

Redegjørelse for AtBs
AKTSOMHETSVURDERINGER
Åpenhetsloven

Redegjørelsen gjelder perioden
1. januar til 31. desember 2023



INNHold

1 ▶ Innledning	5
1.1 Dette er åpenhetsloven	5
2 ▶ Om AtB	7
2.1 Organisering	7
2.2 Forankring av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold	7
3 ▶ Aktsomhetsvurderinger og prioriterte risikoområder	9
3.1 Risiko i egen virksomhet	9
3.2 Risiko i leverandørkjeden	10
Kartlegging av egne leverandører	11
Vesentlige risikoområder i hele leverandørkjeden	12
Særskilte aktsomhetsvurderinger i leverandørkjeden	14
3.3 Kommunikasjon med interessenter	15
4 ▶ Oppsummering	17
5 ▶ Styrets signaturer	19

EN
NE
ET





1. Innledning

1.1 Dette er åpenhetsloven

Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven) trådte i kraft 1. juli 2022. Formålet med loven er å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester. I tillegg skal loven sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Åpenhetsloven pålegger virksomhetene en plikt til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger som skal legges frem i en årlig rapport. Dette er en prosess for å kartlegge, forebygge, gjøre rede for og følge opp hvordan en virksomhet håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser av virksomheten.

Ved aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven handler det ikke om negative konsekvenser for AtB. Det handler i stedet om sannsynligheten for negativ påvirkning på menneskerettigheter og arbeidsforhold, det vil si hvordan AtBs virksomhet påvirker mennesker, både i og utenfor virksomheten.

Det fremgår av åpenhetsloven § 5 at virksomhetene skal offentliggjøre en redegjørelse for aktsomhetsvurderingene de har gjort. Formålet med redegjørelsen er å gi allmennheten innsikt i virksomhetenes nøkkelfunn i aktsomhetsvurderingene, og hvilke tiltak som er iverksatt.

Denne redegjørelsen skal ligge tilgjengelig på vår nettside, www.atb.no.

A blurred office scene with a light blue wall, a round clock with colorful dots, and people in business attire. A white graphic overlay is centered on the page.

ATB



2 Om AtB

AtB er Trøndelags mobilitetselskap og tilbyr et framtidsrettet og bærekraftig mobilitetstilbud for hele fylket.

2.1 Organisering

AtB er et mobilitetselskap som har ansvar for å planlegge, anskaffe, drifte, utvikle og markedsføre et framtidsrettet mobilitetstilbud for hele Trøndelag. AtB er ikke et operatørselskap, men kjøper transporttjenester av flere transportselskaper som utfører den daglige driften. I tillegg til ordinær rutetransport har AtB ansvaret for skolekjøring i Trøndelag, samt bestillingstransport.

AtB er et aksjeselskap som i sin helhet eies av Trøndelag fylkeskommune, og fylkeskommunens ordfører utgjør AtBs generalforsamling. AtBs styre består av syv eksterne styremedlemmer med fagkompetanse fra ulike miljø, i tillegg til to ansattrepresentanter. Pr 31. desember 2023 består styret i AtB av tre kvinner og seks menn etter at et varamedlem trådte inn i rollen til et kvinnelig styremedlem som trakk seg. Nytt valg av styre som tilfredsstillende kjønns sammensetning i henhold til kommuneloven § 21-1 (1), jf. aksjeloven § 6-11 a, fremmes av valgkomite og besluttet i generalforsamling 23. juni 2024.

AtB skal bidra til at Trøndelag fylkeskommune når sine samferdselspolitiske forpliktelser og mål gjennom å fokusere på balansert utvikling, miljø, klima og bærekraft og tjenestekvalitet. Samfunnsoppdraget til AtB stiller krav til solid drift med god økonomi, og at det alltid planlegges ut fra hensynet til hele Trøndelag. AtBs visjon er et bærekraftig og tilgjengelig Trøndelag.

Mobilitetsstilbudet består i dag av rutegående buss, trikk, fleksibel transport, ferger og hurtigbåter, samt individuelt tilrettelagt skoleskysst med drosje. I tillegg samarbeides det med en rekke aktører knyttet til mikromobilitet for å få et helhetlig tilbud som stadig videreutvikles i Trøndelag. AtBs mobilitetstilbud skal også spille godt sammen med det øvrige transporttilbudet som tog, fly og ekspressbuser.

AtB ledes av administrerende direktør, og er organisert med fire avdelinger:

- Økonomi og virksomhetsstyring
- Tilbudsutvikling og mobilitet
- Marked og kommunikasjon
- Teknologi og tjenesteutvikling

AtB har ved utgangen av 2023 totalt 119,8 årsverk (127 ansatte), hvorav 51 er kvinner (40 %) og 76 er menn (60 %). Gjennomsnittsalderen i AtB er 41,1 år.

Den øverste ledergruppen i AtB består av fire avdelingsdirektører og administrerende direktør, hvorav tre er kvinner og to er menn. Gruppen av mellomledere (seksjonsledere) i AtB består av åtte kvinner og seks menn.

