



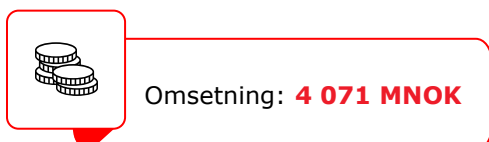
2023

Bærekraftsrapport

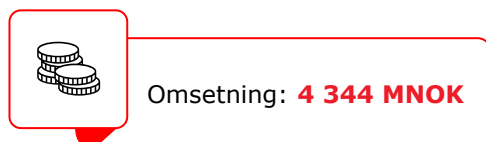


Boreal i nøkkeltall

2022



2023



Indikator*	2022	2023
Antall omkomne på arbeidsplassen	1	0
H1 Verdi (frekvens på arbeidsulykker som medfører minimum en hel dags fravær fra arbeidsplassen)	3,9	4,6
Sykefravær (Totalt)	7,8	8,0
% av bussflåte elektrifisert	9	16
% av båter elektrifisert	26	28
tCO2e utslipp fra buss (Scope 1)	26 962	26 556
tCO2e utslipp fra båt (Scope 1)	71 604	59 179
tCO2e utslipp fra anskaffet elektrisitet (Scope 2)	1454	2 043
tCO2e Scope 1 + Scope 2	100 564	85 736
% av ansatte som identifiserer seg som kvinne	13	15
% av ansatte som identifiserer seg som mann	87	85

Innholdsfortegnelse

Boreal i nøkkeltall	2
1. Konsernleder har ordet.....	5
2. Visjon, verdier og mål	6
3. Bærekraft i Boreal	7
Aktiviteter og høydepunkter i 2023	8
Boreals pilarer for klima	9
FNs bærekraftsmål	10
4. Tilstand kjønnslikestilling	12
Innledning	12
Årsak til tallene.....	12
Arbeid	13
Risiko og hindre	13
Tiltak i 2023	13
Planer for 2024	13



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.

Jeg er ny som konsernleder i Boreal, men arbeidet med bærekraft har en lang historie i konsernet. Vi har alltid jobbet for en bærekraftig utvikling – det har bare hatt andre navn gjennom årenes løp.

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 rutetraffic. 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. I 2024 starter vi opp 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 året etter rutesatte vi den første elektriske flybussen i Norge. I 2024 starter vi opp landets første ekspressbussrute med elbuss.

I løpet av de siste årene har vi bygget og satt i drift 14 nye nullutslippsfartøy. Vi drifter kontrakter med elektriske fartøy i Nordland, Møre og Romsdal, Vestland, Agder og Oslo. I tillegg til aktivitet innen buss og båt drifter vi trikken i Trondheim, som har vært helelektrisk siden 1924.

Som et av de første transportselskapene i Norge har Boreal i 2023 fått en «Shades of green»-klassifisering fra det anerkjente ratingbyrået S&P Global Ratings. Klassifiseringen gis til selskaper som kan dokumentere betydelige skritt mot en lavkarbonisert, klimabestendig fremtid. Klassifiseringen er utvilsomt av stor verdi for oss, både fordi det understreker viktigheten og kvaliteten av den jobb som er lagt ned knyttet til grønn omstilling, men ikke minst sier den mye om hvilke ambisjoner vi har for årene som kommer hvor våre planlagte transformasjonsprosjekter vil bidra ytterligere til vår ambisjon om «net zero» 2040. Det at arbeidet har fått et slikt kvalitetsstempel, har verdi internt som eksternt for oss.

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. For meg er menneskene gullet til Boreal, og de skal forvaltes på en veldig god og solid måte. Vi må hele tiden ha menneskedimensjonen i fokus. Våre positive resultater 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.

Nikolai Knudsmoen Utheim
Konsernleder, Boreal

2. 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



3. Bærekraft i Boreal

I Boreal jobber vi for å kontinuerlig forbedre og trygge våre mobilitetstjenester for reisende, våre oppdragsgivere og kunder, vi ønsker å bidra til et grønnere økosystem, være en god og trygg arbeidsplass for våre medarbeidere samt være lønnsom for våre eiere. Boreal skal gi grønn merverdi for alle våre interessenter. Når mulig skal vi fase ut produkter og tjenester som er ressursløsende både i og etter produksjon. I Boreal jobber vi mot en forretningsmodell som muliggjør en sirkulær og/eller de-materialisert måte å skape merverdi på. Vi jobber aktivt og målrettet mot en ESG-agenda der vår ambisjon er å redusere klimaavtrykket vårt samtidig som vi bidrar til økonomisk vekst.

