

Redegjørelse for AtBs
AKTSOMHETSVURDERINGER
Åpenhetsloven



Redegjørelsen gjelder perioden
1. januar til 31. desember 2024



INNHold

Innledning	5
Vår virksomhet	7
Organisering og ansvar	7
Hva vi gjør	7
Forankring	7
Identifiserte risikoer for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold	9
Risiko i egen virksomhet	9
Risikokartlegging i leverandørkjeden	9
Gjennomførte tiltak i 2024	12
Veien videre for 2025	12
Oppsummering	13
Styrets signaturer	15





Innledning

Åpenhetsloven, som trådte i kraft 1. juli 2022, har som mål å styrke virksomheters arbeid med å respektere grunnleggende menneskerettigheter og sikre anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester.

Loven skal også sikre allmennheten innsyn i hvordan virksomheter håndterer faktiske og mulige negative konsekvenser knyttet til menneskerettigheter og arbeidsforhold i egen drift og leverandørkjede.

Som en del av lovens krav er virksomheter forpliktet til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger, og å redegjøre for disse i en årlig rapport. En aktsomhetsvurdering er en prosess der man kartlegger, forebygger, redegjør for og følger opp risiko for negativ påvirkning på mennesker.

For AtB handler ikke vurderingene om risiko for selskapet selv, men om risiko for mennesker som kan påvirkes av vår virksomhet, både internt og eksternt. Det kan for eksempel gjelde ansatte hos leverandører, samarbeidspartnere eller andre i verdikjeden vår.

I henhold til åpenhetsloven § 5 offentliggjør AtB redegjørelse for arbeidet vi gjør med aktsomhetsvurderinger. Denne rapporten gir innsyn i de viktigste funnene, og hvilke tiltak vi har iverksatt for å håndtere risiko. Redegjørelsen publiseres årlig på vår nettside: www.atb.no.

A blurred background image showing two people in a meeting. On the left, a man with a beard and sunglasses is seen in profile, wearing a dark t-shirt. On the right, a woman with blonde hair is wearing a dark dress. They appear to be in a professional setting, possibly a conference room, with a clock and a whiteboard visible in the background. A large, semi-transparent white logo is overlaid in the center of the image. The logo consists of a rounded rectangular frame with a wavy top edge, containing the letters 'ATB' in a bold, white, sans-serif font.

