



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 virksomheter håndterer negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Åpenhetsloven stiller krav om å gjennomføre aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper, svare ut skriftlige forespørsler om informasjon og redegjøre for arbeidet som gjøres på området.

Innhold

1. Åpenhetsloven	3
1.1 Virkeområde.....	3
1.2 Aktsomhetsvurdering	3
1.3 Redegjørelse.....	4
1.4 Informasjon	4
2. Organisering	4
2.1 Om Flytoget	4
2.2 Organisering	4
3. Ansvarlig næringsliv	5
3.1 Retningslinjer for ansvarlig næringsliv	5
3.1.1 Virksomhetsstyring i Flytoget	6
3.1.2 Retningslinjer for ansvarlighet.....	6
3.1.3 Etske retningslinjer for ansatte.....	6
3.1.4 Etske forventninger til samarbeidspartnere	7
3.1.5 Flytogets regler for informasjonssikkerhet	7
3.1.6 Flytogets fullmaktshåndbok	7
3.1.7 Personelhåndbok.....	7
3.2 Respekt for menneskerettigheter i egen virksomhet	7
3.2.1 Helse, miljø og sikkerhet i Flytoget (HMS)	7
3.2.2 Flytogets arbeidsmiljøutvalg (AMU)	8
3.2.3 Mangfold og likestilling.....	8
3.2.4 Varslingskanaler	8
3.3 Ansvarlige anskaffelser	8
3.3.1 Rutiner for innkjøp og oppfølging av våre leverandører	9
4. Risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold	9
4.1 Aktsomhetsvurdering.....	10
5. Negative konsekvenser for menneskerettigheter og arbeidsforhold .	10
5.1 Egen virksomhet.....	10
5.1.1 Faktiske negative konsekvenser	10
5.1.2 Vesentlig risiko for negative konsekvenser	10
5.2 Leverandørkjede	11
5.2.1 Faktiske negative konsekvenser	11
5.2.2 Vesentlig risiko for negative konsekvenser	11
6. Tiltak for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser	12
6.1 Egen virksomhet.....	12
6.1.1 Turnusarbeid	12
6.1.2 Likestilling og diskriminering.....	12
6.1.3 HMS	12
6.2 Leverandørkjede	12
6.2.1 Uniformer	13
6.2.2 IKT-produkter	13
6.2.3 Renhold.....	13
7. Informasjonsplikt	14

1. Åpenhetsloven

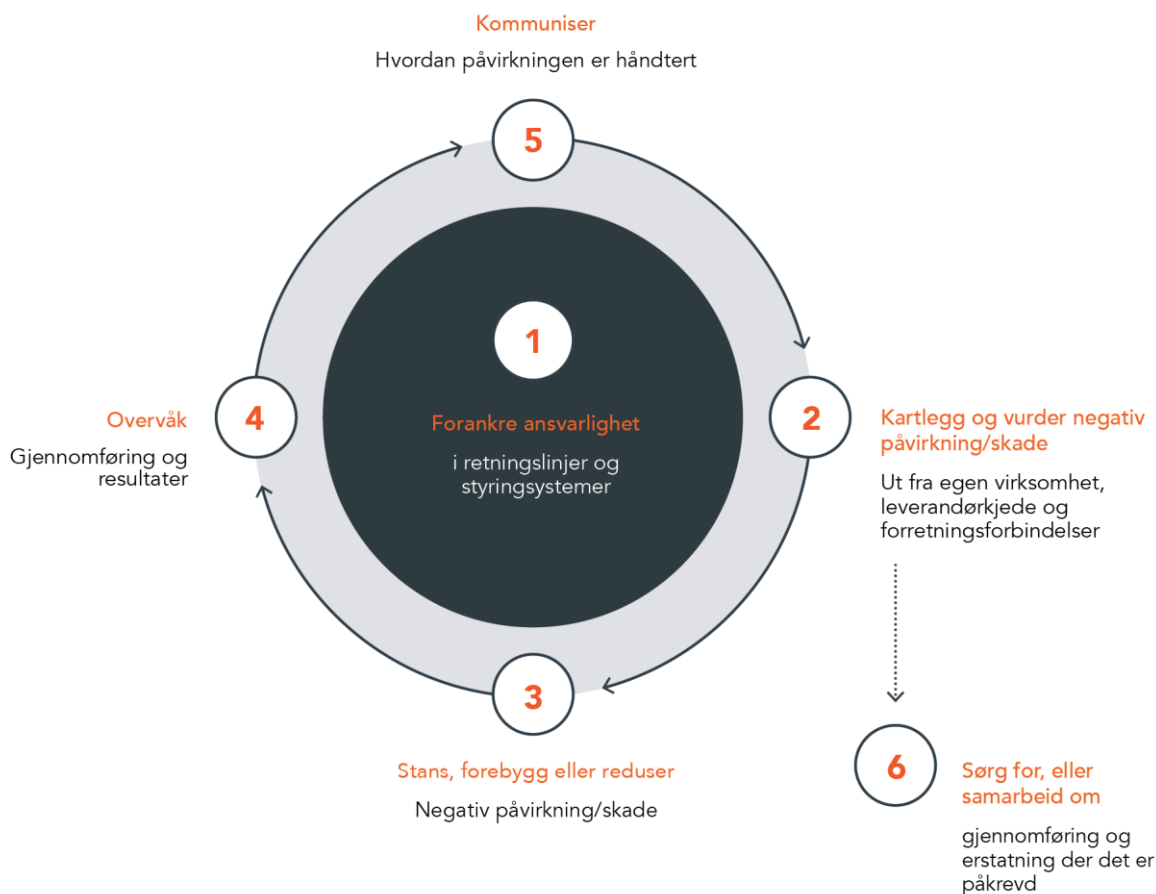
Flytoget er omfattet av åpenhetsloven, som stiller krav til aktsomhetsvurderinger, samt en offentliggjøring av disse. Dette dokumentet er en redegjørelse av Flytogets aktsomhetsvurdering iht. åpenhetsloven.

