

ÅRSRAPPORT 2021

# PÅ VEI MOT FREMTIDENS JERNBANE

Mantena er med på å forme  
fremtidens jernbane med  
innovasjon, digitalisering og  
optimalisering



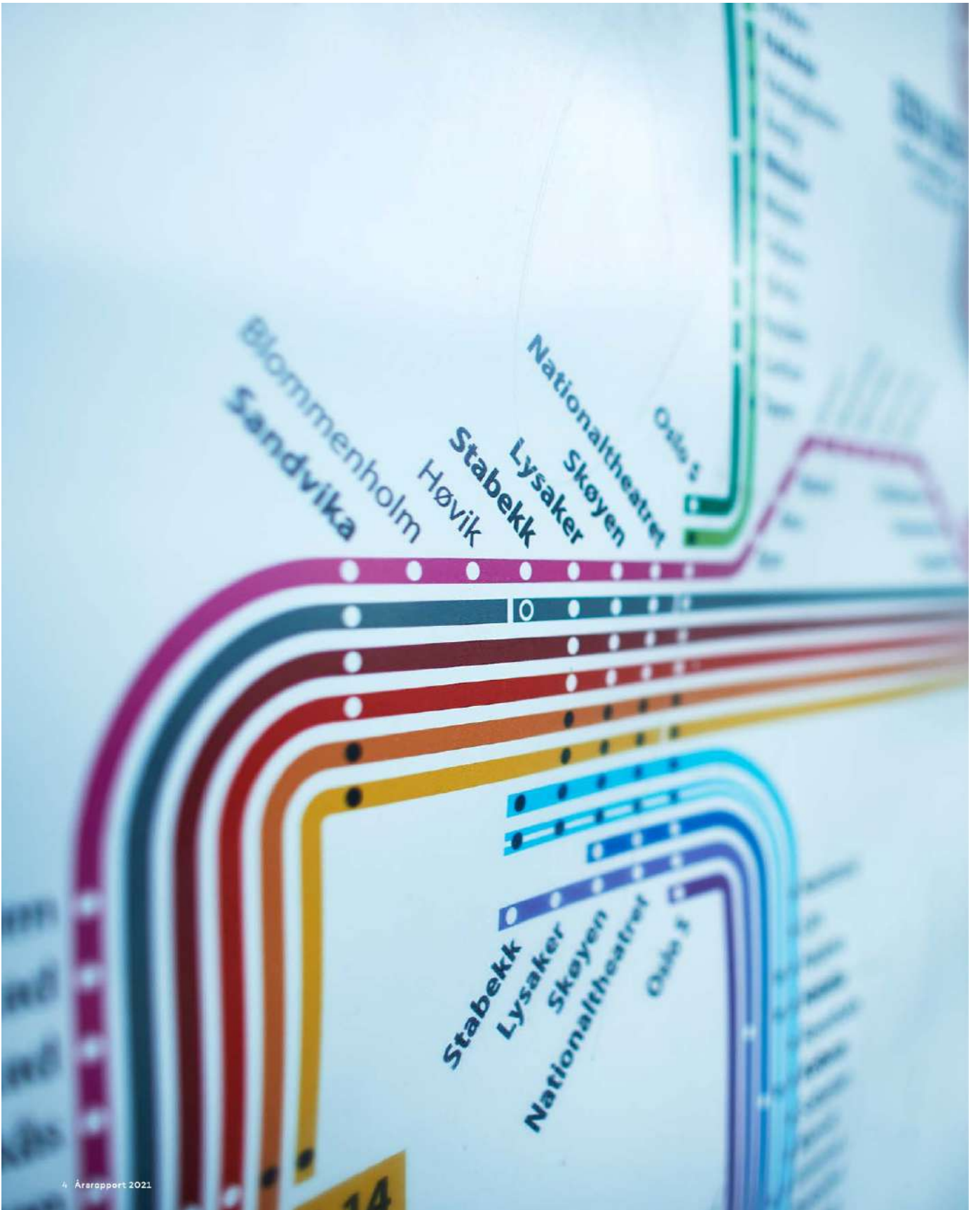
2 Årsrapport 2021



Layout: FÆRD.no  
Foto: Bård Gudim  
iStockphoto  
Flytoget  
Rune Fossum

## INNHOLD

<b>Om Mantena</b> .....	<b>5</b>
<b>Adm. dir./CEO har ordet - Mantena - alltid fremover</b> .....	<b>9</b>
<b>Innovasjon og effektiv transport</b> .....	<b>11</b>
Nytenkning for optimalt vedlikehold .....	12
Nettbasert løsning for planlegging av vedlikehold .....	14
Mantena en viktig aktør i Norges største IT-prosjekt .....	16
Godt samarbeid i vedlikeholdet av boggi type 74/75 .....	18
<b>Marked og strategi</b> .....	<b>21</b>
Alltid fremover .....	22
Effektivisering og flyt i interne arbeidsprosesser .....	24
Ny og moderne lakkhall på plass .....	26
Kjøring av tog gir mer helhetlig leveranse .....	28
<b>Bærekraft, samfunnsansvar og HMS</b> .....	<b>31</b>
Mantena bidrar i en bærekraftig bransje .....	32
Aktivitetvurderinger og ansvarlig næringsliv .....	34
Etikk og samfunnsansvar .....	35
En attraktiv arbeidsplass .....	36
Vil gjøre lærlingene stolte av å jobbe i Mantena .....	39
Måltrettet HMS-arbeid gir resultater .....	40
<b>Presentasjon av styret</b> .....	<b>42</b>
<b>Styrets årsberetning for 2021</b> .....	<b>45</b>
<b>Ambisjoner</b> .....	<b>48</b>
<b>Nøkkeltall</b> .....	<b>49</b>
<b>Mantena AS årsregnskap</b> .....	<b>51</b>
<b>Mantena Konsern årsregnskap</b> .....	<b>71</b>



# DETTE ER MANTENA

## Historie

Mantena ble etablert i 2001 som et heleid datterselskap av NSB AS. Mantena Sverige AB ble etablert som datterselskap av Mantena AS i 2007.

Som et ledd i jernbanereformen ble Mantena i april 2017 overført fra NSB til staten ved Samferdselsdepartementet. Fra 1. januar 2020 overtok Nærings- og fiskeridepartementet ansvaret for forvaltningen av statens eierskap.

Mantena AS er morselskapet i konsernet Mantena, som foruten virksomheten i Norge består av Mantena Sverige AB, Mantena Finland OY og Mantena Danmark AS.

## Virksomhet

Mantena er en av de største leverandørene av vedlikeholdstjenester til jernbanekjøretøy i Norden. Mantena leverer tidsriktige vedlikeholdstjenester tilpasset dagens og fremtidens jernbanesektor, samtidig som en lang tradisjon innen jernbanedrift videreføres.

Kompetansen favner alt fra de største og tyngste lokomotivene til de minste og mest avanserte komponentene.

Mantena utfører driftspausebasert togvedlikehold på verksteder i Norge og Sverige, og har i tillegg verksted for vedlikehold av komponenter og deler, samt en omfattende logistikkfunksjon. Selskapet utfører også vedlikehold og reparasjoner av skinnegående arbeidsmaskiner i Norge. Mantena utfører vedlikeholdsoppgaver i Sverige

gjennom datterselskapet Mantena Sverige AB.

## Lokalisering

Hovedkontoret ligger på Oslo Sentralstasjon, mens vedlikeholdet er fordelt på lokasjoner i Norge og Sverige. Virksomheten er strategisk plassert for å ivareta behovet for vedlikehold der det er mest hensiktsmessig.

## Helhetlige leveranser

Mantena har de siste årene gjennomgått store endringer og er nå rustet for å møte konkurransen i markedet på en helt annen måte enn tidligere – både her hjemme og utenfor Norges grenser. Kjerneaktivitetene er blitt utvidet og det leveres et bredere spekter av tjenester til kundene enn noen gang tidligere.

Mantena utfører ikke lenger bare vedlikehold etter operatørens plan og styring, men er gjennom de siste årenes utvidelse av tjenestetilbudet blitt en totalleverandør med erfaring, kompetanse og ressurser til å ta et helhetsansvar for togenes tilstand.

På bakgrunn av de siste årenes endringer har Mantena utviklet seg til å bli en av Nordens mest betydelige aktører innen vedlikeholdstjenester for jernbanesektoren.

## Mantena er sertifisert etter følgende standarder og krav:

- EU forordning F-gass 517/2014 og 2015/2067
- NS-EN ISO 9001:2015 System for kvalitetsstyring
- NS-EN ISO 14001:2015 Miljøstyring
- EN 15085-2 Sveising på jernbanekjøretøy og komponenter
- Mantena NTO sertifikat 2018-2022
- ECM F IV - Maintenance Delivery Function, basert på EU 445/2011
- EU 2019/779 Entity in charge of maintenance F I-III
- Sikkerhets sertifikat og lisens del A og B i Norge og Sverige for kjøring på jernbanenettet

**EN TOTALLEVERANDØR MED ERFARING, KOMPETANSE OG RESSURSER TIL Å TA ET HELHETSANSVAR FOR TOGENE**

# VÅRT VERDIGRUNNLAG

## HENSIKT

**BÆREKRAFTIG OG  
EFFEKTIV TRANSPORT  
GJENNOM OPTIMALT  
VEDLIKEHOLD**

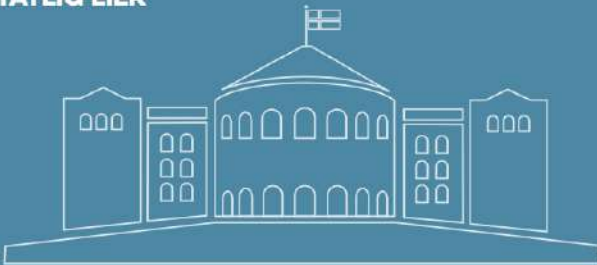
## VERDIER

**TILLIT, EFFEKTIVITET  
OG INNOVASJON**

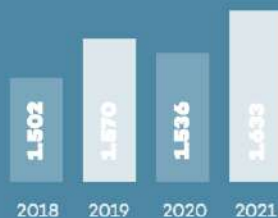
## VISJON

**NORDENS MEST  
NYTENKENDE  
TOTALLEVERANDØR  
AV VEDLIKEHOLDS-  
TJENESTER**

## STATLIG EIER



**1.633  
MNOK.  
OMSETNING**



## ANSATTE KONSERN

**967**

## ANSATTE MANTENA AS

**752**

## KVINNER I STYRET

**25%**

## KVINNER I LEDELSEN

**17%**



### ELEKTRISITET



**304** Togsett      **€ 46 997 606** km/år  
**46** Lokomotiver      **€ 5 699 609** km/år

### DIESEL



**29** Togsett      **€ 4 623 405** km/år  
**13** Lokomotiver      **€ 2 276 101** km/år

### VOGNER



**156** Personvogner      **€ 21 836 206** km/år  
**934** Godsvogner      **€ 103 234 714** km/år

# 20

### LOKASJONER

14 NORGE  
 4 SVERIGE  
 1 DANMARK  
 1 FINLAND



**148.000 m<sup>2</sup>**  
 VERKSTEDSLOKALER

Administrerende direktør/CEO har ordet

# MANTENA

## - ALLTID FREMOM

Mantena er en essensiell del av en klimavennlig, effektiv og sikker transportform. Hvert år utfører våre medarbeidere svært viktige oppdrag for jernbanen og for våre kunder.

**V**i bidrar til at millioner av passasjerer og millioner av tonn med gods kommer sikkert frem til sitt reisemål. I tillegg til at passasjerer og gods kommer sikkert frem, bidrar vi til at tog og annet jernbanemateriell opprettholder sin verdi over tid. Gjennom godt og effektivt vedlikehold er vi med på å sørge for at tog kan tjenestegjøre i opptil 30-40 år.

**Mantena har en sentral rolle i utviklingen** Jernbanen i Norden og Norge utvikles og digitaliseres i raskt tempo. Nytt materiell kjøpes inn, med mål om høyere frekvens og flere tog for å møte samfunnets behov for stadig mer klimavennlige transportløsninger.

Mantena er med når jernbanen utvikles. Ett eksempel på dette er ERTMS-utbyggingen innen norsk jernbane, som du kan lese om i denne årsrapporten. Dette er for tiden Norges største digitaliseringsprosjekt og representerer et teknologiløft for hele jernbanen i Norge.

### Driften utvikles

Vi har vunnet en rekke oppdrag i tøff konkurranse også i 2021. Samtidig får vi et negativt økonomisk resultat for året. Dette skyldes i hovedsak avsetninger for forventet tap på tidligere inngåtte kontrakter, effekter av utfordringer knyttet til pandemien og et behov for ytterligere effektivisering av driften.

Det er gjennom 2021 initiert tiltak både for å styrke den økonomiske

utviklingen i selskapet og øke konkurransevnen. Tiltakene inkluderer et effektiviseringsprogram som over de neste to årene vil bidra til å redusere kostnadene og øke konkurransevnen vesentlig.

Det er også gjort vurderinger av kontraktporteføljen med den konsekvens at flere ulønnsomme avtaler avsluttes i 2021 og 2022.

### Styrket HMS-arbeid

Som en ansvarlig arbeidsgiver og leverandør av viktige tjenester til jernbanen, har Mantena et tydelig fokus på HMS i alle deler av virksomheten. HMS-arbeidet i Mantena har blitt styrket i løpet av året og vil fortsette i 2022.

### Alltid fremover

Fortsette vil også vårt arbeid med å utvikle metodikken for vedlikehold av jernbanemateriell. Det er et betydelig potensial i bransjen både for ytterligere reduserte klimautslipp fra jernbanedrift og for økt effektivitet i verdikjeden for kundene.

Vi i Mantena vil alltid fremover, og skal være en pådriver for en klimavennlig, effektiv og sikker jernbane også i de neste årene!

Med vennlig hilsen

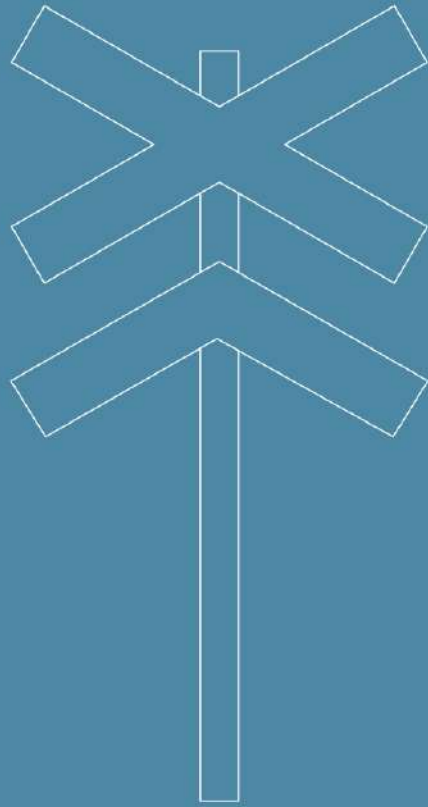
John Arne Ulvan, Adm. dir./CEO





**MANTENA ER MED  
NÅR JERNBANEN  
UTVIKLES**

Årsrapport 2021 9



# 01

## INNOVASJON OG EFFEKTIV TRANSPORT

# NYTENKNING FOR OPTIMALT VEDLIKEHOLD

Innovasjon er selve fundamentet i arbeidet med å bli Nordens mest nytenkende totalleverandør av vedlikeholdstjenester.

**M**antena skal være innovative gjennom bruk av ny teknologi og utvikling av prosesser. Dette for å bli enda mer effektive, skape enda bedre leveranser og mer verdi for våre kunder og samarbeidspartnere.