ATB



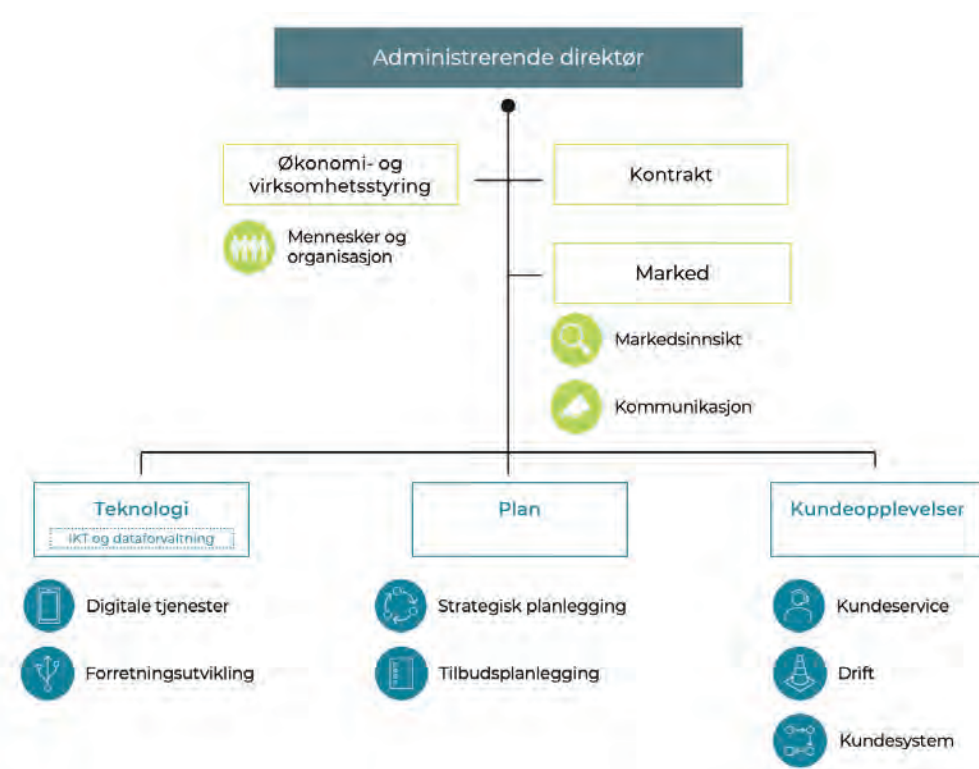
Vår virksomhet

AtB er Trøndelags mobilitetsselskap, med ansvar for å tilby et framtidsrettet og bærekraftig mobilitetstilbud til hele fylket. Gjennom planlegging, utvikling og koordinering av kollektivtransport bidrar AtB til å skape et mer tilgjengelig og miljøvennlig Trøndelag.

Organisering og ansvar

AtB er et aksjeselskap heleid av Trøndelag fylkeskommune, og fylkesordføreren utgjør selskapets generalforsamling. Styret består av syv eksterne medlemmer med bred faglig kompetanse, samt to ansattevalgte styremedlemmer. Per 31. desember 2024 hadde styret fire kvinner og fem menn. Dette er i tråd med kravene til kjønnsbalanse i henhold til kommuneloven § 21-1 (1) og aksjeloven § 6-11 a. Sittende styret består til generalforsamling 18. juni 2025 og rett kjønnsbalanse håndteres av valgkomiteen.

AtB har besluttet en ny organisering i 2024 og er organisert som følger fra 01.04.2025:



Ved utgangen av 2024 hadde AtB 133 ansatte, tilsvarende 127 årsverk. Av totalt 127 årsverk er 99 tilknyttet administrasjon, og 28 årsverk tilknyttet tidligere outsourcede tjenester eller har eksternt prosjektfinansiering. Av totalt antall ansatte er 60 kvinner (45 %) og 73 menn (55 %), med en gjennomsnittsalder på 42 år. Blant alle ledere er 10 kvinner og 6 menn.

Hva vi gjør

AtB kjøper transporttjenester fra operatører som buss-, ferje-, båt-, trikk- og taxiselskaper, samt samarbeidsavtaler med mikromobilitetsaktører. Operatørene har ansvar for egne ansatte og materiell. AtB setter tydelige krav gjennom kontrakter.

Vår innkjøpsmodell fremmer klima- og miljøvennlige løsninger, samt sikrer respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Transporttjenester utgjør størstedelen av innkjøpene, med komplekse leverandørkjeder. AtB stiller krav til gode arbeidsforhold hos leverandørene, selv om AtB ikke har arbeidsgiveransvar for ansatte i bussanleggene, ferje- og hurtigbåtselskapene eller taxiselskapene. I tillegg kjøper AtB varer og tjenester som materiell, billett og systemløsninger til våre leverandører av transporttjenester.

Forankring

AtB skal bidra til at Trøndelag fylkeskommune når sine samferdselspolitiske mål med fokus på balansert utvikling, miljø, klima, bærekraft, god tjenestekvalitet og effektiv drift. Vår visjon er et bærekraftig og tilgjengelig Trøndelag.

Styret har vedtatt at AtBs virksomhet skal drives ansvarlig med fokus på menneskerettigheter og arbeidsforhold, og det er iverksatt en prosedyre for å sikre etterlevelse av kravene i åpenhetsloven.

De etiske retningslinjene for virksomheten gjelder for alle ansatte og angir hovedprinsippene for hvordan ansatte i AtB skal opptre overfor hverandre, samarbeidspartnere, avtaleparter og interessenter. Retningslinjene er basert på verdier som rettferdighet, lojalitet, ærlighet, pålitelighet og sannferdighet.