I Boreal har vi fire grunnprinsipper for hvordan vi arbeider:

1 ● ● ● ● ●
Vi setter sikkerhet først

2 ● ● ● ● ●
Vi spiller hverandre gode

3 ● ● ● ● ●
Vi er fremtidsrettet

4 ● ● ● ● ●
Vi jobber alltid med å bli bedre



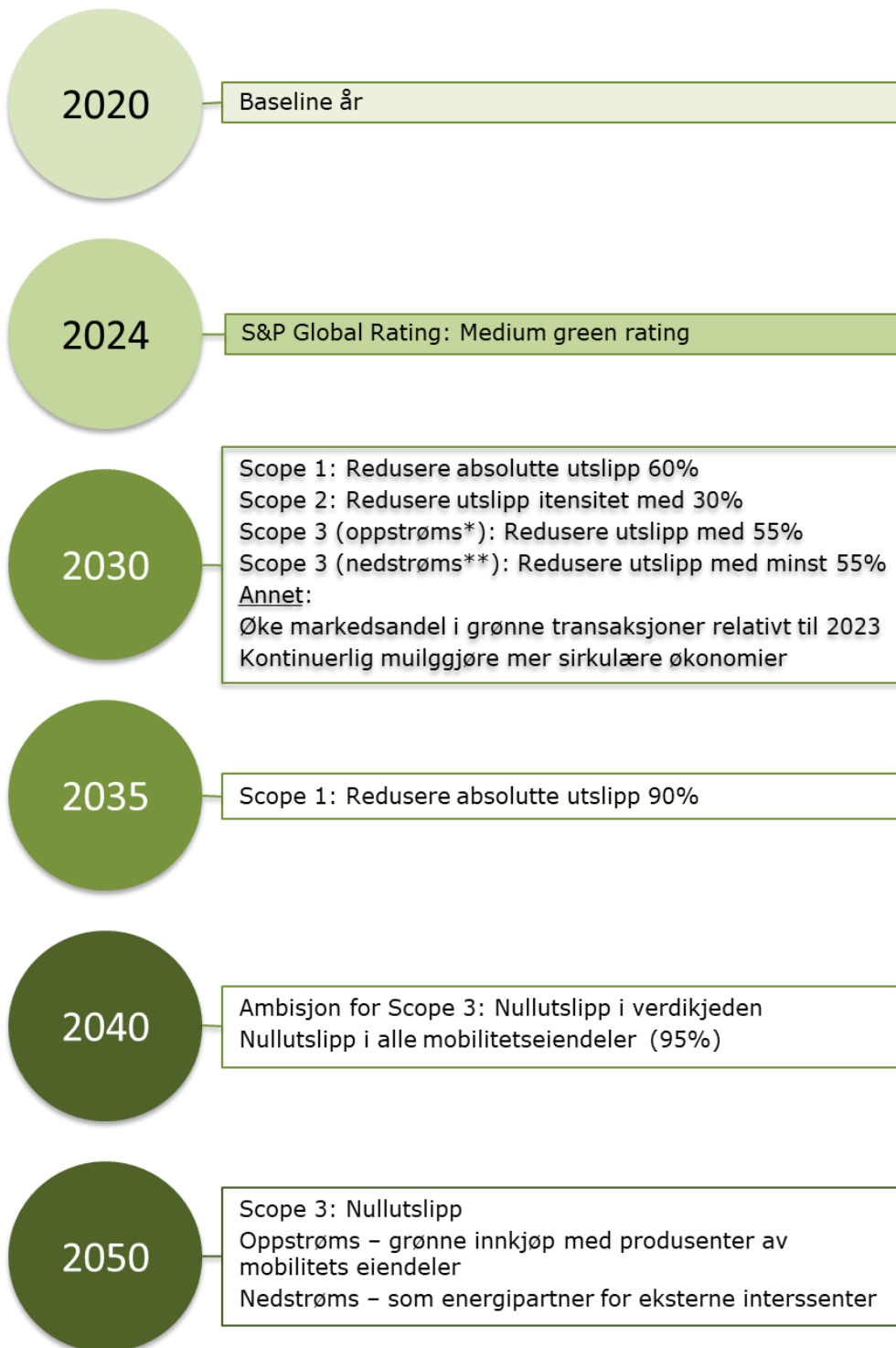
AKTIVITETER OG HØYDEPUNKTER I 2023

Boreal har gjennomført flere ESG-strategier og -initiativer i løpet av 2023:

- Etablert en klimastrategi og handlingsplan med mål om å være nullutslipp innen 2040
- Etablert en overgangsplan for å realisere mål om nullutslipp
- Etablert grønt rammeverk for finansiering (Green Finance Framework)
- Oppnådde i starten av 2024 medium green klassifisering fra S&P Global Ratings. Første mobilitetsselskap i Europa til å oppnå denne klassifiseringen etter EU-taksonomiet trådte i kraft i 2020. Boreals grønne rammeverk for finansiering er i henhold til green Bond Principles, ICMA, 2021 (with June 2022 Appendix 1) og Green Loan Principles, LMA/LSTA/APLMA, 2023
- Styremedlem i stiftelsen Grønn By – Stavanger
- Arbeidet med ulike konsepter knyttet til gjenbruk av batterier
- Våre el-fartøy og el-busser har bidratt til å redusere utslipp med 24 907 tonn CO₂
- Boreal Sjø har implementert energistyringssystem som måler utslipp og forbruk på alle nye fartøy
- I 2023 har vi hatt totalt 42 lærlinger i konsernet. Boreal har som mål å øke rekruttering av lærlinger for å sikre bedriften nye medarbeidere og stabil arbeidskraft over tid
- Seks traineer var med i Boreals traineeprogram, som bidrar til å styrke konsernets kompetanse gjennom rekruttering av motiverte, nydannende fagpersoner
- Etablert samarbeid med NAV i Agder om kvalifisering av sjåførere under 24 år
- I samarbeid med NAV Arendal har vi kvalifisert kandidater som ønsker å bli bussjåfør, men ikke oppfyller språkkravene. Disse har fått egne språkkurs rettet mot bussutdanning som kan bidra til at de kan inkluderes i arbeidslivet
- Samarbeidet med NAV Stavanger om å tilby arbeidstrening
- Gjennomført opplæring om diskriminering
- Deltatt i Prosjekt Windjammer som har samarbeid med skipet «Christian Radich». Prosjektet omfatter ungdom i utenforskap. Boreal har i 2023 ansatt to medarbeidere fra dette programmet
- Gjennomført Boreal Buss NM der kjøreferdigheter og kunnskaper testes i trygge omgivelser
- Boreal Sjø har implementert nytt og helhetlig styringssystem som er i henhold til ISM
- Igangsatt prosjekt CSRD readiness og gjennomført ESRS/CSRD gap

BOREALS PILARER FOR KLIMA:

- Redusere våre utslipp og være nullutslipp innen 2040
- Bidra til andres overgang til nullutslipp
- Muliggjøre sirkulær verdikjede



* Oppstrøms: grønne innkjøp med produsenter av transport-/mobilitetseiendeler

** Nedstrøms; som energipartner som muliggjøre reduksjon av scope 3 hos eksterne interessenter

FNs BÆREKRAFTSMÅL

Vår eier, Vauban Infrastructure Partners, har som mål å utvikle og vedlikeholde fleksibel infrastruktur for lokalmiljøer. De jobber konkret med fire av FNs bærekraftsmål: 13 Stoppe klimaendringene; 8 Anstendig arbeid og økonomisk vekst, 5 Likestilling mellom kjønnene, 17 Samarbeid for å nå målene.

I Boreal jobber vi for positiv innvirkning på FNs bærekraftsmål gjennom vårt arbeid med å fremme mobilitetsløsninger for fremtiden og 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. Vi har utpekt åtte mål der vi anser vi har særskilt påvirkning:



Tilnærming for å nå bærekraftsmålene:

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



4. Tilstand kjønnslikestilling

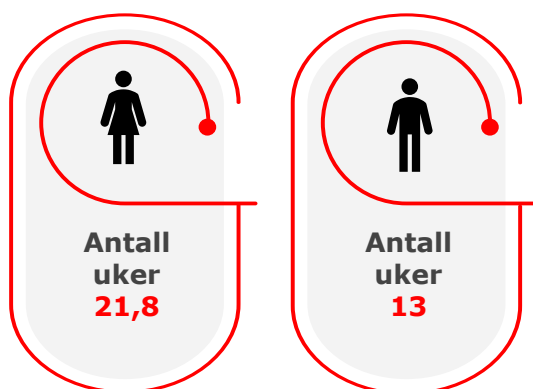
INNLEDNING

Boreal ønsker å fremme likestilling og mangfold i virksomheten vår. Mangfold bidrar til økt innovasjon, trivsel og bærekraftig vekst. Vår tilnærming til likestilling er forankret i våre etiske retningslinjer og andre policyer, retningslinjer og rutiner i konsernet. Denne redegjørelsen beskriver arbeidet knyttet til likestilling i konsernet for 2023.