1.1 Virkeområde

Loven har som formål å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester, samt å sikre at allmennheten har tilgang til informasjon om hvordan den enkelte virksomhet håndterer negative konsekvenser for slike menneskerettigheter og arbeidsforhold.

1.2 Aktsomhetsvurdering

Etter åpenhetsloven § 4 har Flytoget en plikt til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger. Dette innebærer at Flytoget må forankre ansvarlighet i virksomhetens retningslinjer, kartlegge faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, iverksette egnede tiltak for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser, følge med på gjennomføringen og resultatene av slike tiltak, kommunisere med berørte interessenter og rettighetshavere om hvordan negative konsekvenser er håndtert, samt sørge for eller samarbeide om gjenoppretting og erstatning der dette er påkrevd.



Aktsomhetsvurderingsprosessen og støttetiltak. Ref.: OECD Due Diligence Guidance

1.3 Redegjørelse

Flytoget skal årlig offentliggjøre en redegjørelse for våre aktsomhetsvurderinger i tråd med åpenhetslovens § 5. Denne redegjørelsen skal inneholde følgende elementer:

- En generell beskrivelse av Flytogets organisering, driftsområde, retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.
- Opplysninger om faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser som Flytoget har avdekket gjennom aktsomhetsvurderinger.
- Opplysninger om tiltak som Flytoget har iverksatt eller planlegger å iverksette for å stanse faktiske negative konsekvenser eller begrense vesentlig risiko for negative konsekvenser, og resultatet eller forventede resultater av disse tiltakene.

Redegjørelsen skal tilgjengeliggjøres for allmennheten på Flytogets nettside innen den 30. juni hvert år eller ved vesentlige endringer i virksomhetens risikovurderinger (åpenhetsloven § 5).

1.4 Informasjon

I Flytoget er åpenhet, informasjonsdeling og etterprøvbare viktige prinsipper. Det er av den grunn Flytoget har gjort tilgjengelig et utvalg retningslinjer og informasjon om hvordan Flytoget jobber med likestilling, inkludering og bærekraft.

Flytoget forholder seg til åpenhetsloven § 6 og 7 når det gjelder innsyn og informasjon. Det er utarbeidet interne rutiner for håndtering av innsynsbejæringer.

2. Organisering

2.1 Om Flytoget

Flytoget er et statlig eid transportselskap som tilbyr rask og pålitelig jernbanetransport mellom Drammen og Oslo lufthavn. Selskapet har som kjerneoppgave å sikre effektiv og miljøvennlig transport for både innenlandske og internasjonale reisende. Flytoget har vært i drift siden 1998 og har etablert seg som en pålitelig og viktig aktør i transportsektoren i Norge.

2.2 Organisering

Den 1. juli 2024 ble eierskapet av Flytoget overført fra Nærings- og fiskeridepartementet til Samferdselsdepartementet. Fra 1. april 2025 er Flytoget et datterselskap i Vygruppen AS. Fra samme dato ble også togmateriellet overført til Norske tog.

Flytoget er definert som et selskap i kategori 1. Det betyr at statens mål med selskapet er høyest mulig avkastning over tid, innenfor bærekraftige rammer. En forutsetning fra eier er at selskapet balanserer økonomiske, sosiale og miljømessige forhold på en måte som bidrar til langsiktig verdiskapning og slik at dagens behov ivaretas uten å ødelegge muligheten for at kommende generasjoner kan få dekket sine behov. Som statlig eid selskap er vi underlagt forventningene i eierskapsmeldingen.

Ved utgangen av 2025 bestod bedriften av 356 medarbeidere, som samlet utgjorde 303 årsverk, med en kjønnsfordeling på 40 % kvinner og 60 % menn.