Identifiserte risikoer for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Risiko i egen virksomhet

AtB har som mål å være en attraktiv arbeidsplass og jobber systematisk med tiltak for et godt arbeidsmiljø. De ansatte er virksomhetens viktigste ressurs, og vi utnytter all kompetanse og mangfold for å skape forbedringer og en mer effektiv organisasjon. Vi gir ansatte tydelige rammer og autonomi for å motivere til innovasjon og fremtidige løsninger. Vi legger til rette for ansatte med ulike behov og forventninger, og dyrker samhold og stolthet for vårt samfunnsoppdrag.

I 2024 var turnover på 10,7 %. Sykefraværet i 2024 var 6,0 %, en reduksjon fra 6,2 % i 2023. AtB samarbeider med bedriftshelsetjenesten for å følge opp sykemeldte og redusere sykefraværet, med mål om å holde det under 5 %. Det har ikke vært jobberelaterte skader eller ulykker i 2024. AtB arbeider forebyggende med HMS i henhold til internkontrollforskriften og gjennomfører årlig HMS-handlingsplan i samarbeid med verneombud, HMS-ansvarlig og bedriftshelsetjenesten. AtB har iverksatt ny organisering fra 1. april 2025 for å bli en mer effektiv og attraktiv organisasjon.

AtB arbeider for å sikre like muligheter og rettigheter uavhengig av kjønn, alder, etnisitet, nasjonal opprinnelse, politisk syn, seksuell orientering, religion, livssyn, nedsatt funksjonsevne eller andre vesentlige personlige forhold. Dette innebærer aktivt arbeid for mindre ulikhet gjennom formelle retningslinjer, kommunikasjon og verdier. Diskrimineringsgrunnlagene ivaretas ved årlig risikoanalyse, vernerunder, avviksrapportering og varslingsrutiner. AtB følger opp personalpolitikken gjennom medarbeiderundersøkelser, samtaler og møter i arbeidsmiljøutvalget. AtB fremmer også universell utforming både innen bedriften og gjennom kontrakter på transporttjenester.

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

Risikokartlegging i leverandørkjeden

Åpenhetsloven krever aktsomhetsvurdering av hele leverandørkjeden og forretningsforbindelser. AtB har kartlagt leverandørene og vurdert faktiske og mulige negative konsekvenser. Som offentlig innkjøper er ansvarlige leverandørkjeder viktig for AtB, og de fleste leverandørene er større anerkjente selskaper i Norge. AtB stiller etiske krav til leverandører, inkludert respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Leverandørene må gjennomføre aktsomhetsvurderinger i tråd med åpenhetsloven, og tilbydere må levere disse vurderingene som en del av sine tilbud.

De største leverandørene er operatørselskaper innen transport, som buss, drosje, trikk, båt og ferge. AtB har også leverandører av systemer, konsulenttjenester, IKT og tjenester knyttet til driften av kontorlokaler.

Kartlegging av egne leverandører

Land	Sum beløp (omsetning)			Antall transaksjoner	
	2022	2023	2024	2023	2024
Norge	2 390 723 423	2 815 984 609	3 305 763 340	4388	4 616
Danmark	18 189 748	1 800 183	490 736	40	9
Tyskland	18 189 748	664 565	358 469	16	2
Sverige	483 181	384 147	335 359	31	24
Irland		194 140	42 261	7	1
USA		51 380	70 440	3	3
Sveits	21 227	27 181	30 766	1	1
Belgia	41 055	13 796	11 402	3	1
Storbritannia	18 242		13 617		1
Polen			13 407		2
Totalsum	2 427 666 624	2 819 120 001	3 307 129 796	4 489	4 660

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

Tidligere ble leverandørene vurdert mot indekser som:

- Corruption Perception Index (CPI)
- Anti-Money Laundering Index (AML)
- Environmental Performance Index (EPI)
- Gender Inequality Index (GII)5
- Global Gender Gap (GGG)
- Global Rights Index (GRI)
- Human Development Index (HDI)

Analysen, gjennomført med EY, har vist liten risiko opp mot disse indeksene, da AtBs leverandører hovedsakelig er hjemmehørende i Norge. Unntaket er begrensede beløp i land med god score. Når AtB vurderer aktsomhet i tråd med OECDs retningslinjer, fokuseres det på leverandørkjedene innen transport, som utgjør AtBs største leverandører. I 2024 var 14 av AtBs 20 største leverandører operatørselskaper innen buss, drosje, båt, ferge, trikk og tog. Rutekjøpskontraktene utgjorde 91 % av AtBs omsetning i 2024.