ANSATTE

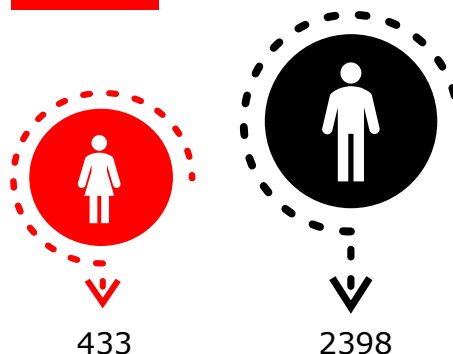


UTTAK AV FORELDREPERMISJON



*Oppgitt i gjennomsnitt, samt 50% er halvert.

KJØNNBALANSE TOTAL



ÅRSAKER TIL TALLENE

Mobilitetsbransjen har historisk sett vært en mannsdominert bransje. Dette gjelder både for sjåføyrket og stillinger på sjøen. Noe av årsaken til den lave kvinneandel i Boreal henger sammen med dette. De senere årene har også rekruttering generelt vært en stor utfordring for bransjen. Færre unge velger seg inn på studieretninger for sjåføyrket og innen maritim næring som f.eks. matros.

Det er en utfordring å rekruttere kvalifisert personell på generell basis, noe som gjør det enda vanskeligere å dekke gapet mellom kjønnene.

Når det gjelder uttak av foreldrepermisjon, er det en forskjell mellom kjønnene i 2023. Noe som har påvirket statistikken er at det er få kvinner som har tatt ut permisjon og flere av dem har startet permisjon i 2022 eller startet i slutten av 2023. En positiv utvikling å bemerke er at kjønnsbalansen i selskapet har økt med 2% flere kvinner fra 2022.

ARBEID

Arbeidet med likestilling er et lederansvar og er forankret i konsernledelsen. Øvrig ledelse skal aktivt arbeide for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

AMU er satt som en arena hvor tematikken skal diskuteres og arbeides med.

RISIKO og HINDRE

Det er avdekket ulike hindre og risiko for likestilling og diskriminering. Med hensyn til rekruttering er som nevnt mangel på kvinnelige kvalifiserte kandidater i bransjen et hinder.

En annen utfordring i konsernet er at det settes strenge krav til norsk språk med bakgrunn i sikkerhet og krav fra våre oppdragsgivere, noe som kan skape hindre for søkere med utenlandsk opprinnelse.

Et annet mulig hinder som er identifisert, er turnuser på sjøen og splittede skift for sjåførere som dessverre kan vanskeliggjøre det å kombinere arbeid og familieliv for ansatte.

TILTAK I 2023

Ulike deler av konsernet har gjennomført forskjellige tiltak for å fremme likestilling og forhindre diskriminering. Noen av tiltakene som er gjennomført i 2023 er presentert i tabell 1.

PLANER FOR 2024

Det er forventet at HR-lederne i konsern og datterselskapene tar en mer delaktig rolle i likestillingsarbeidet i 2024. Det er ikke nødvendigvis de som skal gjennomføre selve initiativene, men det er forventet at HR holder i prosessen for å bistå konsernet med å få dette enda tydeligere på agendaen. Det er planlagt initiativer på tvers av alle selskapene i konsernet for å fremme dette arbeidet enda mer i 2024.

Tiltak	Resultat
Samarbeid med NAV i Agder om kvalifisering av sjåførere under 24 år.	Yngre kandidater har fått muligheter de ellers ikke ville fått på grunn av krav til alder i forbindelse med bussertifikat.
I samarbeid med NAV Arendal har vi kvalifisert kandidater som ønsker å bli bussjåfør, men ikke oppfyller språkkravene. Disse har fått egne språkkurs rettet mot bussutdanning som kan bidra til at de kan inkluderes i arbeidslivet.	Resultat enda ikke fremgått, men stor tro på at dette kan bidra til å redusere hindringen med språkkrav fremover.
I samarbeid med NAV Stavanger tilbudt arbeidstrening.	Bidrar til å skape muligheter for kandidater med for eksempel funksjonsnedsettelse.
Gjennomført opplæring om diskriminering i Boreal Travel.	Øke bevisstheten rundt temaet og redusere risiko for diskriminering.
Kvinnelige ansatte har representert selskapet på rekrutteringsmesser.	Målgruppen her var VGS, så eventuelt resultat av dette vil ikke være tydelig ettersom flertallet av målgruppen ennå ikke har tatt studievalg.
Deltatt i Prosjekt Windjammer som har samarbeid med skipet «Christian Radich». Prosjektet omfatter ungdom i utenforskap.	Boreal har i 2023 ansatt to medarbeidere fra dette programmet. Skapt muligheter for unge som gjerne ellers ikke ville fått en sjanse i arbeidslivet.

