



Bærekraftsrapport 2022



Innholdsfortegnelse

1. Introduksjon

- 1.1 Konsernleder har ordet
- 1.2 Mennesker og miljøvennlig mobilitet – høydepunkter i 2022
- 1.3 Visjon, verdier og mål
- 1.4 FNs bærekraftsmål
- 1.5 Boreals utvalgte bærekraftsmål

2. Bærekraft i Boreal

- 2.1 Bærekraft – en integrert del av alt vi gjør
- 2.2 Vesentlighet og risiko som grunnlag for bærekraft og samfunnsansvar
- 2.3 Boreals påvirkning på miljø, mennesker og samfunn
- 2.4 Miljø, mennesker og samfunnets påvirkning på Boreal
- 2.5 Hvordan Boreal jobber med bærekraftsmålene
 - 2.5.1 *Vi setter sikkerhet først*
 - 2.5.2 *Vi spiller hverandre gode*
 - 2.5.3 *Vi er fremtidsrettet*
 - 2.5.4 *Vi jobber alltid for å bli bedre*
- 2.6 Nøkkeltall

3. Likestillingsredegjørelse

- 3.1 Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling i 2022
- 3.2 Del 2: Vårt arbeid for å fremme likestilling og hindre diskriminering

4. Åpenhetsloven

- 4.1 Organisering
- 4.2 Rutiner og retningslinjer
- 4.3 Aktsomhetsvurderinger egen drift
- 4.4 Aktsomhetsvurderinger leverandørkjeden



1. Introduksjon

Boreal er en ledende aktør innen mobilitet. Vi kjører busser, trikker, hurtigbåter og ferger.

Vi er 2700 ansatte, fordelt over hele landet. Hovedkontoret ligger i Stavanger.

Våre fire datterselskap, Boreal Buss AS, Boreal Sjø AS, Boreal Bane AS og Boreal Travel AS driver kollektivtransport gjennom offentlige anbudskontrakter med oppdragsgiver (fylkeskommuner).

Boreal Travel AS driver i tillegg tur/charter, ekspressbuss, flybuss samt tilbyr reiser i inn- og utland via reisebyråttjenester i Boreal Reiser.

Boreal eier også et selskap i Sverige. Dette er ikke inkludert i denne rapporten.

Konsernet er sertifisert i henhold til kvalitetsstandarden ISO 9001 og miljøstandarden ISO 14001.

Vauban Infrastructure Partners, en ledende infrastrukturforvalter med hovedkontor i Frankrike, eier 98,6 prosent av aksjene i Boreal Holding AS som eier 100 prosent av aksjene i Boreal Norge AS.

1.1 Konsernleder har ordet

Boreal er et ungt selskap, men røttene våre strekker seg over 150 år tilbake. Det eldste medlemmet av Boreal-familien, Helgelandske Dampskibsselskap, på folkemunne kalt «selskapet vårres», ble etablert i Sandnessjøen i 1867. I dag er Boreal et av de største konsernene innen mobilitet i Norge. Vi er 2700 medarbeidere, og vi er det eneste selskapet som driver service gjennom både buss, båt og bane.

I en tidsalder der global oppvarming er en stor trussel for vår sivilisasjon, er bærekraft et begrep som står høyt på agendaen. De 17 bærekraftsmålene som er nedfelt av FN, er verdens felles arbeidsplan for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stoppe klimaendringene innen 2030. Målene skal fungere som en felles global retning for land, næringsliv og sivilsamfunn. Bærekraft har også en sterk tilknytning til vår visjon og våre mål i Boreal, men strengt tatt er dette ikke noe nytt for oss. Vi har alltid jobbet for en bærekraftig utvikling – det har bare hatt andre navn gjennom årenes løp. Arbeidet har også blitt forsterket og systematisert. Alle selskapene i konsernet har kartlagt vesentligheten for hvert av bærekraftsmålene, og dette omfattende arbeidet gjør det mulig for oss å sette strategiske prioriteringer og fatte de rette tiltakene.

Boreal skal være en pådriver for fremtidige bærekraftige mobilitetsløsninger. I løpet av de siste årene har vi bygget og satt i drift 14 nye nullutslippsfartøy. Andelen av flåten vår som er elektrifisert, har gått fra 10 prosent i 2021 til 26 prosent i 2022.

Allerede i 1994 satte vi i gang et prøveprosjekt med elbuss i trafikk, og i 2015 var vi først i Norge med elektriske busser i ordinær rutetraffikk. I Kristiansand har vi suksessfullt kjørt et mindre antall elbusser siden 2018, og i 2022 startet vi opp drift av busstjenester i Halden, der samtlige 40 busser er elektriske. Vi har i løpet av fjoråret også signert kontrakt om drift av busstjenester i østre del av Agder. Kontrakten omfatter totalt rundt 170 nye busser, og hoveddelen av kjøringen vil gå på elektrisitet.

Vi er i full gang med arbeidet med det grønne skiftet i turbussmarkedet. I 2021 registrerte vi den første helelektriske turbussen i Norge, og vi har nå 29 elektriske turbusser i drift over hele landet. I 2022 rutesatte vi også den første elektriske flybussen i Norge. På sikt er målet at alle våre busser skal være elektriske.