2.2 Forankring av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Våren 2022 ble åpenhetsloven kjent for AtB, og det ble opprettet en arbeidsgruppe med det formål å sette seg inn i lovkravene og redegjøre for AtBs aktsomhetsvurderinger. Arbeidsgruppen orienterte styret i AtB om den nye loven, og styret vedtok at AtBs virksomhet skal drives ansvarlig knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og at eventuell identifisert risiko skal søkes redusert. Det ble videre vedtatt en prosedyre for aktsomhetsvurderinger jf. åpenhetslovens bestemmelser. Formålet med prosedyren er å sikre at AtB opptrer ansvarlig og til enhver tid etterlever bestemmelsene i åpenhetsloven.

AtB vedtok i 2023 nye etiske retningslinjer som gjelder for alle ansatte. Retningslinjene angir hovedprinsippene for hvordan ansatte i AtB skal opptre ovenfor hverandre, samarbeids- og avtaleparter, samt interessenter. Retningslinjene tar utgangspunkt i allmenngyldige etiske verdier og normer, rettferdighet, lojalitet, ærlighet, pålitelighet og sannferdighet.





3 Aktsomhetsvurderinger og prioriterte risikoområder

Vår tilnærming til risikovurderinger for menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår er basert på OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og tilhørende veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv.

3.1 Risiko i egen virksomhet

I vår strategi vedtatt 6. februar 2023, er det satt et mål om at AtB skal være en attraktiv arbeidsplass. Det jobbes derfor systematisk med tiltak for godt arbeidsmiljø i handlingsplaner som omfatter alle ansatte i virksomheten.

Våre ansatte er vår viktigste ressurs. Vi må bruke all kompetansen og alt mangfoldet vårt for å skape stadige forbedringer og en stadig mer effektiv organisasjon. Vi må gi ansatte tydelige rammer og autonomi, fordi det gir motiverte ansatte som evner å innovere og skape fremtidens løsninger. Vi må være en arbeidsplass som er fleksibel nok til å legge til rette for ansatte med ulike behov og ulike forventninger til arbeidslivet, og vi må dyrke samholdet og stoltheten for det viktige samfunnsoppdraget vi løser.

I 2023 var turnover på 8,5 %, hvor gruppen med høyest turnover er de som har vært ansatt mellom 0-3 år. AtB jobber aktivt med å redusere turnover, med fokus på å øke ansiennitet for denne gruppen.

I 2023 var det totale sykefraværet i AtB på 6,2 %, noe som er en økning fra 2022. AtB arbeider sammen med bedriftshelsetjenesten med oppfølging av sykemeldte og tiltak for reduksjon av sykefravær, og har som mål at sykefraværet skal være under 4 %.

Det har ikke vært jobberelaterte skader/ulykker i 2023 blant ansatte i AtB. AtB arbeider forebyggende med HMS i henhold til internkontrollforskriften, og utvikler og gjennomfører årlig HMS-handlingsplan i samarbeid med verneombud, HMS-ansvarlig og bedriftshelsetjenesten.

I henhold til Lov om likestilling og forbud mot diskriminering arbeider AtB for å sikre like muligheter og rettigheter uavhengig av kjønn, alder, etnisitet, nasjonal opprinnelse, politisk syn, seksuell orientering, religion og livssyn eller andre vesentlig personlige forhold. Dette innebærer at det arbeides aktivt for mindre ulikhet i bedriften, både gjennom formelle retningslinjer, men også gjennom kommunikasjon og verdier. Diskrimineringsgrunnlagene ivaretas ved årlig risikoanalyse og vernerunder, og det er etablert avviksrapportering og varslingsrutiner. AtB følger opp etterlevelse av personalpolitikken gjennom blant annet medarbeiderundersøkelser og -samtaler, og møter i arbeidsmiljøutvalget (AMU). Selskapet arbeider også aktivt og målrettet for å fremme universell utforming, både innen bedriften og gjennom kontrakter på transporttjenester.

Det er ut fra en vurdering av antall ansatte og stillingskategorier ikke funnet nødvendig å iverksette spesielle tiltak med hensyn til likestilling. Lønnskartlegging viser at kvinner i AtB i gjennomsnitt tjener 4 % bedre enn menn. Det er ingen stillingskategorier som skiller seg vesentlig ut.

For å kunne dokumentere og følge opp aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestillings- og diskrimineringslovens § 26 utarbeider AtB en årlig likestillingsredegjørelse som publiseres på atb.no. Målet med AtBs likestillingsarbeide er å sikre at alle, uansett bakgrunn mv., har like rettigheter og muligheter, understøtte vår lønnsomhet, produktivitet, konkurransedyktighet, samt bidra til at AtB er en moderne og attraktiv arbeidsgiver med høy trivsel.

Tiltak i egen virksomhet

I AtB gjennomføres det regelmessige medarbeiderundersøkelser og PULS-undersøkelser. Disse er bygd opp med spørsmål for å kunne avdekke mulige områder for diskriminering. Tiltak knyttet til disse undersøkelsene gjennomgås på ledernivå og etableres i planer på både virksomhets- og avdelingsnivå.

Vi gjennomfører også en årlig risikovurdering i vårt arbeid for helse, miljø og sikkerhet, der diskriminering er ett av flere risikoområder som blir vurdert. Avvik og avdekket risiko er analysert og lagt i en HMS-handlingsplan som følges opp i AMU.