Selskapet er organisert rundt fire sentrale avdelinger:

- Kommunikasjon og mennesker: Kommunikasjon og HR-funksjonen.
- Drift: Operativt personell, opplæringscenter, planlegging og overvåkning av den operative trafikkutviklingen.
- Teknisk: Forvaltning og vedlikehold av togmateriellet.
- Kommersiell: Kunde- og markedsrettede aktiviteter.

I tillegg har Flytoget nødvendige støttefunksjoner som økonomi, virksomhetsstyring, samt IT og teknologi.

Flytoget følger «Norsk anbefaling for eierstyring og selskapsledelse» for å sikre en høy standard på dialog og samspill mellom eier, styret og ledelsen av virksomheten. Hvordan ansvar og myndighet utøves mellom disse partene, er beskrevet i Flytogets virksomhetsstyring med instruks for styret og administrerende direktør. I likhet med virksomhetsstyringen, er temaet eierstyring og selskapsledelse gjenstand for vurdering, diskusjon og årlig godkjenning i styret. Flytogets prinsipper for eierstyring og selskapsledelse skal legge et godt grunnlag for bærekraftig verdiskapning og gode resultater for eier, samt bidra til troverdighet og tillit blant kunder, medarbeidere, samarbeidspartnere, andre interessenter og i samfunnet ellers.

3. Ansvarlig næringsliv

3.1 Retningslinjer for ansvarlig næringsliv

Forretningsetikk er grunnleggende for Flytogets virksomhet. Et av de viktigste grepene vi tar for å sikre en etisk forretningsdrift er å jobbe med rutiner, prosesser og styringssystemer. Ansvarlighet er nedfelt i selskapets virksomhetsstyringssystem Flytogboka. Styringssystemet bygger opp under etisk forretningsdrift gjennom prosedyrer. Her finnes prosedyrer og retningslinjer som tilfredsstillende retningslinjene til OECD, og kravene i åpenhetsloven. Det er ledergruppen ved administrerende direktør som er øverste ansvarlig for rutiner, prosesser og styringssystemer i Flytoget. Det operative ansvaret er delegert til en ansvarlig person i ledergruppen, og implementeres gjennom opplæring av relevante ansatte. Dette er essensielt for å sikre forankring i hele organisasjonen.

I 2024 gjennomførte vi en revisjon av vår doble vesentlighetsanalyse i samsvar med den nyeste metodikken fra EU. Denne analysen var et sentralt steg i vår tilpasning til kravene i Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

Den doble vesentlighetsanalysen omfatter både finansiell vesentlighet, som angår bærekraftsforhold som påvirker vår virksomhet, og påvirkningsmessig vesentlighet, som går på hvordan vår virksomhet påvirker mennesker og miljø. Arbeidet involverer en grundig kartlegging av vesentlige ESG-temaer gjennom dialog med interessenter, virksomhetsanalyse og vurdering av regulatoriske og markedsmessige utviklinger. Dette vil sikre at vår bærekraftsrapportering fremover reflekterer de viktigste risikofaktorene og mulighetene for Flytoget, samtidig som vi styrker transparense og ansvarlighet i tråd med kommende lovkrav.

For regnskapsåret 2025 var Flytogets bærekraftsrapportering inkludert i Vy konsernets konsoliderte bærekraftsrapportering, som kan leses [her](#).

3.1.1 Virksomhetsstyring i Flytoget

I virksomhetsstyringen er det nedfelt en rekke krav og forventninger fra styret til ledelsen av selskapet, deriblant ansvarlighet. Dette prinsippet inkluderer også plikt til å forebygge og begrense negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Policyer er selskapets erklæringer om intensjoner og prinsipper, og konkretiserer Flytogets verdigrunnlag. Policyene beskriver føringer for hvordan selskapet og den enkelte skal agere, samt gir rammer for hvordan Flytoget forholder seg til medarbeidere, kunder, leverandører og andre interessenter. De gir også føringer for utarbeidelse av prosedyrer og retningslinjer som skal følges av alle medarbeidere i Flytoget.

Flytoget har policyer for følgende områder:

- Klima og ytre miljø
- HMS (helse, miljø og sikkerhet)
- Medarbeidere og mangfold
- Ansvarlig virksomhetsstyring
- Kvalitet
- Sikkerhet
- Informasjonssikkerhet
- Skatt

3.1.2 Retningslinjer for ansvarlighet

Flytoget har retningslinjer for ansvarlighet som beskriver hva vi gjør for å opptre ansvarlig i alle deler av virksomheten, med tanke på å redusere risikoen for negativ påvirkning på mennesker, miljø og samfunn, samt å hindre negativ påvirkning som følge av driften gjennom et verdikjedeperspektiv. Retningslinjene inneholder beskrivelser av hvordan ansvarlighet preger Flytoget. Dette går på fullmakter, samt bestefars- og fire-øyne-prinsipper. OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv er førende for vårt arbeid og holdninger til miljø, arbeids- og menneskerettigheter, antikorrupsjon og åpenhet. Søkelyset er spesielt stort i forbindelse med anskaffelser med flere ledd i leverandørkjedene.