## Optimalisering av vedlikeholdsprogrammer

En viktig del av arbeidet med å utvikle vedlikeholdstjenestene er kontinuerlig optimalisering av

vedlikeholdsprogrammer. Gjennom optimalisering vil både Mantena og kundene bruke mindre ressurser i arbeidet med å vedlikeholde togene.

## Tilstandsbasert vedlikehold

Mantena gjennomfører forskningsprogrammer sammen med Norges forskningsråd på tilstandsbasert vedlikehold. Her utredes blant annet hvordan datafangst fra togene kan benyttes som beslutningsunderlag for vedlikeholdsarbeidet. Nyere togtyper

har i dag installert systemer for innsamling og overføring av data.

Mantena bruker enkelte av disse systemene aktivt i dag, og ser det som formålstjenlig i tiden fremover å installere systemer for overføring av data på tog som ikke har slike systemer installert.

Ved hjelp av RCM-analyser (Reliability Centered Maintenance) utvikles vedlikeholdsprogrammene med

## GJENNOM OPTIMALISERING VIL BÅDE MANTENA OG KUNDENE BRUKE MINDRE RESSURSER I ARBEIDET MED Å VEDLIKEHOLDE TOGENE

I sum skal disse aktivitetene bidra til at opphold på verkstedene reduseres, samtidig som sikkerhet og høy kvalitet på totalleveransen av togsett opprettholdes.

### Levetid på gammelt materiell

Tog har lang levetid, i mange tilfeller er den operative tjenestetiden på over 40 år. Dette gir utfordringer med anskaffelse av reservedeler, da deler går ut av produksjon før togene har avsluttet sin tjenestetid. For å møte denne utfordringen har Mantena blant annet tatt i bruk 3D-skanning av deler, for selv å lage underlag for produksjon av erstatningsdeler og skadeutbedring.

Denne teknologien gjør at det kan sikres lengre drift av togene med en rimelig og effektiv løsning for kundene. Mantena har partnere innen «additive manufacturing», eller 3D-printing, både for å lage nye deler, og for å overhale og reparere eksisterende deler.

Ved å ta i bruk ny teknologi, ser Mantena store muligheter for å gjenbruke mer av materialene knyttet til overhaling, og dermed også redusere avfall.

### 3D-skanning for dokumentasjon

Visuell inspeksjon og kartlegging av skader og skadeutbedringer, kan være en svært omfattende og tidkrevende jobb med konvensjonelle målemetoder. Det er også vanskelig å vurdere og dokumentere avvik i geometriske toleranser med manuelle målinger. 3D-skanning gir mulighet for å gjøre denne jobben mer nøyaktig og effektivt.

Basert på sammenligning mellom scan- og referansegeometri i en applikasjon, kan man skape en digital målsatt avvikrapport. Man definerer selv akseptkriterier ut

ifra hva som foreligger av krav fra produsent, togeier eller kunde. Ved å ha denne kompetansen internt, avdekkes eventuelle avvik på tidlige tidspunkter i reparasjonsprosessen. Dette resulterer i effektive prosesser, kostnadsbesparende løsninger og bedre kvalitet.

### Nye interne operasjonsmodeller

Mantena jobber i sitt daglige arbeid etter metoden Operational Excellence Program (OEP), som skaper en felles forståelse for å utvikle og iverksette en flytorientert og selvforbedrende virksomhet. Operational Excellence skal støtte hele organisasjonen med kunnskap og et felles språk, for å sikre optimal flyt gjennom hele verdikjeden. Mantena har valgt et samarbeid med forskeren Niklas Modig, som har lang erfaring innen endringsledelse.

I 2020 gjennomførte konsernledelsen og hovedtillitsvalgte første del av programmet, The Foundation Course. I 2021 ble The Foundation Course gjennomført for alle medarbeidere, og i 2022 vil Transformasjonsprogrammet bli gjennomført i flere deler av konsernet.

### Nye forretningsmodeller

Mantenas leveranser er basert på lang erfaring fra vedlikehold, kombinert med en utpreget evne til nytenkning. Sterk satsning på ny teknologi og tilhørende vilje til å hente kunnskap og erfaringer fra andre bransjer, som for eksempel luftfarts- og forsvarsindustrien, skal gi grunnlag for nye forretningsmodeller og tjenester til våre kunder og samarbeidspartnere.

Mantena skal dekke kundenes behov gjennom partnerskap hvor alle produkter og tjenester leveres på en effektiv måte.



utgangspunkt i sikkerhet, pålitelighet, økonomi og effektiv drift.

Det arbeides også med automatisert vedlikehold. Det er installert en hjulskanner knyttet til kontrakten med Øresundtog. Automatisk måling av hjulenes profil skal avdekke slitasje og skader på et tidlig tidspunkt. Dataene som samles inn benyttes til å optimalisere vedlikeholdet, forlengje hjulenes levetid, samt å unngå at skader forverres og påvirker driften.

# NETTBASERT LØSNING FOR PLANLEGGING AV VEDLIKEHOLD

Mantena optimaliserer vedlikeholdsplanleggingen.

**D**et såkalte Mainman-prosjektet ble fullført i november 2021 i samarbeid med SINTEF. Prosjektet ble støttet av Norges forskningsråd og hadde som mål å utvikle en prototype til en nettbasert løsning for optimalisering av vedlikeholdsplanlegging.

Arbeidet med prosjektet og erfaringene herfra, utgjør en viktig del av Mantenas ambisjon om å bli en av de mest effektive vedlikeholdsaktørene i jernbanesektoren.

#### Planlegging basert på flere data

Når løsningen er ferdig utviklet vil den bli tilgjengelig både på PC, mobil og nettbrett. Den kanskje største fordelen med løsningen, er at den vil gi en mye bedre oversikt og effektivitet i vedlikeholdsplanleggingen. Dette har frem til nå vært en omfattende prosess, hvor planleggerne har gått gjennom data manuelt og laget planer ut fra kun få parametere.

Med den nye løsningen på plass, kan planleggerne fortløpende optimalisere vedlikeholdsplanene basert på en stor mengde tilgjengelige data, som deadline,

tilgjengelige ressurser, bemanningsplaner, vedlikeholdsintervaller og tilgang på deler.

Løsningen vil derfor gi bedre muligheter for «i siste liten-endringer» av planene, slik at det kan tas høyde for uventede hendelser i produksjonen.

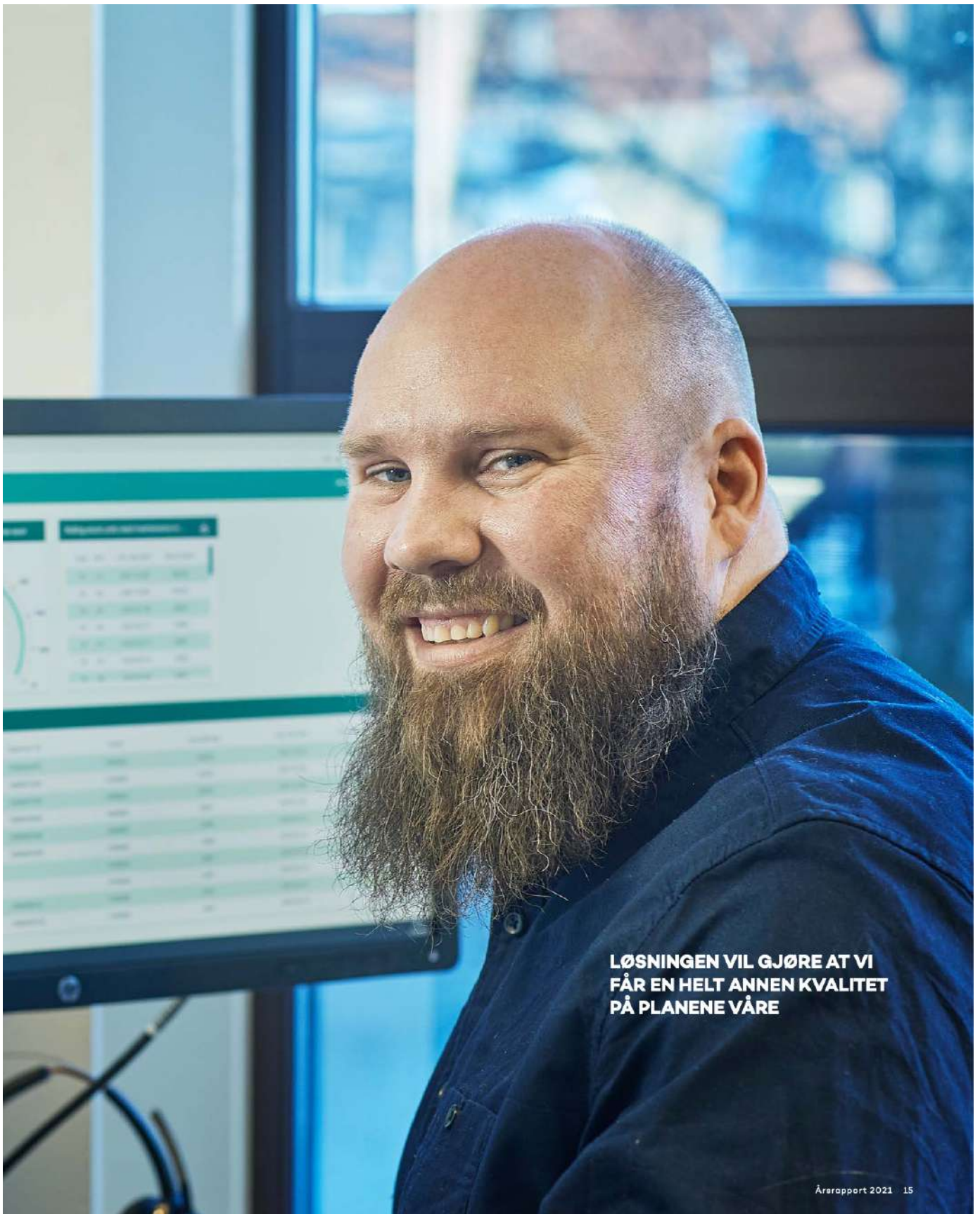
#### Mer presist arbeid

Stig Rune Åsum er strategisk planlegger i Mantena. Han forteller at den nettbaserte løsningen vil gjøre at de kan jobbe mer presist og nøyaktig med vedlikeholdsplanleggingen.

– Denne løsningen vil gjøre at vi får en helt annen kvalitet på produksjonsplanene våre. Vi kan lettere ha oversikt over hvor mange mennesker vi til enhver tid trenger for å utføre vedlikeholdet, og med bedre oversikt vil vi også kunne sørge for et jevnere pådrag av arbeid og for eksempel redusere bruk av overtid. Mer nøyaktige planer vil også hjelpe overhalingssenheten for tunge komponenter med enda bedre forsyning av komponenter og deler, og sikre at de oppdager mangel på deler på et tidlig tidspunkt.

*Strategisk planlegger Stig Rune Åsum*





**LØSNINGEN VIL GJØRE AT VI  
FÅR EN HELT ANNEN KVALITET  
PÅ PLANENE VÅRE**

Årsrapport 2021 15

# MANTENA EN VIKTIG AKTØR I NORGES STØRSTE IT-PROSJEKT

Nytt signalanlegg betyr mye jobb i årene fremover for Mantena.

**F**or å få høyere punktlighet, økt sikkerhet og en mer stabil jernbane, fornyes nå signalanlegget i Norge. Det nye signalanlegget heter ERTMS og står for European Railway Traffic Management System.

Bane NOR har i prosjektet kontrakt med tre leverandører. Dette er Siemens som leverer nytt signalanlegg, Alstom som bygger om togene og Thales som leverer det nye trafikkstyringssystemet. Mantena er underleverandør til Alstom og ble valgt på grunn av kompetanse, kapasitet, konkurransedyktig pris og tidligere erfaring fra lignende prosjekter.



Raymond Lysaker monterer takantenne i forbindelse med ERTMS-prosjektet

## I bruk på Oslo S i 2026

Når Nordlandsbanen fra Grong til Bodø tar i bruk ERTMS i oktober 2022 og Gjøvikbanen fra Roa til Gjøvik noen uker senere, har Mantena bidratt med installasjonen av utstyret som skal monteres på togene.

Det nye signalsystemet skal etter planen tas i bruk på Oslo S i løpet av 2026. Da skal rundt 400 tog ha fått installert det nye digitale signalsystemet.

## Et bevis på gjennomføringsevne

ERTMS-prosjektet er for tiden Norges største IT-prosjekt. Mantenas prosjektleder Bjørn Erik Hattrem synes det er stas å være med på å ta jernbanen inn i en ny og moderne tidsalder.

– Det ligger mye prestisje og store muligheter i slike prosjekter. At Mantena deltar i dette prosjektet, viser at vi har gjennomføringsevne og er en profesjonell aktør innen prosjektgjennomføring. Dette kommer til å bli lærerikt, utfordrende, spennende og morsomt, sier Hattrem.

Prosjektlederen forteller om et omfattende prosjekt, også for Mantenas del. I planen ligger det inne nærmere 200 000 arbeidstimer, og på sitt travleste vil

prosjektet trolig involvere mellom 60 og 70 Mantena-medarbeidere.

## Vil bli travelt

Etter et utfordrende år i 2021 hvor prosjektet fikk merke de utfordringene som har vært i de forskjellige forsyningskjedene verden over, vil det bli høy aktivitet på verkstedene på Marienborg og Grorud i årene som kommer, noe prosjektlederen gleder seg til.

– Det er utrolig spennende å få være med på det som er framtida for togtrafikken i Norge med mindre forsinkelser og bedre kontroll. I dag er det over femten forskjellige signalanlegg, som er utbygd over åtte tiår. Nå byttes alle disse ut med et nytt anlegg og Norge er etter hva jeg kjenner til, det eneste landet som gjør det på denne måten i stedet for å ta én strekning her og én der. Det er klart dette er gøy å være med på, sier Hattrem.

**PÅ SITT TRAVLESTE VIL PROSJEKTET TROLIG INVOLVERE MELLOM 60 OG 70 MANTENA-MEDARBEIDERE**





**ERTMS-PROSJEKTET VISER AT  
VI HAR GJENNOMFØRINGSEVNE  
OG ER EN PROFESJONELL AKTØR  
INNEN PROSJEKTGJENNOMFØRING**

*Prosjektleder Bjørn Erik Hattrem*

Årsrapport 2021 17

# GODT TEAMARBEID I VEDLIKEHOLDET AV BOGGI TYPE 74/75

Vedlikeholdsprosjekt å lære av.

**K**ontrakten med Vy på vedlikehold av boggier type 74/75 på Flirt-togene er inne i sitt femte år. Etter at prekvalifiseringen ble overlevert NSB (dagens Vy) i slutten av september i 2016, ble selve kontrakten underskrevet et drøyt år senere, nærmere bestemt 5. desember 2017.

Kontrakten om vedlikehold av boggierne er på totalt åtte år, pluss en opsjon på fire nye år. Dette er med andre ord en omfattende kontrakt av stor betydning og prestisje for Mantena. Ifølge prognosene skal det i løpet av årene fra 2018 til 2029, utføres vedlikehold og overhaling av totalt 964 boggier.

## Gode prognoser

Dario Barisic er plansjef i divisjonen Produkter og Prosjekter i Mantena. Han forteller om et så langt vellykket prosjekt hvor teamet har holdt tilbudskalkylen takket være tett oppfølging og godt samarbeid.

- Når vi får en så god prognose som i dette tilbudet, ligger alt til rette både fra vår og kundens side for å lykkes. Med en god prosjektprognose har vi til enhver tid kontroll på innkjøp og vedlikehold av komponenter. Vi visste tidlig i prosjektet at om vi bare fulgte prosedyrene, så ville dette gå bra.

