



Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger

12.05.2026



| | |
|--|-----------|
| 1. INNLEDNING | 3 |
| 2. OM VIRKSOMHETEN | 5 |
| 3. FORANKRING AV ARBEIDET | 7 |
| 3.1. Organisasjon, ledelse og operasjonell styring | 7 |
| 3.1.1. Nobina Fleet Norge AS | 8 |
| 3.2. Nobinas prosess for å vurdere risiko for egne ansatte | 9 |
| 3.3. Nobinas prosess for å sikre bærekraftige leverandørkjeder | 9 |
| 3.4. Retningslinjer og rutiner | 10 |
| 3.4.1. Bærekraftspolicy | 10 |
| 3.4.2. Antikorrupsjonspolicy | 10 |
| 3.4.3. Interne etiske retningslinjer | 11 |
| 3.4.4. Etiske retningslinjer for leverandører | 11 |
| 3.4.5. Varslingskanal og klageadgang | 12 |
| 4. KARTLEGGING OG RISIKOVURDERING | 14 |
| 4.1. Egne ansatte | 14 |
| 4.1.1. Kartlegging og riskovurderinger | 14 |
| 4.1.2. Identifiserte risikoer for negativ påvirkning | 15 |
| 4.1.3. Tiltak for å redusere risiko for negativ påvirkning | 17 |
| 4.2. Leverandørkjede og forretningspartnere | 19 |
| 4.2.1. Identifiserte risikoer | 20 |
| 4.2.2. Identifiserte faktiske negative konsekvenser | 25 |
| 4.2.3. Tiltak for å håndtere og redusere påvirkning | 26 |
| 4.2.4. Gjennomføring og oppfølging av tiltak | 29 |
| 5. KOMMUNIKASJON | 31 |
| 6. OPPSUMMERING | 33 |
| 6.1. Videre arbeid | 33 |
| 6.2. Signaturer | 33 |

1. Innledning

Denne redegjørelsen er utarbeidet av Nobina AS i henhold til kravene i Åpenhetsloven og gjelder for det finansielle året 2025/26, det vil si perioden 1. mars 2025 – 28. februar 2026. Redegjørelsen omfatter både morselskapet Nobina AS samt heleide datterselskaper som Nobina AS har kontroll over, herunder Nobina Fleet Norge AS. I henhold til kravene i Åpenhetsloven har Nobina Fleet Norge AS også en egen redegjørelse, men redegjørelsen for Nobina AS omfatter også Nobina Fleet Norge AS. Formålet med redegjørelsen er å oppfylle Åpenhetslovens krav om offentliggjøring av hvordan virksomheten arbeider med aktsomhetsvurderinger.

Nobina AS har det overordnede ansvaret for aktsomhetsvurderingene som redegjøres for i denne rapporten. Bærekraft er et kjerneprinsipp for Nobina og vårt bærekraftarbeid er strukturert rundt tre fokusområder: Miljø, Menneske og Ansvarlig Virksomhet. En ansvarlig og bærekraftig leverandørkjede, med respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår, står sentralt i dette arbeidet.

Om virksomheten



2. Om virksomheten

Nobina er Nordens ledende transportoperatør med over 14.000 medarbeidere og en sterk tilstedeværelse i Sverige, Norge, Finland, og Danmark. Selskapet har en lang historie som strekker seg over mer enn 100 år med erfaring og ekspertise innen kollektivtransport. Nobina AS er et datterselskap i Nobina-konsernet.

Nobina AS leverer rute- og skoletransport, samt spesialtilpassede løsninger innenfor offentlig persontransport over hele Norge. Vi jobber tett med våre kunder og samarbeidspartnere for å levere skreddersydde transportløsninger som møter både dagens og fremtidens behov. Nobina AS har sitt hovedkontor i Oslo og utfører kollektivtrafikk med buss i tillegg til skolekjøring, buss for tog og andre busstjenester i store deler av Norge. Vi har årlig rundt 32 millioner påstigende kunder. Nobina AS har omtrent 1400 ansatte i Norge og er en tariffbundet virksomhet, samt medlem av arbeidsgiverorganisasjonen NHO. Dette sikrer alle våre ansatte trygge og forutsigbare arbeidsforhold. I Nobina AS anerkjenner vi organisasjonsretten og vi oppfordrer alle ansatte til å organisere seg. Vi jobber målrettet og strukturert for å fremme våre ansattes trivsel og sikkerhet, både gjennom våre kvalitets- og ledelsessystemer, men også gjennom halvårlige medarbeiderundersøkelser der vi blant annet måler faktorer som ledelse, engasjement, trivsel og inkludering. Bærekraft er et kjerneprinsipp for Nobina og vårt bærekraftarbeid er strukturert rundt tre fokusområder: Miljø, Menneske og Ansvarlig virksomhet. En ansvarlig og bærekraftig leverandørkjede, med respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår, står sentralt i dette arbeidet.

Forankring



3. Forankring av arbeidet

Nobina AS sitt arbeid med å etterleve åpenhetsloven er forankret både i styret og ledelsen. Vi har gjennomført grundige aktsomhetsvurderinger for å identifisere faktiske og mulige negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, både i egen virksomhet og blant egne ansatte, samt i leverandørkjeden. Denne vurderingen er gjennomført av nøkkelpersoner fra innkjøp samt representanter fra vårt compliance- og risikostyringsteam. Vår tilnærming inkluderer en gjennomgang av leverandørkjeden for å identifisere mulige risikoer og utvikle relevante tiltak.

3.1. Organisasjon, ledelse og operasjonell styring

En tydelig styringsstruktur i Nobina bidrar til aktive og ansvarlige bedriftsorganer, tydelige roller og ansvarsfordeling, samt sannferdig rapportering og informasjon. Vi ønsker å styre, lede og kontrollere virksomheten vår på en måte som skaper verdi for våre eiere og andre interessenter. Å løpende håndtere risikoer – og vurdere dem etter alvorlighetsgrad, sannsynlighet og omfang – er en naturlig del av vår styring og ledelse og er tydelig integrert i vår beslutningsprosess.

Styret, valgt av våre eiere, setter den overordnede rammen for mål og strategier. En del av dette arbeidet innebærer å løpende identifisere og aktivt håndtere våre fotavtrykk basert på bærekraftsmessige hensyn og sosial bærekraft – noe som også kontinuerlig følges opp i den operative bærekraftsrapporteringen.

Konsernledelsen har ansvar for helhetlig virksomhetsstyring i konsernet, og ledergruppen i Nobina AS har ansvar for den daglige operative styringen av virksomheten i tråd med konsernets strategiske og operative retning. Nøkkeltall for finansiell utvikling, kvalitet og bærekraft følges opp og rapporteres månedlig.

