



Bærekraftsrapport 2024



Innhold

ESRS2	Innledende del	5
E1	Klimaendringer	13
S1	Egen arbeidsstyrke	23
S2	Arbeidere i verdikjeden	38
S4	Forbrukere og sluttbrukere	44
G1	Forretningsskikk	51
	Ordliste	56



Bærekraftsrapport

På de neste sidene presenteres Sporveiens rapportering om bærekraft. Rapporten innledes med generell og overordnet informasjon, etterfulgt av en gjennomgang av Sporveiens fem viktigste bærekraftstemaer:

- Ett miljørelatert tema: E1 Klimaendringer
- Tre temaer innen sosial bærekraft: S1 Egen arbeidsstyrke, S2 Arbeidere i verdikjeden og S4 Forbrukere og sluttbrukere
- Ett tema knyttet til styring og ledelse: G1 Forretningsskikk



For uu-tilpasset rapport, se [sporveien.no her](https://sporveien.no/her).



Oslos T-bane frakter millioner av reisende årlig, og er blitt uunnværlig for byens innbyggere og besøkende.



Kollektivreisende i Oslo setter pris på den nye SL18-trikken, og reisetallene peker oppover.

ESRS2 Generelle opplysninger

Denne bærekraftsrapporten har tatt utgangspunkt i de europeiske standardene for bærekraftsrapportering (ESRS). Disse kravene er tatt inn i regnskapsloven og er forventet å tre i kraft for Sporveien fra og med rapporteringsåret 2025, men vi har valgt å bruke 2024 som prøveår. Vi har i løpet av året:

- gjennomført en dobbel vesentlighetsanalyse som utgangspunkt for rapporteringen.
- tatt i bruk rapportstrukturen fra ESRS.

I rapporteringsstrukturen er «Sporveien» ett samlebegrep for alle selskapene i konsernet ekskl. Unibuss, som rapporteres i egne avsnitt.

Vi planlegger for å rapportere 2025 etter ny standard, ref regnskapsloven og ESRS, og å rapportere konsernet samlet.

Styring og ledelse av bærekraft

Konsernet er et kommunalt eiet selskap og legger Oslo kommunes prinsipper for god eierstyring til grunn for vår virksomhet. God eierstyring og selskapsledelse er en viktig forutsetning for vår verdiskapning, samfunnsoppdrag og samfunnsansvar. Utøvelse og etterlevelse skjer på grunnlag av aksjelov, kommunalt regelverk og etablerte normer. Konsernet har fokus på effektiv, systematisk og enhetlig styring av konsernet med tilstrekkelig formalisering, dokumentasjon og etterrettelighet. Vårt styringssystem samler styringsdokumenter og beskriver hvilke rammer og verktøy som støtter organisasjonen i arbeidet med å oppnå konsernets mål. Våre styrende dokumenter omfatter blant annet styreinstruks, konsernsjefens instruks, etisk regelverk og konsernpolicy for risikostyring og internkontroll.

Styret og konsernsjefen er de to øverste ledelsesorganene i Sporveien. Øverste beslutningsorgan er generalforsamlingen ved Byråd for miljø og samferdsel i Oslo kommune. Les mer om generalforsamlingen og bedriftsforsamlingen i Sporveiens årsrapport [her](#).

Bedriftsforsamling

Bedriftsforsamlingen velges av generalforsamlingen og skal bestå av 12 medlemmer, hvorav åtte medlemmer og tre varamedlemmer velges av generalforsamlingen. Fire medlemmer med fire varamedlemmer velges av og blant de ansatte.

Styrets rolle og sammensetning

Styret skal ha seks til åtte medlemmer, hvorav to medlemmer velges av og blant de ansatte.

Styret følger aksjelovens krav om å forvalte selskapets verdier på vegne av eierne. Ansvar og oppgaver er fastsatt i styreinstruksen, som legger vekt på arbeid med mål, strategi, organisering og kontroll av virksomheten.

Styret har to underutvalg som fungerer som rådgivende organer for styret, og kan gi anbefalinger om bærekraftsrelaterte spørsmål:

- Kompensasjon og kompetanseutvalget er et saksforberedende organ for styrets behandling av kompensasjons- og kompetansespørsmål. Utvalget er også saksforberedende organ for ledelses- og varslingssaker.
- Revisjonsutvalget er et saksforberedende organ som støtter styret i utøvelsen av sitt ansvar for regnskapsrapportering, ekstern risiko, internkontroll, compliance og konsernets risikostyring. Revisjonsutvalgets mandat er planlagt utvidet til å innebefatte bærekraftsrapportering og attestasjon av den i 2025.

Styret besto i 2024 av sju medlemmer: fem medlemmer valgt av bedriftsforsamlingen og to medlemmer valgt av og blant de ansatte. Av de sju medlemmene var tre (43 prosent) kvinner og fire (57 prosent) menn. Samtlige styremedlemmer (100 prosent) var uavhengige. Oslo kommune eier samtlige aksjer i Sporveien.

Styrets kompetanse om bærekraft er basert på medlemmenes erfaring fra ledelse og styre i andre organisasjoner og

ansatterepresentantenes erfaring i Sporveien. Revisjonsutvalget følger prosessen med å etablere bærekraftsrapportering i sine møter, og vil fortsette med dette arbeidet i 2025. Den doble vesentlighetsanalysen er gjennomgått i revisjonsutvalget.

Styrets årlige arbeidsplan omfatter regelmessige oppdateringer om forhold knyttet til bærekraft. Faste rapporteringssaker i hvert styremøte inkluderer resultat- og virksomhetsrapportering hvor blant annet resultater, personskader (H1 og H2), sykefravær, sikkerhet, kundetilfredshet og energiforbruk inngår.

Konsernsjef og konsernledelse

Styret har delegert ansvaret for den daglige driften av Sporveien til konsernsjefen gjennom egen instruks. Konsernsjefen har generalforsamlingsfullmakt i datterselskapene og velger styre. Konsernsjef er styreleder i datterselskapene Sporveien Trikken AS, Sporveien T-banen AS og Unibuss AS. Konsernledelsen utnevnes av konsernsjef og består av adm. dir. i Sporveien Trikken, Sporveien T-banen og Unibuss, samt konserndirektør infrastruktur og prosjekter, konserndirektør konsernutvikling, konserndirektør for økonomi og finans, konserndirektør

organisasjon. Samlet ivaretar konsernledelsen med sine organisasjoner arbeidet med bærekraft i konsernet.

Bærekraft i insentivordninger

Godtgjørelsen til styret og konsernledelsen er ikke resultatavhengig eller basert på insentivordninger.

Informasjon om aktsomhetsvurderinger

Tabellen under viser hvor vi rapporterer om systemet for og bruken av aktsomhetsvurderinger. For 2024 rapporterer vi kun om bruken av aktsomhetsvurderinger for å fremme respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, i tråd med kravene i åpenhetsloven.

Internkontroll av bærekraftsrapportering

Sporveien har ikke etablert egne rutiner for internkontroll av bærekraftsrapporteringen.

Kontrollen av data og informasjon i denne rapporten er basert på intern kvalitetssikring og sidemannskontroll gjort av bidragsyterne.

Element i aktsomhetsvurderingen	Mer informasjon i
a) Innarbeide aktsomhetsvurdering i styring, strategi og forretningsmodell	S1, G1
b) Samarbeide med berørte interessenter i alle viktige trinn i aktsomhetsvurderingen	S1, G1
c) Identifisere og vurdere negative påvirkninger	S1, G1
d) Iverksette tiltak for å håndtere negative påvirkninger	S1, G1
e) Vurdere tiltakenes effektivitet, kommunisere og rapportere	S1, G1

Strategi, forretningsmodell og verdikjede

Sporveien leverer store deler av kollektivtrafikken til reisende i Osloregionen. Vi drifter all trikk og T-bane, og tilbyr elsykkel-abonnement. I tillegg konkurrerer datterselskapet Unibuss om å kjøre anbudsutsatte bussruter.

Samfunnsoppdraget vårt er å levere mer kollektivtrafikk for pengene. Det betyr å frakte flest mulig fornøyde passasjerer dit de vil – raskt, trygt og til minst mulig kostnad for samfunnet og miljøet. Det gjør vi ved å styre vogner, driftspersonell, verksteder, infrastruktur og trafikk i et helhetlig system for å utnytte ressursene best mulig.

Strategi og bærekraft

I Sporveiens strategi Best 2025 er det tre hovedmål. **Sporveiens strategi Best 2025** er nært knyttet til bærekraft og rapporteres innenfor ESRS 2 under strategi og bærekraft. Strategien støtter opp under sentrale ESG-dimensjoner, fordelt på følgende strategisk prioriterte områder:

- **Fornøyde reisende (S1, S2, S4):** Sporveien jobber aktivt for å forbedre kundeopplevelsen gjennom høy regularitet og punktlighet, bedre kundeinformasjon og universell utforming. Selskapet legger stor vekt på sikkerhet, tilgjengelighet og inkludering for alle grupper.

Viktige bærekraftstema i Sporveiens verdikjede

Arbeidsvilkår Menneskerettigheter Seriositet og compliance	Klimagassutslipp Energibruk Arbeidsforhold og HMS Kompetanse og kapasitet	Tilgjengelige og attraktive kollektivreiser Sikkerhet
Innsatsfaktorer Oppstrøms	Virksomheten Drift	Leveranser Nedstrøms
Vi kjøper inn produkter og tjenester til drift og utvikling av kollektivnettet • Materiell, trikker og vogner til skinnegående trafikk • Bygg og anlegg • Energi til kjørestrom og øvrig drift	Våre 3 364 ansatte drifter, vedlikeholder, og moderniserer kollektivsystemet for T-bane og trikk, og leverer reiser med T-bane, trikk og buss. • 5 linjer, 115 togsett og 2 baser • 6 trikkelinjer, 87 trikker og 2 baser • 460 busser • Bussanlegg	Vi leverer kollektivtrafikken byen avhenger av og tar vare på kollektivsystemet for fremtiden. • 264 millioner reiser • Høy kundetilfredshet • Modernisering av infrastrukturen • Utvikling av byrom og knutepunkter

- **Jobbe enda smartere (E1, G1):** Vi har høstet gevinster av det systematiske forbedringsarbeidet. Arbeidet med energisparing skyter fart for å spare kostnader og redusere klimaavtrykket av virksomheten. Effektivisering, digitalisering og forbedret styring av ressurser bidrar til økt transparens og bedre beslutningsprosesser. Sporveien har sterke interne kontrollmekanismer og rapporteringsrutiner for å sikre ansvarlig drift og risikostyring.
- **Fornye kollektivtrafikken (E1):** Sporveien investerer i ny teknologi og bærekraftige transportmidler for å redusere klimagassutslipp og øke energieffektiviteten. Overgangen til fossilfrie transportløsninger og elektrifisering av bussflåten er viktige tiltak for å nå Oslos klimamål.

- **Gripe kommersielle muligheter (E1, G1):** Sporveien utvikler nye inntektsmodeller som støtter en bærekraftig forretningsstrategi. Investeringer i energieffektivisering, sirkulære løsninger og kommersielle partnerskap bidrar til både økonomisk og miljømessig bærekraft. Det er vedtatt en ny konsernstrategi som vil bli implementert i 2026.

Påvirkninger, risikoer og muligheter

Her følger en oversikt over de vesentlige påvirkningene, risikoene og mulighetene som ble identifisert i vesentlighetsanalysen:

E1 Klimaendringer

Undertema	Påvirkning/risiko	Type	Hvor
Begrensning av klimaendringer	Utslipp av klimagasser fra drift, vedlikehold og utbygging	Faktisk, negativ påvirkning	Drift
Klimatilpassing	Potensielle investeringsbehov for å redusere utslipp	Risiko	Drift
Klimatilpassing	Vanskeligere driftsforhold og hyppigere stans i kjøring grunnet værendringer	Risiko	Drift
Energi	Stort forbruk av elektrisitet, spesielt til kjørestrom i driften av T-bane og trikk	Faktisk, negativ påvirkning	Drift
Energi	Usikkerhet knyttet til framtidig tilgang på og kostnader til fornybar energi	Risiko	Drift

S1 Egen arbeidsstyrke

Undertema	Påvirkning/risiko	Type	Hvor
Egne medarbeidere	Arbeidsmiljø (inkl. mobbing, trakassering)	Faktisk, negativ påvirkning	Drift
Egne medarbeidere	Helse og sikkerhet for medarbeiderne	Faktisk, negativ påvirkning	Drift
Egne medarbeidere	Arbeidsforhold for sjåfører i Unibuss	Faktisk, negativ påvirkning	Drift
Egne medarbeidere	Beholde, utvikle og rekruttere kritisk kompetanse og kapasitet	Risiko	Drift

S2 Arbeidere i verdikjeden

Undertema	Påvirkning/risiko	Type	Hvor
Arbeidstakere i verdikjeden	Brudd på arbeidsvilkår eller menneskerettigheter hos leverandører i risikoland	Potensiell, negativ påvirkning	Oppstrøms
Arbeidstakere i verdikjeden	Omdømme- og compliancerisiko knyttet til faren for brudd på arbeidsvilkår eller menneskerettigheter hos leverandører	Risiko	Oppstrøms

S4 Forbrukere og sluttbrukere

Undertema	Påvirkning/risiko	Type	Hvor
Kunder og brukere	Leveranse av attraktive, klimateffektive og rimelige kollektivreiser	Faktisk, positiv påvirkning	Nedstrøms
Kunder og brukere	Sikkerhet for reisende og trafikanter	Potensiell, negativ påvirkning	Nedstrøms
Kunder og brukere	Universell utforming og tilgjengelighet for alle reisende	Faktisk, positiv påvirkning	Nedstrøms

G1 Forretningsskikk

Undertema	Påvirkning/risiko	Type	Hvor
Leverandørstyring	Innkjøp i kategorier klassifisert som høyrisiko av DFØ og med utfordringer knyttet til seriositet	Potensiell, negativ påvirkning	Oppstrøms
Korrupsjon	Omdømme- og compliancerisiko knyttet til potensiell korrupsjon og økonomiske misligheter i leverandørleddet og egen organisasjon	Potensiell, negativ påvirkning	Oppstrøms, drift

Sporveiens vesentlighetsanalyse

Vi gjennomførte vår doble vesentlighetsanalyse våren 2024. Hensikten var å identifisere vesentlige påvirkninger fra Sporveien på mennesker og miljø, og hvilke bærekraftsforhold som kan skape vesentlige finansielle virkninger på Sporveien.

Dette var Sporveiens første vesentlighetsanalyse. Prosessen tok utgangspunkt i prinsippene fra ESRS og besto av fire trinn:

1. Innsikt i virksomheten og bærekraft

Første steg omfattet en kartlegging av egen virksomhet og hvordan den påvirker og blir påvirket av bærekraftstema.

Datakildene som ble brukt var:

- Sporveiens rapporter, strategi, rutiner og andre styrende dokumenter.
- Omverdensanalyse av politikk, økonomi, sosio-kulturelle forhold, teknologi og bærekraft.
- Informasjon fra interne interessenter.

2. Liste over aktuelle bærekraftsforhold

Innsiktarbeidet resulterte i en liste over relevante bærekraftsforhold basert på temaene i ESRS. Hvert av bærekraftsforholdene i ble grundig detaljert og beskrevet for å forberede interne og eksterne interesser på arbeidet med å prioritere vesentlige påvirkninger og vurderer risikoer, muligheter og avhengigheter.

3. Prioritering av vesentlig påvirkninger, risikoer og mulighet

Prioriteringen av vesentlige påvirkninger, risikoer og muligheter involverte både interne ressurser og intervjuer av eksterne brukere av bærekraftsinformasjon og berørte grupper. I tillegg til å dele kvalitative vurderinger, ga de eksterne interessentene en skår til hvert av bærekraftsforholdene som ble identifisert i steget over. Konsernledelsen i Sporveien gjorde deretter det samme.

Interessentene skåret Sporveiens påvirkninger på mennesker og miljø på en skala fra 1 (minimal) til 5 (kritisk) basert på:

- Effekt: hvor alvorlig påvirkningen
- Omfang: hvor utbredt påvirkningen er
- Gjenoppretting: hvor vanskelig det er å bøte på påvirkningen

Evalueringen av finansielle virkninger på Sporveien benyttet samme skala, men basert på:

- Faktisk eller forventet finansiell effekt
- Sannsynlighet: sannsynligheten for at det vil inntreffe

4. Vurdering og godkjenning

Resultatet fra trinn 3 er vurdert og sammenstilt internt, og lagt fram for konsernledelsen. Konsernledelsen vurderte skåringen av bærekraftsforholdene i lys av Sporveiens strategi og risikobilde, og drøftet tersklene for å inkludere påvirkningene, risikoene og mulighetene i bærekraftsrapporten. Matrisen over viser det endelige resultatet av vesentlighetsanalysen etter vedtak i konsernledelsen. Resultatet er behandlet i revisjonsutvalget og styret.



T-banen binder byen
og naturen sammen.



Kollektivtrafikken er pulsen
som gjør Oslo til en levende by.