- En svært viktig faktor for prosjektet har vært at tilbudsleder deltok videre som prosjektleder i prosjektets mobiliserings- og gjennomføringsfase. Vi vet av erfaring at det kan være utfordringer, når den eller de som har solgt inn prosjektet ikke er med over i selve gjennomføringsfasen.

## Tett oppfølging

Plansjefen, som styrte prosjektet fram til en ny prosjektleder overtok, skryter av teamet på prosjektet.

## VI HADDE ALDRI KLART Å FÅ TIL DETTE OM VI IKKE HADDE VÆRT ET GODT TEAM

- Vi har fra dag én hatt oppfølging av hver eneste boggi, noe som har gitt teamet kontroll på gjennomføring og kostnader i dette prosjektet. Dette har medført at vi nøyaktig har sett hvor vi har hatt utfordringer og hvor ting har fungert. Det var en del utfordringer med tidsforbruket på enkelte aktiviteter i starten, men på grunn av den tette oppfølgingen kunne vi ta tak i og løse disse utfordringene med en gang.

## Kort vei fra kontor til produksjon

Barisic forteller at det i prosjektet til enhver tid er seks medarbeidere som overhaler boggierne og som daglig følges opp av prosjektleder. Med prosjektkontoret plassert «midt i boggiproduksjonen», kan prosjektleder raskt være ute i produksjonen om det oppstår problemer for å diskutere løsninger sammen med teamet.

- Kort avstand mellom prosjektledelse og produksjon, har medført at man raskt har tatt tak i og løst utfordringer. Når dialogen er god og folk i tillegg får daglig oppfølging, blir det lettere å få eierskap for alle involverte og å dra i samme retning mot felles mål. Vi hadde aldri klart å få til dette om vi ikke hadde vært et godt team, sier Barisic, som er opptatt av at det noen ganger må tenkes «utenfor boksen».

## Alltid mulig å gjøre forbedringer

- Eksisterende prosedyrer har ikke vært til hinder for å søke ut og etablere forbedringer. I dette prosjektet har vi funnet nye måter for hvordan komponenter som vedlikeholdes i andre avdelinger enn boggi-avdelingen på Grorud, skal flyte. Med en samlet teaminnsats fra alle fagdisipliner, har vi funnet en ny og forbedret intern logistikkflyt som nå fungerer på en mer optimal måte.



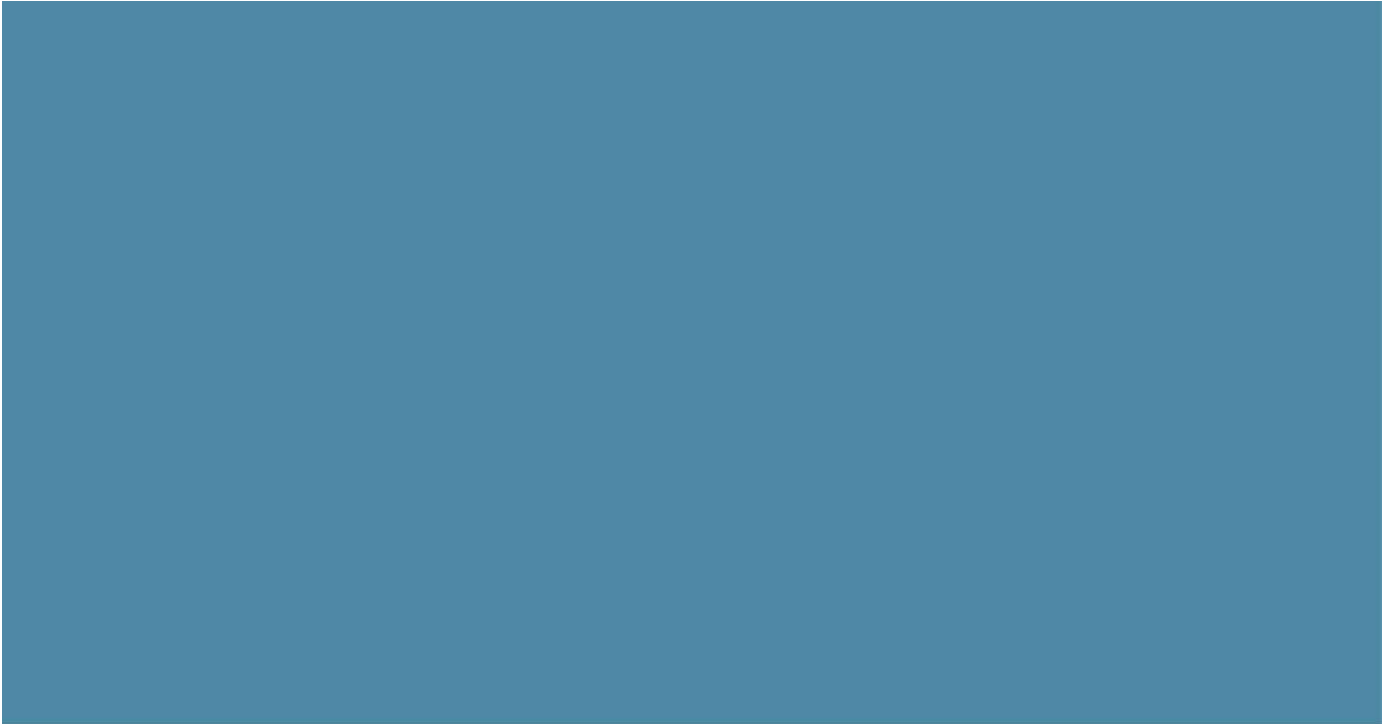
Dario Barisic sammen med noen av de som overhaler på boggiene type 74/75, fra venstre Julia Wagner, Trond Andreassen, Dario Barisic, Bjørn Svendsen og Bjørn Egil Johansen.



Dario Barisic i full konsentrasjon

### 9 grunner til godt prosjektarbeid i vedlikeholdet av Boggi type 74/75

1. Prosjektleder med hovedansvar for tilbudet, forhandling, mobilisering og gjennomføring
2. Tett oppfølging i mobiliseringsfasen med involvering av alle avdelinger i Mantena
3. Sammensetting av team som ønsker å lykkes og hvor alle ønsker å bidra
4. Tett oppfølging i leveringsfasen med dedikert personell
5. Eierskap og oppfølging av kostnader i kontrakten
6. Fokus på tilleggsarbeid
7. Tenke nytt i interne prosesser. Tørre å gjøre det på en annen måte når det er hensiktsmessig
8. God dialog og informasjonsutveksling med kunden
9. Fortløpende evaluering



# 02

## MARKED & STRATEGI

**FOR Å VÆRE DEN FORETRUKNE  
LEVERANDØREN I BRANSJEN,  
MÅ MANTENA BIDRA TIL ØKT  
VERDISKAPNING FOR  
SINE KUNDER**

# ALLTID FREMOVER

Jernbanebransjen er i kontinuerlig endring, noe som også påvirker Mantenas veivalg.

**D**en pågående konkurransesituasjonen og utviklingen i bransjen, gjør at vi må jobbe systematisk med forbedringsaktiviteter i alle ledd i selskapet. For å være den foretrukne leverandøren i bransjen, må Mantena bidra til økt verdiskapning for sine kunder og sikre seg selv et bærekraftig resultat.

## Intern kompetanseheving

Konkurransesituasjonen innebærer at vi må tilpasse oss det nye markedet, og at det blir stadig større krav til effektivitet og leveransekvallitet. Med dette som utgangspunkt har Mantena i 2021 gjennomført et kompetanseløft med søkelys på kontinuerlig forbedring. Initiativet Operational Excellence Program (OEP) er et internt kompetansehevingsprogram som bidrar til effektivisering og flyt i interne arbeidsprosesser.

## Økt verdi for kundene

Vi utvikler oss stadig for å kunne levere tjenester til en større del av verdikjeden. Dette gjøres ved å ta et bredere ansvar for de aktivitetene kundene ønsker utført, og på den måten øke verdien for kundene. Vi skal ikke bare passivt vedlikeholde tog og komponenter etter operatørens plan og styring, men også

ta et helhetsansvar for togene i partnerskap med kundene.

Ett eksempel er kjøring av tog, slik at togene kan hentes der de er og leveres der kunden vil. Et annet eksempel er utvidelse av tjenestetilbudet, til å omfatte avanserte tekniske tjenester. Dette ivaretas allerede for Sørtoget og Øresundstog.

Målet med å ta en større del av verdikjeden, er å være kundens foretrukne samarbeidspartner på det totale vedlikeholdet. Slik skal rollen som den foretrukne aktøren i Norden videreutvikles.

## Helstept prosjektgjennomføring

Det har i 2021 også blitt gjennomført et kompetanseprogram innen prosjektgjennomføring for mange av de ansatte. Kompetansehevingsprogrammet Sirius skal sikre at vi gjennomfører prosjekter på best mulig måte på alle nivåer i virksomheten. I dette programmet ligger fokus både på kommersielle vilkår og avtalte leveranser.

## Offensiv holdning og tydelig retning

Mantena skal fortsette å satse bredt, jobbe for å vinne nye kontrakter, gå inn i nye markeder og dekke stadig mer av

verdikjeden for å skape vekst. En viktig del av dette er å fortsette utviklingen av kompetanse og tjenestetilbud, med mål om å levere vedlikeholdstjenester av ypperste klasse.

## Sterk konkurranskraft

I møtet med nye utfordringer, er det konkurranskraften som blir avgjørende. Mantena har stordriftsfordeler som skal ivaretas, erfaringer som skal brukes på en klok måte og prosesser som skal optimaliseres. For å opprettholde og styrke konkurranskraften, skal Mantena fortsette å være en kompetansebedrift med en offensiv holdning til teknologi og nye løsninger.

Denne offensive holdningen og det mangeårige bevisste, strategiske arbeidet med en tydelig retning, har gjort oss klare for å gå inn i markeder som for eksempel Danmark og Finland, når det åpnes for konkurranse der.

At vår konkurranskraft er sterk, er det ingen tvil om. Dette er bevist gjennom å vinne nye kontrakter, og samtidig fornye kontrakter og tillit hos eksisterende kunder.



Årsrapport 2021 23

# EFFEKTIVISERING OG FLYT I INTERNE ARBEIDSPROSESSER

Arbeidet med intern kompetansebygging og kontinuerlig forbedring fortsetter.

2021 ble det igangsatt og gjennomført flere vellykkede forbedringsprosjekter med Operational Excellence Program (OEP) som rettesnor internt i Mantena.

Direktør for divisjon Produkter og Prosjekter, Jan-Tore Nicolai Iversen, forteller at ambisjonen med OEP og de interne forbedringsprosjektene, er å øke flyteffektiviteten og å skape selvforbedrende enheter. For å lykkes



Direktør for divisjon Produkter og Prosjekter, Jan-Tore Nicolai Iversen

med dette, er det avgjørende at det i det enkelte prosjekt jobbes på tvers av funksjoner og roller.

– Tverrfunksjonelt forbedringsarbeid krever høy involvering av våre ansatte og ikke minst høy åpenhet mellom avdelingene. Nøkkelfaktoren i alle våre forbedringsprosjekter har nettopp vært høy involvering av egne ansatte, at alle eksempler er hentet direkte fra virksomheten og at forbedringsforslag blir implementert umiddelbart.

## Kulturbygging

Iversen forteller at et viktig mål i arbeidet med Operational Excellence som virksomhetsstrategi og arbeidsmetodikk, er å skape en kultur i selskapet hvor det er fokus på kontinuerlig forbedring. Og selv om det ikke er lenge siden man begynte å jobbe med OEP som «verktøy», ser han allerede tegn til forbedring på ulike områder i virksomheten.

– OEP hjelper oss å systematisere arbeidet, og gjør det lettere å jobbe målrettet med effektivisering og flyt i interne prosesser. Takket være denne målrettede innsatsen med OEP har vi allerede begynt å forbedre situasjonen flere steder i Mantena, sier Iversen og legger til:



– Det engasjementet våre ledere og medarbeidere har vist, har gjort at vi har klart å redusere ledetidene mellom våre avdelinger. Disse forbedringene danner nå grunnlaget for vår innsats i 2022.

## Forbedret produksjonsløp

En av flere grupper i Mantena som har jobbet med OEP, er komponentoverhaling på verkstedet på Grorud. Avdelingsleder på hjulavdelingen,





*Avdelingsleder på hjulavdelingen ved verkstedet på Grorud, Bert Sterken*

Bert Sterken, og kollegene har jobbet med en såkalt crossfunctional-analyse for å avdekke tidstyver i produksjonen, samt ledetider på materialer, logistikk/fasiliteter og leveranser til verksted.

- Vi tok for oss et løpehjul type 73, fra det ble demontert i Lodalen til det var lagt på cleanlageret på Grorud. Det vi tenkte var et vanlig produksjonsløp, viste seg å være et prosjekt med

stort forbedringspotensial. For å løse problemet la vi vekt på ukentlige møter hvor hver enhet definerte ulike KPI-er. I tillegg til detaljert rapportering og loggføring, var dette med på å gi oss flyt i prosessen, sier avdelingsleder Sterken, som forteller at de totalt har klart å halvere ledetiden fra 31 til 14 dager.

**OEP GJØR DET LETTERE  
Å JOBBE MÅLRETTET  
MED EFFEKTIVISERING  
OG FLYT**



# NY OG MODERNE LAKKHALL PÅ Plass

Den nye lakkhallen på Grorud stod klar i månedskiftet januar og februar 2022. Det betyr at Mantena nå har fått en av Europas største lakkhaller sentralt i Oslo.

*Prosjektleder Per Henning Torgersen*



## LAKKHALLEN GJØR AT DET ÅPNER SEG HELT NYE MULIGHETER I NYE MARKEDER

**M**ed lakkhallen på plass åpner det seg nye muligheter. Lakkhallen har en lengde på hele 113 meter og kan deles i fire like seksjoner på 28,25 meter. Dette gjør at vi kan tilby lakerings-tjenester til flere aktører enn bare togselskapene. I den nye lakkhallen kan det utføres lakeringsjobber av høy kvalitet på både lastebiler, vogntog, busser, anleggs- og landbruksmaskiner, offshorekomponenter, kraner og master.

Per Henning Torgersen har vært Mantenas prosjektleder mot Bane NOR i arbeidet med den nye lakkhallen. Han forteller at hallen vil gi langt høyere effektivitet i produksjonen, og at dette er viktig med tanke på Mantenas konkurransedyktighet.

### Blant de største i Europa

– Vi snakker om en av Europas største lakkhaller. I tillegg til at vi blir mer effektive, fordi vi får et bedre sted å jobbe med de oppgavene vi gjør, får vi en enorm høy fleksibilitet i arbeidet på grunn av de fire seksjonene som hallen kan deles inn i. Med tanke på lakkering av tog blir det spennende å se hvordan det påvirker effektiviteten. Tidligere har det vært en del dødtid i dette arbeidet, men nå har vi plass til alle typer tog, og når det gjelder vogner og lokomotiver kan vi ta inn fire enheter i lakkboksen på samme tid.

Prosjektlederen sier at den nye lakkhallen er viktig også med tanke på HMS-arbeidet. HMS er ivaretatt på en god måte i planleggingen av hallen, og her er alt nytt når det gjelder avsg, lys og andre forhold som påvirker sikkerhet og arbeidsforhold.

### Detaljert prosjekteringsarbeid

Prosjektlederen og kollegene har hatt travle dager, men heldigvis har alt arbeid gått etter planen, noe som slettes ikke er en selvfølge med mange aktører involvert, også utenlandske, og i det hele tatt mye som skal koordineres.