For å bedre sikre at vi jobber for likestilling og mot diskriminering, har vi oppdatert vår stillingsanalyse med et eget avsnitt for vurdering av diskrimineringsgrunnlagene, og ved stillingsutlysninger skal vi oppgi at vi oppfordrer kvalifiserte kandidater til å søke uavhengig av kjønn, alder, funksjonsevne eller etnisk bakgrunn.

AtB har tiltak for tilrettelegging av en fleksibel arbeidshverdag, og bedre mulighet til å kombinere arbeid og familieliv gjennom en fleksibel arbeidstidsordning. I 2023 ble det innført en hjemmekontorløsning, hvor ansatte kan ha en mulighet for å jobbe hjemmefra inntil to dager i uken.

Funn i medarbeiderundersøkelsen utført høsten 2023 viser at arbeidsmiljøet oppfattes som godt. Imidlertid opplever noen ansatte et høyt arbeidspress, og AtB har iverksatt en kartlegging av hva dette innebærer for å iverksette nødvendige tiltak. Blant annet pågår det et organisasjonsutviklingsprosjekt for å vurdere behov for tilpasning av organisasjonen.

I tillegg kartlegges og overvåkes arbeidsmiljøet i AtB gjennom en rekke andre aktiviteter, og inngår i internkontrollen:

- HMS handlingsplan
- Medarbeiderundersøkelser
- PULS-undersøkelser
- Medarbeidersamtaler
- Sluttsamtaler
- Verneombud
- Vernerunder
- Samarbeid med tillitsvalgte
- Arbeidsmiljøutvalg
- Styrking av våre varslingsrutiner
- Lønnspolicy og likestillingsredegjørelse
- Seniortiltak
- Universell utforming innen bedriften

Interne varslingskanaler og klagemekanismer

Varsling har stor verdi for AtB ved at det bidrar til å forebygge kritikkverdige forhold, og det vil være med på å skape en trygghet på arbeidsplassen. Det ble i medarbeiderundersøkelsen 2023 avdekket at de ansatte ikke har god nok kjennskap til AtBs varslingsrutiner. Som et tiltak har AtB revidert prosedyre for varsling av kritikkverdige forhold for å forsterke en åpenhetskultur der medarbeidere kan si ifra og ytre seg kritisk, uten å risikere noen form for straff eller negative reaksjoner. Varsling av kritikkverdige forhold er også forankret i våre etiske retningslinjer. Varslingsordningen er også en del av AtBs antikorrupsjonsarbeid.

Det ble i mai 2024 lansert en varslingsportal, hvor det også er mulig å varsle anonymt. Varslingsportalen er lagt lett tilgjengelig på AtBs intranett, Innsia. Varslingsportalen er levert av selskapet Digitaliq, som står bak løsningen MittVarsel. I tillegg er det opprettet avtale med ekstern advokat som ansatte kan varsle dersom de mener det vil være u hensiktsmessig å varsle internt.

Det ble i 2023 opprettet en compliancefunksjon i AtB. Compliancefunksjonen organiseres uavhengig fra den operative virksomheten og rapporterer direkte til administrerende direktør og til styret. Compliancefunksjonen skal ha det faglige ansvaret for etablering og oppfølging av varslingsordningen.

3.2 Risiko i leverandørkjeden

Åpenhetsloven stiller krav om aktsomhetsvurdering av hele leverandørkjeden, samt forretningsforbindelser. Leverandørene er kartlagt og det er vurdert faktiske og potensielle negative konsekvensene av AtBs leverandørkjede.

Som offentlig innkjøper er ansvarlige leverandørkjeder viktig for AtB. AtBs leverandører er kartlagt med tanke på kommersiell risiko og etisk risiko. Et flertall av AtBs leverandører er større anerkjente selskaper med tilhørighet i Norge.

Som en del av våre kontrakter stilles det etiske krav til leverandører, herunder krav til å respektere grunnleggende menneskerettigheter og sørge for anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet og i leverandørkjeden. AtB krever at leverandørene gjennomfører aktsomhetsvurderinger i tråd med åpenhetsloven, og ved gjennomføringen av anskaffelser har AtB innført krav om at tilbydere skal levere aktsomhetsvurderinger som en del av leverandørens tilbud.

AtBs samfunnsansvar og viktigste oppgave er å sørge for et godt mobilitetstilbud for flest mulig i Trøndelag. Dette betyr også at flere av våre største leverandører er operatørselskap innen transport, herunder buss, drosje, trikk, båt og ferge. Videre har AtB leverandører av systemer, konsulenttjenester, IKT, samt leverandører knyttet til driften av AtBs kontorlokaler i Prinsens gate 39, herunder leie, renhold og kantinetjenester.

Kartlegging av egne leverandører

Land	Sum beløp (omsetning)		Antall transaksjoner 2023
	2022	2023	
Norge	2 390 723 423	2 815 984 609	4 388
Danmark	18 189 748	1 800 183	40
Tyskland	1 891 124	664 565	15
Sverige	483 181	384 147	31
Irland	0	194 140	7
USA	0	51 380	3
Sveits	21 227	27 181	1
Belgia	41 055	13 796	3
Storbritannia	18 242	0	-
Totalsum	2 411 368 000	2 819 120 000	4 488

Tabellen viser AtB sin direkte eksponering mot land i første ledd av leverandørkjeden.