Ny og innovativ teknologi er både viktig og spennende, men betyr lite dersom vi ikke holder fast på kjernen i det vi driver med: Det handler om mennesker. Vi må hele tiden finne nye måter å bli bedre på. Samarbeide for å nå felles mål. Bygge tillit gjennom gjensidig respekt. Innhente og dele informasjon.

Være gode rollemodeller. De positive resultatene er ikke tilfeldige, men kommer som en konsekvens av målrettet og langsiktig arbeid og ikke minst innsatsen til våre dyktige medarbeidere. Ved å følge Boreals visjon – «La oss dra sammen» – kan vi i fellesskap nå våre mål.

Kjetil Førsvoll
Konsernleder



1.2 Mennesker og miljøvennlig mobilitet – høydepunkter i 2022



Traineeprogram

Vi er opptatt av å bygge fremtidens medarbeidere. Høsten 2022, startet et rekordstort traineekull i Boreal. Traineeprogrammet bidrar til å styrke konsernets kompetanse gjennom rekruttering av motiverte, nyutdannede fagpersoner.

Lærlingbedrift

Boreal-selskapene er lærlingbedrifter. I 2022 hadde vi totalt 63 lærlinger i hele konsernet. Boreal har som mål å øke rekrutteringen av lærlinger for å sikre bedriften nye medarbeidere og stabil arbeidskraft over tid.



Nullutslippsfartøy

Boreals intensive byggeprogram på sjø fortsatte med full kraft i 2022. Totalt har vi bygget og satt i drift 14 nye nullutslippsfartøy de siste årene. Vi tar i bruk innovativ teknologi, som både gir vesentlige besparelser for miljøet og økt kvalitet for våre reisende.

Elektriske øybåter i Oslo

I Indre Oslofjord har vi satt i drift fem nybygde, elektriske fartøy. Elektrifiseringen av øybåtene gjør Oslo til et utstillingsvindu for grønn skipsfart, og tar hovedstaden et skritt nærmere målet om å bli verdens første utslippsfrie storby.



1.2 Mennesker og miljøvennlig mobilitet – høydepunkter i 2022



Turbussmarkedet

Vi fortsetter arbeidet med det grønne skiftet i turbussmarkedet. Totalt har vi 29 elektriske turbusser i drift over hele landet. For å nå våre målsetninger arbeider vi aktivt med flere prosjekter som omhandler både utvikling og tilrettelegging for miljøvennlige transportløsninger i det kommersielle markedet for persontransport.



Helelektrisk i Halden

Vi har startet opp drift av busstjenester i Halden og Aremark med 40 nye elektriske busser. Den nye bussparken vil i løpet av ett år spare miljøet for 1700 tonn CO2. Operasjonen driftes fra et nytt og fremtidsrettet busdepot utenfor østlandsbyen.



Første elektriske flybuss

På Stavanger lufthavn har vi satt i drift Norges første elektriske flybuss. Vi er stolte av å kunne tilby våre reisende utslippsfri og stillegående, komfortabel transport. Flybussen er et viktig tiltak for at lufthavnen skal lykkes med arbeidet mot en utslippsfri drift.



1.3 Visjon, verdier og mål

Visjon

La oss dra sammen

Verdier

Sikkerhet – Miljø – Kvalitet

Mål

Vi skal forme morgendagens mobilitetsløsninger

Vi jobber for

gode og trygge reiseopplevelser gjennom sikkerhet, service og miljøvennlige løsninger

1.4 FNs bærekraftsmål



«En bærekraftig utvikling er en utvikling som imøtekommer dagens behov uten å ødelegge mulighetene for at kommende generasjoner skal få tilfredsstillende sine behov».

(Verdenskommissjonen, 1987
'Brundtlandskommissjonen')

FNs bærekraftsmål er verdens felles arbeidsplan for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stoppe klimaendringene innen 2030. FNs bærekraftsmål består av 17 mål og 169 delmål. Målene skal fungere som en felles global retning for land, næringsliv og sivilsamfunn.

Vi gjør alle jobben sammen fordi valgene vi tar betyr noe. For oss i Boreal betyr det at valgene vi tar betyr noe for oss som selskap, våre medarbeidere, våre reisende, våre oppdragsgivere og kunder, våre eiere, vårt samfunn og for kloden.





1.5 Boreals utvalgte bærekraftsmål

Vår eier, Vauban Infrastructure Partners, har som mål å utvikle og vedlikeholde fleksibel infrastruktur for lokalmiljøer. De jobber konkret med FNs bærekraftsmål: 13, 8, 5 og 17.

I Boreal jobber vi for positiv innvirkning på FNs bærekraftsmål gjennom vårt arbeid med å fremme mobilitetsløsninger for fremtiden og å bidra til et bærekraftig samfunn.

Dette arbeidet understøtter de målsettinger våre kunder og oppdragsgivere har knyttet til bærekraft.

Selskapene i Boreal har ulik påvirkning på de forskjellige målene.

Det er åtte mål hvor vi anser å ha en særskilt påvirkning:



Bærekraft i Boreal

Boreal skal bidra til økonomisk vekst samtidig som vi krymper miljø- og klimaavtrykket. Valgene vi i Boreal tar betyr noe for oss som selskap, våre medarbeidere, våre reisende, våre oppdragsgivere og kunder, våre eiere, vårt samfunn og for kloden.