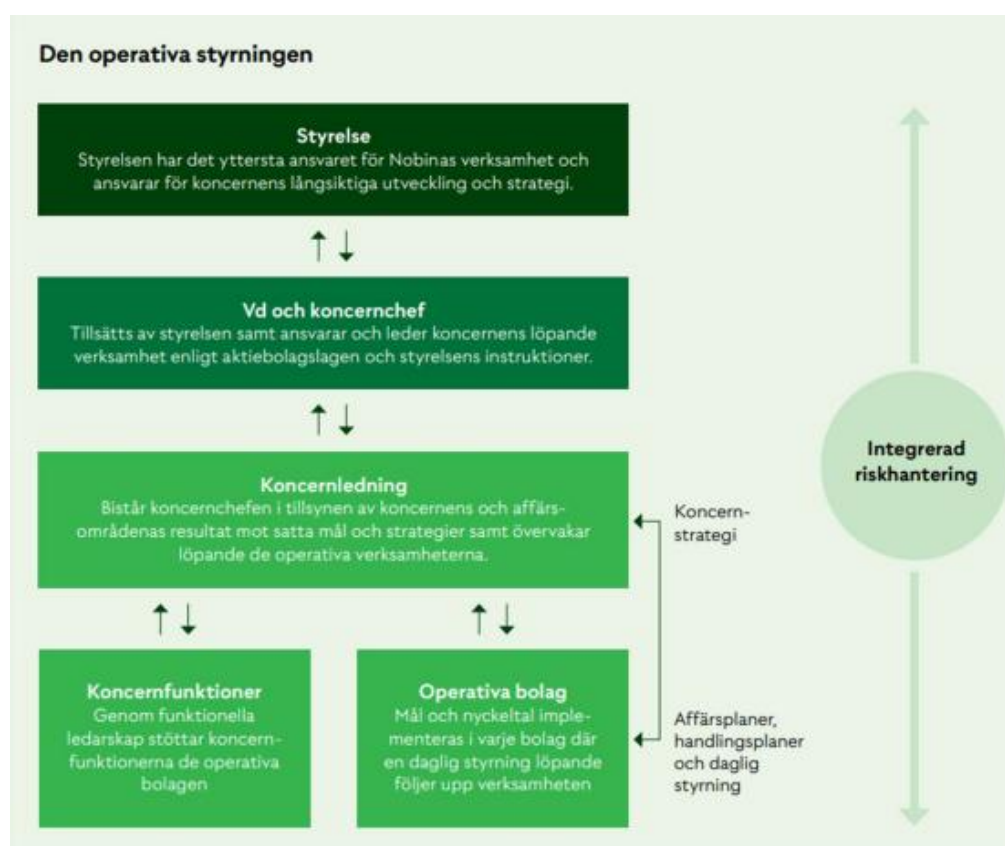
Mål og nøkkeltall fastsatt på konsernnivå implementeres i de operative selskapenes forretningsplaner og operasjonaliseres gjennom handlingsplaner og daglig styring på tvers av trafikkområder, team, yrkesgrupper og enkeltruller. Resultater innen bærekraft følges systematisk opp og rapporteres til styret som del av konsernets årlige bærekraftssyklus.

3.1.1. Nobina Fleet Norge AS

Nobina Fleet Norge AS er et heleid datterselskap av Nobina AS med hovedkontor i Oslo. Selskapets virksomhet består av flåtestyring og forvaltning, derunder innkjøp, finansiering, fleet management og salg av busser. Selskapet leier ut busser til kollektivtransport via leieavtaler med Nobina AS, som bruker disse i sin daglige drift. Selskapet har ingen egne ansatte, og virksomheten administreres av ressurser i Nobina-konsernet.

Anskaffelse og finansiering av busser skjer etter bestilling fra Nobina AS og finansieres normalt gjennom leasing eller avbetalingsavtaler med banker eller finansieringsselskaper.

Flåteoptimalisering innebærer å sikre at bussene til enhver tid oppfyller kravene i gjeldende trafikkavtaler.



Figur 1: Den operative styringen av Nobina

3.2. Nobinas prosess for å vurdere risiko for egne ansatte

Nobina arbeider systematisk for å sikre at egne ansatte har anstendige arbeidsforhold, og at virksomheten opptrer ansvarlig i tråd med grunnleggende menneskerettigheter. Arbeidet er forankret i gjeldende lovverk, tariffavtaler og interne styrende dokumenter som tydeliggjør rettigheter, plikter og forventninger til både ansatte og ledere.

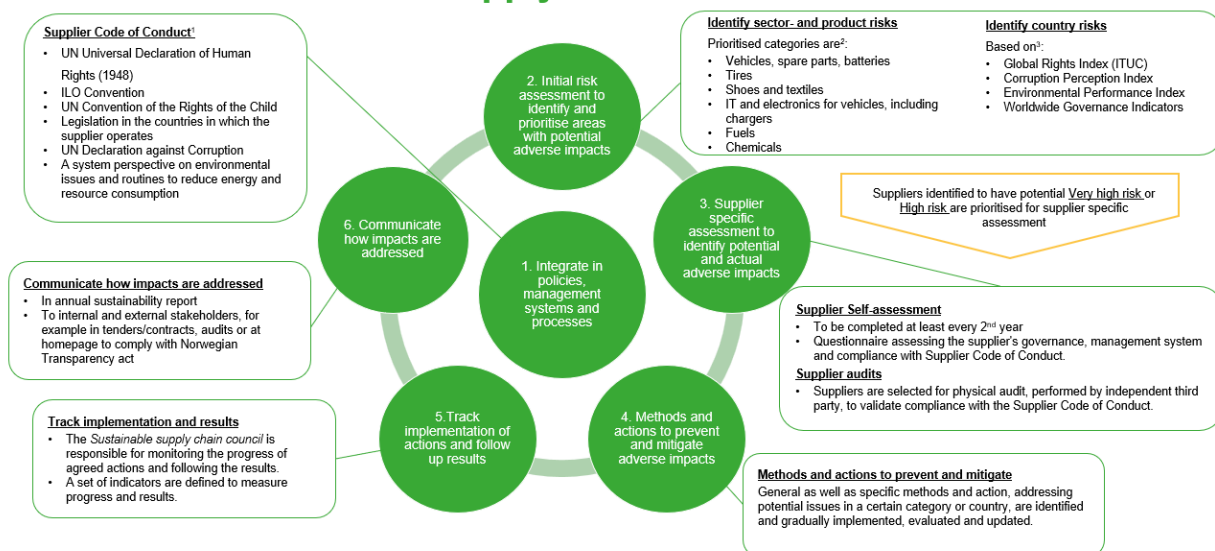
Nobinas interne retningslinjer bygger på anerkjente internasjonale rammeverk, herunder FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, ILOs kjernekonvensjoner og OECDs retningslinjer. Disse ligger til grunn for hvordan Nobina organiserer arbeid, utøver ledelse og følger opp arbeidsmiljø og arbeidsvilkår i egen virksomhet.

Retningslinjene er operasjonalisert gjennom blant annet Code of Conduct («Vi er Nobina»), Medarbeiderløftet, Lederløftet (Leadership Promise), Nobina Driver og Arbeidsreglementet. Samlet fastsetter disse forventninger til ansvarlig adferd, likebehandling, helse, miljø og sikkerhet, arbeidstid, lønn og varsling.

Risiko knyttet til egne ansatte vurderes fortløpende gjennom etablerte HR- og HMS-prosesser, herunder samarbeid med tillitsvalgte og verneombud, bruk av AMU/SAMU, medarbeiderundersøkelser og avviks- og varslingssystemer. Eventuelle avvik følges opp i tråd med gjeldende rutiner.

3.3. Nobinas prosess for å sikre bærekraftige leverandørkjeder

I Nobina har vi etablert «Nobinas Sustainable Supply Chain Process» (se Figur 2 på side 10) som er basert på OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Formålet med denne prosessen er å sikre bærekraftige leverandørkjeder og en ansvarlig forretningsadferd gjennom risikobasert og kontinuerlige aktsomhetsvurderinger. Prosessen blir oppdatert ved behov, og ble senest oppdatert i september 2025.



Figur 2: Nobinas prosess for å sikre bærekraftige leverandørkjeder

3.4. Retningslinjer og rutiner

Retningslinjene og prosedyrene beskrevet i dette kapittelet er utarbeidet for å gi organisasjonen tydelig veiledning og støtte. Disse er offentlig tilgjengelig på Nobinas hjemmesider samt tilgjengelig for alle ansatte på Nobinas intranett.

3.4.1. Bærekraftspolicy

Denne prosedyren gir generelle retningslinjer for hvordan Nobinas arbeid med bærekraft utføres i vår drift. Den beskriver blant annet hvordan arbeidet er forankret i bedriften, rolle og ansvarlighet. Prosedyren gjelder alle deler av Nobinas organisasjon og operasjoner.