E1 Klimaendringer Sporveien

Klimaendringer utgjør en betydelig utfordring for samfunn over hele verden, og kollektivtransportsektoren spiller en avgjørende rolle i arbeidet med å redusere klimagassutslipp. Sporveien, som Norges største leverandør av kollektivtransport målt i antall reiser, har forpliktet seg til å støtte Oslos langsiktige klimamål og til å gå foran som en klimaansvarlig virksomhet i hovedstaden. Sporveien bidrar til å skape et attraktivt kollektivtilbud som reduserer behovet for bilbruk. Dette gjør kjernevirksomheten vår til en viktig del av klimaarbeidet og løsningen i Oslo.

Policyer

Klima og miljø

Det overordnede målet for Sporveiens miljøstrategi er å produsere reiser med minst mulig miljøbelastning og å redusere egne utslipp med 95 prosent innen 2030, sammenlignet med 2014.

Miljøpolitikken vår er en del av *Kvalitets-, sikkerhets-, sikrings-, informasjonssikkerhets- og miljøpolitikk* for Sporveien. Den sier følgende om miljø: *Sporveien skal produsere reiser med minst mulig miljøbelastning gjennom økt fokus på energieffektivitet og avfallshåndtering, i tillegg til at støykrav ivaretas og klimautslipp reduseres.*

Infrastrukturenheten er ISO 14001-sertifisert, en internasjonal standard for miljøledelse. Denne sertifiseringen bekrefter vårt engasjement for bærekraftige praksiser, kontinuerlig forbedring og etterlevelse av miljøkrav. Gjennom vårt miljøledelsessystem jobber vi systematisk med å redusere vår miljøpåvirkning, effektivisere ressursbruk og sikre at vi oppfyller relevante lover og forskrifter.

I tillegg har to av våre utbyggingsprosjekter henholdsvis oppgradert Majorstua stasjon og Diakonhjemmet stasjon, oppnådd BREEAM-sertifisering, en anerkjent standard for

miljøvennlige bygg. BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method) vurderer bygningers bærekraft gjennom kriterier som energi- og vannforbruk, materialvalg, avfallshåndtering og økologisk fotavtrykk. Disse sertifiseringene bekrefter vår satsing på å utvikle bygg med høy miljøstandard og fremtidsrettede løsninger.

Når Bussanlegg kjøper ny eiendom utføres det miljøtekniske undersøkelser for å kartlegge om det finnes miljøgifter i grunnen. I tillegg til dette sjekker man historisk bruk av eiendommen.

Klimarisiko

Klimarisiko blir en stadig viktigere faktor for virksomheter. Det gjelder både fysisk risiko, som ekstremvær og stigende havnivå, og overgangsrisiko, som nye reguleringer, teknologiske endringer og markedsutvikling. Vi planlegger å gjennomføre en klimarisikoanalyse for å få bedre innsikt i hvordan klimaendringer kan påvirke vår drift og strategi. Denne analysen vil hjelpe oss med å identifisere sårbarheter, vurdere potensielle konsekvenser og utvikle tiltak for å redusere risikoen. I tillegg samarbeider vi med Ruter, bymiljøetaten og andre aktører for å møte utfordringene knyttet til klimarisiko. Gjennom dette samarbeidet jobber vi for å finne felles løsninger som sikrer pålitelig og godt kollektivtilbud på kort og lang sikt. Klimarisikoanalysen vil også danne grunnlaget for vårt videre arbeid med EUs taksonomi, slik at vi kan vurdere og rapportere på bærekraftige aktiviteter i tråd med regelverket.

Sporveien jobber systematisk med beredskap for å takle utfordringer knyttet til værforhold og sikre stabil drift. Vi tilpasser og forbedrer infrastrukturen og vedlikeholdsrutinene kontinuerlig for å håndtere alt fra kraftig nedbør og snøfall til sterk vind og høye temperaturer. Gjennom gode forberedelser, smarte løsninger og samarbeid med relevante aktører sørger vi for at kollektivtrafikken går så smidig som mulig, uansett vær.

Overgangsplan

Sporveien inkludert Unibuss har foreløpig ikke etablert en overgangsplan i henhold til kravene i ESRS, men har planer om å implementere en slik strategi. Arbeidet med å tilpasse seg de nye rapporteringskravene er allerede i gang, og vi ser på overgangsplanen som en viktig del av vår satsing på bærekraft. Målet er å sikre en systematisk tilnærming til klimaomstilling, med tydelige mål og tiltak for å redusere selskapets miljøavtrykk. Når overgangsplanen er på plass, vil den bidra til økt transparens og styrke Sporveiens posisjon som en ansvarlig aktør innen kollektivtransport.

Tiltak

Klima og miljø

Sporveien har et sterkt engasjement for å gjøre kollektivtransporten grønnere og mer bærekraftig. Dette gjenspeiles i flere pågående initiativer. For det første vektlegges klima og miljø med 30 prosent i alle anskaffelser. Det bidrar til redusert miljøpåvirkning og en mer ansvarlig forvaltning av ressurser. Videre pågår det et arbeid med å elektrifisere Sporveiens bilpark. Denne satsingen vil føre til reduksjoner i klimagassutslippene fra driften. Vi setter et sterkere søkelys på kilde-sortering. Det er gjennomført befaringer med leverandører på flere baser for å vurdere om dagens avfallsstrømmer er tilpasset behovene. De resterende basene vil bli evaluert i 2025. Målet med dette arbeidet er å optimalisere avfallshåndteringen, øke graden av kildesortering og sikre en mer bærekraftig ressursutnyttelse. Videre stiller utbyggingsavdelingen krav til entreprenørene i utbyggingsprosjekter.

Energi

Vi har viet mer oppmerksomhet til energieffektivisering og bruk av fornybar lokalprodusert energi de siste årene. Begge deler vil bidra til å redusere klimagassutslipp og kostnader. En vesentlig del av Sporveiens utslipp er knyttet til energibruk,

og vi arbeider systematisk med å redusere dette gjennom mer effektiv energibruk i infrastrukturen, kjørestrøm og maskinparken, og ved å ta i bruk nye teknologiske løsninger.

I 2024 gjennomførte vi en rekke målrettede energitiltak. I Sporveiens bygg, baser og stasjoner er det blant annet installert LED-belysning på flere baser og stasjoner, noe som har resultert i lavere strømbruk, lengre levetid på lysinstallasjonene og bedre lysforhold. Vi gjennomførte også energikartlegginger av flere bygg. Kartleggingene har bidratt til å identifisere nye tiltak for energieffektivisering og skapt mer oppmerksomhet om bærekraftig drift. Det er tatt i bruk frikjøling fra energibrønner, noe som har bidratt til lavere energibruk til kjøling i bygg og tekniske installasjoner.

Sporveien har satt søkelys på bruk av solceller og vurdert potensialet for energiproduksjon og lønnsomhet for solcelleanlegg på to av våre baser. Videre vil vi vurdere alle større takareal for å se om de er egnet for solcelleinstallasjoner.

I T-banenettet er det tatt i bruk strømskinner i aluminium langs en rekke T-banestrekninger. Dette vil bidra til å redusere energitapet og dermed energibruken til kjørestrøm. Tiltaket blir utvidet til flere banestrekninger de neste årene.

Vi planlegger også andre tiltak i årene fremover for å forbedre energieffektiviteten ved fremføring av T-banen. Blant disse er innføringen av CBTC (Communication-Based Train Control), som vil optimalisere kjørestrømmen og gi mer presis regulering av togtrafikken.

I tillegg forventer vi at innfasingen av SL18-trikker vil bidra til energibesparelser sammenlignet med eldre modeller. I tillegg vurderer vi løsninger for lagring og gjenbruk av bremseenergi for å effektivisere energibruken ytterligere.

En trikk leverer et kapasitetssterkt kollektivtilbud.



Vi arbeider helhetlig og både med teknologiutvikling og driftsoptimalisering for å redusere energibruken. Arbeidet er avgjørende for å kutte utslipp og kostnader, samtidig som det legger grunnlaget for en mer bærekraftig kollektivtransport i fremtiden.

Mål

Klima og miljø

Miljøstrategien setter klare mål for konsernets arbeid med klima og miljø:

- Redusere egne klimagassutslipp med 95 prosent innen 2030 sammenlignet med 2014
- Redusere energibruken og kun bruke fornybar energi innen 2025
- Redusere miljøbelastningen fra anskaffelser, utbygging og drift
- Redusere avfallsmengdene fra utbygging og drift, og oppnå kildesorteringsgrad på 90 prosent innen 2030
- Redusere andre utslipp til luft og vann, og forebygge uønskede hendelser
- Legge til rette for økt produksjon innenfor gjeldende støykrav

Energi

Sporveiens energimål krever sterkt fokus på driftsoptimalisering og energieffektivisering. Målene for reduksjon i energibruk for perioden 2021–2025 er:

- **Bygg, baser og stasjoner:** Reduksjon med 10 prosent
- **T-banen:** Reduksjon i kjørestrøm med 5 prosent
- **Trikken:** Reduksjon i kjørestrøm med 20 prosent

Resultater

Klima og miljø

Sporveien har et forenklet klimaregnskap som omfatter konsernet unntatt Unibuss, Joule og Bussanlegg. Vi rapporterer på 2 av 15 kategorier i scope 3. Dette er noe vi jobber med å utvide slik at regnskapet vil omfatte datterselskap og alle kategorier i scope 3.

I 2024 utgjorde klimagassutslippene fra driften 5 710 tonn CO₂-ekvivalenter, en nedgang fra 5 873 tonn i 2023.

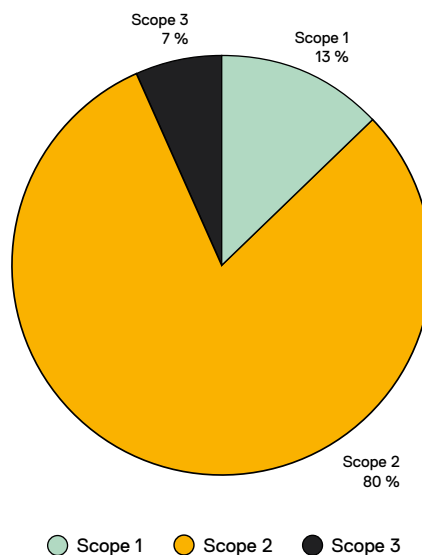
Utslippstillene er beregnet med lokasjonsbasert metode. Utslipp i 2014 var beregnet med markedsbasert metode, hvilket gir null utslipp fra kjørestrøm innkjøpt med opprinnelsesgaranti, mens den øvrige elektrisitetsbruken får langt høyere utslippsfaktor. I 2014 var utslippet 58 609 tonn CO₂-ekvivalenter, hvilket gir mål om utslipp på 2 930 tonn CO₂-ekvivalenter i 2030.

I 2024 var utslippet redusert til 5 710 tonn, en nedgang på 60 prosent fra 2014. Strøm uten opprinnelsesgaranti var den største utslippskilden, men dette kan endre seg når vi utvider klimaregnskapet. Sporveien har opprinnelsessertifikat på all strøm for kjøring av T-bane og trikk.

I 2024 oppnådde Sporveien en kildesorteringsgrad på 85 prosent. Konsernet arbeider også systematisk med avfallsforebygging og sirkularitet på et overordnet plan, blant annet gjennom tiltak for å forlenge levetiden til T-banevognene og sikre maksimal materialgjenvinning når de gamle trikkene skal avhendes.

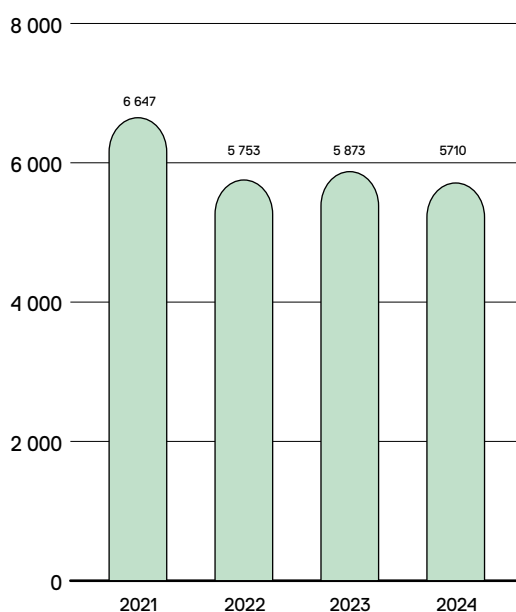
KLIMAGASSUTSLIPP

Lokasjonsbasert tonn CO₂-ekvivalenter



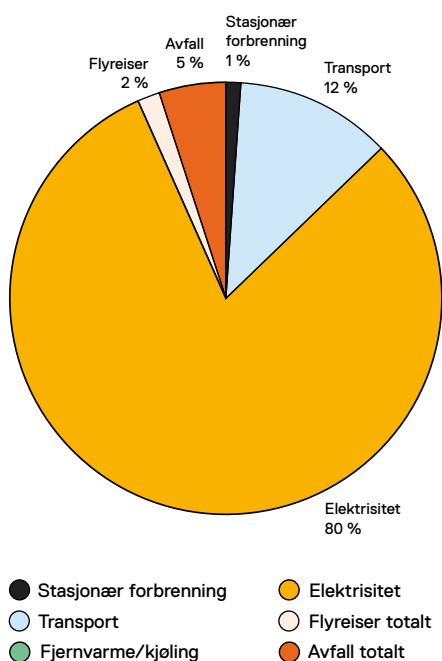
KLIMAGASSUTSLIPP TOTALT 2021–2024

Lokasjonsbaserte utslipp (tonn CO₂-ekvivalenter)



KLIMAGASSUTSLIPP FORDELT PÅ KILDER

Lokasjonsbaserte utslipp



Energi

Siden strategiperiodens start i 2021 og frem til utgangen av 2024 har Sporveien oppnådd en energibesparelse på totalt ca. 7,1 GWh i reell energibruk, korrigert for vognkilometer og temperatur. Energiforbruken omfatter konsernet unntatt Unibuss og Bussanlegg.

I 2024 var den totale energiforbruken i Sporveien ca. 179 GWh. Dette inkluderer strøm, fjernvarme og pellets. Den klart største andelen var elektrisitet, ca. 174 GWh.

I 2024 bidro utskifting til LED-belysning på stasjoner til lavere strømforbruk, lengre levetid på lysinstallasjoner og bedre lysforhold. Energikartlegging identifiserte nye muligheter for optimalisering, og innføringen av aluminiumsstrømskinner reduserte energitap i kjørestromforsyningen. I tillegg senket frikjøling fra energibrønner energiforbruket til kjøling i bygg og tekniske installasjoner. Dette tiltaket gir både besparelser og mer stabil drift.

Vi forventer også ytterligere reduksjoner i energiforbruken fra de store prosjektene som er beskrevet over, spesielt fra CBTC, oppgraderingen av strømskinner og innfasingen av flere, nye SL18-trikker.

E1 Klimaendringer Unibuss

Unibuss AS jobber aktivt for å redusere klimagassavtrykket og innfri ambisiøse bærekraftsmål. Som leietaker av bussanlegg er Unibuss også ansvarlig for forvaltning og videreutvikling bussgarasjer i henhold til ansvarsmatrisen for drift og vedlikehold av anlegg, samt eventuelle forpliktelser gitt i den enkelte anbudskontrakt.

Policy

Klima og miljø

Miljø- og energipolicyen setter retning for Unibuss' arbeid med bærekraftig transport, innføring av batterielektriske busser og fornybar energi. Selskapet er sertifisert etter ISO 14001-standarden for miljøledelse, som sikrer en systematisk tilnærming til å redusere utslipp i driften. Driftsområdet på Brubakk er også sertifisert etter ISO 50001-standarden for energiledelse.

Unibuss har miljø- og klimahandlingsplaner som gjelder for spesifikke kontraktsområder. Handlingsplanene er forankret i øverste ledelse og i hver enkelt kontrakt.

Vi arbeider for å nå et mål om alle busser i rutedrift skal være elektriske, men ønsker å beholde noe diesel som beredskaps-tiltak. Våre ekspressbusser kjører langdistanse, og disse bussene går på fossilt drivstoff for å sikre kontinuitet i leveransen.

Unibuss er konkurranseutsatt, og vi jobber utelukkende på anbud i vår rutedrift. Det er oppdragsgiver som bestemmer busstypene i tilbudsarbeidet, og langsiktige investeringer i elektriske busser, ladeinfrastruktur og bussanlegg er forankret i kontrakter og handlingsplaner for ruteområdene.

Klimarisiko

Unibuss har bestemt i ledelsens gjennomgang at klimarisiko er relevant for selskapet fremover, og vil gjøre risikokartlegginger på egen påvirkning og sårbarhet. I tillegg samarbeider vi med Ruter og andre operatører om utfordringene knyttet til klimarisiko. Vi arbeider systematisk med HMS og beredskap for å håndtere utfordringer knyttet til værforhold og for å sikre en robust drift, se avsnittet Beredskap under.

Unibuss er en storforbruker av energi og er avhengig av stabil strømtilførsel. Kapasiteten i strømmettet, og eventuell begrenset tilgjengelighet, kan påvirke ladingen av elbusser og driftseffektivitet. Strømforbruk og energitilgang avhenger av føringene i kontrakter med oppdragsgivere. Krav til nullutslipp kan for eksempel medføre økt behov for investeringer i infrastruktur og energikilder. Vi jobber aktivt for sikre tilstrekkelig strømforsyning til driften.