2.1 Bærekraft

- en integrert del av alt vi gjør i Boreal

Som operatør av kollektivtrafikk har vi et viktig samfunnsoppdrag, og med det følger et stort ansvar for våre reisende, medarbeidere og oppdragsgivere. Boreal har som misjon å være pådriver for, og bidra i, prosessen med å forme bærekraftige mobilitetsløsninger for morgendagen. Gjennom dialog og samspill med interessenter skal vi sammen levere proaktive og fremtidsrettede løsninger som ivaretar samfunnets forventninger og behov, samt sikre bidrag inn mot den nødvendige omstillingen til miljøvennlig mobilitet.

Gjennom arbeidet med vår misjon skal vi sørge for å levere på vår visjon «la oss dra sammen». Konsernets forretningsdrift baserer seg på kontinuerlig forbedringsarbeid der utvikling av miljøvennlige mobilitetsløsninger bidrar til samfunnets ressurseffektivisering og reduserer vårt felles klimaavtrykk. Vi skal

være en ledende aktør innen kollektivtransport gjennom leveranse av bærekraftige mobilitetsløsninger, herunder arbeid med håndtering av faktiske og potensielt negative konsekvenser for arbeidsforhold og menneskerettigheter i egen virksomhet og i leverandørkjeden.

Vår visjon, våre mål og verdier bygger på fire grunnprinsipper:

1. Vi setter sikkerhet først
2. Vi spiller hverandre gode
3. Vi er fremtidsrettet
4. Vi jobber alltid for å bli bedre

De åtte utvalgte bærekraftsmålene knyttes til grunnprinsippene og viser hvordan bærekraft er en integrert del av alt vi gjør i Boreal.

La oss dra sammen

Boreal tilbyr gode og trygge reiseopplevelser gjennom sikkerhet, service og miljøvennlige løsninger. Vi skal være det foretrukne valg for våre oppdragsgivere, kunder og ansatte.

Nullvisjon - Grønn mobilitet - Fornøyde kunder

Sikkerhet - Miljø - Kvalitet

Vi skal forme morgendagens mobilitetsløsninger

Vi setter sikkerhet først



Det handler om mennesker

Verditransport fra A til B

Vi tar vare på kolleger, kunder og reisende

Vi spiller hverandre gode



Standardiserte prosesser gir grunnlag for kontinuerlig forbedring

Vi involverer kunder og leverandører

Vi frigjør den kollektive kraften i organisasjonen på tvers av avdelinger og selskap

Vi er fremtidsrettet



Vi investerer i teknologi

Vi videreutvikler kompetanse

Vi satses på grønne løsninger

Forbedringer danner grunnlag for skalering

Vi jobber alltid for å bli bedre



Struktur og standardisering for prioritering, involvering, ansvarliggjøring og oppfølging av forbedringsarbeid

Bærekraftig bruk av materiell og ressurser

Vi jobber alltid med kontinuerlig forbedringsarbeid



2.2 Vesentlighet og risiko som grunnlag for bærekraft og samfunnsansvar

I Boreal jobber vi etter etablert årshjul og styringssystem som på en hensiktsmessig måte ivaretar kravene som stilles til vurdering og utøvelse av aktsomhet. Våre prosedyrer og retningslinjer er forankret i styret og innarbeidet i styringssystemet.

Gjennom risikostyring og rapportering gjøres det løpende vurderinger på overordnet konsernnivå og i de enkelte selskap. Vurderingene omhandler vår påvirkning av omgivelsene, samt hvordan omgivelsene påvirker Boreal, herunder inkluderes helhetlig strategisk risiko, klimarisiko, risiko i leverandørkjeden eller aktuelle partnersamarbeid.

Vurderingene behandles og følges opp ved gjennomgang av vesentlig risiko i selskapsledelse, konsernledelse og styresammenheng.

2.3 Boreals påvirkning på miljø, mennesker og samfunn

Boreal vurderer kontinuerlig vår påvirkning på miljø, mennesker og samfunn, og jobber systematisk med risikostyring.

Vesentlighetsanalyse av bærekraftsmål

I perioden har vi jobbet strukturert med kartlegging av bærekraftmålenes vesentlighet ved workshops i alle datterselskaper med gjennomgang og vurdering av aktuelle bærekraftsmål, herunder er et bredt spekter av forretningsområder og fagpersoner involvert på tvers av virksomheten. Gjennom klassifisering av vår påvirkningsmuligheter fra lav til høy, samt vurdering av viktighet har vi kommet frem til de aktuelle bærekraftmålene med tilhørende tema og mulighet for påvirkning.

Oppsummert, FNs bærekraftsmål er grunnlaget for vårt arbeid med å etablere vår bærekraftsagenda. Grunnprinsippene våre er knyttet opp mot de åtte bærekraftsmålene konsernet har vurdert som vesentlige med hensyn til vår påvirkningskraft, og som gir oss retning for hvordan vi skal jobbe strategisk og integrere bærekraft i respektive forretningsprosesser:

- **Vi setter sikkerhet først** handler om at vi skal ta vare på våre kunder, reisende og kollegaer. Dette grunnprinsippet sørger for at vi alltid jobber med å forbedre oss på sikkerhet, men også at vi jobber for mangfold der alle skal føle seg sikre og ivaretatt.
- At **vi spiller hverandre gode** bygger på at samarbeid er en viktig forutsetning for å nå bærekraftsmålene. Vi jobber med å involvere oppdragsgivere/kunder og leverandører ved å sette felles mål og planer for forbedring. Internt handler det om å frigjøre den kollektive kraften i organisasjonen på tvers av våre avdelinger og selskap.
- Vårt prinsipp om at **vi er fremtidsrettet** handler om at vi har som mål å bidra til økonomisk vekst samtidig som vi reduserer våre klimautslipp og miljøavtrykk
- Grunnprinsippet **vi jobber alltid for å bli bedre**, handler om at vi alltid jobber med kontinuerlig forbedringsarbeid. Vår mest nærliggende målsetning her er spesielt rettet mot å fremme bærekraftig bruk av materiell og ressurser. Vi jobber for at flest mulig skal reise kollektivt, og for at våre transportmidler er så miljøvennlige som mulig





2.4 Miljø, mennesker og samfunns påvirkning på Boreal

Vi gjennomfører årlig interessentanalyse basert på kommunikasjon og dialog med aktuelle interessenter. Analysen omfatter vurdering av vesentlighet og gjennomgang av interessentenes forventninger og krav. I dette arbeidet har vi i Boreal identifisert tolv interessegrupper som har innflytelse på oss og stiller krav som bidrar til å videreutvikle våre prosesser gjennom samspill og dialog.

Identifiserte interessegrupper er som følger:

1. Oppdragsgiver og kunder med behov for klimanøytrale mobilitetsløsninger
2. Reisende som har behov for forutsigbare mobilitetsløsninger for at dette skal egne seg som fremkomstmiddel i hverdagen
3. Medarbeidere med behov for et trygt og helsefremmende arbeidsmiljø
4. Fagforeninger
5. Interesse- og medlemsorganisasjoner
6. Lokalsamfunn
7. Myndigheter og politiske miljøer
8. Leverandører
9. Konkurrenter
10. Samarbeidspartnere
11. Eiere
12. Finansinstitusjoner

På bakgrunn av de ovenfornevnte risikovurderinger og interessentanalyse har vi prioritert grunnprinsipper med tilhørende fokusområder for bærekraft basert på påvirkning på selskapet, samt vesentlighetsgrad med hensyn til miljø og samfunn.

2.5 Hvordan Boreal jobber med bærekraftsmålene

Vår visjon, våre mål og verdier er basert på de fire grunnprinsippene. Boreals åtte utvalgte FNs bærekraftsmål kan knyttes til hvert av disse grunnprinsippene og viser hvordan bærekraft er en integrert del av alt vi gjør i Boreal.

Grunnprinsipp	Bidrag til FNs bærekraftsmål	Tiltak
Vi setter sikkerhet først	 	<ul style="list-style-type: none"> Bærekraft integrert i virksomhetsstrategi Systematisk arbeid med sikkerhet og arbeidshelse
Vi spiller hverandre gode	  	<ul style="list-style-type: none"> Digitalisert målstyring Samhandling og oppfølgingsstruktur Synlig ledelse
Vi er fremtidsrettet	  	<ul style="list-style-type: none"> Tar i bruk grønn teknologi Reduserer energiforbruk og utslipp Grønn infrastruktur
Vi jobber alltid for å bli bedre	 	<ul style="list-style-type: none"> Boreal Challenge Øke oppfølging iht. Boreal Standard

Samhandling innen HMSK

I 2022 er det jobbet for å styrke HMSK-arbeid i Boreal på tvers av selskapstilhørighet og forretningsområder, i denne sammenheng er det etablert en gruppe med fagressurser fra datterselskapene. Gruppen har til formål å diskutere aktuelle problemstillinger og bidra til arbeidet med kontinuerlig forbedring på tvers av organisasjonen.

Som et ledd i denne utviklingen er det utarbeidet en konsernovergripende forretningsstrategi hvor fastsatte tema med underliggende veikart danner grunnlag for evaluering av status og videreutvikling av organisasjonen;

- Risikostyring og standardisering - Sikre effektiv tilnærming og oppfølging av arbeidet med risikostyring
- Mennesker og team - Arbeid med å sikre involvering, trygghet og videreutvikling for våre kompetente medarbeidere
- Partnersamarbeid - Styrke arbeidet med samhandling internt og eksternt
- Lønnsom vekst - Styrke arbeidet med produksjonsplanlegging og skalering
- Lederskap og etterlevelse - Vi er synlige ledere som er til stede for våre medarbeidere

Eksempler på dette arbeidet følger.

2.5.1 Vi setter sikkerhet først

I 2022 har områdene risikostyring og standardisering, mennesker og team og partnersamarbeid hatt særlig fokus.

Risikostyring og standardisering

Det er jobbet videre med å styrke og standardisere sikkerhetsarbeidet på tvers av konsernet. Ved å benytte digitale verktøy er det satt fokus på forebyggende tiltak, samt å sikre oppfølging av aktuelle sikkerhetsindikatorer. Som en betydelig aktør med tilstedeværelse i hele vårt langstrakte land søker vi å bidra til å generere sikkerhet for reisende og omgivelser.

Mennesker og team

Gjennom kommunikasjon og samhandling er det jobbet med å standardisere oppfølgingsstruktur på tvers av selskaper, avdelinger og områder. I denne forbindelse er det gjennomført kompetansehevende tiltak for å sikre forståelse av årsakssammenhenger tilknyttet hendelser og problemer, da for å kvalitetssikre oppfølging og implementering av tiltak.