3.4.2. Antikorrupsjonspolicy¹

Disse retningslinjene har som mål å gi veiledning til ansatte i organisasjonen i tilfeller hvor de kan bli gitt ulike tilbud om gaver eller fordeler fra selskapets leverandører, samarbeidspartnere med mer. Retningslinjene gir også veiledning i hvordan vi håndterer f.eks. donasjoner og gaver i våre kunde- og leverandørrelasjoner.

¹ [anti-corruption-policy-nob0873_1.docx](#)

3.4.3. Interne etiske retningslinjer²

Nobina har oppdaterte interne etiske retningslinjer (Code of Conduct) som kalles «Vi er Nobina». Den bygger på våre verdier og beskriver hva Nobina står for, hvordan vi skal opptre mot kolleger, passasjerer og andre i vår omverden, og hva vi forventer av hverandre. Den beskriver også hvordan vi skal opprettholde vår forretningsetikk. På denne måten veileder den oss i hvordan vi skal drive virksomheten vår, samtidig som vi beskytter våre interesser og Nobinas varemerke. Retningslinjene gjelder alle medarbeidere uavhengig av stilling eller rolle, og inkluderer også deltidsansatte og innleide konsulenter. Oppførselsretningslinjene omfatter fire deler:

- Hvordan vi opptrer på arbeidsplassen og hvordan vi samarbeider
- Hvordan vi opptrer i markedet og handler i våre relasjoner
- Hvordan vi er samfunnsengasjerte og tar ansvar
- Ansvar, etterlevelse og hvordan vi rapporterer bekymringer og uregelmessigheter

3.4.4. Etiske retningslinjer for leverandører³

Nobinas virksomhet omfatter mange forretningsområder som ofte er store og komplekse, fra offentlige anskaffelser til innkjøp fra globale leverandører. Dette stiller høye krav til styring og klare etiske retningslinjer for å forebygge korrupsjon og sikre ansvarlige, transparente forretningsforbindelser med oppdragsgivere, leverandører og andre samarbeidspartnere.

Nobinas etiske retningslinjer beskriver kravene og forventningene vi har til våre leverandører og samarbeidspartnere, samt de prinsippene vi selv forplikter oss til å etterleve. Retningslinjene ble sist oppdatert i 2024 for å sikre at de dekker alle relevante risikoområder. Løpende revisjon og oppdatering av retningslinjene er en integrert del av Nobinas arbeid med aktsomhetsvurderinger for å sikre at de til enhver tid er relevante og i tråd med gjeldende krav.

Leverandører skal blant annet sikre at:

- Lovgivningen i de landene hvor leverandøren opererer overholdes og alltid utgjør et minimumsnivå for de ansattes vilkår
- FNs generelle erklæring om menneskerettigheter (1948) etterleves
- Relevante ILO-konvensjoner respekteres
- FNs barnekonvensjon, artikkel 32, overholdes.

Retningslinjene gjelder for alle Nobinas leverandører, underleverandører og andre forretningspartnere som leverer produkter og/eller tjenester til Nobina. Ved å signere de etiske retningslinjene forplikter leverandøren seg til å overholde kravene som fremgår av disse, samt å

² [nobina_code_of_conduct_2025_eng.pdf](#)

³ [nobinas_supplier_code_of_conduct.pdf](#)

sikre at eventuelle underleverandører gjør det samme. Nobina følger opp dette blant annet gjennom leverandørøppfølging og revisjoner, med mål om størst mulig grad av sporbarhet og ansvarlighet i verdikjeden.

Nobinas innkjøpspolicy beskriver overordnet hvordan vi arbeider for å optimalisere forretningsverdien i våre leverandørforhold, og inkluderer viktigheten av å sikre at leverandører og underleverandører oppfyller våre etiske retningslinjer og «Supplier Code of Conduct».

3.4.5. Varslingskanal og klageadgang

Nobina har både en intern varslingskanal på intranettet for våre medarbeidere, samt en ekstern varslingskanal tilgjengelig på vår hjemmeside⁴ for utenforstående som ønsker å melde fra om uregelmessigheter eller mangler. Gjennom varslerfunksjonen kan vi tidlig oppdage eventuelle avvik fra Nobinas verdier eller forretningsetiske prinsipper. De som ønsker å rapportere noe kan gjøre det anonymt, og vi har en ekstern part som håndterer prosessen for å sikre anonymitet, upartiskhet og profesjonell håndtering. Vi stiller også krav til våre leverandører om å beskytte varslere («whistle blowers»).

⁴ [Whistleblower](#)

Kartlegging og risikovurdering



4. Kartlegging og risikovurdering

Basert på kartleggingen av egen virksomhet og leverandørkjeden har Nobina identifisert vesentlig risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, særlig i deler av leverandørkjeden med produksjon og utvinning i høyrisikoland.

Vesentlig risiko vurderes ut fra alvorlighetsgrad for berørte personer og sannsynlighet for at negativ påvirkning kan inntreffe. For Nobina gjelder dette særlig risiko i leverandørkjeden knyttet til arbeidsvilkår, arbeidstid, lønn og helse- og sikkerhetsforhold i produksjon av kjøretøy, batterier, reservedeler og råmaterialer, der leverandørkjeden er lang og kompleks og hvor Nobina har begrenset direkte kontroll.

Disse risikoområdene er prioritert i Nobinas aktsomhetsvurderinger og danner grunnlag for valg av tiltak, herunder egenvurderinger, revisjoner og oppfølging av leverandører.

4.1. Egne ansatte

4.1.1. Kartlegging og riskovurderinger

Nobina gjennomfører løpende kartlegging og risikovurdering for å identifisere risikoforhold knyttet til egne ansatte. Kartleggingen baseres på systematiske prosesser og faste oppfølgingsarenaer, samt kontinuerlig dialog mellom ledelse, vernetjeneste og ansatte.

Som busselskap med drift basert på anbudsprosesser, starter risikovurderingsarbeidet allerede i anbudsfasen. Her vurderes overordnede risikoer knyttet til arbeidsmiljø, arbeidstid, bemanning, kjøretidsopplegg og øvrige rammebetingelser. I oppstartsfasen av nye kontraktsområder forsterkes risikovurderingsarbeidet ytterligere. Ved kontraktsoppstart overføres ansvar og oppfølging til ordinær linjeorganisasjon, og identifiserte risikoer følges videre opp som en del av den løpende HMS-styringen.

Kartlegging, risikovurdering og oppfølging er integrert i virksomhetens styringssystem og forankret i sertifiseringene etter ISO 9001 (kvalitetsledelse) og ISO 45001 (arbeidsmiljø). Dette innebærer at identifiserte risikoer, avvik, forbedringsforslag og erfaringer fra drift, anbud og oppstart behandles i en strukturert og dokumentert prosess for kontinuerlig forbedring.

Arbeidet gjennomføres i tråd med PDCA-prinsippet (Plan – Do – Check – Act), der tiltak planlegges, gjennomføres, evalueres og justeres ved behov.

Kartlegging og oppfølging understøttes også av funn og vurderinger fra HMSK-rapporten, som behandles månedlig i ledergruppen (LG). Rapporten deles og gjennomgås videre i AMU og Sentralt

AMU når disse avholdes. Dette bidrar til tydelig forankring i ledelsen, involvering av partene og systematisk oppfølging på tvers av organisasjonen.

For å sikre tidlig identifisering av risikoforhold og redusere negative konsekvenser benytter virksomheten flere faste arenaer og verktøy for involvering og dialog. Dette omfatter blant annet medarbeidersamtaler, medarbeiderundersøkelsen Pulsen, samt behandling av arbeidsmiljø- og HMS-relaterte tema i AMU og Sentralt AMU.

Det gjennomføres også regelmessige samhandlingsmøter med tillitsvalgte. Disse møtene er en sentral del av det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet og bidrar til å fange opp forhold som kan påvirke arbeidsmiljø, trivsel og sikkerhet. Innspill herfra benyttes aktivt som grunnlag for videre risikovurdering og tiltak.