Økt etterspørsel etter fornybar energi og opprinnelsesgarantier kan føre til høyere kostnader. Unibuss følger utviklingen tett og vurderer strategiske tiltak for å sikre økonomisk forutsigbarhet.

Energi

ISO 50001-sertifiseringen sikrer systematisk arbeid med energireduksjon på Brubakk depot og i drift. Unibuss arbeider etter prinsippet om kontinuerlig forbedring, og effektive tiltak sees i sammenheng med våre øvrige kontrakter. Kontraktene med kunder legger føringer for bruken og utviklingen av anlegg i hver enkelt kontraktsområde.

HMS-Håndboka gir retning for å begrense og minimere energiforbruk, for eksempel gjennom miljøkjøring, unngåelse av tomkjøring og energieffektiv oppvarming av anlegg.

Tiltak

Klima og miljø

Unibuss har størst mulighet for å planlegge tiltak i anbudsperioder, i forkant av kontraktsinngåelse og oppstart. I dette tidsrommet har vi et unikt handlingsrom til å planlegge energieffektive løsninger, videreutvikle ladeinfrastruktur og optimalisere bussflåten. Dette er en viktig mekanisme for å innarbeide klima- og miljøtiltak på lang sikt.

Elektrifisering av flåten skjer i tråd med kontraktskrav fra våre oppdragsgivere for hvert kontraktsområde. Planlegging av ladeinfrastruktur og energibehov skjer i samarbeid med oppdragsgiver for å sikre stabilitet og optimalt energiforbruk.

Eksempler på andre klima- og miljøtiltak vi har satt i verk er:

- Miljøkjøring, optimalisert ladeplanlegging og reduksjon av tomgangstid for å redusere energiforbruk og utslipp.
- Alternative varmeløsninger for å redusere strømbehovet i kalde perioder
- Bruk av biodrivstoff til beredskapsbusser

I 2024 gjennomførte Unibuss betydelige investeringer i ladeinfrastruktur for kontaktsområdene i Oslo-regionen. I tillegg investerte vi i solcelleanlegg på Alnabru- og Stubberud garasje, samt i elektrisk anleggsverktøy.

Beredskap

Vi arbeider for å redusere driftsavbrudd knyttet til vinterforhold med inntil 30 prosent innen vinteren 2025/2026, basert erfaringer fra vinteren 2023/2024 og beredskapstiltak som blant annet:

- Investering i utstyr for snø- og isfjerning på depot
- Tett samarbeid med brøytemannskap
- Varsling til førere ved farevarsel fra Meteorologisk institutt
- Ved alvorlige forhold kan vernetjenesten stoppe kjøring i samråd med drift

Unibuss sine elbusser betjener store deler av busstilbudet i Oslo.



Videre gjennomfører vi forberedende møter med kunde for å håndtere værutfordringer og har operativ fleksibilitet til å justere ruter ved behov. Ved ekstremvær kvalitetssikrer vi traseer for å sikre trygg kjøring. For å håndtere energibehovet i værutsatte perioder optimaliserer vi varme- og klimaanlegg og bruker alternative oppvarmingsløsninger som gjør driften mer energieffektiv.

Vi har ambisjoner om å utrede og teste klimavennlige løsninger for snø- og isfjerning på depot innen 2030, inkludert elektriske brøytemaskiner og alternative strømidler. I 2025 gjennomfører vi pilotprosjekt med elektrisk anleggsmaskin til vintervedlikehold.

Energi

Energibruk påvirker klimaet negativt gjennom utslipp av klimagasser og belastning av strømmettet, og medfører høyere driftskostnader. For Unibuss er det derfor viktig å prioritere løsninger som begrenser og minimerer energibruken.

Vi arbeider systematisk for å redusere energiforbruket og optimalisere driften. Dette inkluderer tiltak som:

- Testprosjekt med batteribank for å redusere effekttopper på depot
- Samarbeid med Depot360 om optimalisert lading på Brubakk og Alnabru garasjer
- Bruk av solceller til lading av busser og drift av anlegg
- Fokus på miljøkjøring og reduksjon av tomgangstid

I tillegg jobber vi aktivt for å håndtere risiko og sikre stabil energiforsyning. Dette arbeidet omfatter blant annet tiltak knyttet til batterilagring, lokal energiproduksjon, energianalyse og utforsking av nye energiløsninger.

Mål

Klima og miljø

Vår målsetning er å øke andelen fossilfrie busser til minst 60 prosent og fossilfrie tjenestebiler til 90 prosent innen utgangen av 2025, i tråd med kontraktsmessige rammer. Langsiktig jobber vi mot 100 prosent fossilfritt materiell innen 2030 innenfor rutebusskontrakter, forutsatt nødvendige investeringer og infrastruktur.

Energi

Unibuss vil arbeide målrettet for å effektivisere og redusere energibruken ved å hente ut gevinstene av tiltakene som er beskrevet over. I tillegg vil vi forfølge et konkret mål om å øke andelen selvforsynt energi fra solcelleanlegg med inntil 80 prosent innen 2028, basert på realistiske utbyggingsmuligheter og produksjon i 2024.

Resultater

Klima og miljø

Unibuss har ikke utarbeidet et eget klimaregnskap, men skal utviklet dette i samarbeid med Sporveien i tide til rapporteringen for 2025. Ambisjonen er at klimaregnskapet skal benyttes som styringsverktøy og hjelpemiddel for å prioritere tiltak og investeringer.

Energi

Unibuss AS og Unibuss Ekspres hadde i 2024 et samlet energiforbruk på 41 930 MWh. Dette inkluderer strøm brukt til lading av busser, batterier, fjernvarme og øvrig drift av anlegg.

Ved utgangen av 2024 var status for elektrifiseringen:

- 56 prosent av bussflåten er elektrifisert
- 84 av tjenestebilene i Unibuss er elektrifisert

Solcelleanleggene produserte 100 MWh i 2024. Det tilsvarer strømforbruket til omtrent seks norske husholdninger per år. Miljøkjøring og optimalisert ruteplanlegging har bidratt til redusert energiforbruk per kilometer.

A low-angle shot of a red and blue Unibuss sign. The sign is tilted upwards, and the word "UNIBUSS" is written in white, stylized, italicized capital letters on the blue background. The background is a blurred city street with a large, multi-story building on the left. A bright sun flare is visible in the upper right corner, creating a warm, golden glow across the scene.

UNIBUSS

Utslippsfrie busser fra
Unibuss blir stadig bedre
etablert i Oslotrafikken.

Besøkende til Sporveiens hovedkontor ønskes velkommen av en smilende Anette Helseth og hennes kolleger i resepsjonen.



S1 Egen arbeidsstyrke Sporveien

I Sporveien brenner vi for å frakte våre reisende trygt rundt i byen hver eneste dag. Vi er opptatt av å ha alle medarbeiderne om bord og skape engasjement og arbeidsglede, slik at vi i fellesskap bidrar til å utvikle en bærekraftig by.

Som arbeidsgiver har vi en ambisjon om å oppleves som byens beste arbeidsplass. For å levere på strategien vår jobber vi for å tiltrekke, utvikle og beholde dyktige ansatte, og skape et trygt og sikkert arbeidsmiljø for alle. De tre kjerneverdiene *pålitelig, engasjert og samhandlende* danner grunnlaget for Sporveiens kultur og arbeidsmetoder.

Policyer

Arbeidsgiverpolicy

Sporveiens arbeidsgiverpolicy beskriver overordnede prinsipper for hvordan vi skal utøve arbeidsgiveransvaret:

- **Lederskap, motivasjon og samhandling**

Sporveiens lederforventninger uttrykker hvilken adferd som forventes av ledere. Vi har innarbeidet lederforventningene i rekrutteringsprosesser, opplæring av nye ledere, og i lederutviklingsprogrammer. Gjennom regelmessige medarbeiderundersøkelser måler vi arbeidsglede, som er en funksjon av lederskap og arbeidsmiljø.

- **Trygg og sikker arbeidsplass**

For å få trygge og sikre arbeidsplasser, har vi implementert HMS-tiltak, risikovurderinger og opplæringsprogrammer.

- **Likebehandling og mangfold**

I Sporveien jobber vi for å fremme likebehandling og mangfold for å sikre like muligheter for alle våre ansatte.

- **Kompetanse og karrieremuligheter**

Vi legger til rette for kompetanseutvikling for å sikre at ansatte ivaretar lovpålagte krav til stillinger og for å gjøre dem kvalifisert til å søke på stillinger internt. Retningslinjer

for intern mobilitet skal gjøre det attraktivt å bli i Sporveien og motvirke opplevelsen av urettferdighet ved forfremmelser. Retningslinjene er knyttet til rekrutteringspolicyen.

- **Lønns og arbeidsvilkår**

Vi jobber for forutsigbare lønns- og arbeidsvilkår. Sporveiens overenskomster regulerer lønn for kollektivt avlønnede stillinger.

Rekrutteringspolicy

Hensikten med Sporveiens rekrutteringspolicy er å sikre god praksis og en felles standard for rekruttering. Policyen er basert på lovkrav, samt standarder Sporveien skal jobbe etter for å sikre transparente og forutsigbare rekrutteringsprosesser, og at vi fremstår som en attraktiv arbeidsgiver. Sporveiens rekrutteringspolicy ble vedtatt og publisert i vårt styrings-system i juni 2024.

Etisk regelverk

Sporveiens etisk regelverk gjelder for alle ansatte og personer med verv, samt konsulenter, prosjektledere og andre innleide ressurser. Formålet med regelverket er å sikre god etisk praksis og definere felles standarder for ansatte og innleide i Sporveis-konsernet. Vår nulltoleranse for trakassering, mobbing og diskriminering basert på kjønn, seksuell legning, alder, etnisitet eller religiøs overbevisning er nedfelt i retningslinjene. Vi har rutiner som sørger for opplæring i konsernets etiske regelverk.

Sporveiens etisk regelverk er vedtatt av styret, på bakgrunn av innspill fra compliance-enheten. Compliance-enheten har ansvaret for at konsernet drives i samsvar med gjeldende lover, regler og etiske standarder, og håndterer varsler om eventuelle kritikkverdige forhold. Se mer om våre etiske retningslinjer, side 51. (ESRS G1)

HMS-policy

Sporveien utarbeidet en 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 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 mars 2025, før den kan besluttes endelig og effektueres.

Prosesser

Deltakelse i styrende organer

Sporveiens ansatte er representert i bedriftsforsamlingen og i styret. Bedriftsforsamlingen består av tolv medlemmer, hvorav fire medlemmer med varamedlemmer er valgt av og blant ansatte. Styret består av fem eierrepresentanter og to ansattrepresentanter, og er virksomhetens øverste ledelsesorgan.

AMU og verneombud

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) har som oppgave å sikre et sunt, trygt og helsefremmende arbeidsmiljø for alle ansatte i Sporveien. AMU består av arbeidsgiver- og arbeidstakerrepresentanter, inkludert hovedverneombudene fra konsern, Trikken og T-banen, samt Bedriftshelsetjenesten. Samarbeidet i AMU er preget av en åpen og ærlig dialog, tverrfaglig informasjonsdeling og arbeid for å nå felles mål.

I Sporveien er det syv lokale HMS-grupper som rapporterer kvartalsvis til AMU om oppfølging av handlingsplaner og arbeidsmiljøet. AKAN er et underutvalg av AMU som skal bidra til et sunt og trygt arbeidsmiljø, og redusere fravær og frafall fra arbeidslivet.

AMU gjennomførte fire ordinære møter i 2024 samt et ekstraordinært knyttet til forsvarlighetsvurdering av arbeidstidsordningen hos Trikken. Sentrale tema som ble behandlet i AMU i 2024 var:

- Oppfølging av sykefravær og personskader
- Arbeidsmiljø- og eksponeringskartlegging og risikovurderinger Trikken
- Avfall- og kjemikaliehåndtering
- Avviksrapportering og håndtering
- Videreutvikling av AKAN- arbeidet
- Oppfølging av arbeidsmiljøarbeidet i de lokale HMS-gruppene

I 2025 vil AMU legge vekt på at alle enheter gjennomfører arbeidsmiljø- og eksponeringskartlegginger, og risikovurderer funn. Videre vil AMU sette i verk tiltak for å sikre at alle ansatte kjenner sin rolle i HMS-arbeidet og har nødvendig HMS-kompetanse, og for å forebygge arbeidsrelatert belastning, sykdom og skade.

Samarbeid med ansattes organisasjoner

I Sporveien (ekskl. Unibuss) har vi et godt etablert partssamarbeid, der vi som parter er enige om at et organisert arbeidsliv er avgjørende for god samhandling og reell medbestemmelse. Representanter for 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 øvrige kan varsle om kritikkverdige forhold. Selskapets rutiner og prosedyrer for varsling er vedtatt av styret.

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 varslingsskanal. Varsling kan skje konfidensielt og/eller anonymt.

Alle varslingssaker blir behandlet av Sporveiens varslingsråd i henhold til gjeldende varslingsrutiner for konsernet. Varslingsrådet skal sørge for en forutsigbar, forsvarlig og trygg behandling av varslingssaker, og anbefale tiltak. Se mer om varsling i kapittelet G1 Forretningsskikk.

Tiltak og aktiviteter

Rekruttering

2024 var preget av høy mobilitet i arbeidsmarkedet, og Sporveien (eksklusive Unibuss) hadde 400 ansettelser i 2024. Dette var en liten nedgang fra rekordåret 2023 (450 ansettelser), men et høyere antall enn i 2022 (360 ansettelser) og 2021 (139 ansettelser). Vi jobber aktivt for å sikre intern mobilitet og vise frem interne jobbmuligheter. I 2024 var rundt 40 prosent av ansettelsene interne kandidater som fikk en ny rolle hos Sporveien.

Gjennom 2024 jobbet Sporveien med å implementere ny rekrutteringspolicy og standardisere rekrutteringsprosessene gjennom oppdaterte rutiner og utarbeidelse av kurs. Dette arbeidet er viktig for å sikre gode og effektive tjenester, legge til rette for mangfold, inkludering og likebehandling, og bygge Sporveiens omdømme som arbeidsgiver.

Medarbeiderutvikling

I Sporveien skjer medarbeiderutviklingen primært gjennom faglige utfordringer og økt ansvar i jobben. Ansatte oppfordres til kontinuerlig læring og kompetanseutvikling. Vi tilbyr både interne og eksterne kurs, nettverksbygging og støtte til videreutdanning gjennom det interne Opplærings- og utviklingsfondet. I tillegg satser vi på lederprogrammer og -kurs for å sikre god ledelse i tråd med selskapets strategi og verdier.

Ny som leder i Sporveien

To ganger i året holder vi kurs for alle som er nye som ledere i Sporveien. Kurset har utgangspunkt i Sporveiens lederforventninger og konsernstrategi, og tar for seg hva ledelse har å si for at vi skal nå våre mål gjennom øvelser, verktøy og nettverksbygging på tvers av Sporveien.

Lederutviklingsprogram

I 2024 utviklet og gjennomførte vi første runde med Lederutviklingsprogram for T- banens ledere. Gjennom seks samlinger jobbet vi med tema som relasjonsbygging, kommunikasjon, arbeidsrett, sykefravær og «den viktige samtalen». I 2025 starter vi opp tilsvarende program for Trikken. Hensikten med programmet er:

- Utvikle lederferdigheter innen kommunikasjon og relasjonsbygging
- Kompetansepåfyll innen arbeidsrett og sykefraværsoppfølging
- Praktisk trening i å gjennomføre de viktige samtalene

Program	Antall deltagere 2024
Ny som leder	21
Lederutviklingsprogram	33
Basis lederopplæring	18
Lederutvikling for operative ledere uten personalansvar	101



Lærling Karosh Hadi i arbeid med service på SL18 ved Grefsen verksted.

Medarbeidersamtaler

I Sporveien skal alle ansatte ha en planlagt, systematisk og dokumentert medarbeidersamtale med nærmeste leder i løpet av året. Medarbeidersamtalen har til hensikt å:

- Fremme god dialog og kommunikasjon mellom leder og medarbeider
- Avklare gjensidige forventninger til arbeidsforhold og resultater
- Legge til rette for medarbeiderens faglige utvikling i tråd med Sporveiens behov

I 2024 gjennomførte 55 prosent av våre medarbeidere en dokumentert medarbeidersamtale. På bakgrunn av disse tallene begynte vi i 2024 å utvikle nye maler for medarbeidersamtaler, spesielt tilpasset de største ansattgruppene. Dette arbeidet fortsetter i 2025. I tillegg vil vi holde kurs om hvordan gode medarbeidersamtaler skal gjennomføres og dokumenteres.

Medarbeiderundersøkelse

Vi gjennomfører medarbeiderundersøkelser annethvert år for å kartlegge hvordan medarbeiderne opplever Sporveien som

arbeidsplass. Undersøkelsen kartlegger engasjement gjennom indikatorene Arbeidsglede og Lojalitet, og gir oss innsikt i hva som kan gjøre Sporveien til et enda bedre sted å jobbe.