Partnersamarbeid

Det jobbes med samhandling og partnersamarbeid på flere nivå. I 2022 har det vært fokus på leverandørsiden med henblikk på å styrke samhandlings- og evalueringsprosessen.

Videre er det jobbet med prosess for kartlegging av risiko tilknyttet blant annet menneskerettigheter, arbeidsforhold og miljø. Dersom vi avdekker utfordringer initierer vi ytterligere undersøkelser tilknyttet eksisterende samarbeid, samt ved inngåelse av nye avtaler. For ytterligere informasjon se kap. 4. Åpenhetsloven.





2.5.2 Vi spiller hverandre gode

Konsernutvalg

Boreal har siden 2010 hatt et konsernutvalg. Hensikt er at utvalget skal være et informasjons- og drøftelsesorgan for konsernovergrepene temaer. Deltakere er tillitsvalgte representanter fra selskapene sammen med daglige ledere fra selskapene, konsernleder og leder HR og administrasjon konsern.

Buss-NM

På grunn av pandemien har det vært tre lange år uten bussmesterskap, men 23. mai 2022 var det igjen klart for ny konkurranse hos Nord Norsk Trafikksenter på Finnsnes, landets beste og vakreste tungbilbane. Totalt 18 sjåførere og lærlinger fra Boreal Buss, Boreal Travel og Boreal Sverige stilte til start for å konkurrere om tittelen som årets beste sjåfør.

Under konkurransen fikk deltakerne testet sine kjøreferdigheter og kunnskaper i trygge omgivelser. Gode kjøreferdigheter innebærer å kunne manøvrere bussen under vanskelige forhold og gi passasjerene en trygg og behagelig reise. Videre bidro de lokale kvalifiseringsrundene til økt fokus på sikker og miljøvennlig kjøring.

2.5.3 Vi er fremtidsrettet

Grønn energi

Bidrag til det grønne skifte gjennom overgang til fornybare energikilder og arbeid med etablering av grønn infrastruktur. Gjennom innfasing av både nye fartøyer og kjøretøy, samt ombygging av deler av flåten har vi redusert vårt fossile avtrykk.

Traineeprogram

Boreals traineeprogram bidrar til å styrke konsernets kompetanse gjennom rekruttering av motiverte, nyutdannede fagpersoner. Boreal Norge har et overordnet ansvar for traineene, og konsernet har gode erfaringer med trainee-program historisk. Som trainee jobber man med varierte og utviklende arbeidsoppgaver i vårt spennende konsern. Programmet skreddersys til hver trainee.

2.5.4 Vi jobber alltid for å bli bedre

Boreal Challenge

Boreal Challenge er en intern konkurranse som går ut på å samle flest mulig poeng via intern forbedring innenfor områdene helse, miljø og skader. Prestasjon innen aktuelle kategorier følges opp månedlig.

2.6 Nøkkeltall ESG

Indikator	2021	2022
Antall omkomne på arbeidsplassen	0	1
H1 Verdi (frekvens på arbeidsulykker som medfører minimum en hel dags fravær fra arbeidsplassen)	3,6	3,9
Sykefravær (Totalt)	8,1	7,8
% av bussflåte elektrifisert	2,5	9
% av båter elektrifisert	10	26
tCO2e utslipp fra buss (Scope 1)	29 896	26 962
tCO2e utslipp fra båt (Scope 1)	87 977	71 604
tCO2e utslipp fra anskaffet elektrisitet (Scope 2)	565	1454
tCO2e Scope 1 + Scope 2	118 938	100 564
% av ansatte som identifiserer seg som kvinne	11	13
% av ansatte som identifiserer seg som mann	89	87

Likestillingsredegjørelse

Boreal er opptatt av å være et selskap for alle og arbeider aktivt for likestilling og for å forhindre diskriminering som følge av nedsatt funksjonsevne, etnisitet, nasjonal opprinnelse, hudfarge, livssyn, kjønn, klasse, kjønnsidentitet og seksuell orientering.

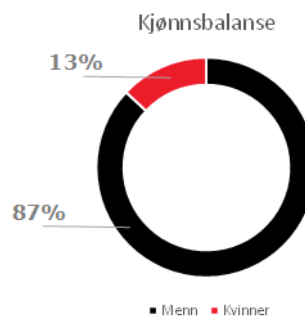


Del 1

3.1 Tilstand kjønnslikestilling 2022

Ansatte totalt*	3288
Fulltid	2979
Deltid	259
Midlertidig	50
Nasjonaliteter	40
Gjennomsnittsalder	48

* Inkluderer ansatte som har sluttet i 2022



Deltidsansatte



Menn **79%**

Kvinner **21%**

Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon



Kjønnsfordeling på ulike stillingsgrupper

Stillingsgrupper	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total
Gruppe 1: Ledere	7	39	15 %	46
Gruppe 2: Mellomledere	25	74	25 %	99
Gruppe 3: Funksjonærer og Spesialister	110	171	39 %	281
Gruppe 4: Driftsstillinger	274	2588	10 %	2862
Total	416	2872	13%	3288

Lønnsforskjell mellom kjønnene:

Stillingsgrupper	% gjennomsnitt årslønn kvinner lavere enn menn
Gruppe 1: Ledere	4,5%
Gruppe 2: Mellomledere	8%
Gruppe 3: Funksjonærer og Spesialister	4,7%
Gruppe 4: Driftsstillinger	0%*
Total alle grupper	4,3%

Beskrivelse gruppeinndeling

Gruppe 1 - Ledere

Denne gruppen har individuelt avtalt lønn. Gruppen er satt sammen av ledergruppen og alle ledere som rapporterte til disse. Ledergruppen er satt sammen med gruppen under på bakgrunn av at minimumskravet til hvert kjønn ikke kunne oppfylles for ledergruppen.