Ledergjennomganger, behandling i AMU og Sentralt AMU, samt resultater fra medarbeiderundersøkelsen Pulsen inngår som sentrale elementer i virksomhetens kontinuerlige forbedringsarbeid. Arenaene benyttes til å vurdere status, utvikling og effekt av iverksatte tiltak, samt til å identifisere nye forbedringsområder i tråd med kravene i ISO-standardene.

4.1.2. Identifiserte risikoer for negativ påvirkning

Arbeidsbelastning, slitasje og arbeidstid

Det er identifisert risiko knyttet til høy arbeidsbelastning og slitasje, særlig relatert til arbeidstid, skift- og turnusordninger samt arbeid på ubekvem tid. Etterlevelse av arbeidstids- og hviletidsbestemmelser følges systematisk opp gjennom ukentlige uttrekk og rapporter som behandles i ledergruppene. Eventuelle avvik følges videre opp i linjen.

Som en del av det forebyggende arbeidet gjennomføres egne skift- og turnusmøter med deltakelse fra førerrepresentanter, lokal ledelse og planfunksjon. Disse møtene legger til rette for tidlig involvering, reell medvirkning og dialog om arbeidsbelastning, og benyttes aktivt for å sikre at skift- og turnusoppsett ivaretar førernes helse, sikkerhet og behov på en best mulig måte.

Det er videre identifisert at enkelte ansatte, særlig sjåførere, kan oppleve stress som følge av stramme kjøretider. Dette løftes systematisk videre mot oppdragsgiver i forbindelse med anbud, reforhandlinger og løpende kontraktsoppfølging, med mål om å redusere belastning og sikre forsvarlige rammebetingelser.

Psykososiale og organisatoriske forhold

Det er identifisert risiko knyttet til psykososiale belastninger, herunder høyt arbeidspress, rollekonflikter og mangelfull oppfølging i deler av organisasjonen. Dette kartlegges blant annet gjennom egne risikovurderinger av psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer.

Vurderingene gjennomføres per trafikkområde og dokumenteres i HMSK-teamet. Identifiserte risikoer følges opp av relevante roller basert på risikonivå og type tiltak, herunder personalleder (PL), operativ drift og opplæringsfunksjon.

Kartleggingen understøttes også av medarbeiderundersøkelsen Pulsen og regelmessige medarbeidersamtaler. Disse gir ledelse, HR og vernetjeneste innsikt i arbeidsbelastning, trivsel, samarbeid og opplevd støtte.

Temaer som avdekkes gjennom disse kanalene vurderes opp mot eksisterende risikovurderinger og følges opp med nødvendige tiltak. Samhandlingsmøter med tillitsvalgte benyttes i tillegg som arena for dialog og felles forståelse av utfordringsbildet.

Etterlevelse av arbeidsmiljøloven

Det er identifisert risiko for brudd på arbeidsmiljøloven, særlig knyttet til arbeidstid. Avvik mot arbeidsmiljøloven behandles fast i et HMSK råd, som i Nobina heter Kvalitet, Arbeidsmiljø, Miljø og Sikkerhet (KAMS). KAMS-rådet møtes én gang per måned.

Rapportering skjer til operativ drift, som har ansvar for videre oppfølging i eget trafikkområde. Status og utvikling inngår også i den månedlige HMSK-rapporteringen til ledergruppen.

Diskriminering, trakassering og utilbørlig adferd

Risiko for diskriminering, trakassering og forskjellsbehandling er identifisert og inngår i risikovurderingene av arbeidsforhold. Dette er blant annet kartlagt ved lokasjon Lillestrøm og inngår som en fast del av risikovurderingene på tvers av trafikkområdene.

Opplæring og tilrettelegging

Det er identifisert risiko knyttet til mangelfull opplæring eller tilrettelegging, særlig ved endringer i arbeidsoppgaver, organisering eller ved oppstart av nye kontrakter. Dette følges opp systematisk i linjen i samarbeid med relevante støttefunksjoner.

Risiko knyttet til mangelfull opplæring eller utilstrekkelig veiledning håndteres gjennom etablerte rutiner for opplæring, introduksjon og faglig oppfølging. Opplæringsbehov identifiseres gjennom linjeledelse, medarbeidersamtaler, avvikshåndtering samt innspill fra vernetjeneste og tillitsvalgte, og følges opp i samarbeid mellom operativ drift, HR og opplæringsfunksjon.

Avvik, HMS og arbeidsulykker

Risiko knyttet til helse, miljø og sikkerhet, herunder arbeidsulykker og ergonomiske forhold, kartlegges blant annet gjennom regelmessige vernerunder ved alle trafikkområder. Forhold som avdekkes dokumenteres, behandles og følges opp til lukking i tråd med etablerte rutiner.

Det er også identifisert risiko for manglende rapportering av avvik og uønskede hendelser, særlig fra førere, ettersom virksomheten er avhengig av at disse initierer rapporteringen. Dette er definert som

et forbedringsområde og følges opp gjennom HMS-systemene, tydelig lederforankring og regelmessig rapportering i linjen, herunder via HMSK-rapporten.

For å styrke forståelse, bevissthet og rapporteringsgrad gis det jevnlig informasjon i relevante kanaler om viktigheten av å rapportere avvik, uønskede hendelser og observasjoner. Dette bidrar til lavere terskel for rapportering og gir et bedre grunnlag for forebygging og læring.

AMU og Sentralt AMU fungerer som sentrale arenaer for behandling av HMS-avvik, arbeidsulykker og trender i rapporterte hendelser. Dette bidrar til systematisk oppfølging, involvering og læring på tvers av virksomheten.

Avvik, uønskede hendelser og observasjoner benyttes aktivt som grunnlag for læring og forbedring i tråd med kravene i ISO 9001 og ISO 45001. Årsaksanalyser og korrigerende tiltak følges opp frem til lukking, og erfaringer tas videre inn i risikovurderinger, opplæring samt forbedring av rutiner og praksis.

Dette bidrar samlet sett til kontinuerlig forbedring av arbeidsmiljø, sikkerhet og kvalitet i tjenesteleveransen.

4.1.3. Tiltak for å redusere risiko for negativ påvirkning

Arbeidsbelastning, slitasje og arbeidstid

Tiltak for å forebygge, redusere og følge opp risiko for negativ påvirkning innen arbeidsbelastning, slitasje og arbeidstid inkluderer:

- Systematisk kontroll av arbeidstid og hvile
- Dialog i ledergrupper, HMS-arenaer og med vernetjenesten
- Skift- og turnusmøter med førerrepresentanter og lokal ledelse for å sikre medvirkning og balansert arbeidsbelastning
- Oppfølging av eksterne rammebetingelser der disse påvirker arbeidsbelastning

Psykososiale og organisatoriske forhold

Tiltak for å forebygge, redusere og følge opp risiko for negativ påvirkning innen psykososiale og organisatoriske forhold inkluderer:

- Systematiske risikovurderinger av psykososiale og organisatoriske forhold
- Tydelig ansvars plassering for oppfølging av tiltak
- Løpende dialog mellom ledelse, HR og vernetjeneste

Etterlevelse av arbeidsmiljøloven

Tiltak for å forebygge, redusere og følge opp risiko for negativ påvirkning innen arbeidsmiljøloven inkluderer:

- Månedlig behandling av AML-avvik
- Klar ansvars plassering i linjen
- Systematisk rapportering og lukking av avvik

Diskriminering, trakassering og utilbørlig adferd

Tiltak for å forebygge, redusere og følge opp risiko for negativ påvirkning innen diskriminering, trakassering og utilbørlig adferd inkluderer:

- Inngår i systematiske risikovurderinger
- Forankret i HMS- og arbeidsmiljøarbeidet
- Håndteres gjennom etablerte varslings- og oppfølgingsrutiner

Opplæring og tilrettelegging

Tiltak for å forebygge, redusere og følge opp risiko for negativ påvirkning innen opplæring og tilrettelegging inkluderer:

- Krav til opplæring ved endringer og kontraktsoppstart
- Tverrfaglig involvering ved identifiserte behov
- Oppfølging gjennom HMS- og personalprosesser

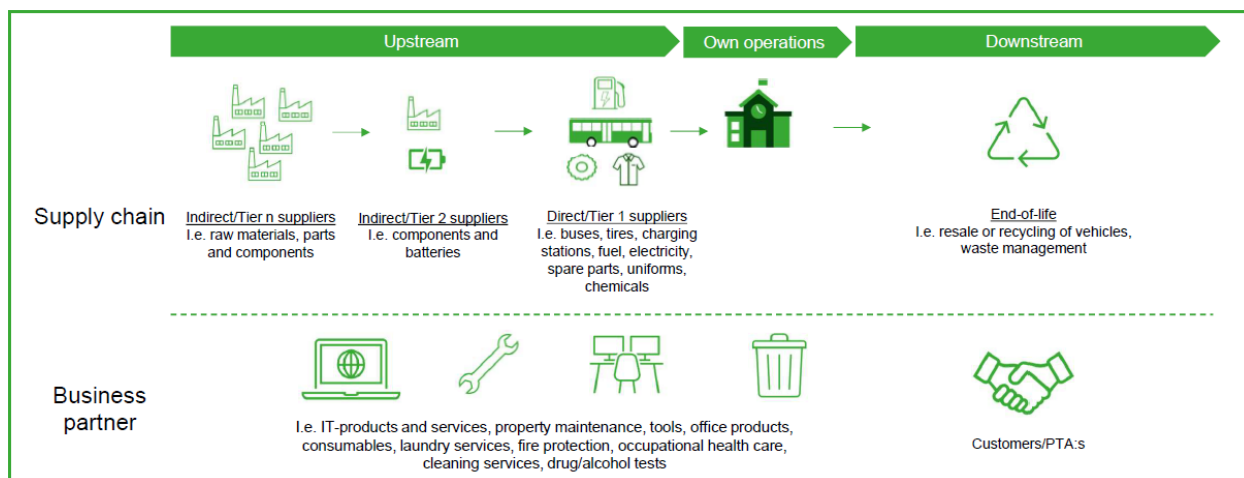
Avvik, HMS og arbeidsulykker

Tiltak for å forebygge, redusere og følge opp risiko for negativ påvirkning innen avvik, HMS og arbeidsulykker inkluderer:

- Vernerunder på alle trafikkområder
- System for registrering og oppfølging av avvik
- Jevnlig informasjon og påminnelser om avviksrapportering
- Tydeliggjøring av lederansvar for HMS-oppfølging

4.2. Leverandørkjede og forretningspartnere

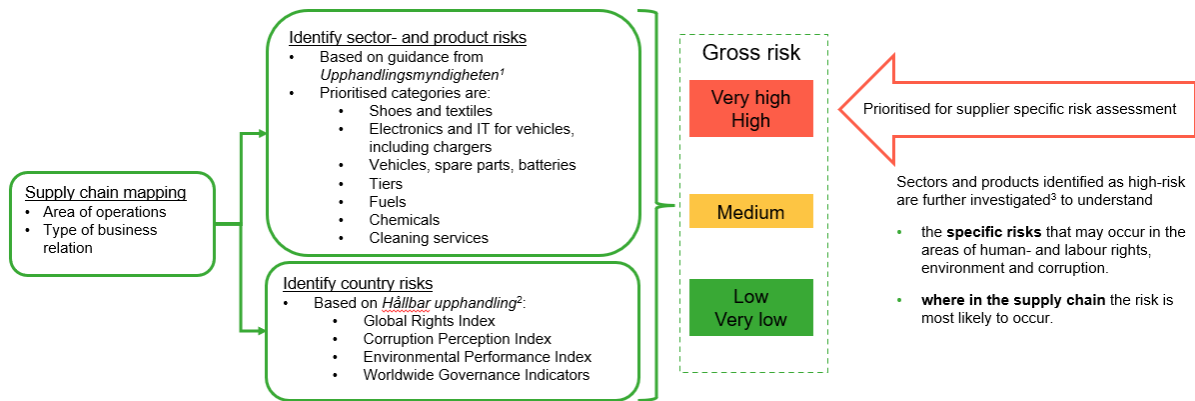
Figur 3 på side 19 viser en oversikt over Nobinas kartlegging av leverandørkjede og forretningspartnere.



Figur 3: Oversiktsbilde av leverandørkjede og forretningspartnere

Leverandørkjeden inkluderer blant annet produsenter av busser, batterier, dekk, ladestasjoner og drivstoff, samt et stort antall underleverandører for komponenter og deler. Kjøp av kjøretøy og fremdriftsbatterier for elektriske kjøretøy gjøres samlet og er avgjørende komponenter for Nobinas virksomhet. Leverandørkjeden for kjøretøy, inkludert batterier, er lang og komplisert, og er identifisert som et område med høy risiko for brudd på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. I tillegg til leverandørkjeden har Nobina også flere forretningspartnere som leverer blant annet IT-produkter og -tjenester, verktøy og forbruksvarer.

Basert på dette er det gjennomført innledende risikovurderinger for å systematisk kartlegge og identifisere mulige risikoer for negative konsekvenser basert på sektor og produkter, samt landspesifikke risikoer, se Figur 4 på side 20. Våre leverandører er deretter definert i kategoriene høy risiko, medium risiko og lav risiko. Leverandører i kategorien høy risiko er prioritert for leverandørspesifikk risikovurdering.



Figur 4: Prosess for kartlegging av risiko hos leverandører

4.2.1. Identifiserte risikoer

Nobina har identifisert at det generelt er høy risiko knyttet til brudd på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter innenfor flere innkjøps kategorier. Tabell 1 viser en gjennomgang av disse kategoriene, hvor i leverandørkjeden høyest risiko forekommer, samt hvilken type risiko som er identifisert

Tabell 1: Identifiserte risikoer

| Produkt/ sektor | Identifiserte risikoer for påvirkning | Hvor i leverandørkjeden risikoen kan forekomme |
|-----------------|---|--|
| Sko | <ol style="list-style-type: none"> 1. Menneske- og arbeidsrettigheter: forekomst av tvangsarbeid og barnarbeid, okkupasjon av land uten rett til kompensasjon, utilstrekkelige lønninger, restriksjoner på fagforeninger. 2. Miljø: påvirkning fra farlige kjemikalier, overforbruk av vann i områder med vannmangel, vannforurensning. 3. Korrupsjon: risiko for falske fabrikkrevisjonsrapporter, falske sertifikater, lisenser og sikkerhetssertifikater. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Hovedsakelig i utvinningen og prosesseringen av råmaterialer 2. Hovedsakelig i utvinningen og prosesseringen av råmaterialer 3. I hele kjeden; utvinning av råmateriale, prosessering og sluttproduksjon. |