AtBs største transportoperatører i 2024

Buss	Båt/ferge	Trikk og tog	Drosje
Vy Buss AS	Torghatten Midt AS	Boreal Bane AS	TrønderTaxi AS
Tide Buss A	FosenLinjen AS	SJ Norge AS	Cabonline Norge AS
	Fjord 1 AS		
	Vidar Hop Skyssebåter AS		
	Norled AS		

AtB gjennomfører regelmessige status- og kontraktsmøter med operatørene for å samarbeide og avdekke forhold som kan påvirke menneskerettigheter og arbeidsforhold negativt. Årlige møter med tillitsvalgte og verneombud bidrar til å identifisere og redusere risikoen for negativ påvirkning. Mangel på arbeidskraft er et fokusområde for både bussoperatørene og operatørene til sjøs. Innen bussbransjen er det utfordringer knyttet til skiftordninger og mangel på 100 %-stillinger. Tiltak for å redusere den negative påvirkningen inkluderer samarbeid med operatørene og Trøndelag fylkeskommune for rekruttering, samt tilpasninger i ruteplanleggingen.

Mannskapsmangelen for sjøfolk har blitt forsterket av skjerpede hviletidsbestemmelser etter Lov om skipssikkerhet. Tidligere utstedte Sjøfartsdirektoratet dispensasjoner, men dette praktiseres ikke lenger. Selv om respekten for hviletid og prioritering av sikkerhet er positivt for arbeidsforholdene, har AtB fått indikasjoner fra rederiene om at dette påvirker turnusen negativt. AtB tar problematikken på alvor og samarbeider med operatørene for å sikre gode arbeidsforhold som både etterlever hviletidskravene og ivaretar mannskapets arbeidsmiljø. For ferge ble det i 2025 lagt inn ekstra skift på beredskapssambandene Levanger - Hokstad (Ytterøy- sambandet) og Ølhammeren - Seierstad (Jøa- sambandet).

Innen drosjenæringen gjennomfører AtB samarbeidsmøter med tillitsvalgte. Disse møtene gir selskapene og tillitsvalgte mulighet til å gi konkrete innspill om hvordan AtB kan forbedre arbeidsvilkårene gjennom kontrakter. AtB er kjent med at arbeidstiden kan oppleves som uforutsigbar med hensyn til kanselleringsfrister. Selv om AtB har begrenset mulighet til å gjøre tiltak som går dypt inn i arbeidsforhold, stiller vi krav til lønns- og arbeidsvilkår gjennom våre etiske krav.

AtB og mobilitetsbransjen ser stor nytte i felles innsats knyttet til aktsomhetsvurderinger. Flere mobilitetsselskaper eid av fylkeskommunene ønsker å etablere et samarbeid for helhetlig arbeid med aktsomhetsvurderinger. Selskapene har mange av de samme leverandørene og vil tjene på tettere koordinering. Det foregår allerede betydelig erfaringsutveksling og deling av informasjon, men det planlegges å etablere et enda tettere samarbeid på dette området.

Vesentlige risikoområder i hele leverandørkjeden

Basert på vurderinger gjort av Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ), er følgende risikoområder identifisert som vesentlige i AtBs leverandørkjede:

- Biler og kjøretøy
- Batterier
- Dekk og naturgummi

Informasjonen er basert på DFØs vurderinger av risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter i produksjonen av biler, batterier og dekk.