3.1.3 Etske retningslinjer for ansatte

Flytoget har etiske retningslinjer for egen virksomhet og ansatte. De etiske retningslinjene representerer en grunnholdning og et regelverk på flere plan. Alle medarbeidere må gjennomgå, forstå og akseptere selskapets etiske retningslinjer ved ansettelse. Lederne har et særlig ansvar for å følge opp at medarbeiderne er kjent med og etterlever Flytogets etiske retningslinjer, gjennom å gå foran med et godt eksempel og referere til disse i interne avdelingsmøter og personalsamtaler.

I henhold til de etiske retningslinjene er det et krav at alle medarbeidere i Flytoget overholder gjeldende lover, regler og interne retningslinjer, uavhengig av avdeling, stilling eller funksjon. Hver enkelt medarbeider bærer det personlige ansvaret for å etterleve disse kravene. Eksempelvis skal Flytogets medarbeidere aldri tilby eller motta ulovlige eller urettmessige pengegaver eller andre godtgjørelser for å oppnå forretningsmessige eller private fordeler for egen del eller fordeler for kunder, agenter eller leverandører. Formålet med de etiske retningslinjene er å sikre en god etisk praksis og definere felles standarder for alle ledere og medarbeidere, samt styremedlemmer i Flytoget.

3.1.4 Etske forventninger til samarbeidspartnere

Flytoget har også [etske forventninger til samarbeidspartnere](#). Retningslinjene er basert på internasjonalt anerkjente FN- og ILO-konvensjoner, og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Retningslinjene inngår som en del av alle nye avtaler med leverandører, som må være i stand til å dokumentere overholdelse av retningslinjene. Kravene som stilles til leverandørene er absolutte krav som til enhver tid skal oppfylles. Brudd på kravene er å betrakte som kontraktbrudd og vil medføre konsekvenser for leverandøren, eksempelvis heving av kontrakt.

3.1.5 Flytogets regler for informasjonssikkerhet

Flytogets regler for informasjonssikkerhet beskriver tiltak for å beskytte organisasjonens informasjonsverdier mot interne og eksterne trusler, både tilsiktede og utilsiktede. Hovedmålet er å sikre konfidensialitet, integritet, tilgjengelighet og sporbarhet for informasjon og systemer, slik at de til enhver tid er korrekte, pålitelige og tilgjengelige for autoriserte brukere. Policyen sikrer også at Flytoget etterlever alle relevante lover, forskrifter og avtaler, som personvernloven, sikringsforskriften og PCI-DSS, for å ivareta informasjonssikkerheten på alle nivåer.

3.1.6 Flytogets fullmaktshåndbok

Flytoget har nulltoleranse for korrupsjon og bestikkelser. For å motvirke korrupsjon finnes en oppdatert fullmaktsmatrise, som gir en oversikt over hva og hvordan den enkelte medarbeider kan forplikte Flytoget. Fullmakter benyttes på grunnlag av et fire-øyne-prinsipp. Dette innebærer at anskaffelser, fakturaer, personlige utlegg og kontrakter alltid skal godkjennes eller signeres av to personer i henhold til gjeldende fullmakter. Fullmaktene styregodkjennes årlig. I 2025 har det gjennom kartleggingsrutinene ikke vært avdekket korrupsjonsforsøk.

3.1.7 Personalhåndbok

Personalhåndboken er et oppslagsverk som skal gi informasjon til den ansatte som er av vesentlig betydning for ansettelsesforholdet. Personalhåndboken er en viktig del av arbeidet med å sikre et transparent og rettferdig arbeidsmiljø. Den gir medarbeiderne informasjon om Flytogets virksomhetsstyring, personalpolitikk og ansettelsesforhold, samt beskriver velferdsordninger og goder som skal bidra til å ivareta ansattes helse og trivsel. Videre finner man informasjon om retningslinjer for sykdom, permisjon, reiser og utlegg, samt hvordan ansatte kan varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Håndboken inkluderer også informasjon om andre relevante forhold for arbeidsforholdet, som er nødvendige for å sikre at vi etterlever våre etiske retningslinjer og lovpålagte forpliktelser.

3.2 Respekt for menneskerettigheter i egen virksomhet

3.2.1 Helse, miljø og sikkerhet i Flytoget (HMS)

Hvert år utarbeides en HMS-plan (arbeidsmiljøplan) som beskriver hvordan Flytoget systematisk jobber med utviklingen av arbeidsmiljøet, med særlig fokus på helse og miljø. Planen prioriterer både fysiske og psykososiale aspekter av arbeidsmiljøet og er en del av Flytogets HR-strategi. Den inneholder konkrete mål og tiltak for HMS-arbeidet, basert på bedriftens overordnede strategier og prosedyrer. HMS-planen oppdateres årlig for å sikre kontinuerlig forbedring. Flytoget er en IA-bedrift og har en egen sykefraværsoppfølgingsprosedyre som alle ledere følger. Her finnes de lovmessige kravene, samt virkemidler som benyttes i oppfølgingsarbeidet.