| Produkt/ sektor | Identifiserte risikoer for påvirkning | Hvor i leverandørkjeden risikoen kan forekomme |
|----------------------------|---|--|
| Tekstiler | <ol style="list-style-type: none"> 1. Menneske- og arbeidsrettigheter: forekomst av tvangsarbeid og barnarbeid, okkupasjon av land uten rett til kompensasjon, utilstrekkelige lønninger, restriksjoner på fagforeninger. 2. Miljø: påvirkning fra farlige kjemikalier, overforbruk av vann i områder med vannmangel, vannforurensning. 3. Korrupsjon: risiko for falske fabrikkrevisjonsrapporter, falske sertifikater, lisenser og sikkerhetssertifikater. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Hovedsakelig i utvinningen og prosesseringen av råmaterialer 2. Hovedsakelig i utvinningen og prosesseringen av råmaterialer 3. I hele kjeden; utvinning av råmateriale, prosessering og sluttproduksjon. |
| Busser og batterier | <ol style="list-style-type: none"> 1. Menneske- og arbeidsrettigheter: Utvinning av råmaterialer, materialproduksjon og produksjon av mindre komponenter innebærer risikoer knyttet til at mineraler og metaller utvinnes i høyrisikoland der gruvedrift er preget av et farlig arbeidsmiljø, lave lønninger og mangel på fagforeninger. Det er også rapportert om forekomst av barnarbeid. I tillegg til arbeidsstyrken kan også lokale og urfolksbefolkninger bli negativt påvirket av gruvedrift. Spesifikke risikoer knytter seg til utvinning av konfliktmineraler. 2. Miljø: GHG utslipp, forurensning i form av oljelekkasjer, høyt energiforbruk, forurensning av vannveier og land, påvirkning på dyreliv og avskoging som påvirker biologisk mangfold og økosystemet. 3. Korrupsjon: Generelt høy risiko i land hvor råmaterialer er utvunnet og materiell er produsert, som er hvorfor risikoen for korrupsjon er vurdert til høy når det gjelder input materiell og komponenter. | <ol style="list-style-type: none"> 1. I hele leverandørkjeden 2. I hele leverandørkjeden 3. I hele leverandørkjeden |

| Produkt/ sektor | Identifiserte risikoer for påvirkning | Hvor i leverandørkjeden risikoen kan forekomme |
|---------------------------------|--|--|
| Reservedeler | <ol style="list-style-type: none"> 1. Menneske- og arbeidsrettigheter: Utvinning av råmaterialer, materialproduksjon og produksjon av mindre komponenter innebærer risikoer knyttet til at mineraler og metaller utvinnes i høyrisikoland der gruvedrift er preget av et farlig arbeidsmiljø, lave lønninger og mangel på fagforeninger. Det er også rapportert om forekomst av barnearbeid. Overdrevet bruk av overtid. I tillegg til arbeidsstyrken kan også lokale og urfolksbefolkninger bli negativt påvirket av gruvedrift. Spesifikke risikoer knytter seg til utvinning av konfliktmineraler. 2. Miljø: GHG utslipp, forurensning i form av oljelekkasjer, høyt energiforbruk, forurensning av vannveier og land, påvirkning på dyreliv og avskoging som påvirker biologisk mangfold og økosystemet. 3. Korrupsjon: Generelt høy risiko i land hvor råmaterialer er utvunnet og materiell er produsert, som er hvorfor risikoen for korrupsjon er vurdert til høy når det gjelder input materiell og komponenter. | <ol style="list-style-type: none"> 1. I hele leverandørkjeden 2. I hele leverandørkjeden 3. I hele leverandørkjeden |
| Elektronikk og IT-utstyr | <ol style="list-style-type: none"> 4. Menneske- og arbeidsrettigheter: tvangsarbeid, barnearbeid, tvungen fordrivelse av urfolk og lokal befolkning, farlig arbeidsmiljø, ulovlig overtid og trakassering. Spesiell stor risiko i forbindelse med utvinningen av konfliktmineraler. 5. Miljø: signifikant påvirkning av klima fra gruvesektoren og utvinningen av metall, utslipp av kvikksølv og andre kjemikalier på land og til vann. 6. Korrupsjon: Knyttet til utvinningen av metall er det en høy risiko for korrupsjon i, f.eks. | <ol style="list-style-type: none"> 4. I hele kjeden; utvinning av råmateriale, prosessering og sluttproduksjon. 5. Hovedsakelig i utvinningen og prosesseringen av råmaterialer 6. I hele kjeden; utvinning av råmateriale, |

| Produkt/ sektor | Identifiserte risikoer for påvirkning | Hvor i leverandørkjeden risikoen kan forekomme |
|--|--|--|
| | allokeringen av rettigheter til utvinning. Videre er risikoen for korrupsjon generelt høy i flere av landene for sluttproduksjonen skjer. | prosessering og sluttproduksjon. |
| Dekk | <p>1. Menneske- og arbeidsrettigheter: både råmaterialeutvinningen av gummi og utvinningen av råolje for syntetisk gummi kan ha risikoer i form av fordrivelse av befolkning uten tilstrekkelig kompensasjon, diskriminering av kvinner og tvangsarbeid av arbeideres familier. Når det gjelder foredlingen av gummi kan det være risikoer på plantasjene for at det forekommer barnearbeid, at det er dårlige arbeidsvilkår og lave lønninger. Spesielt migrantarbeidere er sårbare og kan, for eksempel, få passene sine konfiskert. Når det gjelder produksjonen av dekk så varierer risikoen basert på hvor produksjonen finner sted, og risikoene er derfor vurdert til å være medium.</p> <p>2. Miljø: Utvinningen av gummi kan innebære ødeleggelse av regnskoger, som påvirker det biologiske mangfoldet og økosystemet, som er hvorfor miljørisikoene er vurdert som høy i sektoren for råmaterialer. Dette gjelder også miljørisikoene knyttet til utvinningen av råolje. Videre, produksjonsprosessen for dekk har også risikoer for negative påvirkning på miljøet i form av luftforurensning, forurensning og høyt energiforbruk, som er hvorfor miljørisikoen er vurdert som høy også i dette leddet i leverandørkjeden.</p> | <p>1. Hovedsakelig i utvinningen og prosesseringen av råmaterialer</p> <p>2. I hele kjeden; utvinning av råmateriale, prosessering og sluttproduksjon.</p> |
| Kjemikalier inkludert oljer og væsker | Den største identifiserte risikoen er i det fjerneste punktet i produksjonskjeden, i stadiet for råmateriale. Risikoen for arbeidere og miljø er også til stede i produksjonen av kjemikalier, innenfor kjemikalieindustrien. Imidlertid, det generelle bildet | Utvinning av råmateriale |

| Produkt/ sektor | Identifiserte risikoer for påvirkning | Hvor i leverandørkjeden risikoen kan forekomme |
|--------------------|--|--|
| | <p>av hvilke produksjonsland som er involvert i de ulike stegene i leverandørkjeden, samt informasjon om markedsandeler de ulike produksjonslandene har, mangler. Åpenheten knyttet til hvordan risikoer og arbeidsforhold i prosessering- og sluttproduksjonsfasen er håndtert er også mangelfullt, men risikoene er vurdert å være høyere i land hvor lovgivningen og oppfølgingen av utfordringer knyttet miljø- og arbeidsforhold er mindre omfattende.</p> | |
| Drivstoff | <ol style="list-style-type: none"> 1. Menneske- og arbeidsrettigheter: Gjennom råoljeutvinningen og på oljeraffineriene er det risikoer knyttet til sikkerhetsutfordringer. Migrantarbeidere og kontraktsarbeidere er spesielt sårbare grupper. Når det gjelder menneskerettigheter er det risikoer i form av tvangsflytting av den lokale befolkningen uten tilstrekkelig kompensasjon i forbindelse med byggingen av oljefelt, diskriminering mot kvinner og tvangsarbeid. Når det gjelder biodrivstoff så er risikoen for brudd på menneske- og arbeiderrettighetene vurdert til å være høye tilknyttet sukkerrørproduksjonen til etanolproduksjon samt palmeoljeproduksjonen til biodiesel. Palmeoljeindustrien har en risiko for tvangsarbeid, gjeldsslaveri, barnarbeid, lønnsdiskriminering, brudd på migrantarbeideres rettigheter samt helse- og sikkerhetsrisikoer. Den høye etterspørselen etter palmeolje kan negativt påvirke den lokale befolkningen ved å ødelegge skoger og skogenes ressurser, forårsake vannforurensning og oversvømmelser samt at fiskeriene er i fare for å kollapse. 2. Miljø; Råolje-, palmeolje/PFAD- og etanolindustrien kan forårsake stor påvirkning på miljøet i form av karbondioksidutslipp og forurensning i form av oljeutslipp. Det påvirker | <ol style="list-style-type: none"> 1. I hele kjeden; utvinning av råmateriale, prosessering og sluttproduksjon. 2. I hele kjeden; utvinning av råmateriale, prosessering og sluttproduksjon. 3. I hele kjeden; utvinning av råmateriale, prosessering og sluttproduksjon. |