– Prosjektet har hele tiden vært i rute både med tanke på tid og kostnader. Å få gjennomført dette i henhold til planen

med periodevis stengte landegrensler og harde koronarestriksjoner, har ikke vært lett, men alt går når du har flinke folk på laget. I tillegg til flinke folk i alle ledd, er grunnen til at det har gått bra først og fremst god planlegging i starten mellom Bane NOR, Norconsult og våre egne medarbeidere i Mantena. I dette prosjektet har det vært en stor vilje til å skulle gjennomføre på tid. Å montere 113 meter lakkboks inne i en gammel bygning med sine begrensninger er ikke enkelt. Derfor har det vært helt nødvendig med detaljert prosjekteringsarbeid, sier en stolt og spent prosjektleder som nå gleder seg til å ta fatt på de nye mulighetene som har åpnet seg.



# KJØRING AV TOG GIR MER HELHETLIG LEVERANSE

2021 var året for oppstart av kjøring av tog i Mantena.

**OPPSTARTEN MED KJØRING AV TOG  
REPRESENTERER ET VIKTIG SKRITT I UTVIKLINGEN  
AV DEN TOTALE VEDLIKEHOLDSLEVERANSEN**

**M**antena ble i 2020 tildelt lisens- og sikkerhets sertifikat A og B, for kjøring av tog uten passasjerer og gods på det nasjonale jernbanenettet i Norge. Grunnet koronapandemien ble det ikke oppstart av kjøring før i 2021.

#### Første kjøretur

Etter mye forberedelse og planlegging, gjennomførte Mantena den første selvstendige kjøreturen på nasjonalt jernbanenett i Norge i januar 2021. Dette skjedde etter utført arbeid på et Itino-togsett, eid av Transitio i Sverige. Togsettet ble levert av Mantena på grensestasjonen i Charlottenberg, og derfra ble det tatt med et nytt tilsvarende togsett tilbake til Grorud for planlagt arbeid.

Vår første togtur ble utført av Syed Hussain, som er lokomotivfører og opplæringsansvarlig for trafikksikkerhet i Mantenas sikkerhet- og kvalitetsavdeling. Siden denne første turen, har det blitt flere tilsvarende turer til og fra grensen.



#### Bedre totalleveranse

Roy Sannerhaugen er direktør for kvalitet, helse, miljø og sikkerhet i Mantena. Han forteller at oppstarten med kjøring av tog representerer et viktig skritt i utviklingen av den totale vedlikeholdsleveransen.

– At vi nå kan kjøre tog, betyr at vi kan levere et mer helhetlig produkt til kundene og at vi sammen med jernbaneforetakene kan ha en mer integrert tilbringertjeneste. For et jernbaneforetak er det mye togkjøring som ikke er kommersiell. Dette kan være kjøring til og fra verksteder, posisjonskjøring for å få tog på rett sted og prøvekjøring etter utført vedlikehold og reparasjoner. Denne type togkjøring ønsker Mantena å tilby kundene som en del av vedlikeholdsleveransen.

#### Vil utvide tjenesten

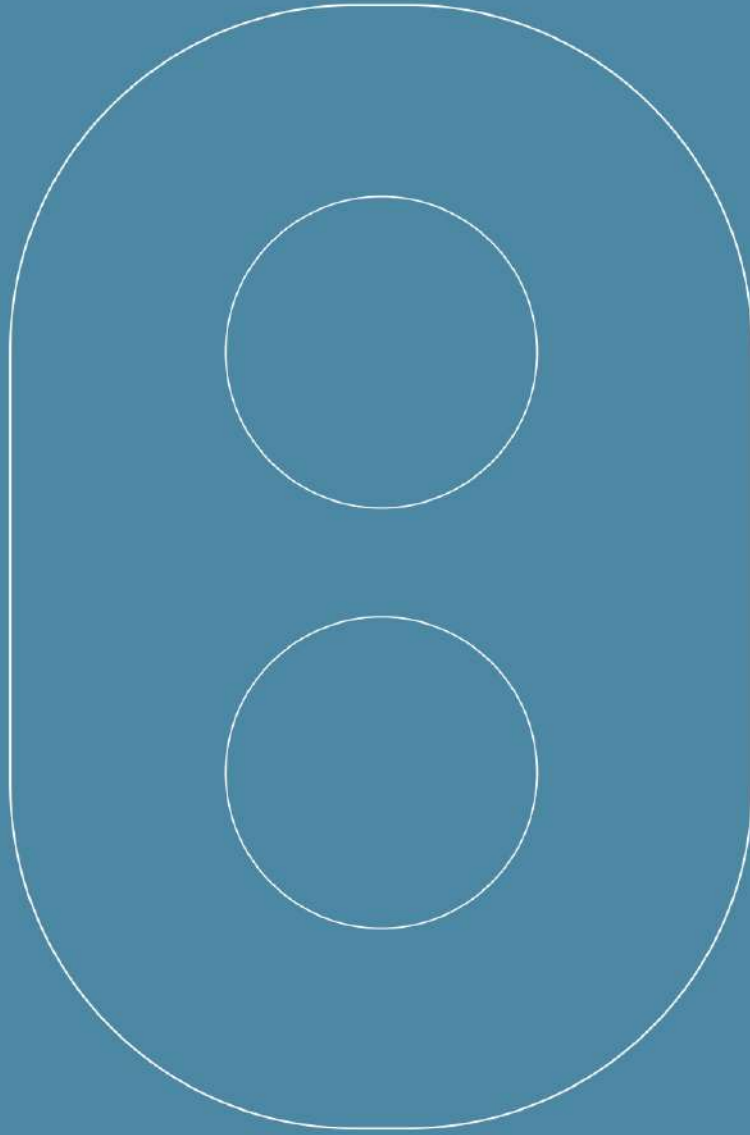
Sannerhaugen sier at Mantena jobber med å utvide togkjøringstjenesten for kunder som ser at det kan være en fordel at en vedlikeholder utfører tilbringertjenester.

– Per i dag er en vesentlig andel av vår leveranse rettet inn mot oppgraderinger, lakkering og skadeutbedring, altså at togene skal til verkstedene og stå der over en periode. Når vi jobber med slike tilbud, prøver vi også å tilby en mer helhetlig tjeneste som også innebefatter tilbringertjenesten. Et annet eksempel er at vi ønsker å utvide tjenesten til at vi leverer togene i plattform etter utført vedlikehold og at jernbaneforetakene overtar der.

#### Kjøring også i Sverige

I Sverige er det mer vanlig at vedlikeholdere utfører tilbringertjeneste. Mantena i Sverige har fra før sikkerhets sertifikat for skifting. I desember 2020 ble dette utvidet til også å gjelde på hovedspor. Den 9. desember 2020, kjørte Mantena første tog på hovedspor i Sverige, mellom Kärårkra depot til Hässleholm C. Bare noen dager senere, 13. desember, var det oppstart av vår tilbringertjeneste på denne strekningen, samtidig med oppstart av vedlikeholds kontrakten i Øresund.

Syed Hussain utenfor EL-18 2244 i forbindelse med første togtur for Mantena



# 03

## **BÆREKRAFT, SAMFUNNSANSVAR OG HMS**



# MANTENA BIDRAR I EN BÆREKRAFTIG BRANSJE

32 Årsrapport 2021



## Vårt største bidrag til et bærekraftig samfunn er å sikre gode leveranser til våre kunder, slik at de når sine mål.

Bærekraft er godt integrert i Mantenas forretningsdrift. I tillegg til gode leveranser til kundene, skal vi være en ansvarlig aktør som sikrer ansattes rettigheter, stiller krav til våre leverandører og ikke minst følger opp egne klimamål for å sikre systematikk i arbeidet mot FNs 17 bærekraftsmål<sup>1</sup>.

Vi følger NUES' (Norsk Utvalg for eierstyring og selskapsledelse) anbefaling

fra 2021. Egeneklæring ligger som helhet med i denne rapporten. Se side 90. Gjennom virksomhetens strategiprosess er det etablert en overordnet plan for en bærekraftig verdiskapning jfr. STM 8 2019-2020 pkt 10.

### Mantenas bidrag til FNs bærekraftsmål

Vi tar FNs 17 bærekraftsmål for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stoppe

klimaendringene innen 2030, på alvor i våre planer. Bærekraftsmålene ser miljø, økonomi og sosial utvikling i sammenheng. De gjelder for alle land og er et veikart for den globale innsatsen for en bærekraftig utvikling.

## Mantena bidrar direkte til FNs bærekraftsmål på ulike måter.



### Mål 3: God helse og livskvalitet

- Forebyggende arbeidsmiljøarbeid, støtte til SOS Barnebyer, HMS-fokus, risikostyring
- Implementering og oppfølging av tiltak i alvorlige situasjoner som under covid-19-pandemien



### Mål 4: God utdanning

- Støtte til SOS barnebyer, inntak av lærlinger, fremmer likestilling og mangfold
- Forebygger diskriminering



### Mål 5: Likestilling mellom kjønnene

- Fremmer likestilling ved rekruttering, hensyntar arbeid med likestilling i personal- og lønnspolitikk



### Mål 8: Anstendig arbeid og økonomisk vekst

- Sikrer lønnsomhet, vekst og innovasjon, omstilling av virksomheten til en ny hverdag
- Arbeider mot alle former for korrupsjon



### Mål 9: Innovasjon og infrastruktur

- Tar i bruk ny teknologi, utvikling av vedlikeholdsprogrammer for økt ytelse og livsløp på kjøretøy og komponenter, re-engineering av deler
- Utvikling av prosesser i samarbeid med SINTEF og Norges forskningsråd



### Mål 11: Bærekraftige byer og lokalsamfunn

- Bidrar gjennom vår kjernevirksomhet til bærekraftig transportsystem, sikkerhet først



### Mål 12: Ansvarlig forbruk og produksjon

- Høyt fokus på HMS, håndtering av kjemikalier og avfallshåndtering
- Bidrar til utvikling i vedlikehold for økt ytelse og livsløplengde
- Tilpasser virksomheten ved alvorlige situasjoner som covid-19-pandemien

I tillegg til dette, bidrar Mantena direkte og indirekte til øvrige mål, blant annet gjennom fokus på innovasjon og ansvarlig virksomhet, samt gjennom virksomhetens etiske rammeverk og øvrige styrende dokumenter.

<sup>1</sup> I 2015 vedtok FNs medlemsland 17 mål for bærekraftig utvikling frem mot 2030

# AKTSOMHETSVURDERINGER OG ANSVARLIG NÆRINGS LIV

## Proessen for aktsomhetsvurdering

**Kommunisier**  
hvordan påvirkningen  
er håndtert

**Kartlegg og vurder negativ  
påvirkning/skade** ut i fra egen  
virksomhet, leverandørkjede  
og forretningsforbindelser



**Overvåk**  
gjennomføring  
og resultater

**Stans, forebygg eller reduser**  
negativ påvirkning/skade

**6 Sørg for, eller  
samarbeid om**  
gjenoppretting  
og erstatning der  
det er påkrevd



## OECDs RETNINGSLINJER FOR FLERNASJONALE SELSKAPER

Norske myndigheter forventer at norske selskaper med internasjonal virksomhet, kjenner til og etterlever OECDs retningslinjer for aktsomhetsvurderinger og ansvarlig næringsliv. Et sentralt element i OECDs retningslinjer, er forventninger om at selskapene gjør aktsomhetsvurderinger for å unngå skader på mennesker, samfunn og miljø<sup>2</sup>.

## Ifølge OECDs retningslinjer skal bedrifter bidra til å:



### Bevare miljøet

- Det er etablert en miljøpolicy som danner grunnlaget for miljøarbeidet
- Det gjennomføres systematiske kartlegginger av vesentlige miljøaspekter årlig, som danner grunnlaget for våre fokusområder. Sertifisert etter NS-EN ISO 14001:2015



### Respektet menneskerettigheter

- Det er etablert styrende dokumenter, hvor prinsippene i FNs menneskerettighetserklæring og i ILOs kjernekonvensjoner legges til grunn



### Syssetting og forholdet mellom partene i arbeidslivet

- Det er etablert personalpolitikk som danner grunnlaget for arbeidet med arbeidstakerrettigheter, menneskerettigheter og vern mot diskriminering
- Det er etablert rutiner for å unngå gjengjeldelse ved varsling av kritikkverdige forhold



### Unngå korrupsjon, smøring og bestikkelser

- Det arbeides mot korrupsjon og for åpenhet i økonomiske transaksjoner
- Det er etablert eget dokument «Egenmelding om etikk og samfunnsansvar»
- Det er etablert intern og ekstern varslingskanal for varsling av kritikkverdige forhold

I tillegg er det utarbeidet en egen skattepolicy og det gjennomføres systematiske interessentanalyser, foruten arbeidet nevnt under punktet Bærekraft i Mantena.

<sup>2</sup> OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv.

# ETIKK OG SAMFUNNSANSVAR

**E**tikk og etiske retningslinjer er en viktig del av vårt arbeid med samfunnsansvar. Vi jobber mot alle former for korrupsjon og for åpenhet i økonomiske transaksjoner.

Det er etablert et eget regelverk som danner grunnlaget for dette arbeidet. Regelverket tar utgangspunkt i FNs menneskerettighetserklæring og i ILOs kjernekonvensjoner, samt Global Compacts ti prinsipper.

En innkjøpspolitikk som inkluderer etiske krav til leverandører, legges til grunn ved etablering av avtaler med nye og eksisterende leverandører. Våre krav til leverandører blir systematisk gjennomgått og sjekket før kontraktsinngåelse, og vi følger opp våre leverandører gjennom kontraktsperioden.

Våre etiske retningslinjer og rutiner for varsling, er tilpasset lovkrav. Det er etablert en varslingskanal for kritikkverdige forhold for interne og eksterne, som kunder og leverandører.

Rammeverket for arbeid med etikk og samfunnsansvar, er nedfelt i styrende dokumenter forankret i Mantena Styringssystem. Utøvelse av arbeidet er beskrevet innen ledernes funksjonsbeskrivelser.

## Ytre miljø

Mantena erkjenner at virksomheten påvirker miljøet. Derfor jobber vi kontinuerlig for å forbedre selskapets miljøprestasjon og å redusere vårt miljøavtrykk, ved å tilfredsstille både egne krav og kunde- og myndighetskrav, samt relevante standarder. Det er etablert en miljøpolitikk som danner grunnlaget for retningen i miljøarbeidet.

Mantena er sertifisert etter NS-EN ISO 14001:2015, og følges opp gjennom årlige revisjoner. Årlig kartlegging av miljøspekter og fastsettelse av vesentlige miljøspekter, danner grunnlaget for fokusområdene og miljøprogrammet.

## Fokusområder for 2021

- Kjemikaliehåndtering og reduksjon i antall kjemikalier, spesielt fokus på kjemikalier som kan skade mennesker og miljø
- Håndtering av avfall, spesielt farlig avfall og sikre rett oppbevaring og avhending
- Energiforbruk
- Drivstofforbruk
- Håndtering av F-gasser

Virksomheten innebærer bruk av en rekke kjemikalier, hvorav noen kan medføre skader på personell og miljø, om de ikke håndteres i henhold til

etablerte rutiner og krav. Den generelle målsettingen om en reduksjon på fem prosent i antall kjemikalier, er endret til søkelys på farlige kjemikalier, oppbevaring og bruk. Slike kjemikalier er blitt betydelig redusert over tid. Virksomheten håndterer avfall som kan medføre miljøskader om det ikke håndteres forskriftsmessig. Det er i perioden ikke rapportert avvik på håndtering av farlig avfall.