3.2.2 Flytogets arbeidsmiljøutvalg (AMU)

Flytogets arbeidsmiljøutvalg (AMU) er et frittstående, besluttende og rådgivende organ som skal medvirke til et forsvarlig arbeidsmiljø. Utvalget består av tre representanter fra arbeidsgiversiden, én representant fra bedriftshelsetjenesten og fire fra arbeidstakerne; én flytogfører, én flytogvert, én salgs- og kundeveileder og én fra administrasjonen. AMU behandler blant annet saker knyttet til sikkerhet for de ansatte på tog og i salgsarealene, ergonomi for administrativt ansatte, spørsmål rundt uniform og uniformsreglement, og andre temaer knyttet til arbeidsmiljøet.

3.2.3 Mangfold og likestilling

Flytoget er opptatt av å sikre mangfold gjennom en god balanse mellom kjønnene, aldersmessig spredning, og rekruttering av medarbeidere med ulik kulturell bakgrunn. Vi vet at et stort mangfold blant våre ansatte er en stor styrke. Det hjelper oss med å forstå kundene, samt å se omverdenen fra ulike perspektiver. En arbeidsplass der man får muligheten til å være seg selv, er et sted man har det bra og dermed yter sitt beste. Vi har tro på at en god sammensetning av ansatte med ulik bakgrunn og erfaring skaper kreativitet og gode resultater.

3.2.4 Varslingskanaler

Et viktig arbeid for å sikre en forsvarlig drift og kontinuerlig forbedring, er å etablere trygge og tilgjengelige kanaler. Flytoget ønsker å ha et arbeidsmiljø der det er en lav terskel for å si ifra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Ingen ansatte i Flytoget skal bli utsatt for ubehagelig eller nedverdiggende behandling av kolleger. Å varsle skal ikke medføre at varsler blir skadelidende på noen måte. Medarbeidere som trenger råd eller diskusjon i møte med en situasjon eller et etisk dilemma, kan konsultere nærmeste leder, representant fra ledelsen eller en annen relevant funksjon i selskapet man har tillit til. HR-sjef er hovedkontaktperson og behandler av varsler i selskapet.

Flytoget har etablert to varslingskanaler, en intern og en [ekstern](#), som gir de ansatte muligheten til å rapportere om uønskede hendelser. Disse kanalene er avgjørende for å sikre et trygt og respektfullt arbeidsmiljø.

Varsling er et viktig tema i den årlige medarbeiderundersøkelsen. Det stilles alltid spørsmål om våre medarbeidere kjenner til varslingsrutinene i Flytoget. Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen for 2025 viser at 91 % av våre medarbeidere kjenner til varslingsrutinene.

3.3 Ansvarlige anskaffelser

Flytoget er underlagt lov om offentlige anskaffelser med tilhørende forskrift, forsyningsforskriften. Det anskaffes i hovedsak varer og tjenester til vedlikehold og drift av togparken, samt til støttefunksjoner. Vi har mange kvalifikasjonskriterier knyttet til anskaffelser. Disse innbefatter leverandørenes organisatoriske og juridiske stilling, økonomisk og finansiell kapasitet, samt tekniske og faglige kvalifikasjoner. I Flytogets anskaffelsesrutiner fremmes det effektiv bruk av samfunnets ressurser gjennom likebehandling, forutberegnelighet, etterprøvbarhet og forholdsmessighet.

Hensyn til miljø- og samfunnspåvirkning inkluderes i alle faser av anskaffelsesprosessen. Forholdet til leverandører er preget av åpenhet, ærlighet og troverdighet, og alle anskaffelser skal baseres på konkurranse og likebehandling. For å sikre at interessekonflikter unngås, skal habilitet

alltid vurderes og dokumenteres. Habilitetserklæringer er ofte en del av Flytogets konkurransegrunnlag og kontrakter.

3.3.1 Rutiner for innkjøp og oppfølging av våre leverandører

Et viktig tiltak for Flytoget er å gjennomføre regelmessige vurderinger av forretningspraksis og kontinuerlig arbeid for å redusere risiko for uregelmessigheter, herunder lovbrudd og brudd på internt regelverk. Vi sikrer at våre medarbeidere har nødvendig bevissthet og kompetanse for å etterleve retningslinjer og rutiner. Dette gjelder særlig våre ansatte som jobber med innkjøp.

Flytoget medvirker også aktivt til at våre forretningsforbindelser og leverandører opptrer med god forretningspraksis og tar avstand fra korrupsjon. Vi stiller strenge etiske krav til leverandørene gjennom kvalifikasjonskriterier i anskaffelsene. Alle leverandører må kjenne til og akseptere Flytogets etiske regelverk. Målet er å fremme gode arbeids- og miljøforhold i leverandørkjedene gjennom nært samarbeid og forventningsstyring. Det oppstilles også krav til miljø, dyrevelferd, korrupsjon, personvern og aktsomhetsvurderinger, nettopp for å sikre at Flytogets anskaffelser er bærekraftige.

4. Risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Flytoget ønsker å forebygge og begrense faktiske og mulige negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet, i Flytogets leverandørkjede, samt for forretningspartnere. For å avdekke, forstå og kartlegge negativ påvirkning gjennomføres det aktsomhetsvurderinger. Arbeidet utføres av utvalgte fagressurser, og resultatene rapporteres til ledelsen. Redegjørelsen blir deretter fremlagt for godkjenning i styret.

I 2025 har vi jobbet videre med å styrke vårt arbeid med oppfølging av leverandører i henhold til kravene i åpenhetsloven. Vi har videreutviklet vårt risikorammeverk i tråd med OECDs veiledning, samt gjennomgått og prioritert leverandører der det kan finnes en mulighet for menneskerettighetsrisiko. Utgangspunktet har vært en vurdering av produkt- og sektorrisiko, landrisiko og hvor kritisk leverandøren er for Flytoget. I tillegg har vi vurdert vår påvirkningsgrad i leverandørforholdet. Vi har sett hen til etablerte indekser, rammeverk og eksterne rapporter, eksempelvis ITUC Global Rights Index, Transparency International Corruption Perceptions Index, Walk Free Global Slavery Index, Arbeidstilsynet og DFØ sin Høyriskoliste.

Gjennom vår kartlegging avdekket vi enkelte områder som vi bør ha oppmerksomhet på, herunder innkjøp knyttet til reparasjon og vedlikehold av togene, samt tekstiler og uniformer. I 2025 har vi dermed prioritert en mer målrettet kartlegging og dialog med utvalgte leverandører innen togmateriell og uniformer. Vi har etterspurt mer informasjon fra leverandørene, og har gjort en gjennomgang av deres dokumentasjon. I dette arbeidet har vi involvert ulike deler av organisasjonen som sitter med konkret kunnskap om leverandørene. Videre har vi sendt ut spørreskjemaer til et flertall leverandører for å innhente nødvendig tilleggsinformasjon og avklaringer.

4.1 Aktsomhetsvurdering

Flytoget har gjennomført en kategoribasert aktsomhetsvurdering av 578 leverandører av tog og tilhørende komponenter, maskiner, utstyr, varer og tjenester.

Den innledende fasen av aktsomhetsvurderingen omfattet en systematisk gjennomgang av samtlige leverandører for regnskapsåret 2025, med særlig fokus på risikofaktorer knyttet til geografisk tilhørighet, bransjetilhørighet, samt arten og omfanget av vare- og kostnadstransaksjoner. Leverandører med leveranser over et visst nivå, ble deretter analysert nærmere for å identifisere aktører med mulig forhøyet risiko. I den neste fasen ble det gjennomført en mer detaljert analyse av risiko knyttet til produkttyper og råmaterialer, i tillegg til leverandørens geografiske og sektorbaserte eksponering. Parallelt ble leverandørens modenhet i arbeidet med menneskerettigheter evaluert gjennom gjennomgang av offentlig tilgjengelig informasjon, herunder selskapenes egne nettsider og relevante medieoppslag.

5. Negative konsekvenser for menneskerettigheter og arbeidsforhold

5.1 Egen virksomhet

5.1.1 Faktiske negative konsekvenser

Flytoget har gjennom aktsomhetsvurderingsprosessen ikke identifisert noen faktiske negative konsekvenser på grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet. Vi er bevisste på at det foreligger begrensninger i informasjonen vi har tilgang til, og at fravær av kjennskap til faktiske brudd ikke nødvendigvis betyr at slike brudd ikke forekommer.

5.1.2 Vesentlig risiko for negative konsekvenser

Som et resultat av våre aktsomhetsvurderinger er følgende forhold identifisert å representere en risiko for negativ påvirkning i egen virksomhet:

- Turnusarbeid
- Likestilling og diskriminering
- HMS

5.1.2.1 Turnusarbeid

Flytogets operative medarbeidere arbeider i turnus, noe som kan innebære en økt risiko. Særlig gjelder dette risiko knyttet til utilstrekkelig hvile og restitusjon, uforutsigbar arbeidstid, samt mulige helsemessige belastninger dersom turnusordninger ikke er forsvarlig planlagt og fulgt opp.

5.1.2.2 Likestilling og diskriminering

Manglende likestilling og forekomst av diskriminering i egen virksomhet kan ha betydelige negative konsekvenser for ansatte, både psykososialt og profesjonelt. Dette inkluderer risiko for diskriminering basert på kjønn, etnisitet, religion, seksuell orientering eller funksjonsnedsettelse, samt risiko for ulik lønn for likt arbeid, begrenset tilgang til utviklingsmuligheter, trakassering og ekskludering fra beslutningsprosesser. Å sikre et inkluderende, rettferdig og ikke-diskriminerende arbeidsmiljø er derfor en sentral del av Flytogets aktsomhetsvurderinger.