| Produkt/ sektor | Identifiserte risikoer for påvirkning | Hvor i leverandørkjeden risikoen kan forekomme |
|--------------------|--|--|
| | <p>også dyrelivet og kan lede til ødeleggelse av regnskog som påvirker det biologiske mangfoldet og økosystemet. Produksjonen av bio-basert drivstoff fra bruk av ikke-bærekraftig land/skog eller råmaterialer med høy påvirkning på miljøet, kan også ha negative effekter på det biologiske mangfoldet. Miljøriskoen vurderes å være høy.</p> <p>3. Korrupsjon; Risikoen for korrupsjon er generelt høy i land for råolje er utvunnet og i land hvor palmeolje produseres. Risikoen for korrupsjon er derfor overordnet vurdert som medium i drivstoffindustrien.</p> | |

4.2.2. Identifiserte faktiske negative konsekvenser

I løpet av 2025 har Nobina gjennomført fysiske leverandørrevisjoner hos samtlige av våre bussleverandører som har produksjon i høyrisikoland, samt hos et antall batterileverandører. Sannsynligheten for og innvirkningen knyttet til mulige risikoer er vurdert som høyest hos disse leverandørene. Ved gjennomgang av leverandørrevisjonene som har vært utført i løpet av 2025, er de vanligste avvikene som er identifisert innenfor følgende kategorier:

- Trygge arbeidsvilkår, ofte relatert til at korrekt beskyttelsesutstyr ikke benyttes eller at nødutganger ikke er tilstrekkelig merket.
- Manglende etterlevelse av arbeidstidslovgivning hvor vi har identifisert at arbeidet tid overskrider lovfestet maksimal overtid.
- Lønn og godtgjørelser, hvor vi har identifisert at ansatte selv må betale for legeundersøkelser før de kan bli ansatt. Dette bryter mot kravene i Supplier Code of Conduct.

Som følge av identifiserte faktiske negative konsekvenser har Nobina, i samarbeid med berørte leverandører, utarbeidet og fulgt opp konkrete handlingsplaner for utbedring. I løpet av 2025 er det gjennomført tre oppfølgingsrevisjoner, som viser at flere avvik er lukket eller redusert, blant annet gjennom forbedrede HMS-rutiner, bedre dokumentasjon av arbeidstid og endrede praksiser for kostnadsdekning ved ansettelse.

Selv om enkelte avvik krever lengre tid å lukke fullt ut, vurderer Nobina at de iverksatte tiltakene har bidratt til redusert risiko for gjentakende brudd og til styrket bevissthet hos leverandørene om krav til anstendige arbeidsforhold. Arbeidet videreføres gjennom systematisk oppfølging og nye revisjoner der dette anses nødvendig.

4.2.3. Tiltak for å håndtere og redusere påvirkning

4.2.3.1. Generelle tiltak

Generelle og spesifikke metoder og tiltak, som tar for seg mulige problemer i bestemte kategorier eller land, er identifisert og gradvis implementert, evaluert og oppdatert.

Oppsummert har Nobina iverksatt følgende tiltak for å hindre, forebygge og begrense negativ påvirkning fra virksomheten:

- «Sustainable supply chain council - SSCC» er etablert i Nobina for å overvåke og kontinuerlig utvikle arbeidet med å sikre bærekraftige leverandørkjeder. SSCC er et tverrfaglig forum og møtes månedlig. Ansvar for prosessen er gitt til et medlem i konsernets ledergruppe.
- Vår prosess for oppfølging av bærekraftige leverandørkjeder ble oppdatert i 2025
- Leverandørkjeden blir jevnlig kartlagt og risikovurdert. Nobina jobber kontinuerlig med å komme lenger ned i leverandørkjeden innenfor kategorier og produkter som er vurdert å være høyrisiko.
- Kontrakter med leverandører utarbeides og oppdateres med tydelige henvisninger til Supplier Code of Conduct, samt konkrete krav knyttet til etterlevelse, aktsomhetsvurderinger i leverandørkjeden og åpenhet.
- Dersom faktiske avvik avdekkes, utarbeides det en handlingsplan i samarbeid med den respektive leverandøren. Nobina følger opp for å sikre at den respektive handlingsplanen iverksettes i henhold til avtale.
- Oppdatert intern Code of Conduct som veileder ansatte i hvordan vi skal drive virksomheten på en ansvarlig måte.
- Oppdatert Supplier Code of Conduct for å dekke alle relevante områder. Den gjelder for alle leverandører, underleverandører og forretningspartnere som leverer produkter og/eller tjenester til Nobina.
- Innført både intern og ekstern varslingskanal for å melde fra om uregelmessigheter eller mangler.
- Nobina ber leverandører som leverer varer identifisert som høyrisiko om å gjennomføre gjentakende egenvurderinger som dekker relevante risikoområder (se punkt 4.2.3.2 på side 27).

Basert på resultatene fra egenvurderingene, samt leverandørens geografiske plassering, har Nobina utarbeidet et revisjonsprogram for leverandører for de kommende årene. I Nobinas prosess er det definert at revisjoner skal gjennomføres minst hvert tredje år om produksjonen foregår i land definert som høyrisiko (se punkt 4.2.3.2 på side 27).

Nobina arbeider aktivt med å kartlegge leverandørkjeden for kjøretøy. Ved kjøp av busser, kreves det at bussprodusenten oppgir hvilke sluttmontørpartnere som brukes og hvor de er lokalisert.

Ved kjøp av batteri-elektriske busser kreves det at bussprodusenten oppgir:

- hvilke sluttmontørpartnere som brukes og hvor de er lokalisert.
- hvor produksjon av karosseri og chassis er lokalisert
- hvilke batteriprodusenter som brukes og hvor de er lokalisert.
- om de følger prosess for aktsomhetsvurdering i tråd med OECDs retningslinjer for ansvarlige leverandørkjeder for mineraler fra konfliktområder og høyrisikoområder, eller tilsvarende.

Tiltak knyttet til faktisk påvirkning

Ved revisjonene vi har gjennomført har vi funnet faktisk påvirkning blant noen høyrisikoleverandører. Når vi oppdager slike avvik, følger vi vår standard prosess for å lukke avviket:

- Vi gjør en grundig kartlegging av hvordan avviket oppsto
- Vi utvikler en handlingsplan sammen med leverandøren
- Vi setter opp regelmessige oppfølgingspunkter, gjennom møter og dokumentasjon
- Vi setter mål for neste revisjon

4.2.3.2. Leverandørevalueringer

Som et tiltak for å håndtere og redusere risiko gjennomfører vi evalueringer av aktuelle leverandører, for å sikre overholdelse av retningslinjer og policyer.

Egenvurderinger

Leverandører som leverer varer av noen av kategoriene i Tabell 1 blir bedt om å gjøre en egenvurdering. Leverandørene skal da fylle ut et skjema for egenvurdering.