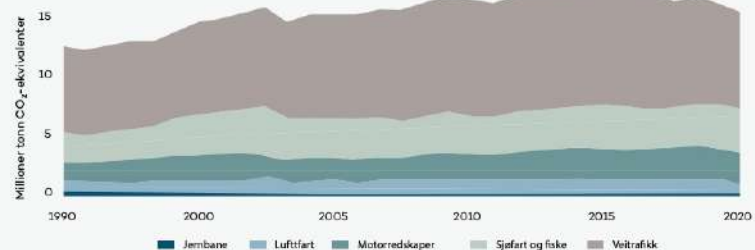
## Utslipp

Det utføres regelmessige målinger av utslipp til luft og vann, og nødvendige tiltak iverksettes ved behov. Tre rapporterte miljøutslipp, men ingen av disse er alvorlige utslipp med varig miljøpåvirkning.

Mantena er en del av jernbanesektoren, som står for den laveste andelen av utslippene fra transportsektoren. Til tross for en stadig økende andel av elbiler og satsning på utvikling av miljøvennlige transportmidler, holder jernbanesektoren stand som den bransjen med lavest utslipp i transportsektoren.

Grafen viser utviklingen av millioner tonn CO<sub>2</sub>-ekvivalenter fra sektoren.

## VI JOBBER MOT ALLE FORMER FOR KORRUPSJON OG FOR ÅPENHET I ØKONOMISKE TRANSAKSJONER



<sup>3</sup> Kilde Statistisk Sentralbyrå (SSB) og Miljødirektoratet



# EN ATTRAKTIV ARBEIDSPLOSS

**M**antenas personalpolitikk har som mål å utvikle attraktive arbeidsplasser, og samtidig utvikle selskapet slik at vi når vår visjon om å bli Nordens mest nytenkende totalleverandør av vedlikeholdstjenester.

Personalpolitikken gir føringer for holdninger og samspill i selskapet. Den skal bidra til utviklingen av arbeidsplassen faglig og sosialt. Med utgangspunkt i både menneskelige behov og konsernets behov, skal Mantena bidra til å utvikle individene, stimulere til samhandling og legge vekt på medinnflytelse, nytenkning

og kompetanse. Vi verdsetter medarbeidere som viser initiativ og tar ansvar.

Vi jobber for å utvikle en arbeidsplass hvor medarbeiderne er stolte av å jobbe, og hvor alle er engasjerte i den daglige jobben, har omsorg for hverandre og ønsker å gjøre hverandre stadig bedre.

#### Likestilling i Mantena

Våre retningslinjer skal hjelpe oss å ivareta likestillingsperspektivet i form av lønn, ansettelse, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning. Konsernet ønsker et bredt og mangfoldig spekter av ledere

og medarbeidere, der individuelle egenskaper skal respekteres og verdsettes.

Vi har en bevisst strategi for å oppfordre kvinner og personer med innvandrerbakgrunn til å søke stillinger.

Det legges til rette for at kvinner og menn gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgavene. Med lite turnover og en mannsdominert bransje, er det utfordrende å øke kvinneandelen.

Det er dessverre få kvinnelige søkere til operative stillinger. De fleste kvinner er i ledende og administrative stillinger.

### HMS og trafikksikkerhet i Mantena

Vi setter sikkerhet først. Med sikkerhet menes i første rekke å unngå skader på mennesker og materiell under utførelse av arbeidet og under ferdsel på egne områder, samt å unngå uønskede hendelser som følge av utført arbeid på jernbanekjøretøy og ved skifting og kjøring av tog i egen virksomhet.

En etablert sikkerhetspolitikk danner grunnlaget for vårt sikkerhetsarbeid.

Sikkerhet i Mantena deles inn i to kategorier:

- Trafikksikkerhet, evnen til å unngå alvorlige hendelser under skifting og kjøring av tog, herunder arbeid på sikkerhetskritiske systemer og funksjoner på tog og komponenter
- Arbeidsmiljø og personlig sikkerhet

Trafikksikkerhetsarbeidet retter seg i første rekke mot skifting (flytting av tog), kjøring av tog og arbeid med sikkerhetskritiske oppgaver på kjøretøy og komponenter. Det er etablert egne rutiner for oppfølging av arbeidet. Alle hendelser og tilløp blir registrert og fulgt opp i vårt forbedrings- og avvikssystem.

Det er registrert alvorlige hendelser i 2021 som under andre omstendigheter kunne fått alvorlige konsekvenser. Sakene er fulgt opp og behandlet i henhold til gjeldende rutiner. Disse hendelsene er knyttet til skifting og vedlikehold på tog og komponenter.

### Mantena kjører tog

Mantena ble i 2020 tildelt lisens- og sikkerhets sertifikat A og B, for kjøring av tog uten passasjerer og gods på det nasjonale jernbanenettet i Norge. Vi startet opp med kjøring under eget ansvar i 2021.

Mantena i Sverige har fra før sikkerhets sertifikat for skifting, som i desember 2020 ble utvidet til også å gjelde på hovedspor.

Skader, tilløp og hendelser følges opp gjennom lokale arbeidsmiljøutvalg (LAMU) på de enkelte verkstedene og

i det sentrale arbeidsmiljøutvalget (HAMU) for bedriften. Mantena har nullvisjon for skader på personell og materielle verdier. Forebyggende arbeid for å unngå personskader har et særskilt fokus. Alle skader følges tett opp, og det iverksettes tiltak for å unngå nye skader. Det gjennomføres systematiske sikker jobb-analyser og risikoanalyser, som danner grunnlag for det forebyggende arbeidet.

I 2021 ble det rapportert 68 personskader, mot 33 året før. Antallet personskader har en betydelig økning totalt, mens antall H1-skader er det samme som året før, noe som for konsernet betyr en reduksjon i H1-verdien. Det er rettet stor oppmerksomhet mot forebyggende tiltak og oppfølging av alle oppståtte hendelser. HMS og personlig sikkerhet er beskrevet i Mantenas styringssystem og det gjennomføres systematiske vernerunder i alle verneområder.

Alle HMS-saker blir systematisk fulgt opp i avdelingsmøter og ledermøter. Det er i perioden etablert og iverksatt flere tiltak for å forebygge alvorlige hendelser, og flere tiltak er beskrevet og lagt inn i HMS-planen for 2022. Ett av fokusområdene er å sikre en god tilløpsrapportering. Dette arbeidet har også gitt resultater.

H1-faktor ble for 2021 målt til 9,0 mot 11,8 i 2020 (totalt 15 fraværsskader i 2021, som er samme nivå som i 2020).

Det utføres utvidet vernerunde én gang hvert år, hvor anleggseier og bedriftshelsetjenesten deltar. Saker fra vernerunder følges opp i LAMU. Det utarbeides en handlingsplan etter utført vernerunde, og alle saker blir registrert og behandlet i vårt forbedrings- og avvikssystem.

Sykefraværet var på 7,5 % i 2021 (6,4% i 2020) i Mantens Konsern og 8,3% (6,9 % i 2020) i Mantena AS. Det er langtidsfraværet som er dominerende. Andelen koronarelatert fravær er 0,7% i 2021 (0,6% i 2020).

HMS-arbeidet er også for 2022 et uttalt fokusområde.

### Mantena under koronapandemien

Koronaviruset skapte også i 2021 en ekstraordinær situasjon. Mantena etablerte diverse tiltak og overførte oppfølgingen av tiltakene fra et eget etablert team i 2020 til HMS-ansvarlig og linjeorganisasjonen. Disse har gjennomført faste statusmøter.

Vi har med etablerte tiltak og tett oppfølging klart å opprettholde våre leveranser og fått svært lite koronasmitte blant våre medarbeidere. Smittetilfeller som har oppstått har blitt behandlet i henhold til etablerte retningslinjer. Mot slutten av året økte antall smittetilfeller, i likhet med i resten av samfunnet.

Våre kunder og leverandører har vist stor forståelse for tiltakene. Tilbakemeldinger fra vernetjeneste og ansatte er positive.

## MANTENA HAR NULLVISJON FOR SKADER PÅ PERSONELL OG MATERIELLE VERDIER





**DET SITTER I VEGGENE  
Å VÆRE NYSGJERRIG  
PÅ NY KUNNSKAP**

*Fra venstre: Gilbert Kabatanchi, Mathias Janson, Madad Akbari og Luan Kaloshi*

# VIL GJØRE LÆRLINGENE STOLTE AV Å JOBBE I MANTENA

God og tett oppfølging. Det er nøkkelen til å forme fremtidens arbeidskraft – lærlingene.

**M**antena er en attraktiv opplæringsbedrift, fordi lærlingene får muligheten til varierte arbeidsoppgaver ved at de er innom flere ulike avdelinger i løpet av læretiden. Det er også et pluss at de må lære seg å samarbeide med ulike mennesker. Tilbakemeldingene fra lærlingene er at de får god hjelp når de lurer på noe. Mantena har lang erfaring med lærlinger, og dette gjør at de er flinke til å ta vare på lærlingene sine og gi dem god oppfølging. Disse ordene kommer fra Nikolai Johansen ved Opplæringskontoret for mekaniske fag, som følger opp lærlingene på Grorud.

HR-rådgiver i Mantena, Elisabeth Grebstad Rødseth, er glad for den positive omtalen fra Johansen. Hun forteller at det å jobbe med jernbane ikke er så godt kjent for unge mennesker, men at det er nettopp gjennom samarbeid med de ulike opplæringskontorene og skolene at dette kan endres.

#### Får bred erfaring

– Den som er lærling i Mantena får en bred erfaring innen komponentvedlikehold. Her er det både hjul, boggi, godsvogner, ventiler og mange andre spennende oppgaver å prøve seg på. De ulike avdelingene har fått en god kultur for å involvere lærlingene i alt som foregår på avdelingen. Når du har hatt læretiden din i Mantena, har du derfor

med deg en god referanse uansett hvor veien går videre. Bedriftene vet at du har fått prøvd deg på mange forskjellige oppgaver, og at du har med deg en allsidighet i bunn.

HR-rådgiveren forteller at de jobber hardt for å gjøre Mantena kjent som lærebedrift. Blant annet er de hele tiden tett på skolene og opplæringskontorene for å informere om yrkesmulighetene og at Mantena finnes.

#### Gode resultater

I Mantena er vi så heldige at vi har mange unge, dyktige kommende fagarbeidere med stor interesse for faget, sier Grebstad Rødseth. «Beviset» er at

flere av lærlingene består fagprøven med karakteren «Meget godt bestått», det vanlige er «Bestått».

– Jeg har jobbet i Mantena i snart ti år, og på disse årene har det ikke vært ett år hvor ikke en eller flere av lærlingene har fått «Meget godt bestått». Jeg tror de gode resultatene skyldes at vi er genuint interessert i at lærlingene våre skal gjøre det best mulig, og at vi tar på alvor det å lære opp noen. Fordi vi ser for oss at lærlingen skal være hos oss også etter læretiden, blir tiden her noe mer enn bare en oppbevaringsplass, sier Grebstad Rødseth og legger til:

– Å få inn lærlinger er viktig fordi vi får inn nye impulser. Vi ser også at våre mer rutinerede medarbeidere setter pris på å få muligheten til å føre kompetansen videre. Det sitter i veggene å være nysgjerrig på ny kunnskap og å være med på å forme de unge slik at de blir stolte av å jobbe for Mantena.



Elisabeth Grebstad Rødseth. HR-rådgiver i Mantena

**NÅR DU HAR HATT  
LÆRETIDEN DIN  
I MANTENA, HAR DU  
MED DEG EN GOD  
REFERANSE UANSETT  
HVOR VEIEN GÅR  
VIDERE**

# MÅLRETTET HMS-ARBEID GIR RESULTATER

I Mantena har det lenge blitt jobbet systematisk med HMS-tiltak for å redusere antall skader. Bakgrunnen for dette arbeidet er for mange personskader over tid.

**A**ndelen av personskader som har medført fravær har vært høyt og kommer tydelig frem av selskapets H1-verdi. H1 er en indikator for å vise frekvensen av arbeidsrelaterte personskader med fravær per million arbeidstimer. Et målrettet og systematisk arbeid har pågått over tid og viser nå en god utvikling, spesielt for fraværsskader.

Hovedfokuset i arbeidet med HMS-tiltak har vært rettet mot de mest alvorlige hendelsene for å forebygge at slike oppstår.

Selv om det fortsatt gjenstår en del arbeid, kan Mantenas direktør for kvalitet, helse, miljø og sikkerhet, Roy Sannerhaugen, rapportere om positiv utvikling i de såkalte H1-målingene.

## Jobber forebyggende

– Det har tidligere vært mye fokus på håndtering av hendelser når de oppstår. Dette er selvfølgelig viktig, men det primære er jo å sikre at slike hendelser ikke oppstår. Vi ønsker å ligge i forkant, øke graden av tilløpsrapportering og å bruke den informasjonen og innsikten vi har for å forebygge alvorlige hendelser og skader, ikke bare håndtere de når de først inntreffer. Arbeidet vi har satt i gang handler derfor mye om å styrke den proaktive adferden hvor vi jobber systematisk med forebygging, ikke minst betyr dette å øke rapporteringen av tilfeller og sikre at denne informasjonen blir brukt i det forebyggende arbeidet. Vi ser også at andelen av tilløpsrapporteringer har økt det siste året.

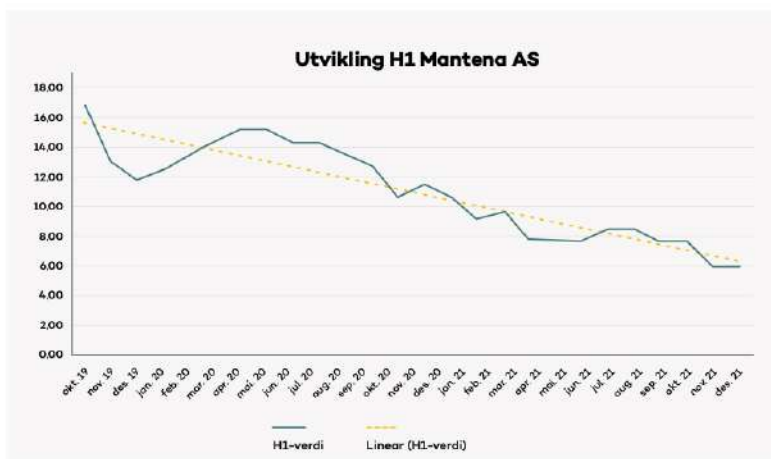
Sannerhaugen forteller om en rekke tiltak som er blitt jobbet med, blant disse er:

- Dialog og erfaringsutveksling med andre virksomheter
- Oppfølging og bistand ved håndtering av hendelser når skader inntreffer
- Gjennomføring av sikkerhetssamlinger for alle ansatte, med fokus på rapportering av hendelser og tilfeller til hendelser
- Egne møter med HMS-fokus for ledere med personalansvar
- Tydeliggjøring av krav til bruk av verneutstyr
- Justering og forenkling av sjekklister for vernerunder
- Implementering av nye rutiner for registrering og oppfølging etter vernerunder

## Tar erfaringene inn i den svenske operasjonen

– Det er vanskelig å konkludere med hvilke tiltak som har gitt den beste effekten, men jeg er overbevist om at alle tiltakene samlet sett har vært med og bidratt til den positive utviklingen i H1-målingene. Bare det å sette et tydelig fokus på dette, og så gå systematisk inn i saksbehandlingen på alle hendelser for å finne bakenforliggende årsak, og sørge for at dette ikke skjer igjen, er viktige tiltak i seg selv, sier Sannerhaugen.

– Et viktig poeng er at vi skal ta med oss erfaringene fra forbedringsarbeidet i Norge over i den svenske virksomheten og jobbe på tilsvarende måte der, sier Sannerhaugen.