Biler og kjøretøy

Kjøretøy er en produktkategori med høy risiko for brudd på menneskerettigheter i leverandørkjeden og er oppført på DFØs høyrisikoliste. Både kjøretøy og fartøy består av mange komponenter og materialer som hentes globalt, og produksjonen settes ofte ut til underleverandører. Dette gjør det utfordrende å kartlegge hele leverandørkjeden, noe som øker risikoen for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Produksjon av kjøretøy i Asia er av DFØ assosiert med sosiale risikoer som usikker sysselsetting, lave lønninger, mangel på fagforeningsfrihet, tvangsarbeid, dårlige levekår, og diskriminering.

På komponentnivå er risikoland i Asia og Sør-Amerika store eksportører. Selv om enkelte land har ratifisert Den internasjonale arbeidsorganisasjonens (ILO) 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

Verdikjeden til batterier som brukes i kjøretøy og fartøy har høy risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Utvinning av sentrale råvarer som litium, nikkel, kobolt og grafit er særlig problematisk i land som Kina, Kongo, Filippinene og flere sør-amerikanske land, hvor der rapporteres om grove brudd på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. I tillegg utgjør bly en betydelig helse- og miljørisiko, og det er risiko forbundet med utvinning, smelting, foredling og håndtering av bly i industrien.

Litiumutvinning medfører store utfordringer knyttet til vannforbruk, vannforurensing, arealbruk og tap av naturmangfold. Det pågår omfattende arbeid med å finne mer vann- og arealeffektive utvinningsmetoder. Selv om disse løsningene foreløpig er kostbare, men det kan være et godt eksempel på hvordan aktører som AtB kan bidra til positiv utvikling ved å stille krav i sine anskaffelser.

Koboltutvinning innebærer høy risiko for utnyttelse og tvangsarbeid, inkludert barnarbeid, i fattige områder. Det er likevel viktig å merke seg at ikke all koboltutvinning involverer barnarbeid. Noen teknologiselskaper som Apple, Microsoft og Tesla har lansert initiativer for å spore koboltproduksjonen og sikre akseptable arbeidsforhold og menneskerettigheter. Ifølge en rapport fra Amnesty International fra 2016 kommer rundt 20 % av koboltproduksjonen i Kongo fra "artisanale" gruver, der lokale innbyggere, inkludert barn, arbeider under farlige forhold. Barn risikerer eksponering for farlige kjemikalier, skadelig støv og ulykker som kan føre til alvorlige skader eller dødsfall.

Dekk og naturgummi

Produksjon av dekk og utvinning av råmaterialer som stål, gummi, polyester og andre komponenter innebærer risiko, både i land som India, Kina og Thailand, samt i Europa. Gummi er spesielt utsatt for barnarbeid, da mange gummiplantasjer ligger i land med utilstrekkelige lover og regler. Gummiindustrien er preget av lave priser og høyt konkurransepress, noe som kan føre til utnyttelse av arbeidere, inkludert barn. Produksjon av gummi kan også påvirke minoritetsbefolkninger i regnskogområder, som ofte mister levebrød og kulturell tilknytning til landet.

Gjennomførte tiltak i 2024

AtB gjennomfører årlige medarbeiderundersøkelser og PULS-undersøkelser for å 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 for helse, miljø og sikkerhet, der diskriminering er ett av flere risikoområder som vurderes. Avvik og risiko analyseres og inkluderes i en HMS-handlingsplan som følges opp i Arbeidsmiljøutvalget (AMU).

AtB har tiltak for en fleksibel arbeidshverdag og bedre mulighet til å kombinere arbeid og familieliv gjennom en fleksibel arbeidstidsordning. AtB har etablert hjemmekontorløsning, hvor ansatte kan jobbe hjemmefra inntil to dager i uken. Medarbeiderundersøkelser viser at arbeidsmiljøet oppfattes som godt. Imidlertid opplever noen ansatte høyt arbeidspress, og AtB har iverksatt en kartlegging for å iverksette nødvendige tiltak. Det er nylig gjennomført et organisasjonsutviklingsprosjekt med ny organisasjonsstruktur og tilpasning til fremtidens utfordringer. Prosjektene inkluderer målbilde, veikart og tiltak for videre utvikling av organisasjonen.