I 2025 innførte Nobina et nytt system for å jobbe strategisk med oppfølgingen av leverandørkjeden, bl.a. gjennom egenvurderinger. Spørsmålene i spørreskjemaet er utformet for å undersøke hvilke prosesser og rutiner leverandører har på plass innen områdene styring (governance), miljø, sosiale forhold og anti-korrupsjon. Enkelte spørsmål er også spesifikt utformet for å fange opp særskilte risikoforhold, for eksempel knyttet til bruk av konfliktmineraler eller etterlevelse av miljø- og arbeidsmiljølovgivning. Basert på svarene i spørreskjemaet kan det utformes forslag til forbedringer eller korrigerende tiltak for kontinuerlig å videreutvikle leverandørens arbeidsmetoder.

Leverandørrevisjoner

Med utgangspunkt i resultatet fra den innledende risikoanalysen, lager Nobina et leverandørrevisjonsprogram for det kommende året. Det gjøres et utvalg basert på de leverandørene som er vurdert å være høyriskoleverandører, og formålet med revisjonen er å sikre at Supplier Code of Conduct blir overholdt.

Revisjoner gjennomføres av en uavhengig tredjepart med formål å undersøke de faktiske forholdene i de aktuelle fabrikkene med søkelys på identifiserte faktiske avvik, i tillegg til gode eksempler. I løpet av revisjonen undersøkes de fysiske forutsetningene i fabrikken samt dokumentasjon som tillatelser, produksjonstider, personalfiler, ansettelsesavtaler, tidsrapporter og vedlikeholdsprotokoll. Det gjennomføres også intervjuer med ansatte, både gruppevis og individuelt for å sikre at interessentenes perspektiver ivaretas.

Revisjonen omfatter blant annet, men ikke utelukkende, følgende områder:

- Arbeidsvilkår
 - Barnearbeid
 - Tvangsarbeid
 - Diskriminering
 - Disiplinære tiltak og trakassering
 - Foreningsfrihet
 - Ansettelsesvilkår

- Lønn og arbeidstid
 - Arbeidstider, overtidsarbeid og hviledager
 - Lønn og goder

- Helse og sikkerhet
 - Eiendom
 - Kriseberedskap
 - Arbeidsskader
 - Maskinsikkerhet
 - Sikkerhetsrisikoer
 - Kjemikaliehåndtering
 - Sovesaler

- Ledelsessystemer

Etter at en revisjon er gjennomført mottar vi en revisjonsrapport fra tredjepart der identifiserte avvik, samt forslag til utbedrende tiltak, tydelig kommer frem.

4.2.4. Gjennomføring og oppfølging av tiltak

I Nobina er «Sustainable supply chain council» ansvarlig for å:

- Overvåke progresjonen på avtalte tiltak
- Følge opp resultater
- Utvikle prosessen for bærekraftige leverandørkjeder
- Være et forum for eskaleringer ved behov

Det er definert en rekke indikatorer for å følge med på progresjonen:

- Andel av leverandører som har signert Supplier Code of Conduct
- Andel av høyrisikoleverandører som har gjennomført egenvurdering
- Andel av bussleverandører med produksjon i høyrisikoland som har ferdigstilt en revisjon (fysisk)
- Antall gjennomførte revisjoner på stedet per år
- Oversikt over type avvik og funn i revisjoner

Omtrent 88 % av Nobinas kontraktsleverandører har gjennomført aktsomhetsvurderinger. For virksomhetsåret 2025-2026 hadde Nobina som mål å sikre at 100 % av alle høyrisikoleverandører gjennomførte en egenvurdering. Per nå har 91 % av leverandørene svart, og det ser ut til at målet vil nås som planlagt.

Kommunikasjon



5. Kommunikasjon

Et grunnleggende prinsipp i arbeidet med bærekraftige leverandørkjeder er kommunikasjon knyttet til hvordan risikoer er identifisert og prioritert, samt hvordan påvirkningen adresseres.

Nobina publiserer årlig en bærekraftsrapport på konsernnivå, hvor ansvarlige og bærekraftige leverandørkjeder er identifisert som et av det vesentlige temaene i den doble vesentlighetsvurderingen. Rapporten redegjør for hvordan konsernet arbeider med bærekraftige leverandørkjeder, herunder relevante prosesser og tiltak.

Videre har vi løpende dialog og kommunikasjon med våre interessenter, slik som Oppdragsgivere i anbud, i eksisterende kontrakter og gjennom revisjoner.

I Norge publiseres også denne rapporten hvor vi redegjør for våre aktsomhetsvurderinger, i tråd med kravene i åpenhetsloven.

Oppsummering



6. Oppsummering

6.1. Videre arbeid

I løpet av 2026-2027 vil Nobina fortsette å følge opp leverandører som skal gjennomføre egenvurderinger, samt ha leverandørgjennomganger av leverandører som er identifisert som høyrisiko. Målet er at mer enn 98 % av Nobinas risikoleverandører skal gjennomføre løpende aktsomhetsvurderinger.

Avvik fra tidligere gjennomførte egenvurderinger og revisjoner vil bli fulgt opp for å sikre at handlingsplaner blir iverksatt som avtalt.

Prosessen for aktsomhetsvurderinger vil generelt bli gjennomgått som en del av arbeidet med kontinuerlige forbedringer.

6.2. Signaturer

Lars Henrik Dagnäs
Styrets leder

Knut Gunvald Trondsen
Ansatt representant

Vidar Kristian Halvorsen
Ansatt representant

Hans Vilhelmshaugen
Ansatt representant

Emma Margita Forsberg
Styremedlem

Anne Karine Nordseth
Administrerende direktør

Verifikasjon

Dokument-ID 09222115557579790632

Dokument

| | |
|--|---|
| Nobina AS_Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger_FY2025-2026 Hoveddokument 33 sider Initiert 2026-06-02 08:48:08 CEST (+0200) av Jon Andreas Hovde (JAH) Ferdigstilt 2026-06-03 10:31:16 CEST (+0200) | Egenkapital og styrets handlingsplikt Nobina AS April 2026 v2.pdf Vedlegg 1 1 side Ikke slått sammen med hoveddokumentet Lagt ved av Jon Andreas Hovde (JAH) |
|--|---|

Initiativtaker

| |
|--|
| Jon Andreas Hovde (JAH) Nobina AB Organisasjonsnr. 556576-4569 jonandreas.hovde@nobina.no +4793417851 |
|--|

Underskriverne

| | |
|---|---|
| Lars Henrik Dagnäs (LHD) Nobina henrik.dagnas@nobina.se Signert 2026-06-02 08:50:07 CEST (+0200) | Anne Karine Nordseth (AKN) Nobina AS karine.nordseth@nobina.no Signert 2026-06-02 22:02:50 CEST (+0200) |
| Knut Gunvald Trondsen (KGT) Nobina AS knutgunvald.trondsen@nobina.no Signert 2026-06-03 07:04:11 CEST (+0200) | Vidar Kristian Halvorsen (VKH) Nobina AS viivoo63@outlook.com Signert 2026-06-03 09:51:52 CEST (+0200) |
| Hans Vilhelmshaugen (HV) Nobina AS ytf.nesodden@nobina.no Signert 2026-06-02 15:59:21 CEST (+0200) | Emma Margita Forsberg (EMF) Nobina emma.forsberg@nobina.com Signert 2026-06-03 10:31:16 CEST (+0200) |

Denne verifiseringen ble utstedt av Scrive. For mer informasjon/bevis som angår dette dokumentet, se de skjulte vedleggene. Bruk en PDF-leser, som Adobe Reader, som kan vise skjulte vedlegg for å se vedleggene. Vennligst merk at hvis du skriver ut dokumentet, kan ikke en utskrevet kopi verifiseres som original i henhold til bestemmelsene nedenfor, og at en enkel utskrift vil være uten innholdet i de skjulte vedleggene. Den digitale signeringsprosessen (elektronisk forsegling) garanterer at dokumentet og de skjulte vedleggene er originale, og dette kan dokumenteres matematisk og uavhengig av Scrive. Scrive tilbyr også en tjeneste som lar deg automatisk verifisere at dokumentet er originalt på: <https://scrive.com/verify>