Roy Sannerhaugen

# STYRET



**Kari Broberg**  
Styreleder

Kari Broberg er utdannet siviløkonom. Hun har erfaring fra telekommunikasjon, logistikk, omstilling og innovasjon. Broberg har styreverfaring fra blant andre Telenor, Norske Skog, Norconsult, Cargo Net og Felleskjøpet Agri. I dag har hun styreverv i Cemova, Vaagser Innovasjon og Mat fra Toten i tillegg til Mantena. Broberg driver gård på Toten.



**Ronny Solberg**  
Nestleder

Ronny Solberg har de siste fem årene jobbet som administrerende direktør i flere selskaper i Georgia. Der har han ledet utbyggingen av et stort vannkraftverk og utviklet ny dypvannshavn med vei, jernbane og kraftlinje. Solberg har bakgrunn fra industriselskaper som ABB, Statnett, Clemens Kraft og ADtrans/Bombardier. Blant annet ble Flytog, Signaturtog og InterCity-tog levert under hans ledelse i ADtrans/Bombardier. Solberg har også styreverfaring fra ABB og Motor & Generator Service i tillegg til en rekke kraftverkselskaper. Solberg er utdannet sivilingeniør og økonom fra NTNU i Trondheim.



**Marianne Kartum**  
Styremedlem

Marianne Kartum er advokat og partner i Advokatfirmaet LAG. Kartum har spesialkompetanse innen arbeidsrett, og betydelig erfaring med rådgivning i forbindelse med avslutning og endring av ansettelsesforhold, herunder nedbemannings- og omstillingsprosesser. Kartum har mangeårig erfaring fra ulike styrer i privat og offentlig virksomhet. I dag er hun blant annet med i styret til Danica Pensjonsforsikring AS, Forte Fondsforvaltning AS og Mercur Capital ASA.



**Stian Hårklau**  
Styremedlem

Stian Hårklau er utdannet siviløkonom med spesialisering innen logistikk og supply chain management. Han har de siste 15 årene hatt ulike lederroller, som alle har vært tilknyttet logistikk- og transportrelaterte virksomheter. Hårklau har jobbet med buss og gods i Firda Billag-konsernet, før overgang til ferje- og hurtigbåtdrift i Fjord1 hvor han har vært både økonomidirektør, kommersiell direktør og driftsdirektør. De siste årene har han tilbrakt i luftfarten, som leder av helikopterselskapet Airlift, med virksomhet spredd ut over store deler av landet.



**Tord Helland**  
Styremedlem

Tord Helland er utdannet siviløkonom ved Norges Handelshøyskole i Bergen. Helland jobber som finansdirektør i Norled ferje- og hurtigbåtrederi hvor han har vært ansatt siden 2010. Han har tidligere erfaring fra PWC (Oslo), Mesta AS (Lysaker) og Sandnes Sparebank. Helland har sittet i styret i Tide AS (2017 til mars 2020), samt vært styremedlem/styreleder i interne Norled-selskaper.



**Torbjørn Støre**  
Styremedlem  
(ansattvalgt)

Torbjørn Støre har fagbrev som flysystemmekaniker og jobbet i SAS på Gardermoen i 5 år. Han begynte som mekaniker hos Mantena Marienborg i 2003, og har de siste 17 årene jobbet med lett og tungt vedlikehold på BM93. Støre ble våren 2020 valgt som leder i Statsbanenes Verkstedforening i Trondheim og som nestleder i Verkstedarbeidernes landsråd.



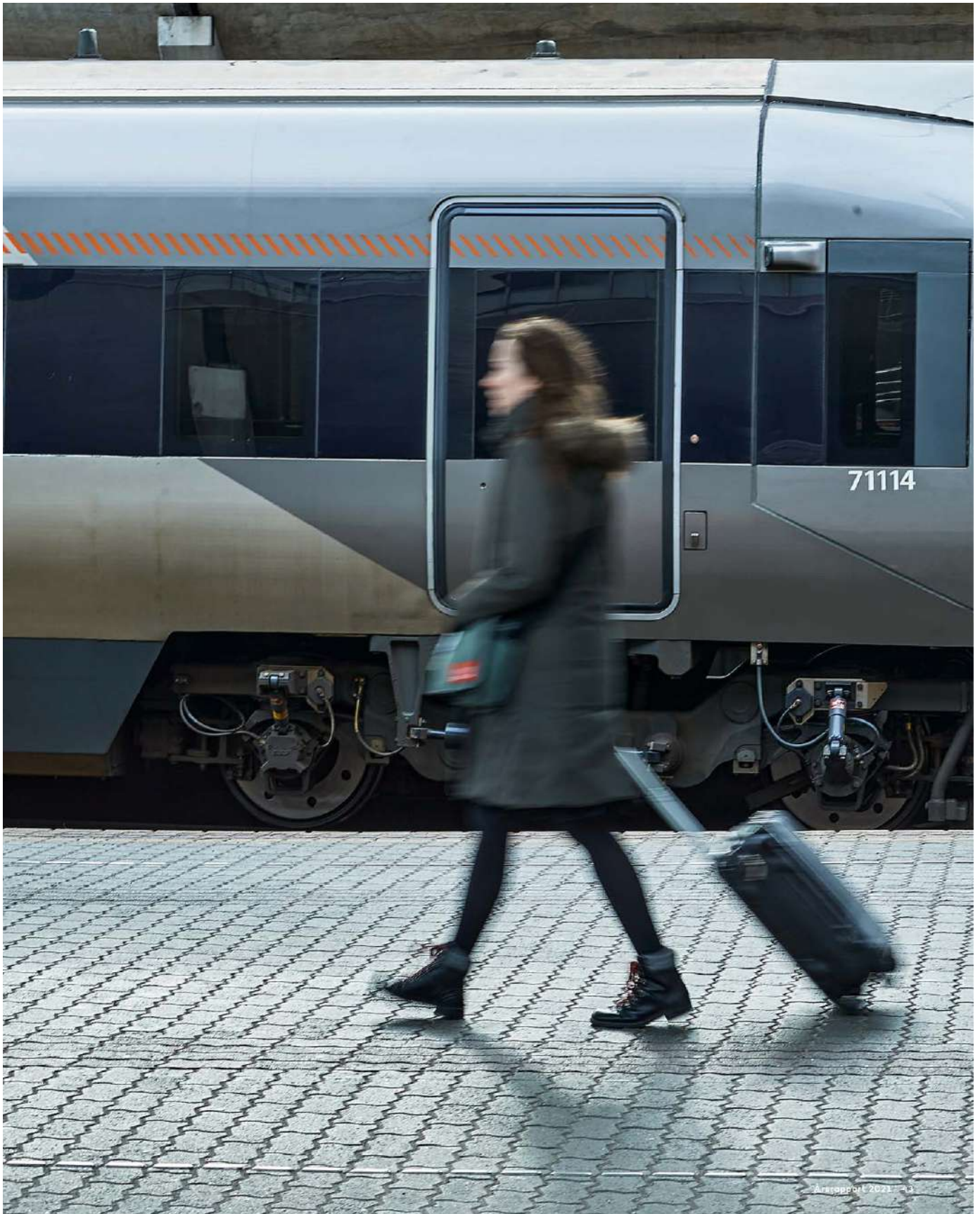
**Nils Ole Morken**  
Styremedlem  
(ansattvalgt)

Nils Ole Morken tok fagbrev som platearbeider på KONE AS. Morken begynte i NSB i 1985 og jobber i dag som fagarbeider i vognavdelingen i Lodalen. Han er nestleder i Verkstedklubben Lodalen, sitter som styremedlem i Statsbanenes Verkstedarbeiderforening Oslo og er kasserer i Verkstedarbeidernes landsråd.



**Petter Trønnes**  
Styremedlem  
(ansattvalgt)

Petter Trønnes er fagarbeider i Mantena og leder av Verkstedarbeidernes landsråd i Norsk Jernbaneforbund. Trønnes er også hovedtillitsvalgt i forbundet og har vært tillitsvalgt siden 2003. Han begynte som rørløggerlærling ved NSB verksted Grorud i 1989, hvor han siden har jobbet som rørløgger og mekaniker.





44 Årsrapport 2021

# STYRETS ÅRSBERETNING FOR 2021

**M**antena AS består foruten virksomheten i Norge, av Mantena Sverige AB, Mantena Finland OY og Mantena Danmark A/S. Hovedkontoret til Mantena er på Jernbanetorget 1 i Oslo.

Mantena er den største leverandøren av vedlikeholdstjenester til togoperatører i Norge. Kjerneaktiviteten er driftspausebasert vedlikehold på lokomotiver, vogner og motorvogner.

I tillegg utfører Mantena verkstedtjenester for vedlikehold av komponenter og deler, og har en omfattende logistikkfunksjon. Mantena utfører også vedlikehold og reparasjoner av skinnegående arbeidsmaskiner i Norge.

Mantena har vedlikeholdstjenester i Sverige gjennom datterselskapet Mantena Sverige AB. Videre er Mantena representert med oppstartsselskaper i Finland og Danmark.

## Redegjørelse for årsregnskapet

Mantena AS, Mantena Sverige AB, Mantena Finland OY og Mantena Danmark A/S konsolideres i konsernregnskapet til Mantena.

Inntektene for 2021 i Mantena Konsern er 1 633 MNOK (1 536 MNOK i 2020). Av dette utgjør Mantena AS 1 247 MNOK (1 340 MNOK i 2020). Det er i 2021 om lag samme nivå på aktiviteten som i 2020.

Driftsresultatet for konsernet er -241 MNOK (40 MNOK i 2020) og for Mantena AS -177 MNOK (50 MNOK i 2020).

Resultat etter skatt for konsernet er -223 MNOK (38 MNOK i 2020) og for Mantena AS -262 MNOK (46 MNOK i 2020). Endringen i driftsresultat og resultat etter skatt, er i hovedsak forårsaket av avsetninger til fremtidig tap på enkelte kontrakter i kontraktsporføljen, noe som understreker behovet for omstilling.

Det er investert i varige driftsmidler for 22 MNOK i 2021.

Avsetningen for restrukturering i Mantena AS er ved utgangen av 2021 på 25 MNOK.

Kontantstrømmen fra operasjonelle aktiviteter er negativ 246 MNOK, investeringsaktiviteter er negative med 5 MNOK, og finansieringsaktivitetene er positive med 250 MNOK i 2021. Differansen mellom kontantstrømmen fra operasjonelle

aktiviteter og driftsresultatet er påvirket av utbetalinger til delelager i de nye kontraktene, innbetalinger fra kunder, samt av- og nedskrivninger på balanseførte driftsmidler.

Styret foreslår at det negative årsresultatet overføres fra annen egenkapital.

Etter årsoppgjørdisposisjoner er konsernets egenkapital 17 % (37 % i 2020), mens egenkapitalen til Mantena AS er på 20 % (45 % i 2020).

## Fortsatt drift

Konsernet har en egenkapital på 204 MNOK pr 31.12.2021. Mantena AS har en egenkapital på 205 MNOK pr 31.12.2021. Årsoppgjøret er avlagt under forutsetning om fortsatt drift.

## Finansiell markedsrisiko

### Valutarisiko

Mantena kjøper og selger i hovedsak i norske kroner. Det er begrenset valutaeksponering knyttet til svenske kroner gjennom virksomheten i Mantena Sverige AB. Mantena har eksponering knyttet til kjøp av deler i euro. Eksponeringen mot euro har økt gradvis med oppstart av Trafikkkpakke 1 i 2019 og Trafikkkpakke 2 i Norge i 2020, samt Øresundtog-kontrakten i Sverige i desember 2020. Disse kontraktene inkluderer en forholdsmessig større andel delekjøp enn i tidligere kontrakter.

### Renterisiko

Konsernet er eksponert mot endringer i rentenivået, da selskapet har rentebærende gjeld i form av en benyttet trekkrettighet med en fast kredittramme.

### Likvidetsrisiko

Det var lite risiko knyttet til likviditet i 2021.

### Kreditrisiko

Hovedkundene til Mantena er statlig eide selskaper. Det er Mantena sin vurdering at disse statlig eide kundene, selv etter begrensninger i virksomheten med bakgrunn i koronapandemien, fortsatt har likvide midler tilgjengelig. Kreditrisikoen anses derfor fortsatt som lav.

### Markedsrisiko

Det forventes sterkere konkurranse i togvedlikeholdsmarkedet selv om den norske konkurranseutsettingen av persontog (Trafikkkpakke 4 og 5) har blitt stoppet. Det er sannsynlig at persontogoperatørene likevel vil konkurranseutsette

## Styrets årsberetning

togvedlikeholdet. Dette medfører usikkerhet om Mantena i disse to kontraktene fortsetter som togvedlikeholder fra 2024.

I godstogmarkedet i Norge blir kontrakter lagt ut på åpne anbud. I det svenske markedet er det løpende anbudskonkurranser i et deregulert og åpent marked. I Finland og Danmark har man ikke fortsatt dereguleringen av togvedlikeholdsmarkedet, og prosessen har blitt forskjøvet i tid.

#### Fremtiden

Fremtidig konkurranse skal møtes med tjenester av høy kvalitet og effektivitet. Det har i flere år vært arbeidet kontinuerlig for å møte kundenes behov, og for å svare på økte krav til effektivitet og leveranse.

Mantena har i 2021 signert større kontrakter med Alstom og Baneservice. Videre har Mantena fått fornyet tillit fra kundene Flytoget, Transitio og Norske Tog.

I løpet av året 2021 har Mantena vunnet flere kontrakter knyttet til omprofilering av togsett med kundene SJ, Vy, Norske Tog, Go-Ahead, RailCare, Arctic Train, Sporveien og Jernbanemuseet. Det er videre inngått en rammeavtale med Euromaint.

I 2022 har Mantena fått fornyet tillit i to flerårige kontrakter med Cargo Net.

Driftsåret 2021 har vært krevende med svake resultater i enkelte kontrakter. Det er tillegg avsatt for fremtidig driftstap i disse kontraktene.

Mantena har i 2021 iverksatt et omstillingsprogram for å redusere kostnadsnivået betydelig for å sikre konkurranse-dyktighet og lønnsomhet. Det er i sammenheng med denne omstillingen også terminert to kontrakter i Sverige med opphør ved utgangen av januar 2022.

Grunnet krigen i Ukraina er det usikkerhet i forhold til leveranser av enkelte komponenter. Det arbeides med å finne alternative leverandører. Høye priser på strøm og metaller vil medføre høyere priser på deler til vedlikehold. Høye strømpriser medfører betydelige høyere kostnader i verkstedene.

#### Koronapandemien

Koronapandemien fører til fortsatt usikkerhet for konsernet. Kundene, i særlig grad persontogoperatørene, reduserte sin virksomhet og dermed etterspørselen etter vedlikeholdstjenester i 2021. Lavere etterspørsel og inntekter medførte lavere produktivitet.

Pandemien påvirker også Mantenas leverandører, noe som gir økt risiko for stans eller forsinkelse i deleleveranser til konsernet. Mantena samarbeider nært med kundene og leverandørene, for best mulig håndtering av situasjonen.

Mantena følger myndighetenes råd under pandemien og har iverksatt en rekke tiltak for å hindre smitte, opprettholde produksjonen og bidra til samfunnsansvar. Da samfunnet gjenåpnet høsten 2021, ble organiseringen av konsernets innsats mot smittespredning endret fra beredskap til forsterket linjearbeid.

Konsernet har hatt relativt lite koronarelatert sykefravær. Etter hvert som myndighetens restriksjoner fjernes, forventes økt sykefravær blant ansatte. Mantena arbeider forebyggende med planer for situasjoner med betydelig høyere koronarelatert sykefravær.

Mantena har ikke vært kvalifisert til offentlige økonomiske støtteordninger under koronapandemien, og har derfor heller ikke mottatt noen slike.