5.1.2.3 HMS

Brudd på helse-, miljø- og sikkerhetskrav (HMS) kan ha alvorlige konsekvenser for våre medarbeideres fysiske og psykiske helse. Dette kan omfatte eksponering for risikofylt arbeidsmiljø, for eksempel manglende tilgang til verneutstyr, utilstrekkelig opplæring, høyt arbeidspress og fravær av effektive rutiner for håndtering av ulykker og varsling. Dersom slike forhold ikke avdekkes og håndteres, kan det føre til negative påvirkninger for våre ansatte.

5.2 Leverandørkjede

5.2.1 Faktiske negative konsekvenser

Flytoget har gjennom aktsomhetsvurderingsprosessen ikke identifisert noen faktiske negative konsekvenser på grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i vår leverandørkjede. Vi er bevisste på at det foreligger begrensninger i informasjonen vi har tilgang til, og at fravær av kjennskap til faktiske brudd ikke nødvendigvis betyr at slike brudd ikke forekommer.

5.2.2 Vesentlig risiko for negative konsekvenser

Følgende kategorier er identifisert som områder med potensielt vesentlig risiko for negative konsekvenser knyttet til brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold:

- Uniformer
- IKT-produkter
- Renhold

5.2.2.1 Uniformer

Flytogets operative personell, som utgjør omtrent 250 av våre medarbeidere, benytter uniformer. Ved produksjon av tekstiler foreligger det en iboende risiko for menneskerettighetsbrudd, og denne varekategorien er derfor oppført på DFØs høyrisikoliste.

Vår leverandør har fabrikker i Romania og Makedonia, og bruker stoff produsert i EU-land. Både Romania og Makedonia har utfordringer med korrupsjon, samt med menneskerettigheter og arbeidsforhold.

5.2.2.2 IKT-produkter

Bærbare datamaskiner, dataskjermer og mobiltelefoner er alle produkter oppført på DFØs høyrisikoliste. I det daglige arbeidet bruker administrasjonen i Flytoget bærbare datamaskiner, eksterne skjermer, mobiltelefoner og annet IT-utstyr, mens det operative personellet bruker mobiltelefoner og nettbrett. Det er også skjermer i selskapets terminaler på Oslo S og Gardermoen, samt om bord i togene, billettsystemet, bag-tag maskiner og betalingsløsninger.

DFØs høyrisikoliste trekker frem at risikoene med IKT-produkter særlig omfatter brudd på retten til levelønn, tvunget overtid, usikre arbeidsforhold og fagforeningsfrihet. I tillegg medfører bruk av farlige kjemikalier i elektronikkproduksjon økt risiko for helse- og sikkerhetsbrudd, forsterket av manglende verneutstyr og opplæring.

5.2.2.3 Renhold

Flytoget kjøper renholdstjenester til innvendig og utvendig vask av togene, samt til renhold av kontorlokaler og områder på Oslo S og Gardermoen.

Arbeidstilsynet omtaler renholdsbransjen som en utsatt bransje, blant annet fordi en stor andel av arbeidskraften er utenlandsk, og mange arbeidstakere mangler kjennskap til Norges lover og regler. I tillegg har mange begrensede språkkunnskaper i både norsk og engelsk. Videre er bruken av ufaglært arbeidskraft utbredt. I 2024 avdekket Arbeidstilsynet at det forekommer brudd på arbeidsmiljøregelverket i norske renholdsbedrifter. De gjorde funn knyttet til blant annet arbeidstid, arbeidskontrakter, lønn og manglende HMS. Kilde: [Felles årsrapport 2024 for etatenes innsats mot arbeidslivskriminalitet](#)

6. Tiltak for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser

6.1 Egen virksomhet

6.1.1 Turnusarbeid

Flytoget følger Arbeidsmiljøloven og har i tillegg egne overenskomster som sikrer at alle ansattes rettigheter ivaretas. Vi har egne tjenesteutvalg i de operative gruppene flytogførere, flytogverter, samt salgs- og kundeveiledere. Oppbygging og planlegging av turnuser skjer i tett samarbeid mellom tjenesteutvalgene, fagforeninger og planleggingsavdeling. Samarbeidet fungerer svært godt og følges opp gjennom månedlige statusmøter.

6.1.2 Likestilling og diskriminering

I Flytoget har mangfold høy prioritet, og vi jobber målrettet for å løfte frem og synliggjøre ulikheter. Vi verdsetter, feirer og markerer mangfoldet blant våre ansatte.

Flytoget har iverksatt en rekke tiltak for å fremme likestilling og inkludering, og for å motvirke diskriminering. Arbeidet med inkludering, likestilling og diskriminering er beskrevet i Flytogets [årsrapporter](#), samt [likestillings- og diskrimineringsredegjørelsen](#). Det finnes rutiner for å følge opp eventuelle brudd eller avvik på arbeidsrettslig lovgivning eller egne retningslinjer.