I fjorårets redegjørelse ble disse vurdert mot følgende indekser som måler landenes risiko:

- Corruption Perception Index (CPI) Transparency International
- Anti-Money Laundering Index (AML) Basel Governance
- Environmental Performance Index (EPI) World Economic Forum
- Gender Inequality Index (GII) United Nations
- Global Gender Gap (GGG) World Economic Forum
- Global Rights Index (GRI) International Trade Union Confederation
- Human Development Index (HDI) - United Nations

Fjorårets analyse ble gjennomført med EY og viste liten risiko opp mot disse indeksene da AtBs leverandører i liten grad er hjemmehørende utenfor Norge. Unntaket er begrensede beløp i land med god score. Det er små endringer fra fjorår, og AtB har valgt å ikke videreføre denne metodikken i årets redegjørelse.

Når vi vurderer aktsomhet i tråd med OECDs retningslinjer, er det naturlig for AtB å fokusere på leverandørkjedene innen transport, ettersom dette utgjør AtBs største leverandører. I 2023 var 14 av AtBs 20 største leverandører operatørselskap innen buss, drosje, båt, ferge, trikk og tog. Samlet utgjør rutekjøpskontraktene 92 % av AtB sin omsetning i 2023.

AtBs transportoperatører i 2023

Buss	Båt/ferge:	Trikk og tog:	Drosje
Vy Buss AS	Torghatten Midt AS	Boreal Bane AS	Flexireiser.No AS
Tide Buss A	Partrederiet Kystekspresen ANS	SJ Norge AS*	Taxi Midt-Norge AS
Boreal Buss AS	Fosen-Linjen AS		TrønderTaxi AS
Tbuss AS	Fjord 1 AS		Norgestaxi AS

* Felles billettsamarbeid i Sone A – Trondheimsområdet

AtB gjennomfører jevnlig statusmøter og kontraktsmøter med operatørene. Disse møtene er viktige fora for samarbeidet, men også for å avdekke eventuelle forhold som har negativ påvirkning på menneskerettigheter og arbeidsforhold hos operatørene. AtB gjennomfører årlige møter med tillitsvalgte og verneombud som et tiltak for å avdekke slike forhold, og for å samarbeide for gode tiltak for å redusere risiko for negativ påvirkning.

Gjennom 2023 har blant annet mangel på arbeidskraft vært et fokusområde både for bussoperatørene og for våre operatører til sjøs. Innen bussbransjen er AtB blant annet kjent med problematikk knyttet til skiftordningen og mangel på 100 %-stillinger. Tiltak for å redusere den negative påvirkningen dette har, er blant annet et samarbeid med operatørene og Trøndelag fylkeskommune for rekruttering. I tillegg har AtB fokus på dette i ruteplanleggingen, hvor det gjøres tilpasninger der det er mulig.

Når det gjelder mannskapsmangelen for sjøfolk, har dette blitt forsterket av en skjerpet praksis knyttet til hviletidsbestemmelsene etter Lov om skipssikkerhet (skipssikkerhetsloven). I tilfeller hvor Sjøfartsdirektoratet tidligere utstedte dispensasjon fra bestemmelsene om hviletid, praktiserer de ikke dette lenger. Med hensyn til arbeidsforholdene til mannskapet er det positivt at hviletiden skal respekteres, og sikkerhet skal alltid komme først. Samtidig er indikasjonene AtB har fått fra rederiene at det påvirker turnusen til de ansatte negativt da mannskapet

tvinges over i en turnus de ikke ønsker. Dette er med på å vanskeliggjøre en allerede krevende mannskapssituasjon. AtB tar problematikken på alvor og ønsker et godt samarbeid med operatørene for å sørge for gode arbeidsforhold som både etterlever kravene om hviletid og samtidig ivaretar mannskapets arbeidsmiljø.

Også når det gjelder drosjenæringen gjennomfører AtB samarbeidsmøter med tillitsvalgte. Møtene gir selskapene og de tillitsvalgte mulighet til å gi konkrete innspill for hvordan AtB kan legge til rette for bedre arbeidsvilkår gjennom sine kontrakter. Det er blant annet kjent for AtB at arbeidstiden kan oppleves som uforutsigbar med hensyn til kanselleringsfrister. AtB har begrenset mulighet til å gjøre tiltak som går dypt inn i arbeidsforhold, men stiller krav til lønns- og arbeidsvilkår gjennom våre etiske krav.

AtB og mobilitetsbransjen for øvrig ser at man kan dra stor nytte av å samarbeide i arbeidet med aktsomhetsvurderinger. Flere mobilitets-selskap eid av fylkeskommunene eller integrert i fylkeskommunene ønsker derfor å få på plass et samarbeid for å oppå helhetlig arbeid med aktsomhetsvurderinger. De ulike selskapene har mange av de samme leverandørene og leverandørkjedene, og vil derfor være tjent med et tettere samarbeid om aktsomhetsvurderinger. Det foregår allerede mye samarbeid og informasjonsdeling på tvers av selskapene, men det planlegges å etablere et tettere samarbeid på dette området i løpet av 2024.