#### Personal og kompetanse

Det var ved årets slutt 967 ansatte i Mantena (1.031 i 2020), som tilsvarer et gjennomsnitt på 969 årsverk (945 i 2020). Det var ved årets slutt 752 ansatte i Mantena AS (829 i 2020), som tilsvarer et gjennomsnitt på 750 årsverk (799 i 2020).

Mantena er en IA-bedrift. Det er et godt og målrettet arbeid blant ledere og tillitsvalgte for å oppfylle IA-avtalens målsetninger. Mantena er en attraktiv arbeidsplass, med et arbeidsmiljø preget av åpenhet og tillit.

Mantena tar et ansvar knyttet til å ta inn lærlinger i virksomheten for å sikre fremtidig kompetansetilgang. Alle ansatte må gjennom et kompetanseprogram for fagbrev og sertifiseringer som nødvendig for å gjennomføre dagens og fremtidige kontrakter. Utover dette blir de ansatte satt inn i et bredt opplæringsprogram knyttet til prosjektstyring og produktivitetsfremmende tiltak.

#### Likestilling og mangfold

Mantena ivaretar likestillings- og likeverdighetsperspektivet i form av lønn, ansettelse, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning. Selskapet er opptatt av likeverdighet, der individuelle egenskaper respekteres og verdsettes.

Mantena har en bevisst strategi for å oppfordre til likeverdighet når man rekrutterer nye medarbeidere til selskapet. Det legges til rette for at kvinner og menn gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgaver innenfor selskapet. De fleste kvinner i selskapet er i ledende eller administrative stillinger.

I ledergruppen til Mantena er det 1 kvinne, 17 prosent. Andelen kvinner i Mantena Konsern er 72 ansatte, 7,7 prosent, mens andelen i Mantena AS er 54 ansatte, 7,4 prosent (8,1 prosent i 2020).

I Mantena sitt styre er det 2 kvinner og 6 menn.

I Mantena AS er 7 kvinner ansatt som midlertidig ansatte, som tilsvarer 37% av totalt 19 midlertidig ansatte. Det er 4 kvinner ansatt som deltidsansatte, som tilsvarer 24% av totalt 10 deltidsansatte. Det gjennomsnittlige antall uker foreldrepermisjon for kvinner er 1 uke og for menn 14 uker.

#### Eierstyring og selskapsledelse

Mantena følger "Norsk anbefaling for eierstyring og selskapsledelse" og regjeringens eierskapspolitikk for eierstyring og selskapsledelse og statens prinsipper nedfelt i Stortingsmelding nr 8- 2019-2020. Gjennom dette sikres et godt samspill mellom eiere, styret og ledelsen i selskapet. Mantena etterstreber en helhetlig styring for å nå de mål som eier har satt for virksomheten, nedfelt i de delmål og rammer som styret og ledelsen har vedtatt.

Erklæringen om eierstyring og ledelse er publisert på [www.mantena.org](http://www.mantena.org).

#### Styrets arbeid

Styret har i løpet av året hatt 19 møter.

Styret har i 2021 hatt styreutvalg for økonomi og tilbudsprosesser. Det er avholdt ett møte. Styret har i 2021 hatt styreutvalg for ansettelse av administrerende direktør. Det er avholdt 10 møter.

Det er tegnet styreansvarsforsikring for styrets medlemmer og daglig leder.

#### HMS og Trafikksikkerhet

Mantena setter sikkerhet først. Det er registrert hendelser i 2021 som under andre omstendigheter kunne fått alvorlige konsekvenser. Sakene er fulgt opp og behandlet i henhold til Mantenas styringssystem.

Det gjennomføres systematiske «sikker jobb-analyser» og risikoanalyser, som danner grunnlag for det forebyggende arbeidet. I 2021 ble det rapportert 68 personskader i konsernet, mot 33 året før. I 2021 ble det rapportert om 43 personskader i Mantena AS mot 27 personskader året før.

Arbeidsmiljøet anses som godt med høy arbeidsglede.

Sykefraværet var i Mantena Konsern i 2021 på 7,5 % (6,4 % i 2020) og i Mantena AS på 8,3 % (6,9 % i 2020).

H1-faktor ble målt til 9,0 i Mantena Konsern (11,8 i 2020). H1-faktor ble målt til 7,0 i Mantena AS (11,2 i 2020).

#### Ytre miljø

Mantena erkjenner at virksomheten påvirker miljøet. Derfor arbeides det kontinuerlig for å forbedre selskapets miljøprestasjon og forurensning, blant annet ved å stille egne krav i tillegg til myndighetskrav og standarder.

Det er ikke rapportert avvik på håndtering av farlig avfall.

Det ble i 2021 rapportert om 3 miljøutslipp (3 utslipp i 2020) i Mantena Konsern og i Mantena AS 1 miljøutslipp i 2021 (3 utslipp i 2020). Ingen med alvorlige miljøkonsekvenser.

Oslo, 24.03.2022

Kari Broberg  
Styreleder  
(Sign)

Ronny Solberg  
Nestleder  
(Sign)

John Arne Ulvan  
Adm.dir/CEO  
(Sign)

Marianne Kortum  
(Sign)

Stian Hårklau  
(Sign)

Tord Helland  
(Sign)

Petter Trønnes  
(Sign)

Nils Ole Mørken  
(Sign)

Torbjørn Støre  
(Sign)

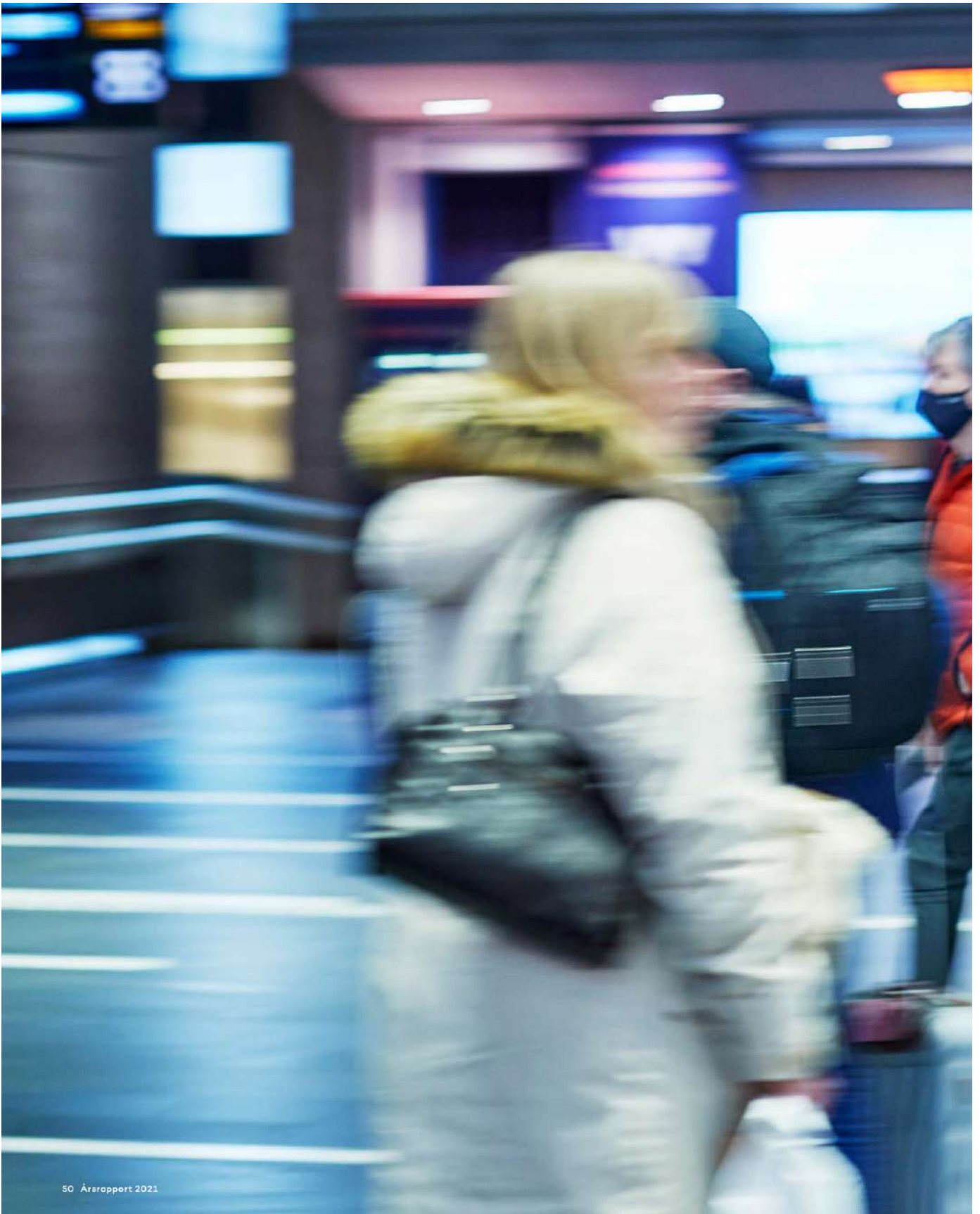
# AMBISJONER

	Verdidriver	Ambisjon	Innsats
Vekst	Nye kontrakter Nye kunder Kundetilfredshet	Betydelig vekst i perioden 2021-2025	Å velge de riktige kontraktene gjennom gode tilbudspresesser. Å sikre oppdrag i tillegg til offentlige anbudspresesser.
	Best på innovasjon Nye vekstområder	Togfremføring ECM Engineering Infrastruktur	Å bli en totalleverandør i jernbanemarkedet krever flere inntektskilder og vil gi større vekst. Sunn vekst vil kunne gi stordriftsfordeler.
Profitt	EBIT Driftsmargin	Tilfredsstillende driftsmargin	Enhetlig prosjekt- og kontraktstyring. Lik opplæring og lik gjennomføring. Fokusere på flyt i arbeidsprosessene og kraftig utnyttelse av MiMS produksjonssystem. God tilrettelegging av verksted-anlegg.
	Stabil avkastning til eier over tid	Forsvarlig avkastning	Langsiktig avkastning, gir bærekraftig virksomhet, trygge arbeidsplasser og gode rammebetingelser.
Mennesker og miljø	Bærekraft	Økt levetid på togsett	Ta i bruk ny teknologi, utvikle nye vedlikeholdsprogrammer for økt ytelse og livsløp på kjøretøy og komponenter, re-engineering av deler.
		Ingen skader på miljø fra egen drift	Etablere og følge opp et miljøprogram ved årlig kartlegging av virksomhetens miljøaspekter. Kontinuerlig oppfølging og årlig gjennomgang for fastsettelse av nye mål.
	Mennesker	Sykefravær < 6,0 %	Økt engasjement og trivsel på arbeidsplassen. Involvere for å sikre felles syn på mål og produktivitet.
	Mantena way Unikhet	Prosjektstyring Forbedringsarbeid	Å sikre lik prosjektgjennomføring. Videreføre oppstartet Operational Excellence-programmet for å forbedre arbeidsflyt med økt produktivitet som et mål år over år.
Enhetlig ledelse		Å gjennomføre månedlige lederkurs etter en plan for å sikre enhetlig ledelse.	
Sikkerhet	Trygg arbeidsplass og jernbanetraffikk	H1 < 6,0	Et ytterligere fokus på sikkerhet med vekt på å finne nye verktøy, arbeidsprosesser og sikkerhetsutstyr.
		Å unngå uønskede hendelser som følge av arbeid på og kjøring av tog.	Vektlegging av kompetanse og kompetanseutvikling, kontinuerlig forbedring gjennom systematisk arbeid, oppfølging av tilloppsrapporteringer. Gode prosesser og årsaksanalyser når hendelser skjer. Fastsette mål og KPIer og sikre kontinuerlig oppfølging.



## NØKKELTALL

NØKKELTALL	2021	2020	2019	2018
Inntekter	1 633	1 536	1 571	1 502
Driftsresultat	-241	40	92	-8
Driftsmargin	-14,7 %	2,6 %	5,8 %	-0,5 %
Driftsmidler	80	102	100	103
Delelager	608	497	153	111
Bank/ finansielle eiendeler	-	-	278	172
Langsiktig lån	-	-	-	-
Pensjonsforpliktelser	167	157	161	545
Egenkapital	204	428	390	146
Egenkapitalandel	17,0 %	37,1 %	38,2 %	13,2 %

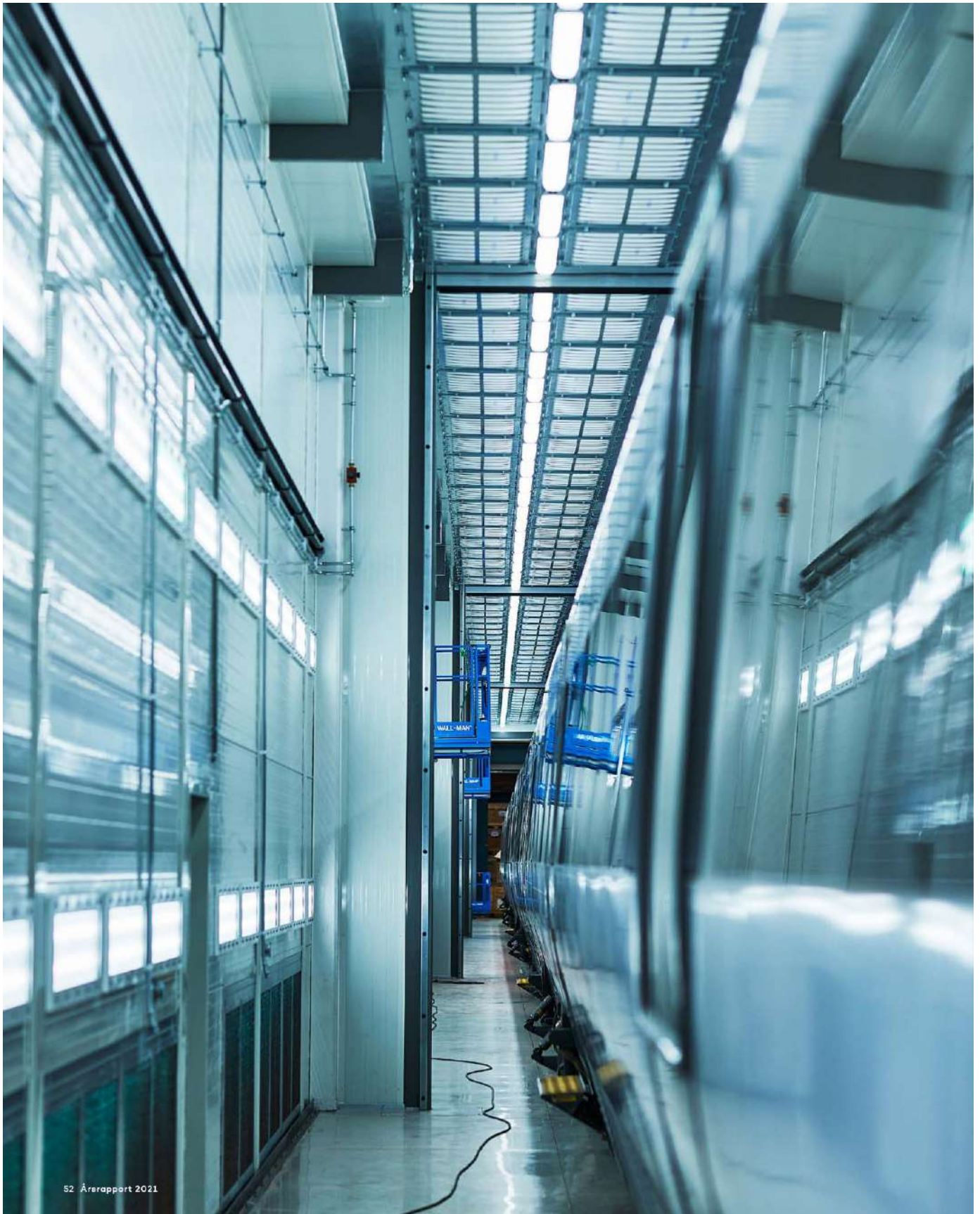


50 Årsrapport 2021



# ÅRSREGNSKAP MANTENA AS

Årsrapport 2021 51



52 Årsrapport 2021

## RESULTAT

Alle tall i TNOK

Note	DRIFTSINNEKTER OG DRIFTSKOSTNADER	2021	2020
12, 20	Driftsinntekt	1 247 365	1 339 742
	<b>Sum driftsinntekter</b>	<b>1 247 365</b>	<b>1 339 742</b>
12	Varekostnad	336 189	238 877
2, 22	Lønnskostnad	613 613	645 807
4	Avskrivning på varige driftsmidler og immaterielle eiendeler	31 821	15 447
3, 12, 19	Annen driftskostnad	442 657	389 726
	<b>Sum driftskostnader</b>	<b>1 424 279</b>	<b>1 289 857</b>
	<b>Driftsresultat</b>	<b>-176 915</b>	<b>49 885</b>
Note	FINANSINNEKTER OG FINANSKOSTNADER	2021	2020
12	Renteinntekt fra foretak i samme konsern	-	-
	Annen finansinntekt	5 707	8 993
	Verdiendring av finansielle instrumenter vurdert til virkelig verdi	-	-
	Netto finanskostnad pensjoner	-	-
	Annen finanskostnad	-131 384	-364
16	<b>Netto finansresultat</b>	<b>-125 677</b>	<b>8 629</b>
	<b>ÅRSRESULTAT FØR SKATTEKOSTNAD</b>	<b>-302 592</b>	<b>58 515</b>
Note	SKATTEKOSTNAD	2021	2020
13	<b>Skattekostnad</b>	<b>-40 920</b>	<b>12 878</b>
	<b>ÅRSRESULTAT</b>	<b>-261 672</b>	<b>45 637</b>
Note	OVERFØRINGER	2021	2020
10	Overført til/fra annen egenkapital	-261 672	45 637
	<b>SUM OVERFØRINGER</b>	<b>-261 672</b>	<b>45 637</b>