Medarbeiderundersøkelsen våren 2024 var første runde med ny leverandør. 1 640 medarbeidere svarte på undersøkelsen, en svarprosent på 78 prosent, mot 75 prosent i 2022. Sporveien fikk her en skår på 71 på Arbeidsglede og 81 på Lojalitet, på en skala fra 0 – 100. Dette er tett opp under benchmark for andre, sammenlignbare organisasjoner i Norge. Undersøkelsen viste at vi er stolte av å jobbe i Sporveien, men pekte samtidig på forbedringsområder knyttet til lederes arbeidsmengde, tydeliggjøring av roller og ansvar, og at vi må bli enda flinkere til å gi hverandre tilbakemeldinger.

I 2024 jobbet vi med å etablere en felles prosess for å forstå og formidle resultatene ut i organisasjonen, og for å følge opp tiltak. I 2025 vil vi jobbe videre med å følge opp tiltak, som for eksempel å avklare interne grensesnitt og enheter, bedring av arbeidsmiljø og lederutvikling.

Mangfold, like muligheter og likestilling

I 2024 utarbeidet Sporveien et rammeverk for mangfold og inkludering for å sikre en arbeidsplass der alle føler seg akseptert og har like muligheter. Medarbeiderundersøkelsen i 2024 viste utfordringer knyttet til arbeidsmiljø, noe som førte til et prosjekt med bred involvering for å utvikle en «dialogduk». Denne skal fremme refleksjon, forebygge ekskludering og trakassering, og tydeliggjøre alles ansvar for et godt arbeidsmiljø. Dialogduken skal gjennomføres i hele organisasjonen innen utgangen av 2025, med effektmåling i 2026. Målet er redusert mobbing, bedre psykososialt arbeidsmiljø, lavere sykefravær og økt bevissthet rundt inkludering.

Risikokartlegging likestilling og diskriminering

I 2024 gjennomførte Sporveien en analyse for å identifisere og vurdere risikoer for diskriminering og likestilling, mulige konsekvenser av risikoene og hvilke tiltak som må settes i verk å etterleve likestillings- og diskrimineringsloven og aktivitet- og redegjøringsplikten. Målet er 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
- Kjønnbasert 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

Det overordnede målet med HMS-arbeidet er null skader og ulykker, og i Sporveiens strategi er det forankret at vi skal ha et sunt og trygt arbeidsmiljø for alle våre medarbeidere. Det er utarbeidet HMS-visjon og ny HMS-policy i 2024 som understøtter dette arbeidet.

I 2025 vil bygging av HMS-kompetanse, kartlegging av arbeidsmiljørisiko og HMS-organisering være prioriterte områder i HMS-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.

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 risiko-reducerende 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

Forskning viser at en tredel av sykefravær er helt eller delvis arbeidsrelatert. Sykefraværet i Sporveien er høyt i deler av organisasjonen. Forebyggingspotensialet i å jobbe systematisk med arbeidsmiljøfaktorene vi identifiserer, er derfor stort. Vi har derfor satt i gang et tverrfaglig sykefraværsinitiativ for å sette søkelys på sammenhengen mellom ledelse, arbeidsmiljø og sykefravær. Kompetansebygging, organisering og kartlegging av risikoer vil bli prioritert i HMS-arbeidet i 2025. 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 vårt sikkerhetsarbeid. Sikkerheten til ansatte, reisende og tredje-personer skal prioriteres. Vi har sett en økning i antallet personskader, med vold mot medarbeidere og fall som de to vanligste kategoriene hendelser. Vi gransker hendelser og gjennomfører læringsaktiviteter 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

Akan

I Sporveien ønsker vi at ansatte med et problematisk forhold til rusmidler eller spill skal tilbys individuelt tilpasset oppfølging. Formålet er å hjelpe ansatte ut av sitt rus- eller spilleproblem og kunne beholde arbeidsforholdet, samt å sikre et trygt og inkluderende arbeidsmiljø.

Akan er et forebyggende og holdningsskapende arbeid, med mål om at ansatte og ledere skal kunne håndtere mistanke og hendelser knyttet til rus- og spillavhengighet på en systematisk, tydelig og respektfull måte. Akan-arbeidet organiseres av Akan-utvalget, et underutvalg av AMU.

I 2024 revitaliserte vi Akan-arbeidet i Sporveien ved å etablere nytt Akan-utvalg, verve Akan-kontakter og utarbeide ny Akan-policy og nytt rammeverk. Utvalget møttes to ganger med revitaliseringen som hovedtema. Viktig tiltak i 2025 blir å øke synligheten i organisasjonen, gi alle med Akan-verv trygghet i rollen og sikre at personalledere sørger for nødvendig Akan-opplæring av ansatte.

Mål

Engasjerte medarbeidere er én av tre prioriteringer i Sporveiens konsernstrategi som blir lansert i 2025. Det er foreløpig ikke satt konkrete måltall i strategien, men KPI-er er planlagt for følgende områder.

- Sykefravær – nærvær
- Turnover blant ansatte med kort ansiennitet
- Arbeidsglede
- Antall fraværsskader per år

Måltallene vil bli utviklet samtidig med utrulling av strategien og presentert i kommende rapporter.

Resultater

Sykefravær – nærvær

Sykefraværet i konsernet har ligget høyere enn ønsket over flere år og har vist seg utfordrende å redusere, til tross for målrettede tiltak og søkelys på forebygging. Arbeid med forebygging og reduksjon av sykefravær krever innsats over tid, og arbeidet fortsetter i 2025 med initiativene som er beskrevet på side 27.

Sykefravær konsern	2024	2023	2022
Totalt sykefravær	9,8 %	9,6 %	9,9 %
Legemeldt	7,9 %	7,7 %	7,9 %
Langtidssykefravær	7,1 %	6,9 %	6,8 %

Arbeidsrelaterte skader (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

Helse, miljø og sikkerhet

Antall personskader økte i 2024, slik det også gjorde fra 2022 til 2023, særlig grunnet hendelser med vold og fall. Det er gjennomført granskninger og læringsark for å dele kunnskap om når, hvor og hvordan skader oppstår. Prioriteringer og tiltak er beskrevet på side 27.

Medarbeidere, mangfold og likestilling

Ansatte og kjønnsfordeling totalt

Sporveien hadde 3 364 ansatte ved utgangen av 2024, mot 3 658 i 2023. Nedgangen var i høy grad knyttet til omstillinger

i Unibuss. 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.

17 prosent av de ansatte i konsernet er kvinner. For Sporveien (unntatt Unibuss) utgjør kvinneandelen 23 prosent.

Antall ansatte*	Mann	Mann %	Kvinne	Kvinne %	Totalt
Sporveien AS	823	80,1 %	205	19,9 %	1 028
Sporveien T-Banen AS	466	71,9 %	182	28,1 %	648
Sporveien Trikken AS	373	78,5 %	102	21,5 %	475
Unibuss AS	1 037	92,2 %	88	7,8 %	1 125
Unibuss Ekspress AS	80	90,9 %	8	9,1 %	88
Totalt konsern	2 779	82,6 %	585	17,4 %	3 364

* En stjerne betyr antall ansatte pr 31.12.24 fratrukket ansatte som har permisjon, ansatte på AAP, tilkallingsvikarer og aktive pensjonister.

Konsernledelse inkludert konsernsjef			Styret	
Alder	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Under 30	-	-	-	-
30-50	2 (25 %)	-	1 (14 %)	1 (14 %)
Over 50	3 (38 %)	3 (38 %)	2 (29 %)	3 (43 %)

Kjønnsfordeling i ledende stillinger og styringsorganer

Konsernledelsen (inkludert konsernsjef) bestod av 62,5 prosent kvinner ved utgangen av 2024. Halvparten av de ansatte i Sporveien (unntatt Unibuss) som er i eller rapporterer til konsernledelsen, var kvinner (31 av 62 ansatte).

Aldersfordeling ansatte

Sporveien har totalt god spredning når det kommer til alderssammensetning. Antall årsverk fordelt på alder gjenspeiler at vi har en større andel yngre, deltidsarbeidende førere. Førerstillinger er populære deltidsjobber ved siden av studier.

Midlertidige ansatte

Ved utgangen av 2024 hadde vi registrert kun fem midlertidig ansatte i konsernet. Tre av disse var kvinner, to menn. I tillegg hadde vi noen personer tilknyttet som «tilsigelser»

(ringevikarer) og aktive pensjonister. Som følge av mange pågående prosjekter, har vi knyttet til oss en andel innleide via bemanningsforetak og konsulentvirksomhet.

Deltidsarbeid

12 prosent av våre ansatte arbeidet deltid i 2024, 14 prosent av kvinnene og 11,5 prosent av mennene. I Sporveien (unntatt Unibuss) utgjorde deltidsarbeidende 15 prosent av de ansatte. Hele 271 av 289 ansatte i deltidsstillinger var førere. Førerstillinger er svært populære deltidsjobber.

I medarbeiderundersøkelsen i 2024 for Sporveien (unntatt Unibuss) oppga 131 personer at de arbeidet deltid. Blant disse svarte 56 prosent (73 personer) at de er tilgjengelige og ønsker å jobbe mer. Det er generelt gode muligheter for å endre stillingsprosenten for medarbeidere som ønsker det. En del deltidsarbeidere går også over i fulltidsstilling.

Konsern			
Aldersgruppe	Antall ansatte	Andel mot totalt antall ansatte	Antall årsverk
0-29 år	417	12,4 %	329,7
30-39 år	761	22,6 %	682,9
40-49 år	856	25,5 %	820,6
50-59 år	885	26,3 %	851,4
60+ år	445	13,2 %	414,1

2024			2023	
Foreldrepermisjon	Antall	Gjennomsnitt antall uker	Antall	Gjennomsnitt antall uker
Kvinner	35	23	38	18
Menn	196	12	194	13
Antall totalt	231		232	

Turnover

Sporveien hadde en samlet turnover på hele 16,3 prosent i 2024. Den viktigste årsaken var større organisasjonsendring med nedbemanning i Unibuss. Ansatte som er på arbeidsavklaringspenger eller er i permisjon på sluttidspunktet, inngår ikke i datagrunnlaget. Det faktiske antallet som har sluttet i Sporveien er derfor noe høyere enn angitt.

	Turnover	Antall sluttet
Totalt konsern:	16,3 %	682
Sporveien	7,2 %	169
Unibuss	27,9 %	513

Kompensasjon og lønnsforskjeller
Tilstrekkelig lønn

Våre overenskomster regulerer lønn for store stillingsgrupper, samt minimumsavlønning. Det er kun overenskomster inngått med fagforeninger som organiserer arbeidstakere med høyere utdanning som ikke inneholder bestemmelser om minimumsavlønning.

Det finnes ingen entydig definisjon av hva som er tilstrekkelig lønn i Norge. Alle ansatte i Sporveien har en lønn som ligger godt over den definisjonen som er brukt som eksempel for EØS i ESRS, AR 73.



Fagarbeider Manuel Martinez Calderon jobber fokusert med hjulservice på Ryen verksted.

Kvinnerns lønn i prosent av menns lønn

Stillingsgruppe	Antall ansatte*)	Andel kvinner	Gjennomsnittlig avtalt årslønn	Gjennomsnittlig utbetalt lønn
Administrative ledere	116	31,0 %	109,2 %	107,4 %
Operative ledere	47	17,0 %	97,0 %	92,0 %
Universitetsutdanning	278	35,3 %	99,7 %	97,1 %
Høyskoleutdanning	160	29,4 %	95,9 %	90,8 %
Fagbrev/vg.skole, og spesialarbeidere	737	16,6 %	99,4 %	92,8 %
Vognførere/togførere	839	22,9 %	99,7 %	91,8 %
Totalt	2 177	23,1 %	107,8 %	98,3 %

* En stjerne betyr antall registrerte ansatte fratrullet ansatte som har permisjon uten lønn og tilkallingsvikarer/pensjonister på timelønn

Likelønn

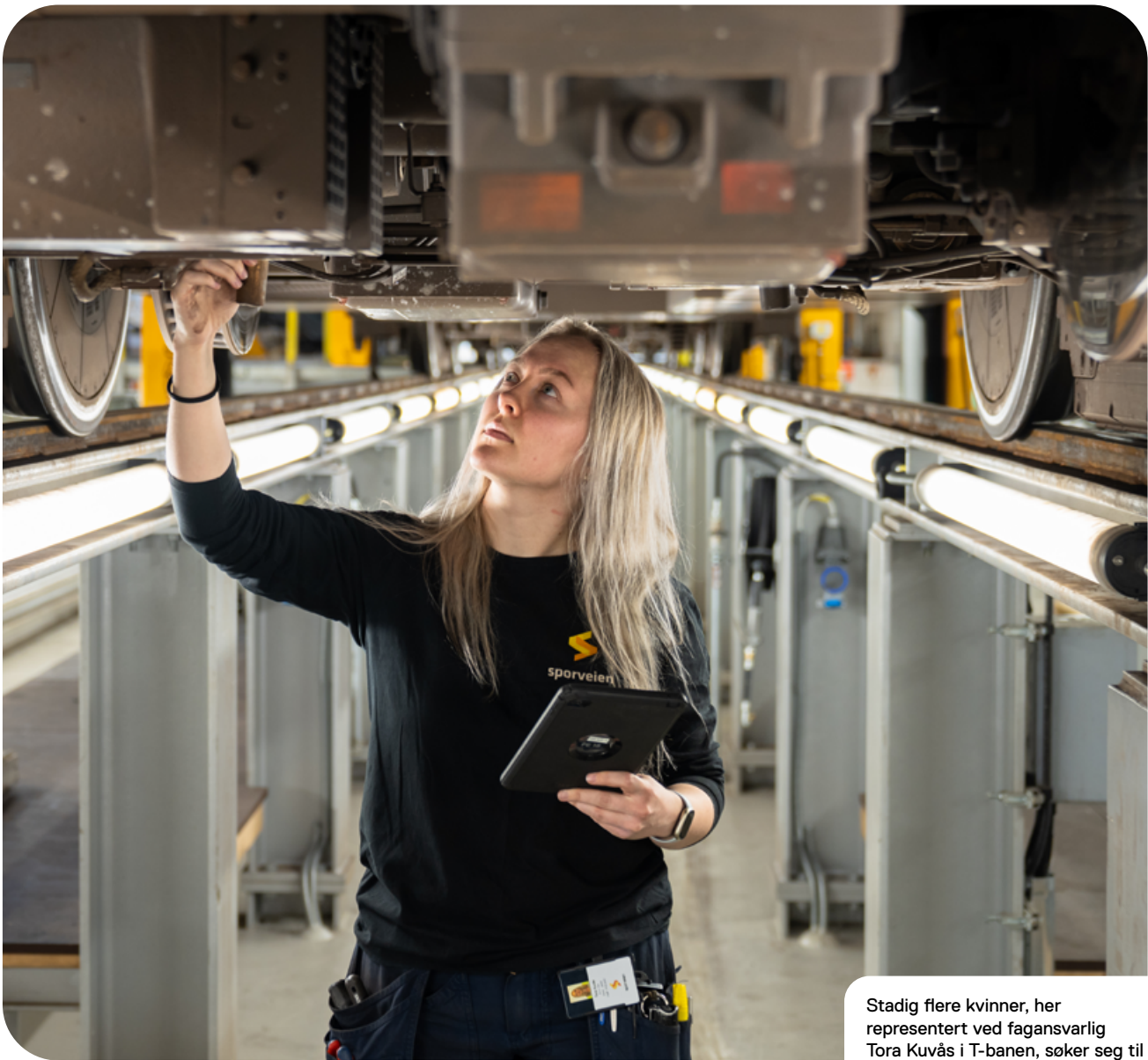
Vi har kartlagt lønn fordelt på stillingsgrupper med utgangspunkt i yrkeskoder fra SSB.

Disse yrkeskodene er basert på kompetansekravene for stillingene. Yrkeskodene består av syv siffer, og det første sifferet angir enten at det er en lederstilling eller kompetansenivå for stillingen. Yrkeskodene skal reflektere «arbeid av lik verdi». For å beskrive stillingstypene vi har i Sporveien, har vi delt opp lederstillinger i to grupper, slått sammen kodene med første siffer 4-9, samt skilt ut vognførere og togførere i en egen gruppe. Yrkeskoder med første siffer 4-8 brukes på stillinger på samme utdanningsnivå, hvor det første sifferet definerer fagområde.

I Sporveien finner vi ingen vesentlige forskjeller i avtalt lønn mellom kvinner og menn. Blant administrative ledere ligger

kvinner høyere enn menn. Dette har sammenheng med at kvinnene er i flertall i toppledelsen. Når det gjelder samlet utbetalt lønn, ligger menn klart høyere enn kvinner. Dette har sammenheng med at menn jobber klart mer overtid enn kvinner, og menn jobber mer ubekvem arbeidstid som gir rett til tillegg.

Forholdet mellom lønn til høyest lønnede ansatte og median av lønn for alle ansatte er 4,2 for samlet utbetalt lønn og 5,5 for avtalt årslønn.



Stadig flere kvinner, her representert ved fagansvarlig Tora Kuvås i T-banen, søker seg til fagområder som tradisjonelt sett har vært dominert av menn.