6.1.3 HMS

Vi gjennomfører medarbeiderundersøkelser, medarbeidersamtaler og målrettet opplæring for å ivareta de ansattes interesser og sikre at de er kjent med Flytogets retningslinjer, samt hvordan vi håndterer brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi ønsker aktiv involvering fra de ansatte gjennom å tilrettelegge for tilbakemeldinger på hvordan eventuelle brudd og avvik kan håndteres og rettes. En av våre undersøkelser viste at flere av våre ansatte opplevde fysiske belastninger i jobben og ønsket oppfølging av ergoterapeut. På bakgrunn av dette ble individuell oppfølging av ergoterapeut tilbudt til alle ansatte, med svært gode tilbakemeldinger.

6.2 Leverandørkjede

Flytoget har utarbeidet etiske forventninger til samarbeidspartnere. Disse utgjør en del av Flytogets alminnelige innkjøpsvilkår for henholdsvis varer og tjenester. Leverandøren må akseptere Flytogets etiske forventninger til samarbeidspartnere som en del av kvalifikasjonskriteriene i alle

anskaffelser, og leverandørene blir før tildeling vurdert ut fra risiko for brudd på disse. Vi etterstreber også å gjøre våre etiske forventninger til samarbeidspartnere til en del av de avtaler som inngås på leverandørers maler, med mindre leverandører har egne etiske retningslinjer som tilfredsstillende Flytogets krav.

Flytoget har også utarbeidet en egenerklæring for leverandører, der avtalen ble inngått før våre etiske forventninger ble utarbeidet, eller før etterlevelse av disse ble en del av Flytogets egne standardvilkår og kontraktpraksis. Egenerklæringen formidles til leverandører under aktive avtaler, dvs. løpende avtaler eller avtaler hvor leveransen ennå ikke er levert.

Avhengig av den enkelte leverandørs virksomhet og leveranse til Flytoget, gjennomgås tilgjengelig dokumentasjon (f.eks. etiske retningslinjer og handlingsplaner) og om nødvendig anmodes det om ytterligere dokumentasjon eller redegjørelser.

Dersom det avdekkes brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold hos en leverandør, vil vi samarbeide med leverandøren om gjenoppretting eller erstatning dersom dette er påkrevd.

6.2.1 Uniformer

Vi har i 2025 hatt en tett dialog med vår uniformsleverandør for å sikre grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Flytogets leverandør har etablerte etiske retningslinjer og stiller krav til underleverandører i henhold til UN Global Compacts ti prinsipper for ansvarlig næringsliv. I tillegg er underleverandørene sertifisert i henhold til ISO 45001 og blir revidert gjennom [Amfori BSCI](#).

Uniformsleverandøren gjennomfører jevnlig sosiale revisjoner av sine underleverandører. Den siste revisjonen ble gjennomført ved fabrikken i Romania. De kunne vise til gode resultater, men noen forbedringspunkter og oppfølgingstiltak vedrørende HMS ble avdekket, og følges opp.

6.2.2 IKT-produkter

Vi har en god kommunikasjon og oppfølging av vår leverandør av IKT-produkter. Leverandøren stiller strenge krav til sine underleverandører på en rekke områder. Gjennom deres Supplier Code of Conduct forplikter de sine underleverandører til å aktivt håndtere og etterleve retningslinjer knyttet til sentrale risikoområder, herunder levelønn, bruk av konfliktmineraler, rekrutteringsgebyrer og urimelige arbeidsforhold. I tillegg benytter leverandøren seg av TCO-sertifisering, en internasjonalt anerkjent bærekraftssertifisering for IKT-produkter, som stiller omfattende krav til både sosiale og miljømessige forhold i verdikjeden.

6.2.3 Renhold

Flytogets renholdsleverandører følges opp etter forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett. Dette medfører at Flytoget som bestiller av renholdstjenester skal kontrollere at lønns- og arbeidsvilkår hos leverandørene er i overensstemmelse med gjeldende allmenngjøringsforskrifter. Dette følges opp årlig med undersøkelser og bevisførsel etter forskriftens ordlyd. Det er ikke avdekket noen avvik hos våre renholdsleverandører ved våre årlige oppfølginger. Flytogets renholdsleverandører er godkjent av Arbeidstilsynet og registrert i deres renholdsregister.

7. Informasjonsplikt

Ved skriftlig forespørsel har allmenheten i henhold til åpenhetslovens § 6 rett på informasjon om hvordan vi håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser generelt og av enkeltvarer- eller tjenester.

Velkommen til å ta kontakt dersom du har spørsmål om dette! Du kommer lettest frem ved å sende en e-post til innsyn@flytoget.no

Vi vil som hovedregel besvare forespørselen din innen tre uker fra mottak.

Dokumentet er godkjent av styret i Flytoget.