Vesentlige risikoområder i hele leverandørkjeden

Med utgangspunkt i vurderinger gjort av DFØ er følgende risikoområder vurdert å være vesentlig i AtBs leverandørkjede

- Biler og kjøretøy
- Batterier
- Dekk og naturgummi

Informasjonen er basert på DFØ sin informasjon om risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter i produksjon av biler, batterier og dekk.

Biler og kjøretøy

Kjøretøy er en produktkategori med høy risiko for brudd på menneskerettigheter i leverandørkjeden, og finnes dermed på DFØs [høyrisikoliste](#). Både kjøretøy og fartøy består av tusenvis av komponenter og materialer som hentes globalt. Produksjonen av komponentene settes vanligvis ut til underleverandører, som igjen kan ha svært mange underleverandører. Med mange komponenter, materialer og leverandører er det vanskelig å kartlegge hele leverandørkjeden, noe som øker risikoen for å ikke avdekker brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Risikoområder i leverandørkjeden for biler og kjøretøy		
Råvareproduksjon	Komponentproduksjon	Sluttproduksjon
<ul style="list-style-type: none">• Barnearbeid• Dårlige og farlige arbeidsforhold• Finansiering av væpnet konflikt• Innvirkning på levebrød• Innvirkning på urfolks rettigheter• Landovertakelse• Lav lønn• Mangel på fagforeningsrettigheter• Seksuell utnyttelse og vold• Vold mot forkjempere for menneskerettigheter og miljø	<ul style="list-style-type: none">• Diskriminering av kvinnelige arbeidstakere• Dårlige levekår• Dårlige og farlige arbeidsforhold• Lav lønn• Mangel på fagforeningsrettigheter• Overdreven bruk av overtid	<ul style="list-style-type: none">• Dårlige levekår• Dårlige og farlige arbeidsforhold• Lav lønn• Mangel på fagforeningsrettigheter• Overdreven bruk av overtid
		Kilde: DFØ

Med hensyn til risiko for brudd på menneskerettigheter er det knyttet høy risiko til både råvareproduksjon og komponentproduksjon av biler og kjøretøy. Det samme gjelder ved råvareproduksjon og komponentproduksjon av dekk og gummi, noe som er relevant for kjøretøy i AtBs leverandørkjede. Med innføring av ny teknologi som benytter el-batterier er det svært høy risiko i leverandørkjeden med hensyn til råvareproduksjon, og høy risiko i produksjonen av komponenter.

Produksjon av kjøretøy i Asia er assosiert med flere sosiale risikoer. Arbeidere i disse anleggene jobber ofte under korte kontrakter med usikker sysselsetting, lave lønninger og uten fagforeningsfrihet. Fremmedarbeidere i asiatiske land utgjør en stor del av arbeidsstyrken og opplever ofte tvangsarbeid, dårlige levekår, usikkert arbeid, og mangel på tryggedekning. Kvinner og fremmedarbeidere møter også diskriminering, seksuell trakassering og overgrep. I Kina er helse- og sikkerhetsforholdene dårlige, lønningene kan være under minstelønn, og ulovlig tvungen overtid samt straffer for arbeidere er utbredt.

På komponentnivå er risikoland i Asia og Sør-Amerika store eksportører. Selv om enkelte land har ratifisert ILOs kjernekonvensjoner, er fagforeningene fragmenterte, og det er vanlig med undertrykkelse, vold og trusler mot ansatte som deltar i fagforeningsaktiviteter. Det rapporteres også om seksuell trakassering, utnyttelse av kvinnelige arbeidere, lave lønninger, tvungen overtid og anti-fagforeningsaktiviteter.

Markedet for elektriske kjøretøy har hatt betydelig vekst og forandring de siste årene. Mer enn halvparten av denne produksjonen skjer i Kina, mens Europa, USA, Japan og Sør-Korea også har betydelige andeler. Batteriproduksjonen for elektriske kjøretøy er hovedsakelig konsentrert i Kina, mens komponentleverandører er globalt spredt.

Batterier

I hele produksjonskjeden til batterier som benyttes i kjøretøy, og nå også fartøy, er det mulige risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Blant annet er produksjonen av litium-ion-batterier i Kina knyttet til en rekke menneskerettighetsbrudd, samt til brudd på fagforeningsrettigheter.