I tillegg kartlegges og overvåkes arbeidsmiljøet i AtB gjennom flere aktiviteter som 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

Varsling av kritikkverdige forhold er viktig for å skape trygghet på arbeidsplassen, og å sikre etikk og integritet. For å styrke rammeverket for varsling, har AtB i 2024 implementert en varslingsportal, tilgjengelig på intranettet, hvor ansatte trygt kan varsle om kritikkverdige forhold, også anonymt. Ansvar for varslingsordningen, med rapportering til styret og administrerende direktør, ligger hos AtBs compliancefunksjon.

I forkant av VM på ski ble det gjort en anskaffelse av 23 nye elektriske busser. Av disse ble 13 levert fra den kinesiske bussprodusenten YUTONG. I forbindelse med anskaffelsen ble det avkrevd aktsomhetsvurdering fra Vy Buss knyttet til risiko for brudd på menneskerettigheter og andre bærekraftsmål. Tilsvarende ble det også krevd aktsomhetsvurdering fra Tide AS, med særlig fokus på risikoer relatert til batteriproduksjon. Like etter levering og oppstart har det også kommet spørsmål om bussene tilfredsstillende nasjonale sikkerhetskrav, og hvorvidt produsenten kan stoppe bussene i daglig drift.

Vy Buss har fulgt opp produsenten både med hensyn til menneskerettigheter og krav fra nasjonale sikkerhetsmyndigheter. Vy buss utelukker ikke at det kan foreligge brudd på menneskerettighetene i bussens verdikjede mot underleverandører, men har ikke funnet indikasjoner på dette gjennom sine kontroller. Operatøren er tydelig på at bussene er bestilt iht. nasjonale sikkerhetsmyndigheters krav på bestillingstidspunktet.

AtB har gjort en helhetlig vurdering av risikoen. Kina har blitt en dominerende aktør i leverandørmarkedet for bussmateriell og det foreligger begrensede alternativer innenfor ønsket leveringstid, kostnad og kvalitet.

Veien videre for 2025

I 2024 startet AtB arbeidet med dobbel vesentlighetsanalyse i henhold til Lov om endringer i regnskapsloven mv. (bærekraftsrapportering). AtB sikter videre på å rapportere på bærekraft for første gang for regnskapsåret 2025.

AtB og Kollektivtrafikkforeningen har også initiert et prosjekt for å videreutvikle aktsomhetsvurderinger, spesielt for materiell fra Kina, som påvirkes av den geopolitiske situasjonen. Løsningene må utvikles i dialog med nasjonale myndigheter. I 2025 vil AtB fokusere på å styrke samarbeidet med nasjonale myndigheter og andre mobilitetselskaper for å sikre en helhetlig tilnærming til aktsomhetsvurderinger og bærekraftige løsninger.

Oppsummering

Dokumentet gir en redegjørelse for AtBs aktsomhetsvurderinger i henhold til Åpenhetsloven. AtB er forpliktet til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger og redegjøre for disse i en årlig rapport. Vurderingene i rapporten setter søkelys på risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som kan påvirkes av AtBs virksomhet, både internt og eksternt.

AtB kjøper transporttjenester fra operatører og stiller tydelige krav gjennom kontrakter. Innkjøpsmodellen fremmer klima- og miljøvennlige løsninger og sikrer som utgangspunkt respekt for menneskerettigheter og gode arbeidsforhold.

AtB har et godt arbeidsmiljø, og egne ansatte arbeider under anstendige arbeidsforhold.

Det er identifisert risikoområder i leverandørkjeden, herunder knyttet til produksjon av kjøretøy, batterier, og dekk. Gjennom 2024 har det i tillegg særskilt blitt en aktualisert situasjon knyttet til leveranser av busser fra Kina.

AtB har regelmessig dialog med, og tillit til, operatørselskapenes arbeid med sine underleverandører for å redusere risikoen for brudd på menneskerettigheter og gode arbeidsforhold.

Samlet sett er vurderingen at AtBs virksomhet arbeider iht. lov og regelverk, og at det er gjennomført nødvendige tiltak for å redusere risikoen til et akseptabelt nivå iht. intensjonen i Åpenhetsloven.



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.*