Hendelser, klager og alvorlige påvirkninger knyttet til menneskerettigheter

Sporveien har ikke avdekket hendelser knyttet til menneskerettighetsbrudd overfor egen arbeidsstyrke. Sporveien er ikke innklaget til OECDs kontaktpunkt for eventuelle brudd på OECDs retningslinjer for multinasjonale selskap.

Beskrivelse	Tilfeller
Antall innkomne varsler med påstander om diskriminering/trakassering i egen arbeidsstyrke	1
Antall avdekkede tilfeller av kritikkverdige forhold* i varsler som gjelder diskriminering/trakassering i egen arbeidsstyrke	0

* En stjerne betyr at påstandene i det innkomne varselet er definert som kritikkverdige jf. arbeidsmiljøloven og Sporveiens definisjon av kritikkverdige forhold

S1 Egen arbeidsstyrke

Unibuss

Unibuss har en klar forpliktelse til å ivareta, utvikle og støtte sine ansatte som den viktigste ressursen for å levere kollektivtrafikkjenester av høy kvalitet. Gjennom våre policyer, prosesser og tiltak fremmer vi et trygt, inkluderende og helsefremmende arbeidsmiljø som sikrer trivsel og utvikling for alle ansatte.

Policyer

Unibuss har etablert klare policyer som danner rammene for hvordan vi arbeider med arbeidsmiljø, sikkerhet, likestilling og andre sentrale temaer. Disse policyene sikrer en forutsigbar og rettferdig praksis for alle ansatte og er forankret i våre strategier, verdier og gjeldende lover og forskrifter. Vi evaluerer og oppdaterer policyene jevnlig i samarbeid med tillitsvalgte og vernetjenesten for å sikre at de støtter en bærekraftig og trygg arbeidsplass. Våre policyer gjelder alle ansatte, innleide konsulenter og ledere i konsernet.

Personalpolitikk

Vi vil fremme et inkluderende arbeidsmiljø basert på mangfold, likestilling og respekt, og sikre forutsigbarhet og støtte gjennom klare retningslinjer for arbeidsforhold. Unibuss har ikke en egen personalpolitikk, men våre policyer for kvalitet, arbeidsmiljø og trafikksikkerhet som dekker dette. Personalpolitikken godkjennes av øverste ledelse og evalueres årlig i ledelsens gjennomgang.

Etiske retningslinjer

Vi skal sikre ansvarlig atferd, lojalitet og respekt i alle arbeidsrelasjoner, og forhindre diskriminering, mobbing og trakassering. De etiske retningslinjene utarbeides av Sporveien. Retningslinjene godkjennes av styret og revideres minimum hvert tredje år.

HMS-policy

Vår HMS-policy har som formål å redusere risiko for skader og helsemessige plager, og sikre et arbeidsmiljø som fremmer

trivsel og produktivitet. Policyen godkjennes av ledelsen og evalueres årlig i ledelsens gjennomgang.

Seniorpolitikk

Unibuss praktiserer per i dag ingen egen seniorpolitikk, men vi ser behovet for å styrke innsatsen for våre senioransatte. Vi ønsker å forbedre oss ved å legge bedre til rette for fleksible arbeidsforhold og videreutviklingsmuligheter for ansatte over 55 år. Tiltaket vi gjelder alle ansatte fra fylte 55 år og vil inngå som en del av vår personalpolitikk. Vi vil samarbeide med fagforeningene for å utvikle og evaluere tiltak hvert annet år, med mål om å skape en mer inkluderende og bærekraftig arbeidshverdag for våre seniorer.

Prossesser

Unibuss har fokus på bedriftsdemokrati, der ansatte deltar aktivt i beslutningsprosesser og bidrar til et positivt arbeidsmiljø. Vi legger til rette for samarbeid mellom ansatte, ledelse og organisasjoner, og har etablerte prosesser for å adressere og utbedre utfordringer knyttet til arbeidsmiljøet.

Deltakelse i styrende organer

Ansattes representanter i styret spiller en viktig rolle i styringen av Unibuss. Gjennom sin deltakelse bidrar de til å ivareta arbeidstakernes interesser, samtidig som de deltar i beslutninger som påvirker selskapets drift og fremtidige utvikling. Representantene velges i henhold til fastsatte prosedyrer, og deres deltakelse sikrer at de ansatte har en stemme i selskapets øverste beslutningsorgan. Ved å inkludere ansatte i styrende organer styrker Unibuss bedriftsdemokratiet, fremmer dialog og legger til rette for en transparent og inkluderende beslutningsprosess.

Selskapet har ikke en bedriftsforsamling med eiere, utenom styret, men bedriftsutvalget (BU) har jevnlig møter med arbeidsmiljøutvalget (AMU).

AMU og verneombud

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) og verneombudene spiller en sentral rolle i å fremme sikkerhet, helse og trivsel, og har jevnlig samarbeidsmøter med bedriften. De er viktige partnere i planlegging og gjennomføring av tiltak for å styrke arbeidsmiljøet.

Medarbeiderundersøkelser og -samtaler

Vi gjennomfører medarbeiderundersøkelser med jevne mellomrom for å kartlegge trivsel og identifisere forbedringsområder. Resultatene analyseres nøye, både overordnet og innenfor egne områder, og konkrete tiltak implementeres for å adressere funnene.

Samarbeid med ansattes organisasjoner

Unibuss er underlagt Bussbransjeavtalen (BA) og har forhandlinger med Yrkestrafikkforbundet (YTF) og Fellesforbundet (FF). Det er flere andre foreninger i Unibuss som vi samhandler med, men kun YTF og FF som har forhandlingsrett og som er med i vårt partssamarbeid. Omtrent 65 prosent av våre ansatte er fagorganiserte.

Varslingordning

Varsling skal foregå slik den ansatte føler det tryggest:

- Via verneombud eller nærmeste leder
- Via ekstern varslingskanal
- Via intern varslingskanal

All varsling, uansett hvordan det varsles, kan skje anonymt dersom den ansatte ønsker det.

Unibuss har nedfelt et eget varslingsråd som aktiviseres dersom det varsles. Varslingsrådet vurderer saken og kan iverksette interne eller eksterne undersøkelser/granskninger. Varsleren mottar informasjon om fremdrift og resultat i den grad det er forsvarlig. Varslingssaker rapporteres jevnlig til BU/AMU, og årlig til styret, for å sikre åpenhet og kontinuerlig forbedring.

Tiltak og aktiviteter

For å skape et trygt, inkluderende og bærekraftig arbeidsmiljø jobber Unibuss aktivt med en rekke tiltak innen arbeidsmiljø, sikkerhet, trivsel og kompetanseutvikling. Tiltakene er utformet for å redusere risiko, forbedre arbeidsforhold og styrke ansattes engasjement. Vi evaluerer og videreutvikler tiltakene fortløpende for å sikre at de gir ønsket effekt og bidrar til en positiv utvikling for både ansatte og selskapet.

Medarbeiderutvikling

Hensikt: Sikre kompetanseutvikling som bidrar til høy kvalitet og sikkerhet i kollektivtrafikken.

Omfang: Gjelder alle ansatte med spesifikke tiltak for sjåfører og ledere.

Framdrift og resultat: 80 prosent av ansatte skal delta i kompetansehevende tiltak innen 2025.

Arbeidsmiljø

Hensikt: Skape et helsefremmende arbeidsmiljø med fokus på trivsel og samarbeid.

Omfang: Gjelder alle ansatte på tvers av avdelinger.

Framdrift og resultat: Redusere sykefraværet med 10 prosent innen 2026.

Arbeidsglede

Unibuss har som mål å fremme arbeidsglede og trivsel blant alle ansatte som en sentral del av strategien mot 2030. Regelmessige medarbeiderundersøkelser er et viktig verktøy for å måle arbeidsglede og identifisere forbedringsområder.

I 2024 gjennomførte vi en slik undersøkelse og fikk verdifulle tilbakemeldinger. Resultatene skal brukes aktivt for å utvikle målrettede tiltak som styrker arbeidsgleden. Dette inkluderer å forankre forbedringstiltak i hele organisasjonen og etablere klare ansvarsområder for oppfølging. Målet er å skape et arbeidsmiljø som inspirerer til engasjement og sikrer at ansatte trives og yter sitt beste.

Nærvær (sykefravær)

Vi gjennomfører månedlige nærværsgupper der bedriftens ledelse holder innlegg og bedriftshelsetjenesten er representert med HMS-rådgivere. Hensikten er å sikre at arbeidstakere holder kontakten med sine kollegaer og forblir endel av arbeidsmiljøet, samt å kunne utvikle den enkeltes kompetanse og kunnskap. Gjennom tiltaket vil vi også bidra til en raskere vei tilbake i arbeid. Tiltaket er obligatorisk for langtids-sykemeldte, frivillig for andre ansatte. Resultatet vil bli målt gjennom nærværsprosenten (sykefraværsdager mot årsverk) og reduksjon av gjennomsnittlig varighet på fravær i selskapet.

Sikkerhet

Unibuss har et sterkt fokus på sikkerhet. Gjennom systematiske risikovurderinger, forebyggende tiltak og kontinuerlig forbedring jobber vi for å redusere skader og ulykker. Sikkerhetsarbeidet er en integrert del av vårt HMS- og trafikksikkerhetssystem, og bidrar til en trygg arbeidsplass og drift. Dette gjelder for Unibuss og Unibuss Ekspress, og både ansatte og passasjerer. Sikkerhetsarbeidet evalueres gjennom regelmessige risikovurderinger, ulykkesstatistikk og interne revisjoner. Vi jobber med kontinuerlig forbedring basert på rapporterte hendelser og tilbakemeldinger fra ansatte og bedriftshelsetjenesten. Målet er å redusere arbeidsrelaterte skader og trafikale hendelser, forbedre sikkerhetskulturen og sikre en tryggere arbeidshverdag.

Akan

Unibuss har en tydelig rusmiddelpolicy for å sikre et trygt og rusfritt arbeidsmiljø. Vi jobber systematisk med å forbedre vår eksisterende rusmiddelpolicy og sikre et trygt, helsefremmende og rusfritt arbeidsmiljø. Arbeidet kobles til vårt HMS- og arbeidsmiljøarbeid, hvor vi har fokus på tidlig innsats, støtte til ansatte i vanskelige situasjoner og tydelige retningslinjer for håndtering av rusrelaterte problemstillinger. Tiltaket gjelder alle ansatte i Unibuss, men særlig operativt personell som førere, trafikkleidere og instruktører.

Vi håndterer rusmiddelrelaterte saker individuelt og følger opp ansatte i henhold til vår rusmiddelpolicy. Målet er å sikre en helhetlig og forutsigbar håndtering av saker, samtidig som vi ivaretar både sikkerheten i driften og de ansattes behov for støtte.

Mål

Unibuss setter tydelige og godt forankrede mål for å sikre en bærekraftig og trygg arbeidsplass. Våre mål skal være relevante, målbare og bidra til kontinuerlig forbedring. Vi følger utviklingen gjennom systematiske målinger og evalueringer, slik at vi kan justere og forbedre innsatsen der det er nødvendig. Relevante måltall er gjengitt sammen med resultater under.

Resultater

Resultatene gir oss et grunnlag for å vurdere hva som fungerer godt og hvor det er behov for videre innsats, slik at vi kan skape en tryggere og mer bærekraftig arbeidsplass. Vi analyserer utviklingen over tid og bruker innsikten til å justere tiltak og strategier.

Ansatte i Unibuss

Fast ansatte fordelt på kjønn ved utgangen av 2024 var 96 kvinner og 1 117 menn. På samme tidspunkt hadde vi 376 ringevikarer: 22 kvinner og 354 menn.

Turnover

Unibuss hadde en uønsket turnover på 13,3 prosent i 2024. Vi har startet arbeidet med å måle turnover gjennom rapportering på turnovertall fra HR-systemet, samt en digital exit-undersøkelse. På grunn av at det er frivillig å gjennomføre exit-undersøkelsen, samt utfordringer med mangler i HR-systemets data, er det foreløpig ikke en strukturert og automatisert tilnærming til rapportering og analyse av turnover data. Målet vi arbeider mot er et bedre datagrunnlag fra HR-system og exit-undersøkelse. Det vil legge til rette for

å identifisere forbedringsområder og implementere tiltak som kan bidra til å beholde nøkkelkompetanse. Dette arbeidet vil inngå som en del av vår personalpolitikk og vil evalueres i samarbeid med relevante aktører. Fokus fremover vil være på å forstå de underliggende årsakene til uønsket turnover og sikre et arbeidsmiljø som fremmer trivsel og stabilitet.

Mangfold, like muligheter og likestilling

Vi ønsker å fremme likeverd og sikre rettferdige muligheter for alle ansatte uavhengig av bakgrunn.

Styret har fire kvinner og fire menn. Ledelsen har to kvinner og seks menn. Det er størst andel menn blant våre førere.

Sykefravær – nærvær

Arbeidet med sykefravær og nærvær er tett koblet til Unibuss' HMS-policy, som vektlegger forebygging av skader og helseplager, samt tilrettelegging for et helsefremmende arbeidsmiljø. Vårt mål er å redusere sykefraværet ved å fremme nærvær gjennom trivsel og tilpassede arbeidsforhold.

Målsetting totalt sykefravær:

- 2025 – 12,50 %
- 2024 – 13,45 %

Ansatte har vært involvert i arbeidet med å redusere sykefravær, blant annet gjennom medarbeiderundersøkelser, dialogmøter og samarbeid med verneombud og tillitsvalgte. Denne tilnærmingen sikrer at tiltakene for å øke nærværet er relevante og godt forankret i hele organisasjonen.

Fraværsskader

Fraværsskader er en viktig indikator på sikkerheten i vår drift. H1-verdien, som viser antall arbeidsulykker med fravær per million arbeidete timer, har de siste 12 månedene vist en økende trend. Dette understreker behovet for kontinuerlig innsats for å redusere risikoen for arbeidsrelaterte skader.

Det var 23,5 arbeidsrelaterte skader (H1+ H2) og fem registrerte tilfeller av yrkessykdom i 2024. Det var ingen registrerte dødsfall som følge av yrkesskader eller -sykdom.

For å styrke sikkerheten har vi iverksatt flere tiltak, inkludert bedre risikovurderinger, forebyggende opplæring og forbedret rapportering av uønskede hendelser. Målet vårt er en gradvis reduksjon i H1-verdien og en tryggere arbeidsplass for alle ansatte.

Kompensasjon og lønnsforskjeller

Unibuss er underlagt Bussbransjeavtalen. Det gjennomføres årlige forhandlinger.

Unibuss gir lønn etter tabell, med unntak av administrasjonen. I administrasjonen tjener kvinner i gjennomsnitt 0,14 prosent mer enn menn. Lønn etter tabell er likt for menn og kvinner.

Forholdet mellom lønn til høyest lønnede ansatte og median av lønn for alle ansatte er 5,22.

Hendelser, varsling og menneskerettigheter

Vi hadde ingen registrerte tilfeller av diskriminering/trakassering i 2024. Det var fem varslinger knyttet til arbeidsforhold registrert i 2024 og ingen registrerte tilfeller av menneskerettighetsbrudd overfor egne ansatte.

S2 Arbeidere i verdikjeden Sporveien

Sporveien er Norges største kollektivtransportkonsert målt i antall reiser og er en stor innkjøper av både tjenester og materiell. Med ca. ett tusen aktive leverandører har Sporveien en betydelig indirekte påvirkning på samfunnet og miljøet. Verdikjeden strekker seg ut i hele verden, og muligheten for brudd på arbeidsvilkår eller menneskerettigheter blant leverandører i risikoland ble derfor vurdert som en vesentlig potensiell påvirkning i vesentlighetsanalyse, se side 8-10. Det har også blitt vurdert som en risikofaktor i de årlige konsernovergripende risikovurderingene.

Sporveien arbeider strategisk med å innfri både lovkrav og forventninger om å sikre et seriøst og anstendig arbeidsliv i leverandørkjeden. Vi er underlagt åpenhetsloven som skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden. [Redegjørelsen](#) for hvordan Sporveien arbeider for å etterleve kravene i åpenhetsloven er offentlig tilgjengelig på konsernets nettsider.

Sporveiens eier, Oslo kommune, stiller tydelige eierforventninger til selskapets arbeid med etiske krav og for et anstendig arbeidsliv. I Oslo kommunes eierskapsmelding fremgår det at eier forventer at selskapet følger Oslomodellen og arbeider for et seriøst og anstendig arbeidsliv. Videre stilles det eierforventninger om at selskapet har en aktiv og bevisst holdning til etiske spørsmål og utarbeider et etisk regelverk, som minst tilsvarer kommunens eget.

Vi har innarbeidet seriøsitetsbestemmelser i alle våre kontraktsmaler basert på Oslomodellen, som er Oslo kommunes rammeverk for å bekjempe arbeidslivskriminalitet og sosial dumping i kommunens bygge-, anleggs- og tjenestekontrakter.

Sporveien er også underlagt lov om offentlige anskaffelser og gjennomfører konkurranser i henhold til gjeldende lover, forskrifter og interne retningslinjer.