Risikoområder i leverandørkjeden for batterier		
Råvareproduksjon	Komponentproduksjon	Sluttproduksjon
<ul style="list-style-type: none"> • Barnearbeid • Dårlige og farlige arbeidsforhold • Finansiering av væpnet konflikt • Innvirkning på levebrød • Innvirkning på urfolks rettigheter • Landovertakelse • Lav lønn • Mangel på fagforeningsrettigheter • Seksuell utnyttelse og vold • Vold mot forkjempere for menneskerettigheter og miljø 	<ul style="list-style-type: none"> • Diskriminering av kvinnelige arbeidstakere • Dårlige levekår • Dårlige og farlige arbeidsforhold • Lav lønn • Mangel på fagforeningsrettigheter • Ulovlig og tvungen overtid 	<ul style="list-style-type: none"> • Diskriminering • Dårlige levekår • Dårlige og farlige arbeidsforhold • Lav lønn • Mangel på arbeidsavtaler • Mangel på fagforeningsrettigheter • Ulovlig og tvungen overtid <p>Kilde: DFØ</p>

Råvarer i litium-ion-batterier, som litium, nikkel, kobolt og grafit, er alle forbundet med risikoer for alvorlige brudd på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter i land som Kina, DR Kongo, Filippinene og flere søramerikanske land. Internasjonale organisasjoner som Amnesty viser til at økt etterspørsel etter elektriske kjøretøy vil kunne bidra til å forverre forholdene for arbeidere og lokalsamfunn i disse landene. Bly er helsefarlig, og det er risiko forbundet med utvinning, smelting, foredling og håndtering av bly i industrien. Arbeidere kan bli eksponert for bly hvis tilstrekkelig verneutstyr og ventilasjon mangler.

Kobolt er en viktig råvare som brukes i produksjonen av litium-ion-batterier som brukes i alt fra mobiltelefoner til elbiler. Det forekommer barnearbeid ved utvinning av kobolt i enkelte områder i verden. Koboltutvinning er en vanskelig og farlig prosess, og mange av gruvene befinner seg i fattige områder der det er få muligheter for andre typer arbeid. Som et resultat er det høy risiko for at både voksne og barn utnyttes og tvangsarbeider i koboltgruver.

Ifølge en rapport fra Amnesty International fra 2016 er det anslått at rundt 20 % av koboltproduksjonen i Den demokratiske republikken Kongo (DRC) kommer fra såkalte "artisanale" gruver, der arbeidet utføres av lokale innbyggere, inkludert barn. Barn som arbeider i disse gruvene risikerer å bli utsatt for farlige arbeidsforhold, inkludert eksponering for farlige kjemikalier og skadelig støv, samt ulykker som kan føre til alvorlige skader eller dødsfall.

Det er verdt å merke seg at ikke all koboltutvinning involverer barnearbeid, og det finnes også initiativer som jobber for å bekjempe utnyttelse og tvangsarbeid i koboltgruver. For eksempel har noen store teknologiselskaper som Apple, Microsoft og Tesla lansert initiativer for å spore koboltproduksjonen fra gruvene til sluttproduktet, for å sikre at produksjonen skjer under akseptable arbeidsforhold og menneskerettigheter.

Dekk og naturgummi

Det er forbundet risiko med produksjon av dekk i land som India, Kina og Thailand, men også ved produksjon i Europa. Utvinning av råmaterialer som stål, gummi, polyester og andre komponenter er forbundet med risiko.

Risikoområder i leverandørkjeden for dekk og naturgummi

Råvareproduksjon	Komponentproduksjon	Sluttproduksjon
<ul style="list-style-type: none">• Barnearbeid• Dårlige og farlige arbeidsforhold• Finansiering av væpnet konflikt• Innvirkning på levebrød• Innvirkning på urfolks rettigheter• Landovertakelse• Lav lønn• Mangel på fagforeningsrettigheter• Miljø- og helseisiko for lokalsamfunnet• Seksuell utnyttelse og vold• Tvangsarbeid	<ul style="list-style-type: none">• Diskriminering av fremmedarbeidere• Dårlige levekår• Dårlige og farlige arbeidsforhold• Lav lønn• Mangel på fagforeningsrettigheter• Overdreven bruk av overtid	<ul style="list-style-type: none">• Diskriminering av fremmedarbeidere• Dårlige levekår• Dårlige og farlige arbeidsforhold• Lav lønn• Mangel på fagforeningsrettigheter• Overdreven bruk av overtid
		Kilde: DFØ

Råmaterialet gummi er høyt risikabelt når det gjelder barnearbeid. Mange gummiplantasjer befinner seg i land som ikke har adekvate lover og regler som beskytter barn mot utnyttelse og tvangsarbeid.

Gummiindustrien er preget av lave priser og høyt konkurransepress, noe som kan føre til at arbeidere, inkludert barn, utnyttes for å produsere billigere gummi.

Arbeidet på gummiplantasjer er hardt og farlig, og kan innebære langvarig eksponering for farlige kjemikalier og tunge løft. Barn som utfører dette arbeidet, risikerer å bli utsatt for alvorlige helseproblemer og skader.

Barn som arbeider på gummiplantasjer går glipp av skolegang og utdanning, noe som begrenser deres fremtidige muligheter.

Som en følge av dette, er det høy risiko for at barn utnyttes og tvangsarbeider på gummiplantasjer, og dette gjør at gummi som råmateriale er et høyt risikabelt produkt når det kommer til barnearbeid.

Produksjon av gummi kan også ramme minoritetsbefolkninger i regnskogområder. Mange av verdens regnskoger ligger i områder som bebos av urfolk og andre minoritetsgrupper som har en lang historie og kulturell tilknytning til skogen. Gummitrær vokser naturlig i regnskogområder, og produksjon av gummi kan føre til at store områder av skogen blir ryddet for å gi plass til plantasjer.