Gruppe 2 - Mellomledere

Denne gruppen består av mellomledere i alle fagdisipliner (lønn, HR, driftsledere, områdeledere, regnskap m.fl.). Gruppen har individuelt avtalt lønn. Alle disse er satt i én gruppe blant annet fordi det finnes flere avdelinger hvor minimumskravet til hvert kjønn ikke kunne oppfylles.

Gruppe 3 - Funksjonærer og spesialister

Denne gruppen har individuelt avtalt lønn. Det vil være ulike ansvarsområder og kompetansekrav i denne gruppen, og er gruppert sammen for å tilfredsstille minimumskravet til hvert kjønn i den enkelte gruppe.

*Gruppe 4 - Driftsstillinger

Denne gruppen inneholder ulike stillingskategorier som alle er lønnsregulert av tariffavtale. Under hver stillingskategori praktiseres lik lønn for likt arbeid, men det vil være ulikheter mellom stillingskategoriene, basert på tariffavtaler. Eksempler på ansatte i denne gruppen er matroser, restaurasjonsmedarbeidere, kapteiner og bussjåfører.



3.2 Stillingsgrupper og lønn

Utforming av stillingsgruppene benyttet i rapporten er basert på selskapets eksisterende stillingskoder. Likevel er det sannsynlig å anta at noe av grunnen til skjevfordelingen på lønn mellom kjønnene, skyldes inndeling av stillingsgruppene heller enn reell forskjellsbehandling.

Det vil være hensiktsmessig å gå opp denne gruppeinndelingen videre før neste rapport. Lønnsdata er hentet fra selskapets lønnssystem for regnskapsåret 2022, antall ansatte inkluderer de som har sluttet i 2022. Rapporten er ikke periodisert, og vi har tatt utgangspunkt i gjennomsnittlig utbetalt månedslønn per gruppe og per kjønn.

3.3 Ufrivillig deltid

Konsernet har gode muligheter for å legge til rette for ulik stillingsbrøk/skiftplan m.m., og kan derfor tiltrekke og tilby kandidater i alle livssituasjoner/faser en arbeidstidsordning som passer deres situasjon. Den generelle knappheten på personell innenfor flere av våre yrkesgrupper gjør likevel at konsernet vil kunne tilby full stilling til alle ansatte som ønsker dette.

DEL 2

3.4 Vårt arbeid for å fremme likestilling og hindre diskriminering

3.4.1 Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Forankring

Vårt likestillingsarbeid er forankret i selskapets ulike strategier, verktøy og retningslinjer eksempelvis etiske retningslinjer, rekrutteringsprosedyrer og varslingsrutiner. Likestillingsarbeidet omtales i Personalhåndboken slik: Arbeidet med likestilling er viktig for å fremme verdiskaping i konsernet og bidrar til å skape et best mulig arbeidsmiljø og et godt omdømme. Som et ledd i å fremme likestilling gis alle ansatte like muligheter til å bruke sine evner og kunnskaper i det daglige arbeidet, og oppfordres til å videreutvikle seg til å eventuelt kunne tiltre andre typer stillinger. Arbeidet med likestilling er et lederansvar og er forankret i konsernledelsen. Øvrig ledelse skal aktivt arbeide for å fremme likestilling og hindre diskriminering jfr. Arbeidsmiljølovens kap.1.

Varsling

I 2021 reviderte vi våre varslingsrutiner for kritikkverdige forhold. De nye rutinene spesifiserer at mobbing, diskriminering, trakassering og seksuell trakassering er kritikkverdige forhold, og faller inn under varslingssystemet i bedriften. Konsernet mottok 1 varsel i 2022, som ble saksbehandlet og konkludert/avsluttet iht. disse rutinene.

Lønn og arbeidsvilkår

Konsernet har en robust lønnsvurderingsprosess. Arbeidet kvalitetssikres på ulike nivå inkl. konsernnivå, med fokus på rettferdighet og å forhindre bevisst og ubevisst diskriminering, med sjekkpunkt om likestilling og forhindring av diskriminering, f.eks. på bakgrunn av alder eller andre forhold.

FNs bærekraftsmål

Organisasjonen jobber med FNs bærekraftsmål, hvor likestilling og forhindring av diskriminering er en integrert del av arbeidet. Vi er i implementeringsfasen av et nytt kvalitetsstyringssystem hvor alle policyer vil knyttes til bærekraftsmålene, herav vil det bli enda tydeligere for medarbeiderne våre hvilke policyer og rutiner som underbygger arbeidet med likestilling.