Policyer

Sporveien stiller tydelige krav til våre leverandører og deres underleverandører innenfor alle vare- og tjenesteområder. Vi 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 forberede og gjennomføre revisjoner
- Rutine ved nye/endring av leverandører
- Rutine for ivaretagelse av Påseplikten

Etiske krav til leverandører

Etiske krav til leverandører inneholder krav til grunnleggende menneskerettigheter* og anstendige arbeidsvilkår, lønns- og arbeidsvilkår, arbeidstakerrettigheter, miljø og forretnings-etikk. Formålet med Etiske krav til leverandører er å sikre at Sporveiens leverandører og deres underleverandører har et bevisst og forpliktende forhold til Sporveiens etiske krav. Leverandørene er ansvarlig for egen og underleverandørers overholdelse av Sporveiens etiske krav. Kravene er en del av kontrakten med leverandøren, med egne bestemmelser som regulerer overtredelse.

* En stjerne betyr grunnleggende menneskerettigheter menes internasjonale anerkjente menneskerettighetene som følger av blant annet FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter fra 1966, FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter fra 1966 og ILOs kjernekonvensjoner om grunnleggende rettigheter og prinsipper i arbeidslivet.

Alle leverandører som er underlagt Ethiske krav til leverandører og må signere en egenerklæring ved inngåelse av avtale med konsernet. Egenerklæringen inneholder krav knyttet til blant annet forretningsatferd, korrupsjon, lønns- og arbeidsvilkår, arbeidstakerrettigheter, miljø og habilitet.

[Ethiske krav til leverandører](#) er tilgjengelig for alle på konsernets nettsider. Kravene er vedtatt av styret og ble sist revidert i 2022 i forbindelse med implementeringen av åpenhetsloven.

Prosesser og tiltak

Vi har arbeidet med å profesjonalisere vår interne prosess for aktsomhetsvurderinger, i tråd med kravene i åpenhetsloven og OECDs retningslinjer, og med særlig fokus på Sporveiens største risikoområder. Ethiske krav til leverandører er oppdatert og tilpasset denne loven, og vi har etablert rutiner for å sikre allmenheten tilgang til informasjon om aktsomhetsvurderingene.

Risikovurderinger av leverandører

Som en del av Sporveiens arbeid med aktsomhetsvurderinger, gjør virksomheten kontinuerlig risikovurderinger av leverandører gjennom screening av nye og eksisterende leverandører.

Innkjøp skjer innenfor flere kategorier som vurderes som høyrisiko på Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) sin høyrisikoliste for brudd på menneskerettigheter i leverandørkjeden. En betydelig andel av konsernets leverandører befinner seg i Europa, men det er sannsynlig at samtlige har produsenter og underleverandører fra land i Asia (blant annet Kina) på komponentnivå.

Leverandører i høyrisikoland, ofte preget av liten åpenhet, utgjør en risiko fremover i takt med strengere krav og forventninger fra offentlige myndigheter og interessenter.

Potensielle negative risikoer i leverandørkjeden er særlig knyttet til manglende respekt for arbeidstakernes rettigheter samt fare for ulykker eller utilsiktede hendelser som fører til skader, sykdom eller dødsfall.

Sporveien har over lengre tid hatt et bevisst forhold til hvilke risikomomenter som er relevante for ulike leverandører. Vi har særlig rettet oppmerksomheten mot risiko for sosial dumping, tvangs- og barnearbeid, korrupsjon og bestikkelse, samt negativ miljøpåvirkning.

Sporveien bruker TransQ, et prekvalifiseringssystem for varer og tjenester til forsyningssektoren, for å sikre en systematisering av arbeidet med ansvarlighet i leverandørkjeden. I større anskaffelser brukes det eksterne leverandører til å gjennomføre integritetsundersøkelser.

Sporveien er også medlem i innkjøpsorganisasjonen Tradebroker. Deler av leverandørkjøpet innenfor indirekte varer og tjenester gjøres gjennom Tradebrokers avtaler. Tradebroker har en prosess for å godkjenne og kvalifisere leverandører, i henhold til kravene i åpenhetsloven.

Anskaffelse av nye T-banvogner

I forbindelse med anskaffelsen av nye T-banvogner i 2022-2024 ble det avdekket at flere av leverandørene som søkte prekvalifisering yter leveranser til israelske myndigheter på ulovlig okkuperte områder på Vestbredden. Dette ble blant annet avdekket gjennom en «integrity due diligence» som Sporveien gjennomfører for de største anskaffelsene i forbindelse med prekvalifisering av leverandører.

For CAF, som ble tildelt kontrakten, ble det avdekket at de 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. CAF 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 folkeretten er ikke klart. Som følger av de forhold som ble avdekket, har Sporveien gjort grundige vurderinger av om CAFs involvering i disse prosjektene skulle medføre at de skulle avvises fra å delta i konkurransen. I tillegg til å gjennomføre integritetsundersøkelser av leverandører, iverksatte Sporveien ytterligere tiltak i form av oppfølgingsmøter med CAF og krav til at CAF måtte dokumenterte sine vurderinger knyttet til virksomheten i disse områdene opp mot folkeretten. Sentralt for Sporveien i de vurderinger som er gjort, er at CAF ikke stod på FNs sanksjonsliste eller andre sanksjonslister slik som NBIM/Etikkrådet.

Metodeverk for aktsomhetsvurderinger

For å standardisere og effektivisere aktsomhetsvurderingene har Sporveien utviklet et risikobasert metodeverk for aktsomhetsvurderinger og screening av leverandører i tråd med OECDs retningslinjer. Rammeverket og risikofaktorene er basert på veiledning fra 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 hvordan de blir brukt i praksis.

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 med 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 of 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 +.
4. 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



Ansatte hos en leverandør finjusterer nylagte T-baneskiner.

Hver innkjøpskategori har en dedikert kategorileder med inngående kjennskap til leverandørene. Våren 2024 gikk hver kategorileder gjennom sin portefølje av leverandører og vurderte risiko systematisk fra 1= ingen/lav til 5 = høy/svært høy (som illustrert i matrisen).

Leverandørrevisjoner

Vi velger ut leverandører for revisjon basert på risiko-vurderinger og eventuelle bekymringer. Revisjoner av leverandører, herunder entreprenør og prosjekterende rådgiver, følger Sporveiens revisjonsmetodikk og standarden ISO 19011:2018 med retningslinjer for revisjon av ledelsessystemer. Revisjonene gjennomføres av egne revisjonsteam med relevant kompetanse og erfaring, og aktivitetene omfatter gjennomgang av dokumenter, intervjuer og inspeksjoner for å sammenligne

leverandørens praksis med gjeldende krav. Dersom vi avdekker avvik eller forbedringsområder, skal leverandøren lage og gjennomføre tiltaksplan for å utbedre dem. Vi følger opp at tiltaksplanen blir iverksatt innen fristen og at tiltakene fungerer etter hensikten.

Resultater

I 2024 avdekket ikke Sporveien brudd på grunnleggende menneskerettigheter eller negative sosiale forhold i leverandørkjeden som vi har sett behov for å følge særskilt opp med korrigerende tiltak. Sporveien vil fortsette arbeidet med å kartlegge potensielle negative påvirkninger i leverandørkjeden. Basert på alvorlighetsgrad og sannsynlighet, vil leverandører følges opp gjennom tilpassede oppfølgingstiltak.

S2 Arbeidere i verdikjeden

Unibuss

Policyer

Unibuss har en helhetlig tilnærming til leverandøroppfølging for å sikre:

- Gode arbeidsforhold hos leverandører og underleverandører.
- Etterlevelse av menneskerettigheter i hele verdikjeden.
- Overholdelse av etiske retningslinjer og internasjonale standarder, inkludert Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) sine retningslinjer for ansvarlig næringsliv, FN sine veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, og International Labour Organization (ILO) sine konvensjoner om anstendig arbeid.

Alle leverandører må signere og følge Unibuss' etiske retningslinjer for leverandører, som stiller krav til arbeidsforhold, HMS, menneskerettigheter og anti-korrupsjon.

Prosesser og tiltak

Som tiltak ønsker vi å gjennomføre risikoanalyser for systematisk kartlegging av arbeidsforhold og risiko i leverandørkjeden. Vi skal avholde revisjoner ved kontrollbesøk i høyrisikosektorer. Dette innebærer også direkte oppfølging av leverandører for å sikre kontinuerlig forbedring.

Unibuss benytter en risikobasert tilnærming til leverandørkontroll. Alle leverandører gjennomgår en innledende screening basert på geografisk og sektorspesifikk risiko. Bransjer med høy risiko, som bygg- og anleggssektoren, får særskilt oppfølging. Ved større anskaffelser eller komplekse kontrakter iverksettes ekstra kontrolltiltak:

- Leverandørbesøk: Inspeksjoner av produksjonsfasiliteter for å kontrollere arbeidsforhold.
- Revisjoner: Både interne og eksterne revisjoner for å sikre at leverandører etterlever etiske krav.
- Tredjepartsverifisering: Sertifiseringer og rapporter som dokumenterer arbeidsforhold og sosial ansvarlighet.
- Dialog med ansatte: Samtaler med representanter for arbeidere hos leverandører for å avdekke eventuelle utfordringer.

Dersom kritiske avvik oppdages, krever Unibuss forbedringstiltak innen en avtalt tidsramme. Hvis leverandører ikke utbedrer forholdene, kan samarbeidet avsluttes.

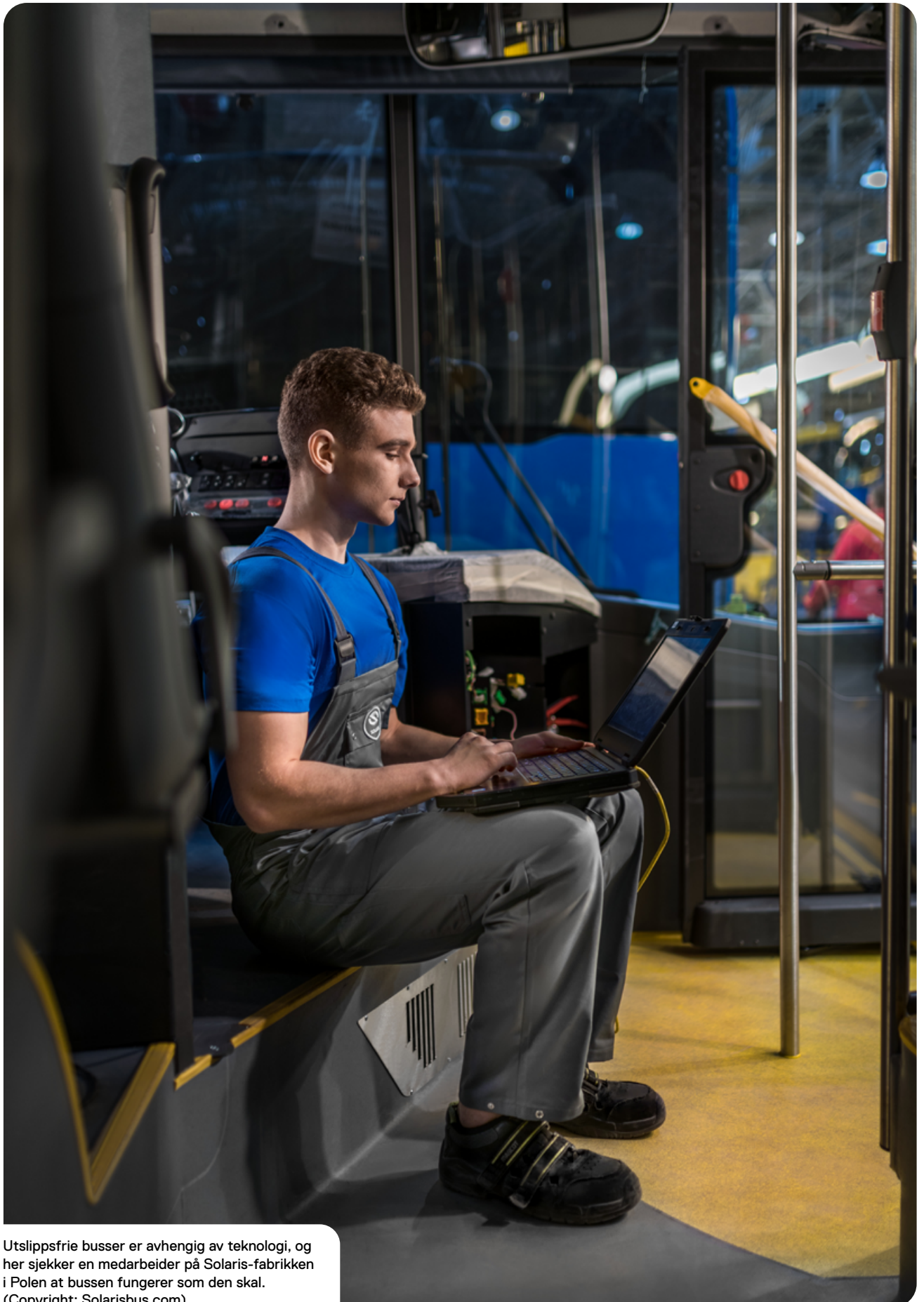
Mål

- Innen 2025: Sikre at høyrisikoleverandører kartlegges og prioriteres for oppfølging basert på risiko.
- Innen 2026: Øke andelen leverandører med dokumentert oppfølging av sosiale forhold, med fokus på forbedringstiltak der risiko er identifisert.
- Innen 2027: Gjennomføre regelmessige evalueringer av leverandørkjeden for å sikre kontinuerlig forbedring i arbeidsforhold.

Resultater

Revisjoner har avdekket forbedringsområder og gitt bedre innsikt i leverandørkjeden.

Konkret oppfølging har resultert i dokumenterte forbedringer hos leverandører med høy risiko.



Utslippsfrie busser er avhengig av teknologi, og her sjekker en medarbeider på Solaris-fabrikken i Polen at bussen fungerer som den skal. (Copyright: Solarisbus.com)

S4 Forbrukere og sluttbrukere

Sporveien

Vi skal få flere til å reise kollektivt. Det skal vi få til gjennom å gjøre det enda enklere å reise, og ved å sørge for at kollektivtilbudet er tilgjengelig for alle, uansett funksjonsevne. Våre reisende skal stole på at vi frakter dem dit de vil i byen, raskt, trygt og med lite klimaavtrykk.

Policyer

Attraktiv reise og kundetilfredshet

Vår visjon er «Bærekraftig mobilitet for alle». Den skal vi sette ut i livet gjennom konsernstrategien «Best 2025», som beskriver de viktigste prioriteringene knyttet til våre reisende. Strategien innebærer at vi skal tilby attraktive, trygge og rimelige kollektivreiser for alle reisende, uansett alder og funksjonsevne. Kollektivtilbudet er avgjørende for å redusere klimagassutslipp fra persontransport, og vi er i tillegg opptatt av å være en pådriver for bærekraftig byutvikling.

Sikkerhet og beredskap

Sporveien forfølger en visjon om null alvorlig skadde eller døde. Vi jobber systematisk for å forebygge at ulykker skjer. Arbeid med sikkerhet og beredskap er forankret i nasjonale krav og retningslinjer for skinnegående transport, inkludert kravforskriften, sikringsforskriften og forskrift om nasjonal beredskap på jernbane. Disse forskriftene sikrer at virksomheten ivaretar tryggheten og sikkerheten til passasjerer, tredjepersoner og ansatte gjennom robuste prosesser og systemer.

Universell utforming

Krav og retningslinjer for tilgjengelighet og universell utforming er nedfelt i Sporveiens tekniske regelverk. Dette regelverket er basert på relevante lover og offentlige forskrifter og beskriver hvordan vi skal tilrettelegge de fysiske omgivelsene i kollektivtilbudet vårt for å gjøre det tilgjengelig for alle.

Prosesser

Vi har løpende kontakt med reisende, naboer, brukerorganisasjoner og samarbeidspartnere gjennom flere kanaler. Kontakten er viktig for å få innspill til hvordan vi kan forbedre leveransene våre og kollektivtilbudet som helhet, og for å bevare et godt forhold til alle som er berørt av virksomheten vår. Blant aktivitetene vi gjennomfører er:

- **Løpende kundeundersøkelser (MIS)** måler opplevelsene av reisene vi leverer. Det er Ruter som utfører undersøkelsene og deler resultatene med driftsselskapene. I tillegg deltar vi årlig i eksterne kundetilfredshet- og lojalitetsmålinger, se Sporveiens årsrapport [her](#).
- **Nabokontakt** er et systematisk arbeid for å ta vare på naboer og reisende når vi gjennomfører større prosjekter. Hvert prosjekt har en egen kontaktperson som svarer på spørsmål, informerer berørte, arrangerer nabomøter og generelt sørger for at vi er en god nabo.
- **Systemer og prosesser for å motta meldinger** om feil og mangler fra ansatte, reisende og Ruter hjelper oss med å rette feil og forbedre oss.
- **Samarbeid om beredskap** med Oslo kommune, Bymiljøetaten, Brann- og redningsetaten og andre beredskapsaktører styrker koordineringen og kvaliteten i arbeidet. Tilbakemeldinger etter både beredskapsøvelser og reelle hendelser sikrer kontinuerlig forbedring av beredskapen.
- **Samarbeid om tilgjengelighet og universell utforming** med brukerorganisasjoner som Norges Handikapforbund, Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon og Norges Blindforbund har blant annet bidratt til å gjøre de nye trikkene, holdeplasser og plattformer mer tilgjengelige. Gjennom møter og dialog får vi nyttige tilbakemeldinger og innspill til forbedringstiltak.

