeden. Våre styrende dokumenter omfatter blant annet:

- Etiske krav til leverandører
- Varslingsrutiner
- Intern og ekstern varslingskanal for ansatte og leverandører
- 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/ending av leverandører
- Rutine for ivaretagelse av Påseplikten

Våre etiske krav til leverandører er gjeldende for alle leverandørforhold, og er en del av kontrakten med leverandørene, 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

Sporveiens kontinuerlige arbeid med å sikre respekt og ivaretagelse av anstendige arbeidsvilkår og menneskerettigheter i leverandørkjeden er en integrert del av alle våre kjerneprosesser, både i konsernet og i datterselskapene.

Innkjøpsavdelingen er organisert under divisjon for Økonomi og porteføljestyring, og bistår hele konsernet i anskaffelsesprosesser og leverandøroppfølging. Avdelingen har en sentral rolle i arbeidet med aktsomhetsvurderinger i leverandørkjeden.

Divisjon for eiendom og utbygging følger leverandører av entreprenørtjenester i Sporveiens prosjekter. Divisjonen utfører kontroller av leverandørenes lønns- og arbeidsvilkår, gjennom stedlige seriositetskontroller og leverandørrevisjoner. Dette er en viktig del av gjennomføringen av våre prosjekter og for å sikre etterlevelse av åpenhetsloven i våre kontrakter.

Compliance og Konsernjuridisk har en viktig rolle i å sikre at Sporveien etterlever åpenhetsloven, og bistår med gjennomføring av aktsomhetsvurderinger.

Sporveien har også etablert rutiner som ivaretar mottak og besvarelse av informasjonskrav i henhold til åpenhetsloven.

Våre leverandører

Vi har en stor leverandørportefølje med ca. 1200 aktive leverandører, som leverer varer og tjenester innenfor et bredt spekter av 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

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 er medlem av innkjøpsorganisasjonen Tradebroker, som har grundige 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 leverandører. Gjennom TransQ sitt prekvalifiseringssystem sikrer vi en systematisk tilnærming til arbeidet med ansvarlighet i leverandørkjeden.

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.

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. Områder hvor vi ser særlig risiko er leverandører av entreprenørtjenester hvor det er en kjent risiko for sosial dumping, og leverandører av infrastruktur bane, rullende materiell, klær og tekstiler, samt varer som kan inneholde konfliktmineraler som er på DFØs høyrisikoliste.

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 særs spesielle 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

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 forventninger fra offentlige myndigheter og interessenter.

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).

Figuren til venstre illustrerer de ulike indikatorene og gradering av risiko. Risikofaktorene inkluderer brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt korrupsjon og bestikkelser i gjeldende sektor og produksjonsland for den enkelte leverandør.

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

I 2025 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 matrisen). Figuren illustrerer de ulike indikatorene og hvordan de blir brukt i praksis.

Ved gjennomgangen av leverandør databasen i 2025 ble det ikke avdekket brudd på grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden, men screeningen viser at Sporveien har 24 leverandører (med omsetning over 3 MNOK) med moderat eller svært høy risiko for brudd.

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

Sporveien stiller tydelige krav til våre leverandører og deres underleverandører innenfor alle vare- og tjenestekområder. 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.

I alle våre kontraktsmaler har vi innarbeidet seriositetsbestemmelser basert på Oslomodellen, som er Oslo kommunes rammeverk for å bekjempe arbeidslivskriminalitet og sosial dumping i kommunens bygge-, anleggs- og tjenestekontrakter. Alle leverandører må signere en egenerklæring ved inngåelse av avtale med konsernet, hvor de forplikter seg til å etterleve våre etiske krav.

Våre etiske krav til leverandører er gjeldende for alle Sporveiens leverandører, og er en del av kontrakten, 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.

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

- 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.
- Benytte modul for seriositetskontroll i HMSREG.
- Formalisere opplæring i HMSREG for nye SHA- og yremiljøansvarlige.

Basert på risikovurderingene som ble gjennomført i 2025, identifiserte vi bygg og anlegg samt infrastruktur bane som kategorier med forhøyet risiko for negative påvirkninger på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette omfatter blant annet risiko knyttet til lønns- og arbeidsvilkår, underleverandørkjeder, arbeidslivskriminalitet og HMS-forhold.

For å få bedre innsikt i hvordan leverandørene håndterer disse risikoene, sendte vi egenrapporteringsskjemaer til et utvalg leverandører innen disse segmentene. I skjemaene ba vi om dokumentasjon på systemer for etterlevelse av åpenhetsloven, internkontroll, relevante rutiner, samt oversikt over identifiserte risikoer og etablerte tiltak. Svarene fra egenrapporteringene – kombinert med øvrig informasjon vi har innhentet gjennom andre undersøkelser og interne vurderinger – danner nå grunnlaget for videre prioritering. På bakgrunn av dette planlegger vi i 2026 å gjennomføre leverandørrevisjoner for et utvalg leverandører innen bygg og anlegg, samt infrastruktur bane. Formålet er å verifisere faktiske forhold, følge opp risikoområder og sikre at leverandørene etterlever våre krav til ansvarlighet, arbeidsvilkår og åpenhetsloven.

Nye T-banevogner

Sporveiens leverandør av nye T-banevogner, CAF, har 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 om nye t-banetog. Sporveien konkluderte med at CAF ikke skulle avvises fra konkurransen.

En fornyet vurdering ble gjort både i forkant av tildeling av kontrakt, og etter signering av kontrakt i forbindelse med spørsmål om opsjonsutløsning av ytterligere tog i 2025. Sporveien har i de etterfølgende vurderingene ikke funnet grunn til å endre på de opprinnelige konklusjonene om at man ikke har et klart rettslig grunnlag for å avvise CAF i offentlige anbudskonkurranser.