I mange tilfeller har slike ryddinger av skog blitt gjort uten hensyn til rettighetene til urfolk og andre minoritetsgrupper som bor i områdene. Dette kan føre til tap av levebrød, tap av kulturell og åndelig tilknytning til landet og økosystemene, og utnyttelse av minoritetsbefolkningene.

Særskilte aktsomhetsvurderinger i leverandørkjeden

Pilot elektrisk vei

AtB, Miljøpakken, og Trøndelag fylkeskommune samarbeider om et prøveprosjekt for statisk og dynamisk lading i vei. Det svenske selskapet som er engasjert i arbeidet har eierforhold knyttet til land som er involvert i internasjonal konflikt. Som følge av dette er det utført aktsomhetsvurderinger knyttet opp mot selskapet, dets eiere og samarbeidspartnere. Det israelske selskapet Electreon er eier av leverandør til prosjektet som bygger testveien. AtB er forpliktet til å følge [Trøndelag fylkeskommunes anskaffelsesstrategi for 2022-2025](#). Som vedtatt i [FT 50/22](#), har anskaffelsesstrategien som tiltak til delmål 2 følgende punkt:

«Sørge for at Trøndelag fylkeskommune ikke kjøper varer og tjenester som er produsert i strid med folkeretten på okkuperte områder. Aktuelle leverandører skal redegjøre for at de tilfredsstill disse kravene.»

Med bakgrunn i dette, samt kravene etter åpenhetsloven, har AtB oppdatert sine etiske krav til leverandører og tatt inn ordlyden fra fylkeskommunens anskaffelsesstrategi på følgende måte:

«Leverandøren skal ikke kjøpe varer eller tjenester som er produsert i strid med folkeretten på okkuperte områder, eller direkte eller indirekte investere i selskaper og fond som bidrar til brudd på folkeretten. Aktuelle leverandører skal redegjøre for at de tilfredsstill disse kravene.»

Ordlyden i de etiske kravene vi har utarbeidet er hentet fra vedtak i [Fylkesting 2019-2023, 26.02.2020 interpellasjon 7/20](#), hvor fylkestinget vedtok å ta med denne formuleringen i Trøndelag fylkeskommunes etiske krav i «Veileder for innkjøp og leverandørkontakt i Trøndelag fylkeskommune».

Før kontrakt ble inngått ble Electreon bedt om å redegjøre for hvor produksjonen hos Electreon og deres underleverandører finner sted, og om Electreon er involvert i prosjekter eller samarbeid på okkuperte områder eller med selskaper som er aktive i okkuperte områder. I tillegg utførte AtB selvstendige undersøkelser av tilgjengelig informasjon på åpne kilder, eksempelvis hvordan NBIM vurderer slik risiko.

Prosjektet har vurdert risikoen for brudd på disse kravene, og ikke avdekt faktiske brudd på våre etiske krav. Informasjonen innhentet fra selskapet samsvarer med åpent tilgjengelig informasjon. Selskapet fremstår som seriøst med et globalt nettverk av samarbeidspartnere og kunder. Videre er PwC selskapets uavhengige revisor.

Elektriske busser produsert i Kina

AtB eier ikke bussene som går på veiene i Trøndelag, og er heller ikke innkjøper av disse. AtB planlegger rutetilbudet, og det er våre operatører på kontrakt som velger bussprodusent som kan innfri de spesifikasjonene kontrakten med AtB innebærer. I forbindelse med økt ruteproduksjon oppstår det tidvis behov for mer materiell. Samtidig er det innført krav om å redusere klimautslipp, og det kreves dermed at nytt materiell er utslippsfrie.

Krav om utslippsfritt materiell medfører at nytt materiell som kjøpes inn er batterielektrisk. AtBs bussoperatører forteller at markedet for elektriske busser er best utviklet i Kina, sammenlignet med det europeiske markedet. Operatørene som AtB har kontrakter med er også underlagt åpenhetsloven, og skal derfor selv redegjøre for sine aktsomhetsvurderinger.

Som en del av arbeidet med årets aktsomhetsvurdering har AtB hatt god dialog med operatøren Vy Buss, som for øvrig er AtBs største operatør med fire av fem rutebusskontrakter i Trøndelag. I forbindelse med økt produksjon har Vy Buss bestilt busser fra Kina, og har i den forbindelse redegjort overfor AtB for sine aktsomhetsvurderinger.

Vy Buss og Vy-gruppen som er 100% eid av Samferdselsdepartementet, har ovenfor AtB redegjort for hvordan de utfører sine aktsomhetsvurderinger, og resultatene av disse. I forbindelse med den konkrete bussprodusenten som skal levere elektriske busser til Trondheim i 2024 og 2025, er det ikke avdekt faktiske funn på menneskerettighetsbrudd i leverandørkjeden. Likevel fremhever Vy at det er høy risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden i forbindelse med produksjonen av bussene da de produserer i Kina.

For AtB har det vært krevende å stille seg bak en beslutning der det foreligger en aktsomhetsvurdering som viser risiko for at det skjer menneskerettsbrudd, og AtB vektlegger viktigheten av at det jobbes med problematikken framover. AtB har vurdert regjeringens politikk mot Kina, oljefondets investering i selskapet og at operatør som er 100% eid av Samferdselsdepartementet har gjennomført en aktsomhetsvurdering av den konkrete bussleverandøren.