3.5 Identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

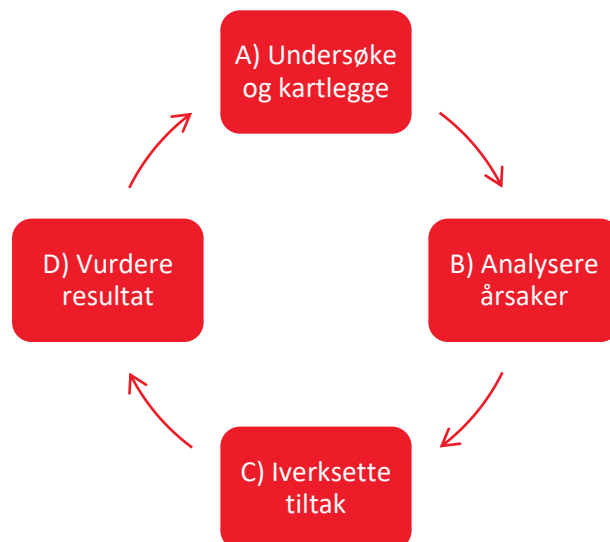
3.5.1 Strukturen for likestillingsarbeidet

- **Konsernledelsen**
 - Arbeid med likestilling er forankret i konsernledelsen.
- **Likestillingsutvalgene/AMU**
 - Likestillingsutvalgene/AMU jobber aktivt med likestillingstiltak gjennom året.
- **HR avdelingene**
 - Både i Boreal konsern og datterselskapene jobber HR aktivt med likestillingstiltak i eksempelvis interne/eksterne rekrutteringsprosesser og lønnsjusteringsprosesser.
- **Konsernutvalget**
 - Konsernutvalg er et fora hvor ulike muligheter og utfordringer, inklusiv likestilling, kan tas opp.



3.5.2 Plan og organisering

- Bedriften forankret sitt arbeid med likestilling og forhindring av diskriminering hos ledelsen og samarbeidsutvalg ute i de forskjellige selskapene. Det ble derfor i løpet av 2022 satt ned likestillingsutvalg, eller tilsvarende arbeidsgrupper, i de forskjellige selskapene. Utvalgene har klare mål om økt fokus på mangfold, likestilling og utnyttelse av verdien av disse. Likestillingsutvalgene består av representanter fra selskapets ledelse og HR, samt ansattrepresentanter.
- Det er utarbeidet et årshjul for likestillings- og diskrimineringsarbeidet. Likestillingsutvalgene og/eller AMU, vil være ansvarlige for å følge opp dette årshjulet.



3.6 Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

- vårt arbeid for å forhindre diskriminering:

Aktivitet	Utfordring	Mål	Tiltak
Rekruttering	Transportbransjen har tradisjonelt vært, og er, en mannsdominert bransje. Det er grunn til å anta at dette har en selvforsterkende effekt gjennom at man tiltrekker seg et flertall av mannlige søkere til stillingene våre.	Økt kvinneandel i søkermassen i våre rekrutteringsprosesser	Vi reviderer annonsemaler, og jobber målrettet for å bruke kjønnsnøytralt språk i utlysninger. Vi benyttet flere kvinner i markedsføring av selskapet. I tillegg har kvinnelige sjåfører vært godt representert på yrkesmesser.
Tilrettelegging	Noen arbeidstidsordninger for bussjåfører inneholder delt skift som kan være en utfordring for at personer med omsorgsoppgaver kan stå i en full stilling.	Forbedre arbeidsmiljøet og redusere sykefravær	Boreal har startet et prosjekt, i samarbeid med Fellesforbundet, Fagforbundet, YTF og NHO Transport, for å utarbeide alternative arbeidstidsordninger, og å prøve disse ut i praksis.

Åpenhetsloven

I dette kapitlet beskriver vi hvordan Boreal jobber med åpenhetsloven og aktsomhetsvurderinger i drift og leverandørkjeden.



Åpenhetsloven og redegjørelse for aktsomhetsvurdering

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022. Loven skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester, og sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheten håndterer negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Åpenhetsloven stiller krav om å gjennomføre aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer, svare ut skriftlige forespørsler om informasjon og redegjøre for arbeidet som gjøres på området.

4.1 Organisering

Åpenhetsloven ble tidlig høsten 2022 gjennomgått og forankret i styrene og ledergruppene i alle selskapene i konsernet. Informasjon om lovens virkeområde, mål og krav inngår i introduksjonsopplæringen til nyansatt administrativt personell.

Ansvar for oppfølging av åpenhetsloven i de respektive virksomheter ligger på ledelsen i de enkelte selskapene i konsernet.

Konsernet har desentralisert innkjøpsfunksjon, noe som betyr at innkjøps- og kontraktsrutiner må gjenspeile både kravene i åpenhetsloven, og forventningene til hvordan den enkelte kontraktseier følger dette opp. Organisasjonen har mål om å finne et rapporteringsnivå og en metodikk som er tilfredsstillende både for den ambisjon loven setter og hva som er løsbart med hensyn til tilgjengelige ressurser.

Denne rapporteringen vil inngå i den ordinære rapporteringen til års- og bærekraftsregnskapet, og tall og fakta er konsolidert på konsernnivå.

4.2 Rutiner og retningslinjer

Etiske retningslinjer er en del av arbeidsavtalen ved nyansettelser. Ansatte må årlig gjennomgå disse og erklære etterlevelse i samsvar med disse. Eventuelle avvik blir fulgt opp i det enkelte tilfellet.