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

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:

- a) Entreprenør med flere leverandører og underleverandører, og
- b) Prosjekter med flere entreprenører, og
- c) 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.

Aktiviteter som er gjennomført i 2025

Kategori	Særskilte krav eller kontraktskrav er satt i anskaffelsen	Identifisert risiko og negative konsekvenser	Gjennomførte og planlagte tiltak
Bygg og anlegg, entreprenørtjenester	x	Bygg og anlegg har en iboende risiko for brudd på anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter.	I 2025 ble det gjennomført fem stikkprøver knyttet til leverandørenes lønns- og arbeidsvilkår i Sporveiens utbyggingsprosjekter. Følgende brudd ble avdekket gjennom stikkprøvekontroller utført av Sporveien: Arbeidsavtaler er ikke utarbeidet iht. Arbeids-miljøloven § 14-5 og § 14-6. Disse funnene følges opp av SHA- og ytemiljøansvarlig i byggherreorganisasjonen inntil etterspurt dokumentasjon foreligger og registrerte observasjoner er utbedret. I 2025 ble det sendt ut egenrapporteringsskjema til utvalgte leverandører innenfor bygg og anlegg, der risikoen for negativ påvirkning vurderes som størst. I 2025 vil vi videreføre dette arbeidet, og vi planlegger å gjennomføre revisjoner av et utvalg leverandører.
Infrastruktur bane – materiell	x	Flere av leverandørene av materiell til Sporveiens infrastruktur har produksjon i høyrisiko land. I vår risikovurdering som ble gjennomført i 2025, ble sektoren vurdert som en av de med størst risiko for negativ påvirkning.	I 2025 ble det sendt ut egenrapporteringsskjema til utvalgte leverandører innen infrastruktur bane, der risikoen for negativ påvirkning vurderes som størst. I 2026 vil vi videreføre dette arbeidet, og vi planlegger å gjennomføre revisjoner av et utvalg leverandører.
Rullende materiell	x	Flere globale leverandører rapporterer om risiko for brudd på kravene i Åpenhetsloven nedover i leverandørkjeden.	Gjennom leverandørdialog
Teknisk drift - Biler, maskiner, utstyr	x	Risiko for brudd knyttet til konfliktmineraler og generelt innkjøp av deler og komponenter fra en global industri	Gjennom leverandørdialog
Konserntjenester: Arbeidstøy og verneutstyr	x	Leverandører av tekstiler, arbeidstøy og verneutstyr er i en risikobransje, med produksjon i land med høy risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.	I 2025 Sporveien har med bistand fra Tradebroker, gjennomført en anskaffelse og inngått nye rammeavtaler for arbeidstøy og verneutstyr. I denne anskaffelsen har det vært stort fokus på bærekraft, herunder menneskerettigheter, anstendige arbeidsforhold, sirkularitet, forlengelse på levetid, kjemikalier, vann og PFAS mv. Sporveien vil, med bistand fra Tradebroker, følge opp bærekraft i avtalene videre, og det skal etableres KPI-er på bl.a. arbeid med levelønn, kjemikalier, vann og PFAS m.fl.
Eiendomsdrift	x	Risiko for brudd knyttet til anstendige lønns- og arbeidsforhold ifm. renholds- og kantinetjenester	I 2025 ble det gjennomført en leverandørrevisjon av vår leverandør av renholdstjenester. Revisjonen avdekket avvik knyttet til lønns- og arbeidsvilkår, blant annet at akkordlønn ikke var beskrevet i ansattes arbeidsavtaler og ikke inngikk i beregningen av samlede overtidstimer, samt at timelister ikke samsvarte med ansattes arbeidsplaner. Sporveien fulgte opp avvikene med leverandøren gjennom dialog og egne oppfølgingsmøter. For Etterstad base, der avvikene knyttet til renhold var mest alvorlige, ble opsjonen ikke utløst. For øvrige leveranser pågår oppfølgingen fortsatt, og leverandøren har iverksatt nye tiltak.



Plan for det videre arbeidet

Sporveien arbeider kontinuerlig med å forbedre og videreutvikle arbeidet med aktsomhetsvurderinger, både i egen drift og i leverandørkjeden.

Selv om vi i 2025 har gjort fremskritt sammenlignet med forrige rapporteringsperiode, har vi fortsatt behov for ytterligere kartlegging for å få en mer komplett oversikt over leverandørkjeden vår. Dette gjelder særlig for sammensatte produkter, der begrenset sporbarhet på enkeltkomponenter gjør det utfordrende å identifisere opprinnelse og mulige risikoforhold i underliggende ledd.

For å styrke dette arbeidet samarbeider Sporveien stadig tettere med andre aktører i bransjen. Formålet er å effektivisere kartleggingsprosesser, dele erfaringer og metodikk, og slik bedre håndtere felles utfordringer knyttet til sporbarhet, risiko og aktsomhetsvurderinger i komplekse verdikjeder.

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 forventinger på området og andre relevante krav og reguleringer.

I tillegg vurderer vi behovet for en systemløsning for å effektivisere arbeidet med åpenhetsloven.

Henvendelser

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

Oslo, 25. juni 2026

Styrets erklæring

Konsernstyret har behandlet og vedtatt Sporveiens sin redegjørelse for åpenhetsloven for regnskapsåret 2025.

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



Asne Havnelid (Styreleder)



Stein Nilsen (Styremedlem)



Emil Eike (styremedlem)



Cathrine Lund Larsen (styremedlem)



Heidrun Reisæter (Styremedlem)



Ola Floberg (Styremedlem, ansattrepresentant)



Thomas Westrheim Stave (styremedlem)



Birte Sjule (Konsernsjef)