Selskapet man har gjennomført anskaffelsen fra er ikke på regjeringens liste over utelukkede selskaper. Flere andre større kollektivselskaper/fylker har gjort lignende innkjøp i nær fortid. AtB anser aktsomhetsvurderingen operatør har gjort av selskapet som grundig, og at den gir et realistisk bilde av de risikoene som finnes. Operatøren har også redegjort for de tiltakene de har iverksatt opp mot sine leverandører og underleverandører, og ser allerede resultater av disse. AtB har gjort avveininger der det er valgt å ikke avvise valg av leverandør.

3.3 Kommunikasjon med interessenter

Fra 1. juli 2022 har alle rett til å kreve informasjon om hvordan AtB håndterer negative konsekvenser på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Alle kan ifølge åpenhetslovens bestemmelser kreve å få informasjon om hvordan virksomheter håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser som er vurdert i de aktsomhetsvurderinger virksomheten har gjennomført. På vår nettside kan forbrukere eller andre interessenter sende sitt informasjonskrav ved å ta kontakt pr. e-post.

Når AtB svarer på et informasjonskrav, skal svaret være skriftlig, dekkende og forståelig for mottaker. Arbeidsbyrden vil veies mot hensynet til allmennhetens behov for informasjon. I enkelte tilfeller vil AtB derfor kunne henvise informasjonssøkeren til offentlig tilgjengelig informasjon dersom slik informasjon gir et dekkende og forståelig svar.

Ansvarlig
Involverende
Framtidsrettet



4 Oppsummering

Egen virksomhet:

- Medarbeiderundersøkelser i AtB indikerer et godt arbeidsmiljø, men det meldes samtidig om høyt arbeidspress for enkelte ansatte.
- Turnover i 2023 var på 8,5 %, og det iverksettes tiltak for å redusere turnover spesielt blant ansatte med 0-3 års ansiennitet.
- Sykefravær var på 6,2 % i 2023, en økning fra 2022. AtB har et mål om 4 % sykefravær. Tiltak for å redusere sykefravær skjer gjennom samarbeid med bedriftshelsetjenesten og god oppfølging av langtidssykemeldte.
- AtB har det siste året revidert sine varslingsrutiner og kommunisert disse tydelig i organisasjonen etter at det ble avdekt en manglende kjennskap til rutine blant de ansatte. I tillegg er etiske retningslinjer for AtB revidert, og det er opprettet en compliancefunksjon og en varslingsportal.

Leverandørkjeden:

- Det samarbeides med operatører og tillitsvalgte for å bedre arbeidsforhold, spesielt knyttet til trafiksikkerhet, heltidsstillinger, hviletidsordninger, turnusordninger og mannskapsmangel.
- Det er fokus på etiske krav i kontrakter, inkludert respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og det stilles krav til tilbydere og leverandører om å gjennomføre aktsomhetsvurderinger i tråd med åpenhetsloven.
- Det vil i kontraktsmøter med operatører arbeides videre med tiltak for å avdekke og håndtere negative påvirkninger på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.
- Ved siste kapasitetsøkning har en bussoperatør valgt å gjøre innkjøp av kinesiske el-busser for å imøtekomme krav om å redusere klimautslipp da det produseres svært få elektriske busser i Europa. Da det er risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Kina er det gjort en særskilt aktsomhetsvurdering før beslutning.
- AtB, Miljøpakken, og Trøndelag fylkeskommune samarbeider om et prøveprosjekt for statisk og dynamisk ladning i vei. Det svenske selskapet som er engasjert i arbeidet har eierforhold knyttet til land som er involvert i internasjonal konflikt. Prosjektet har vurdert risikoen for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold og har ikke avdekt faktiske brudd.



List of Signatures

Page 1/1

 Redegjørelse aktsomhetsvurderinger 2023 signert.pdf

Name	Method	Signed at
Aksland, Odd Harald	BANKID	2024-06-24 21:59 GMT+02
Holmesland, Line Elisabeth	BANKID	2024-06-25 13:48 GMT+02
Svarva, Astrid	BANKID	2024-06-24 15:26 GMT+02
BARDAL, LASSE	BANKID	2024-06-24 12:05 GMT+02
Kvernmo, Nils	BANKID	2024-06-24 10:21 GMT+02
Brekke, Are	BANKID	2024-06-24 09:18 GMT+02
Tangen, Kristian	BANKID	2024-06-25 13:25 GMT+02
Jørgensen, Stig Harry	BANKID	2024-06-25 13:18 GMT+02
Arntsen, Kirsti Brandsegg	BANKID	2024-06-25 09:14 GMT+02
Tennås, Grete Fuglem	BANKID	2024-06-24 22:14 GMT+02



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

External reference: 24DD60009E5C4B399C0044B5E54D5816

Vår visjon -
bærekraftig og tilgjengelig Trøndelag.

*AtB velger å møte en verden i endring
med en offensiv, men ansvarlig strategi, som bygger
på tett samhandling med andre.*

*Det er vi forpliktet til, fordi vi skal leve etter verdiene våre:
ansvarlig, involverende og fremtidsrettet.*