Vi bruker resultatene fra de løpende kundeundersøkelsene og øvrige målinger på en systematisk måte. MIS-målingene blir gjennomgått i samhandlingsmøter med Ruter, der vi

sammen blir enig om punkter som skal følges opp og utbedres. Resultatene fra målingene av kundetilfredshet og lojalitet blir presentert til ledergrupper og delt i hele organisasjonen for å vise hvordan hver avdeling og ansatt kan bidra til å møte de reisendes behov og ønsker.

Tiltak

Attraktiv reise og kundetilfredshet

Med 264 millioner reisende i året spiller Sporveien en viktig rolle for innbyggere og besøkende som ønsker å benytte seg av kollektive transportløsninger. Vi ønsker å frakte enda flere reisende og skal levere en så god reiseopplevelse at folk lar bilen stå. Målet er høy regularitet, god punktlighet, høy kundetilfredshet, samt tilgjengelighet for alle.

Vi jobber med en rekke konkrete tiltak for å gjøre reisen mest mulig attraktiv for passasjerene:

Komfort og kundetilfredshet

- Moderne og vedlikeholdte kjøretøy: Løpende oppgradering av trikker og T-banetrokker gir bedre komfort.
- Kundetilfredshetsmålinger: Bruk av MIS-målinger og Norsk Kundebarometer for å identifisere forbedringsområder.

Pålitelighet og punktlighet

- Hyppige avganger og god kapasitet: Tett frekvens på avganger for å redusere ventetid.
- Effektivt vedlikehold og beredskap: Systemer for rask feilretting og forebyggende vedlikehold sikrer stabil drift.

Tilgjengelighet og universell utforming

- Lavgulvtrikker og trinnfrie løsninger: For enklere på- og avstigning.
- Oppgraderte stasjoner og holdeplasser: Bedre skilting, belysning og tilpasninger for personer med nedsatt mobilitet.

Digital informasjon og kundeservice

- Sanntidsinformasjon: Oppdaterte rutetider og avviksmeldinger i Ruter-appen og på skjermer.
- Tydelig skilting og veiledning: Enklere navigering på stasjoner og i vogner.

Trygghet og sikkerhet

- Kameraovervåkning og vakthold: Økt trygghet om bord og på stasjoner.
- Beredskapssamarbeid: Samarbeid med Oslo kommune, Bymiljøetaten og nødetater for rask håndtering av hendelser.

Miljøvennlig og bærekraftig transport

- Utslippsfri drift: Trikker og T-baner er elektriske og bidrar til redusert luftforurensning.
- Sykkelveiennlig tilrettelegging: Integrasjon mellom kollektivtransport og sykkelparkering.

Sporveien har oppnådd sterke resultater i arbeidet med å skape gode reiseopplevelser for våre kunder. Vi har høy kundetilfredshet, mange fornøyde naboer og et stort antall vogner i drift, noe som sikrer god kapasitet. Vår høye punktlighet bidrar til en forutsigbar kollektivhverdag, som igjen styrker kundenes lojalitet. Samlet sett viser disse resultatene at tiltakene vi gjennomfører, direkte forbedrer opplevelsen for de reisende.

Beredskap

For beredskap har Sporveien satt seg flere mål for å sikre en trygg og effektiv drift. Vi skal sikre en robust og effektiv beredskap for håndtering av både fysiske og digitale hendelser. Videre skal vi forbedre samvirket mellom Sporveien, nødetater og kommunale aktører, og styrke og digitalisere krisehåndteringsverktøyene for å forbedre håndteringen av hendelser. Til slutt skal vi øke den interne kompetansen om beredskap og kontinuitetsplanlegging, slik at organisasjonen står best mulig rustet til å møte ulike utfordringer.

Gjennom 2024 gjennomførte vi en rekke tiltak for å følge opp disse målene og øve på håndteringen av hendelser. Vi gjennomførte ti beredskapsøvelser, inkludert tre samvirkeøvelser med nødetater. Beredskapsplanene er oppdatert og vedlikeholdt for å sikre samsvar med gjeldende forskriftskrav. Vi styrket samarbeidet med Oslo kommune og eksterne aktører, og gjorde digitale forbedringer i krisehåndteringsverktøyene. Kompetansenivået i organisasjonen er økt gjennom deltakelse på kurs og interne opplæringstiltak. Evaluering av reelle hendelser har gitt verdifulle læringspunkter og bidratt til å gjøre kollektivtilbudet enda tryggere.

Sikkerhet

Trikken og T-banen har som mål å redusere antall uønskede hendelser og skader blant passasjerer, ansatte og andre trafikanter. Vi jobber med et bredt spekter av mål og indikatorer for å overvåke sikkerhetsbildet i virksomheten. Vårt mål er at alle endringer og prosesser skal føre til lavere risiko for våre reisende. I tillegg fokuserer vi på å styrke sikkerhetskulturen både internt og blant våre passasjerer.

T-banen

T-banen styrer sikkerheten i tråd med gjeldende lovkrav. Summen av tiltak som risikovurderinger, endringsstyring, overvåking av indikatorer og prosessutvikling gjør at sikkerheten blir ivaretatt og kontinuerlig utbedret.

Trikken

Trikken kjører i blandet trafikk gjennom byen, og sikkerhet står sentralt når vogner skal frem i travle bygater. Vi jobber kontinuerlig og risikobasert for å levere høy sikkerhet, både i driften av trafikk og i forvaltningen av infrastruktur. Viktige tiltak er blant annet regelmessig vedlikehold av vogner og infrastruktur, samt opplæring av førere i sikker fremføring og risikohåndtering. I tillegg gjennomfører vi sikkerhetskampanjer for å øke bevisstheten blant passasjerer og publikum.

Universell utforming

Sporveiens visjon «Bærekraftig mobilitet for alle» rommer et uttalt mål om at alle skal ha tilgang og mulighet til å reise kollektivt, uavhengig av funksjonsnivå. Visjonen følger opp konsernstrategien om flere fornøyde reisende. Sporveiens målsetting er at tilgjengeligheten til de ulike kollektivtransportmidlene skal være lik for alle byens innbyggere.

T-banen

Sporveien har i samarbeid med Ruter kartlagt alle byens 101 T-banestasjoner for å avdekke behov for tilgjengelighets tiltak. Som et resultat av kartleggingen, er det definert tiltak innen fire kategorier som handler om universell utforming: belysning, informasjon, avstand mellom tog og plattform, og tilgjengelighet. Ved hjelp av kartleggingen er det registrert alt fra fysisk utforming av stasjonene, til sikkerhet, funksjonalitet og tilgjengelighet til plattformene. Flere T-banestasjoner er nylig oppgradert med tilgjengelighetstiltak på bakgrunn av kartlegging og datainnsamling.

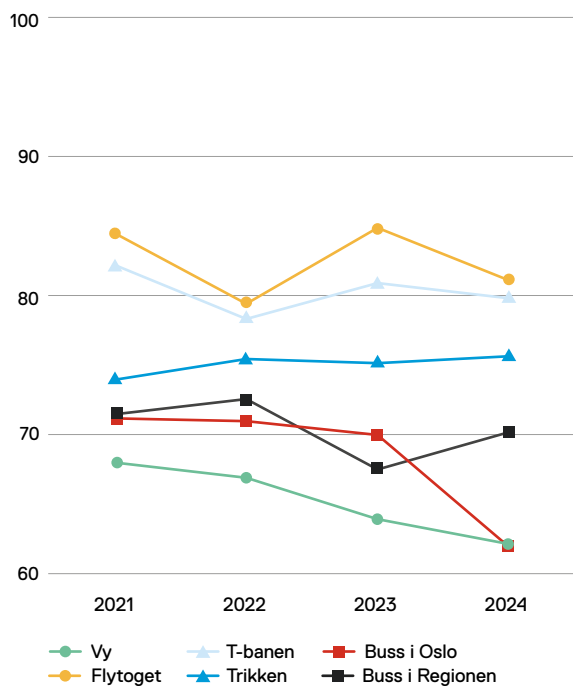
Trikken

De siste årene er det gjennomført en storstilt satsing på trikk i Oslo, for å utvikle neste generasjons trikketilbud. Trikkeprogrammet omfatter anskaffelsen av nye, moderne trikker og oppgradering av infrastruktur og trikkebaser. Målet for programmet er at Oslo skal ha et attraktivt, robust og kostnadseffektivt trikketilbud for alle – som i praksis betyr at alle skal ha tilgang til trikken, uavhengig av funksjonsnivå.

De nye trikkene til Oslo er i seg selv universelt utformet, i og med at de blant annet har lavgulv som gjør det enkelt å gå av og på, brede dører og god plass til barnevogn- og rullestolbrukere, for å nevne noe. Mange av byens trikkeholdeplasser er oppgradert som del av trikkeprogrammet, med plattformer i en høyde og bredde som forenkler av- og påstigning. I tillegg er plattformer forlenget og har fått ledelinjer og varsellinjer i plattformdekket som er til hjelp for blinde og svaksynte.

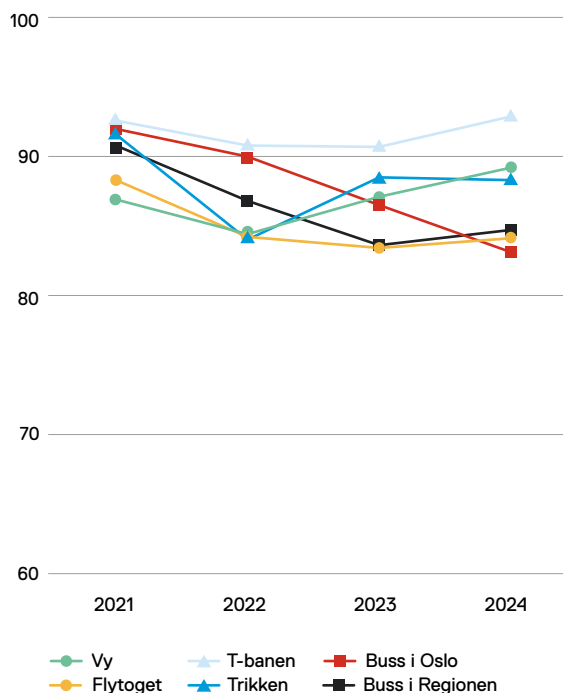
NKB-TILFREDSHET

Skala 0-100 poeng



NKB-LOJALITET

Skala 0-100 poeng



Godt over 90 prosent av alle byens 172 trikkeplattformer har i dag en utforming som gjør dem tilgjengelige for alle. I underkant av ti plattformer har en høyde, bredde og/eller lengde som ikke fullt ut er tilstrekkelig for å være tilgjengelig for alle. Sistnevnte er plattformer som ligger i områder der det er nødvendig med omregulering for å utføre det som skal til av nødvendige tilgjengelighetstiltak.

Mål

Attraktiv reise er én av tre prioriteringer i Sporveiens nye konsernstrategi som ble vedtatt i 2024. Det er foreløpig ikke satt konkrete måltall i strategien, men KPI-er er planlagt for følgende områder.

- Kundetilfredshet
- Regularitet
- Antall reiser
- Trafikksikkerhet

Måltallene vil bli utviklet samtidig med utrulling av strategien og presentert i kommende rapporter.

Resultater Kundetilfredshet og lojalitet

Målingen av kundetilfredshet og lojalitet i regi av Norsk Kundebarometer/Barcode Intelligence omfatter 159 virksomheter og ble gjennomført i perioden januar-mars 2024. Den bekreftet at Sporveien har lojale og fornøyde kunder og at kundene verdsetter høy regularitet og det gode rutetilbudet.

I lojalitetsmålingen for persontransport toppet T-banen listen i 2024, slik selskapet også gjorde i 2023. Trikken havnet på fjerdeplass i 2024, samme plass som i 2023. Videre plasserte de røde bybussene seg på en 11. plass, mot en sjuendeplass i 2023. De grønne regionbussene havnet på åttende plass, opp fra tiende i 2023. De røde bussene hadde en tilbakegang på 3,4 poeng, etter en vinter som ble sterkt preget av vær-, og føreforhold og implementering av elektriske busser på to nye anbudskontrakter.

I kundetilfredsmålingen skåret T-banen litt svakere i 2024 enn året før, men resultatet var likevel svært godt. T-banen har arbeidet systematisk med vedlikehold og driftsstabilitet, og har de senere årene ligget stabilt over ti poeng bedre på kundetilfredshet enn den gjorde for ti år siden. Trikken oppnådde sin høyeste totalskår noensinne i målingen. Resultatet tyder på at kundene er svært fornøyd med introduksjonen av de nye trikkene.



Det er mange detaljer som skal på plass for å gi en trygg og god reise – enten det gjelder bemanning, vogner eller infrastruktur.

Sporveien T-banen vant Bærekraftprisen 2024, etterfulgt av Trikken. Dette var fjerde gang T-banen går helt til topps på Norsk Bærekraftbarometer. Forbrukerne opplever at Sporveien i stor grad bidrar og tar ansvar, at vi tar hensyn til miljøet i vår daglige drift, samt at vi leverer produkter og tjenester som på best mulig måte ivaretar miljøet. Samtidig peker forbrukerne på at Sporveien kan bli bedre til å vise åpenhet og ansvarlighet i driften.

Sikkerhet T-banen

I 2024 var det kun én ulykke som førte til alvorlig personskade. Samlet sett er T-banens sikkerhetsnivå vurdert som tilfredsstillende, en indikasjon på at T-banen har en god sikkerhetskultur.

Revisjon fra Statens jernbanetilsyn medførte ingen varsel om vedtak i 2024. Vi har tett dialog med tilsynet, og skal i innværende år jobbe videre med effektevaluering av tiltak.

Trikken

I 2024 var antall ulykker og alvorlige hendelser per million kjørte vognkilometer var 1,3. Det var ingen dødsfall knyttet til kjøring av trikk i 2024. Den 29. oktober sporet en trikk av i Storgata og kolliderte i en butikk. Det ble store materielle skader, men ingen alvorlige personskader. Politiet har konkludert med at årsaken til avsporingen var akutt sykdom hos trikkeføreren, og har henlagt saken.

S4 Forbrukere og sluttbrukere

Unibuss

Policyer

Unibuss er forpliktet til å tilby trygg, tilgjengelig og brukervennlig kollektivtransport. Våre busser og tjenester utvikles i henhold til krav fra oppdragsgivere, nasjonale forskrifter og internasjonale standarder, inkludert:

- Bus Nordic-standard (universell utforming og passasjerkomfort).
- ECE-R-107 (sikkerhetskrav for kollektivtransport).
- Krav fra Ruter, Vestfold Kollektivtrafikk og andre administrasjonsselskaper.

Prosesser

Unibuss mottar tilbakemeldinger fra passasjerer gjennom oppdragsgivers systemer, for eksempel fra Ruter. Førere og driftspersonell gir tilbakemeldinger om utfordringer med busser og passasjeropplevelse. Vi bruker kundedata og feilrapporter aktivt for å forbedre drift og service, og følger løpende opp passasjertilbakemeldinger knyttet til tekniske forhold, for eksempel universell utforming eller sete- og innvendig komfort.

Tiltak

Unibuss jobber systematisk for å sikre at alle busser og tjenester oppfyller krav til sikkerhet og tilgjengelighet. Alle busser skal oppfylle kravene i anbudene og gjennomgår inspeksjoner før levering. Det gjennomføres fabrikkbesøk og tekniske inspeksjoner under produksjon. Riktig kvalitet på bussene er en del av vårt helhetlige arbeid for å tilby trygg, tilgjengelig og brukervennlig kollektivtransport:

Tryggere reiseopplevelser:

- Passasjersikkerhet er en prioritet – alle busser tilfredsstiller de nyeste sikkerhetskravene, inkludert nødutganger, brannslukningssystemer og sikring av rullestolbrukere.
- Løpende opplæring av førere i sikker kjøring, passasjerhåndtering og krisesituasjoner.

Universell utforming og komfort:

- Alle nye bybusser er utstyrt med lavgulv, rullestolramper og tydelig merking for syns- og hørselshemmede.
- Unibuss følger opp passasjertilbakemeldinger om tilgjengelighet for å sikre at transporttilbudet fungerer for alle grupper.

Kvalitetssikring av leveranser:

- Inspeksjoner på fabrikk og ved mottak for å sikre at busser leveres i henhold til spesifikasjoner.
- System for feilrapportering under drift, slik at avvik kan korrigeres.

Mål

Minimalisere avvik mellom bestilling og leveranse.



Sporveien forholder seg til kommunens eierskapsmelding når det gjelder forretningsetikk.

G1 Forretningsskikk Sporveien

Vi er bevisste på vårt samfunnsansvar og har høye standarder for etikk og integritet. Forretningsatferd er integrert i Sporveis-konsernets strategi og verdier, samt i virksomhetsstyringen.