Boreal har etablert en intern varslingsrutine og varslingskanal. Konsernadvokat er kontaktpunkt for varsel på varsel@boreal.no. For henvendelser om åpenhetsloven fra allmennheten er det laget en dedikert e-postadresse «transparency@boreal.no», der henvendelser behandles av en gruppe sammensatt av ressurser fra juridisk, HR, HMSK og kommunikasjon, for å sikre en best og mest mulig effektiv besvarelse.

Boreals etiske krav til leverandørene er innført som standard kontraktsvilkår til våre kontrakter. Ut ifra en risikobasert tilnærming gjøres det i enkelte anskaffelser en «etisk prekvalifisering» av leverandører, der virksomhetens arbeid med et ansvarlig arbeidsliv er ett av flere nøkkelpunkter for evaluering av en potensiell ny leverandør. Vi har tydeliggjort krav til etterlevelse av loven i våre anskaffelsesrutiner, for å bevisstgjøre den desentraliserte innkjøpsorganisasjonen, både ved utvelgelse av leverandører, og oppfølging av inngåtte kontrakter.

4.3 Aktsomhetsvurdering egen drift

Boreal har i flere år jobbet med å kartlegge opp- og nedsiderisiko med alle deler av virksomheten. Aktsomhetsvurderinger i henhold til åpenhetsloven inngår i dette arbeidet, der fokuset på et ansvarlig næringsliv etter åpenhetslovens ikrafttredelse er blitt mer systematisk.

Boreal er en ansvarlig arbeidsgiver, og har et godt utviklet tillitsmannsapparat. Vurderinger knyttet til anstendige arbeidsforhold i form av jobbtrygghet, ivaretagelse av helse og generelle lønnsforhold er godt forankret i Hovedavtalen og tariffavtaler, som en del av dette samarbeidet.

Gjennom våre etiske retningslinjer og felles verdigrunnlag har vi definert krav og forventninger til både egen virksomhet og leverandører om å jobbe for et ikke-diskriminerende og mangfoldig arbeidsmiljø, med mennesket i sentrum. Det gjennomføres jevnlig medarbeiderundersøkelser for å kartlegge arbeidsmiljøet og identifisere forbedringsområder.



4.4 Aktsomhetsvurdering leverandørkjeden

Ikrafttredelse av åpenhetsloven har økt organisasjonens bevissthet på hvilke varer og tjenester vi kjøper, hvor og under hvilke forhold de er produsert. Vi prioriterer å følge opp de alvorligste risikofaktorene for brudd på menneskerettigheter og krav på et anstendig arbeidsliv, basert på alvorlighet og sannsynlighet. I tillegg til evaluering av nye leverandører, gjør vi ut ifra denne metodikken undersøkelser av løpende leverandører og forretningspartnere. Vi benytter en digital løsning for kartlegging og identifisering av forhold med potensielt negativ påvirkning på menneskerettigheter, arbeidsforhold og miljø.

Vi har med løsningen tatt stikkprøver/ gjort undersøkelser av ca 10 % av våre eksisterende leverandører, og undersøkelsene har i år en svarprosent på rundt 70 %. Ut ifra det generelle risikobildet med de ubesvarte undersøkelsene, antar vi at dette først og fremst skyldes implementering av ny lov, samt mulige tekniske utfordringer med å svare. Risikobildet understøttes av undersøkelser av andre kilder.

Gjennom andre kilder finner vi at flertallet av leverandørene som ikke har besvart har gode, informative nettsider som gir oss informasjon om blant annet bærekraftsarbeid. Vi ser dog at det foreligger et utviklingspotensial når

det kommer til rapportering innen etterlevelse av anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter. Dette vil det bli mer fokus på i takt med at åpenhetsloven vil bli mer velkjent, og vi kommer trolig til å se en stor rapporteringsutvikling innenfor disse feltene til neste år. Når det er sagt ser vi at de største leverandørene våre allerede er godt i gang med rapportering på dette- hvor de selv tar en vurdering av risikoen arbeidet forårsaker, noe som igjen vil gjøre det lettere for Boreal som organisasjon å foreta videre aktsomhetsvurdering av organisasjonen.

Boreals virksomhet er i hovedsak persontransport med buss, båt og trikk. Leverandørene har tradisjonelt vært norske og underlagt et allmenngjort tariffområde. Både leveranse av nye elektriske busser og nye elektriske fartøy representerer en høyere risiko for negative konsekvenser, basert på at hele eller deler av disse elektriske driftsmidlene produseres i land som Kina og Tyrkia. Verftsindustrien og dens leverandørkjeder vurderes nå av den grunn som et særlig risikoområde som følges opp med tanke på arbeids- og lønnsvilkår. Som ledd i holdningsskapende arbeid, og for å overholde kontraktkrav fra flere av våre oppdragsgivere har vi innarbeidet krav i våre leverandørkontrakter, som skal motivere til overholdelse av de grunnleggende menneskerettigheter og et ansvarlig arbeidsliv.

Planlagte tiltak for 2023

- Tydeliggjøre roller og ansvar for aktsomhetsvurderinger
- Systematisk opplæring
- Kontinuerlig forbedre prosedyrer og metodikk for aktsomhetsvurderinger
- Sondere muligheter for medlemskap i bransjeinitiativ for å øke påvirkning

For mer informasjon henvises det til avsnitt 2.3 Boreals påvirkning på miljø og samfunn.

**La oss dra
sammen**