I Oslo kommunes eierskapsmelding stilles det tydelige forventninger fra eier, Oslo kommune, om hvordan Sporveien skal arbeide med forretningsetikk. Kommunen forventer at vi har en aktiv og bevisst holdning til etiske spørsmål, og at vi utarbeider et etisk regelverk som minst tilsvarer kommunens eget.

Styring og ledelse

Sporveiens etiske regelverk er retningsgivende for konsernet. Vi stiller etiske krav til leverandører for å sikre ansvarlighet i hele leverandørkjeden. Styret vedtar både etisk regelverk og etiske krav til leverandører på bakgrunn av innspill fra compliance-enheten.

Styret gjennomgår årlig selskapets risikostyring og internkontroll. Risk Management Forum (RMF) er et rådgivende og forberedende organ for konsernledelsen, revisjonsutvalget og styret i saker som gjelder risikostyring og internkontroll, og skal bidra til helhetlig risikostyring og hensiktsmessig koordinering mellom enheter i Sporveien. En hovedoppgave for RMF er jevnlig utarbeidelse av rapportering til konsernledelse og styret av konsernets samlede risikobilde. I den årlige risikorapporteringen til styret inngår blant annet Sporveiens arbeid mot misligheter og korrupsjon, og med HMS, miljø og samfunnsikkerhet. Dette bidrar til at våre systemer for risikostyring og internkontroll ivaretar hensynet til samfunnsansvar, omverdenen og ansatte i Sporveiens verdiskaping.

Compliance-enheten bistår de respektive enhetene i Sporveien med løpende risikovurderinger, fører tilsyn og har ansvaret for at konsernet drives i samsvar med gjeldende lover, regler og etiske standarder. Enheten håndterer i tillegg varsler om eventuelle kritikkverdige forhold. Konsernledelsen og styret holdes jevnlig oppdatert om arbeid og saker knyttet til etisk regelverk, samt gjennom en årlig compliance-rapport.

Policyer og tiltak

Etisk regelverk for Sporveiskonsernet

Formålet med det etiske regelverk er å sikre god etisk praksis og definere felles standarder for ansatte og innleide i Sporveiskonsernet. Regelverket beskriver blant annet tydelig forbudet mot korrupsjon og hvordan ansatte skal forholde seg til situasjoner med representasjon, gaver og reiser. Andre bestemmelser i regelverket omhandler blant annet varsling, interessekonflikter og habilitet, rus, mobbing og arbeidsmiljø, sosiale medier og bijobber.

Etisk regelverk gjelder for alle ansatte og personer med verv, samt konsulenter, prosjektledere og andre innleide ressurser. Sporveien har rutiner som sørger for at krav knyttet til forretningsadferd blir fulgt opp gjennom opplæring og veiledning av ansatte.

Alle ansatte og innleide i Sporveien må gjennomføre et digitalt kurs om etikk med dilemmatrening. I tillegg holdes egne gjennomganger og kurs for ansatte med et særskilt behov gitt stilling, ansvar eller aktivitet, blant annet for ledere. Sporveien arbeider integrert, kontinuerlig og målrettet med bevisstgjøring og forebygging for å fremme etterlevelse.

[Etisk regelverk for Sporveiskonsernet](#) er tilgjengelig for alle på konsernets nettsider.



Sporveien stiller høye etiske krav til leverandører, et ledd i å sikre at T-banen i Oslo driftes forsvarlig.

Etiske krav til leverandører

Formålet med de etiske kravene er å sikre at Sporveiens leverandører og deres underleverandører har et bevisst og forpliktende forhold til Sporveiens etiske krav. Leverandøren er ansvarlig for egen og underleverandørers overholdelse av Sporveiens etiske krav. Kravene er en del av kontrakten med leverandøren, med egne bestemmelser som regulerer overtredelse.

Alle leverandører som er underlagt etiske krav til leverandører, må signere en egenerklæring ved inngåelse av avtale med konsernet. Egenerklæringen inneholder krav knyttet til blant annet forretningsatferd, korrupsjon, lønns- og arbeidsvilkår, arbeidstakerrettigheter, miljø og habilitet. Kravene til leverandører er vedtatt av styret og ble sist revidert i 2022 i forbindelse med implementering av åpenhetsloven.

[Etiske krav til leverandører](#) er tilgjengelig for alle på konsernets nettsider.

Varsling

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

Alle varslingssaker blir behandlet av Sporveiens varslingsråd i henhold til gjeldende varslingsrutiner for konsernet. Varslingsrådet skal sørge for en forutsigbar, forsvarlig og trygg behandling av varslingssaker og fremmer anbefalinger til tiltak.

Varsling er ett av temaene i kurset om etikk som alle ansatte og innleide i Sporveien må gjennomføre ved ansettelse. 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 varslingsskanal. 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 av både etisk regelverk og i gjeldende varslingsrutiner for konsernet.

Det rapporteres på varslingssaker per tema og antall i den årlige compliance-rapporteringen til styret.

Registrerte varsler og kritikkverdige forhold

År	Registrerte varsler	Kritikkverdige forhold*
2024	6	4**
2023	14	9**
2022	23	19**

* En stjerne betyr at påstandene i det innkomne varselet er definert som kritikkverdige jf. arbeidsmiljøloven og Sporveiens definisjon av kritikkverdige forhold.

** To stjerner betyr at varsler som inneholder påstand om ett eller flere kritikkverdige forhold, og som er undersøkt videre i henhold til Sporveiens varslingsrutiner.

Arbeid mot korrupsjon og misligheter

Sporveien har nulltoleranse for korrupsjon og arbeider aktivt for å bekjempe korrupsjon i egen virksomhet og i kontakten med samarbeidspartnere og leverandører. Virksomhetens policy for antikorrupsjon er forankret i Sporveiens etiske regelverk og etiske krav til leverandører. I årlig risikorapportering til styret inngår blant annet Sporveiens arbeid mot misligheter og korrupsjon.

Etisk regelverk beskriver hvordan ansatte skal forholde seg til situasjoner med representasjon, gaver og reiser. Sporveiens ansatte skal vise stor grad av aktsomhet med tanke på å akseptere gaver eller høflighetsgester fra leverandører, samarbeidspartene og andre utenforstående de har forbindelse med i tjenesten. Forebygging av korrupsjon og andre økonomiske misligheter skjer blant annet gjennom opplæring og veiledning av ansatte og innleide. Alle ansatte og innleide i Sporveien må gjennomføre et digitalt kurs om etikk, der korrupsjon er et av temaene.

Sporveien har identifisert inhabilitet som en mulig kilde til misligheter som korrupsjon og andre økonomiske misligheter. Etisk regelverk stiller strenge krav til habiliteten til ansatte og innleide. Ved ansettelse eller innleie skal den ansatte fylle ut en relasjonserklæring om habilitet. Alle som er involvert i en anskaffelse må signere et habilitetsskjema for å bekrefte at de ikke har knytninger til anskaffelsen som kan gjøre dem inhabile.

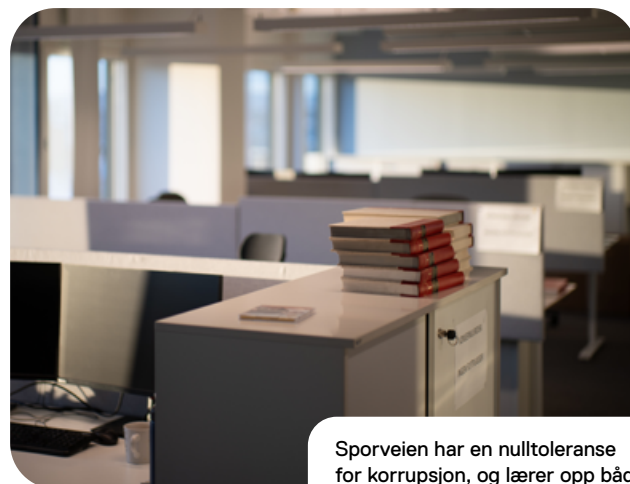
I Sporveiens etiske krav til leverandører fremgår det et tydelig forbud mot korrupsjon og andre økonomiske misligheter. I tillegg forventer vi at leverandøren arbeider aktivt mot alle former for korrupsjon, utpressing og hvitvasking. Sporveien krever at leverandørene har et etisk regelverk som gjelder for leverandørens ansatte. Regelverket skal inneholde et forbud mot å tilby, love eller gi utilbørlige fordeler til kunder,

leverandører og offentlig ansatte. Tilsvarende gjelder for mottak av slike fordeler. I tillegg må leverandøren sørge for undersøkelser av forhold der det er rimelig å anta at korrupsjon kan ha funnet sted.

Som et ledd i arbeidet mot korrupsjon, krever Sporveien at all betaling som leverandøren foretar i forbindelse med kontrakten, skal skje ved bruk av elektronisk betalingsmiddel. Tilsvarende skal lønn og annen godtgjørelse utbetales til den enkelte mottakers bankkonto. Leverandøren skal til enhver tid oppfylle sine forpliktelser til å betale skatter og avgifter.

Sporveien hadde ingen registrerte hendelser med korrupsjon eller bestikkelser i rapporteringsperioden.

Sporveiens standard betalingsvilkår er elektronisk betaling mot faktura i henhold til inngåtte avtaler med leverandører og øvrige samarbeidspartnere.



Sporveien har en nulltoleranse for korrupsjon, og lærer opp både ansatte og innleide for å sikre at dette overholdes.

G1 Forretningsskikk Unibuss

Policyer

Unibuss er forpliktet til ansvarlig forretningsskikk og arbeider for å sikre integritet, transparens og etisk drift i alle deler av virksomheten. Organisasjonens retningslinjer for etikk og leverandøransvar bygger på:

- OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv
- FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter
- Etiske retningslinjer fra Sporveien, som alle leverandører må følge

Alle leverandører skal signere og etterleve Unibuss' etiske krav, som omfatter:

- Nulltoleranse for korrupsjon og interessekonflikter
- Krav til arbeidsforhold, miljø og sosial bærekraft
- Forpliktelse til etterlevelse av relevante ISO-standarder

Ansatte i Unibuss må følge interne retningslinjer for etikk og compliance, inkludert håndtering av innkjøp og leverandørvalg.

Tiltak

Leverandøroppfølging

Alle strategiske leverandører skal levere dokumentasjon på sitt compliance-arbeid. Etiske krav må signeres og legges ved tilbud til Unibuss. Vi har særlig fokus på ISO-sertifiseringer som kvalitetsstempel.

Arbeid mot korrupsjon og misligheter

Unibuss har nulltoleranse for korrupsjon og har et varslingsystem tilgjengelig for ansatte og eksterne aktører for rapportering av uønsket forretningsatferd eller mistanke om korrupsjon. Vi gjennomfører risikovurderinger av leverandører og kontrakter for å avdekke potensielle interessekonflikter.

Ved anskaffelse må minst to personer signere avtaler, og disse kan ikke være del av forhandlingsgruppen. Vi sikrer opplæring og kompetansedeling for ansatte i innkjøp og kontraktsforvaltning for å sikre forståelse av kravene. Vi benytter digitale verktøy for overvåkning av leverandørkjeden for bedre risikostyring og compliance.

Reviderte kontraktskrav har forbedret Unibuss' posisjon som en ansvarlig aktør. Digitale overvåkningsverktøy har økt effektiviteten i leverandøroppfølgingen, inkludert compliance-status. Vi har ikke mottatt varsler om korrupsjon eller brudd på etiske retningslinjer knyttet til våre leverandører.

Unibuss har satt følgende mål for de neste to årene:

Innen 2025:

- Redusere mislighold av kontraktskrav gjennom forbedrede kontrollrutiner
- Sikre robuste kontrollmekanismer for å forhindre urettmessig berikelse
- Unibuss skal sikre at strategiske leverandører systematisk vurderes for compliance-risiko, med dokumentasjon innhentet i forbindelse med nye kontrakter og ved fornyelse av eksisterende avtaler

Innen 2026:

- Øke bevisstheten om etiske retningslinjer og korrupsjonsforebygging ved å integrere grunnleggende opplæring i eksisterende møter og prosesser for ansatte med ansvar for innkjøp og kontrakter.



Unibuss jobber bevisst mot
korrupsjon og misligheter både
blant ansatte og leverandører.

Ordliste

Generell ordliste

Bærekraft

En tilnærming som sikrer at økonomisk, sosial og miljømessig utvikling skjer på en måte som ivaretar fremtidige generasjoners behov.

Dobbelt vesentlighet

En analysemetode som vurderer både hvordan bærekraftsspørsmål påvirker selskapet (finansiell vesentlighet) og hvordan selskapet påvirker samfunnet og miljøet (påvirkningsvesentlighet).

Interessenter (Stakeholders)

Personer, grupper eller organisasjoner som påvirkes av eller kan påvirke selskapets virksomhet, inkludert kunder, ansatte, investorer, myndigheter og samfunnet for øvrig.

Bærekraftsrapporteringen

Systematisk rapportering om selskapets påvirkning på miljø, samfunn og styring (ESG-faktorer)

CSRD**(Corporate Sustainability Reporting Directive)**

EU-direktivet som innfører bærekraftsrapporteringen

ESRS**(European Sustainability Reporting Standards)**

Standardene med krav vi må følge når vi rapporterer

Scope 1

Direkte utslipp

Dette er utslipp som selskapet selv står for, f.eks. forbrenning av drivstoff i egne kjøretøy eller utslipp fra egne fabrikker og anlegg.

Scope 2

Indirekte utslipp fra innkjøpt energi

Dette er utslipp fra strøm, fjernvarme eller fjernkjøling som selskapet kjøper og bruker, men som blir produsert et annet sted.

Scope 3

Andre indirekte utslipp

Dette inkluderer alle andre utslipp knyttet til virksomheten, men som skjer utenfor selskapets direkte kontroll, f.eks. utslipp fra leverandørkjeder, transport, ansatte som pendler, og bruk av solgte produkter.

Oppstrøms

Aktiviteter, ressurser og prosesser som skjer før et produkt eller en tjeneste når virksomheten, f.eks. leverandørkjeden, råvareutvinning og transport av innsatsfaktorer.

Nedstrøms

Aktiviteter og konsekvenser knyttet til et produkts eller en tjenestes bruk og avhending etter at det har forlatt virksomheten, f.eks. distribusjon, kundebruk og avfalls-håndtering.

ESG – E: Miljø

Klimaavtrykk (Carbon Footprint)

Summen av drivhusgassutslipp en virksomhet direkte eller indirekte forårsaker.

Scope 1, 2 og 3

Kategorisering av utslipp (se forrige side)

Klimarisiko

Finansiell og operasjonell risiko knyttet til klimaendringer, inkludert fysisk risiko (ekstremvær) og overgangsrisiko (reguleringer, teknologiutvikling).

Sirkulær økonomi

En økonomisk modell derressurser brukes effektivt, avfall reduseres og produkter gjenbrukes eller resirkuleres.

Naturpåvirkning

Virksomhetens effekt på biologisk mangfold, økosystemer og naturressurser.

Taksonomien

Et klassifiseringssystem for bærekraftige økonomiske aktiviteter innenfor EU.

ESG – S: Sosialt

Menneskerettigheter

Prinsipper som sikrer grunnleggende friheter og rettigheter for enkeltpersoner, inkludert i arbeidssammenheng.

Arbeidsforhold

Rettferdige og trygge arbeidsvilkår for ansatte og leverandørkjeder, inkludert lønn, helse og sikkerhet

Mangfold og inkludering

Tiltak og praksiser for å fremme likestilling og motvirke diskriminering.

Forbrukerrettigheter

Rettigheter knyttet til produktsikkerhet, etisk markedsføring og kundebeskyttelse.

Leverandørkjeder

Ansvar for etiske, miljømessige og sosiale forhold i verdikjeden.

ESG – G: Styring

Bærekraftsstrategi

Overordnede mål og tiltak for å integrere bærekraft i virksomheten.

Etisk forretningspraksis

Transparente og ansvarlige forretningsmetoder, inkludert antikorrupsjon og åpenhet i skatt.

Due Diligence/Aktsomhetsvurderinger

Systematisk kartlegging og vurdering av risikoer knyttet til menneskerettigheter, arbeidsforhold, miljø og antikorrupsjon i virksomheten og leverandørkjeden. Påkrevd i henhold til Åpenhetsloven og en del av CSRD-rapportering.

Bærekraftsmål (SDG – Sustainable Development Goals)

FN's 17 mål for bærekraftig utvikling, som ofte brukes som rammeverk.

Åpenhetsloven

Norsk lov som pålegger virksomheter å rapportere om hvordan de håndterer menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden.

Leverandørkjedeansvar

Oppfølging av leverandører for å sikre etterlevelse av bærekraftsstandarder.

Risiko- og vesentlighetsvurdering

Identifisering av de viktigste bærekraftstemaene for selskapet, basert på dobbelt vesentlighet.



Foto
Christian Loennechen/Sporveien
(2, 3, 4, 11, 12, 15, 19, 21, 22, 26,
31, 33, 48, 50, 52, 53, 55)
Arne Aasheim/Sporveien (41)
Copyrights: solarisbus.com (43)

Illustrasjon
Rune Markhus

Kontakt
firmapost@sporveien.com
www.sporveien.no