Mantena AS

**BALANSE**

Alle tall i TNOK

EIEDELER			
<b>Anleggsmidler</b>			
Note	Immaterielle eiendeler	2021	2020
13	Utsatt skattefordel	119 941	79 021
	<b>Sum immaterielle eiendeler</b>	<b>119 941</b>	<b>79 021</b>
<b>Varige driftsmidler</b>			
Note	Varige driftsmidler	2021	2020
	Maskiner og anlegg	21 661	20 051
	Driftssystemer	25 074	22 137
	Driftsløsøre, inventar, verktøy, kontormaskiner og lignende	24 860	53 312
4	<b>Sum varige driftsmidler</b>	<b>71 595</b>	<b>95 500</b>
<b>Finansielle anleggsmidler</b>			
Note	Finansielle anleggsmidler	2021	2020
5, 12	Investering i datterselskap	677	57 196
8, 12	Lån til foretak i samme konsern	395	395
8	Andre fordringer	78 320	99 674
	<b>Sum finansielle anleggsmidler</b>	<b>79 391</b>	<b>157 265</b>
<b>SUM ANLEGGSMIDLER</b>		<b>270 927</b>	<b>331 785</b>
<b>Omløpsmidler</b>			
Note	Varer	2021	2020
7	<b>Varer</b>	<b>503 493</b>	<b>414 660</b>
<b>Fordringer</b>			
Note	Fordringer	2021	2020
12	Kundefordringer	190 996	184 528
12	Andre fordringer	63 884	110 473
	<b>Sum fordringer</b>	<b>254 880</b>	<b>295 001</b>
<b>Investeringer</b>			
Note	Investeringer	2021	2020
6	Andre markedsbaserte finansielle instrumenter	-	-
	<b>Sum investeringer</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Bankinnskudd</b>			
Note	Bankinnskudd	2021	2020
17	<b>Bankinnskudd, kontanter og lignende</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>SUM OMLØPSMIDLER</b>		<b>758 372</b>	<b>709 661</b>
<b>SUM EIEDELER</b>		<b>1 029 299</b>	<b>1 041 446</b>

54 Årsrapport 2021

Alle tall i TNOK

EGENKAPITAL OG GJELD			
<b>Egenkapital</b>			
Note	Innskutt egenkapital	2021	2020
9	Aksjekapital (100 000 aksjer á kr 1 100 )	270 000	270 000
	Annen innskutt egenkapital	273 474	273 474
10	<b>Sum innskutt egenkapital</b>	<b>543 474</b>	<b>543 474</b>
<b>Opptjent egenkapital</b>			
Note	Opptjent egenkapital	2021	2020
10	Annen egenkapital	-338 972	-77 300
	<b>Sum opptjent egenkapital</b>	<b>-338 972</b>	<b>-77 300</b>
10	<b>SUM EGENKAPITAL</b>	<b>204 502</b>	<b>466 173</b>
<b>Langsiktig gjeld</b>			
Note	Avsetning for forpliktelser	2021	2020
11	Pensjonsforpliktelser	167 300	157 300
	<b>SUM LANGSIKTIG GJELD</b>	<b>167 300</b>	<b>157 300</b>
<b>Kortsiktig gjeld</b>			
Note	Kortsiktig gjeld	2021	2020
	Leverandørgjeld	30 028	47 357
13	Betalbar skatt	-	-
	Skyldige offentlige avgifter	135 466	139 834
12, 14	Annen kortsiktig gjeld	492 004	230 782
	<b>SUM KORTSIKTIG GJELD</b>	<b>657 498</b>	<b>417 973</b>
	<b>SUM GJELD</b>	<b>824 798</b>	<b>575 273</b>
	<b>SUM EGENKAPITAL OG GJELD</b>	<b>1 029 299</b>	<b>1 041 446</b>

Oslo, 24.03.2021

Kari Broberg  
Styreleder  
(Sign)Ronny Solberg  
Nestleder  
(Sign)John Arne Ulvan  
Adm.dir/CEO  
(Sign)Marianne Kortum  
(Sign)Stian Hårklau  
(Sign)Tord Helland  
(Sign)Petter Trønnes  
(Sign)Nils Ole Marken  
(Sign)Torbjørn Støre  
(Sign)

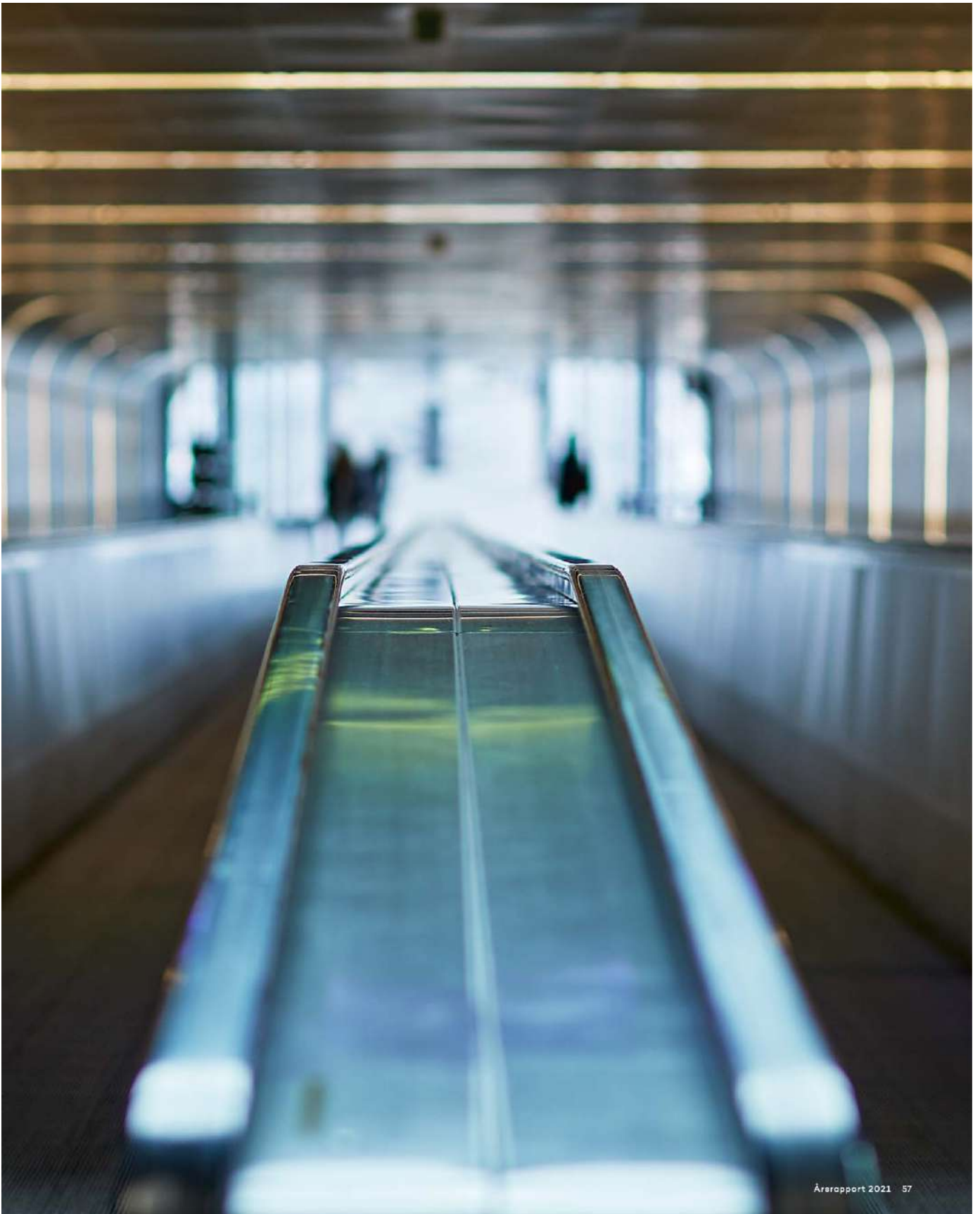
Mantena AS

**KONTANTSTRØMOPPSTILLING**

Alle tall i TNOK

KONTANTSTRØMMER FRA OPERASJONELLE AKTIVITETER	2021	2020
Årsresultat før skattekostnad	-302 592	58 515
Periodens betalte skatt	-	-
Ordinære avskrivninger	17 821	15 447
Nedskrivninger varige driftsmidler	14 000	-
Pensjonskostnad med (-) / uten (+) kontanteffekt	10 000	-3 560
Gevinst salg av investeringer av finansielle omløpsmidler	-	-
Finansposter uten likviditetseffekt	-	-2 780
Urealisert valutaendring fordring	3 776	-3 453
Endring i varer	-88 833	-315 064
Endring i fordringer og forskuddsbetalte kostnader	40 516	-32 607
Endring i leverandørgjeld	-17 329	11 519
Endring i andre gjeldsposter	27 698	-35 156
<b>Netto kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter</b>	<b>-294 941</b>	<b>-307 139</b>
<b>KONTANTSTRØMMER FRA INVESTERINGSAKTIVITETER</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Utbetalinger ved kjøp av varige driftsmidler	-16 772	-20 767
Innbetalinger langsiktig fordring	17 183	17 565
Utbetaling innskudd/lån datterselskaper	-	-
Utbetalinger fra salg av investeringer i finansielle omløpsmidler	-	-
<b>Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter</b>	<b>411</b>	<b>-3 202</b>
<b>KONTANTSTRØMMER FRA FINANSIERINGSAKTIVITETER</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Innskutt egenkapital	-	-
Finansposter uten likviditetseffekt	56 519	-
<b>Trekkfacilitet</b>	<b>238 011</b>	<b>27 268</b>
<b>Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter</b>	<b>294 530</b>	<b>27 268</b>
Netto endring i bankinnskudd, kontanter og lignende	-	-283 073
Beholdning av bankinnskudd, kontanter og lignende pr 01.01.	-	283 073
<b>Beholdning av bankinnskudd, kontanter og lignende pr 31.12.</b>	<b>-</b>	<b>-</b>





# NOTER

## NOTE 1 - REGNSKAPSPRINSIPPER

Årsregnskapet er satt opp i samsvar med regnskapsloven av 1998 og god regnskapsskikk i Norge.

### Hovedregel for vurdering og klassifisering av eiendeler og gjeld

Eiendeler bestemt til varig eie eller bruk er klassifisert som anleggsmidler. Andre eiendeler er klassifisert som omløpsmidler. Fordringer som skal tilbakebetales innen et år er klassifisert som omløpsmidler.

Ved klassifisering av kortsiktig og langsiktig gjeld er tilsvarende kriterier lagt til grunn.

Omløpsmidler vurderes til laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi.

Anleggsmidler vurderes til anskaffelseskost, men nedskrives til gjenvinnbart beløp dersom dette er lavere enn bokført verdi, og verdifallet forventes ikke å være forbigående. Anleggsmidler med begrenset økonomisk levetid avskrives planmessig.

Annen langsiktig gjeld og kortsiktig gjeld er vurdert til pålydende beløp.

### Eiendeler og gjeld i utenlandsk valuta

Fordringer og gjeld i utenlandsk valuta er i balansen omregnet til balansedagens kurs.

### Immaterielle eiendeler

Utgifter til egen tilvirkning av immaterielle eiendeler, herunder utgifter til egen forskning og utvikling, balanseføres når det er sannsynlig at de fremtidige økonomiske fordelene knyttet til eiendelene vil tilflytte selskapet og anskaffelseskost kan måles pålitelig.

Immaterielle eiendeler som er kjøpt enkeltvis, er balanseført til anskaffelseskost. Immaterielle eiendeler overtatt ved kjøp av virksomhet er balanseført til anskaffelseskost når kriteriene for balanseføring er oppfylt.

Immaterielle eiendeler med begrenset økonomisk levetid avskrives planmessig. Immaterielle eiendeler nedskrives til gjenvinnbart beløp dersom de forventede økonomiske fordelene ikke dekker balanseført verdi og eventuelle gjenstående tilvirkningsutgifter.

### Aksjer og andeler i tilknyttet selskap og datterselskap

Investeringer i datterselskaper vurderes etter kostmetoden. Ved ikke forbigående verdifall og når det blir ansett som nødvendig etter godregnskapsskikk, blir investeringene

nedskrevet til virkelig verdi. Mottatt utbytte og konsernbidrag fra datterselskapene er inntektsført som annen finansinntekt. Tilsvarende gjelder for investeringer i tilknyttede selskaper.

### Finansielle instrumenter, herunder rentefond, som

- er klassifisert som omløpsmidler,
- inngår som en del av selskapets likviditet,
- omsettes på børs, autorisert markeds plass eller tilsvarende regulert marked i utlandet, og
- har god eierspredning og likviditet
- er vurdert til virkelig verdi på balansedagen.

### Varer

Varer er vurdert til veid gjennomsnitt av innkjøpspris. For råvarer og varer i arbeid beregnes netto salgsverdi til salgsverdien av ferdig tilvirkede varer redusert for gjenværende tilvirkningskostnader og salgskostnader. Egenproduserte varer er verdsatt til laveste av full tilvirkningskost og virkelig verdi.

### Inntekter

#### Ved tjenestesalg:

Inntekt regnskapsføres når den er opptjent, altså når krav på vederlag oppstår. Dette skjer når tjenesten ytes, i takt med at arbeidet utføres. Inntektene regnskapsføres med verdien av vederlaget på transaksjonstidspunktet. For kontrakter med fastsatte inntekter over kontraktperioden og som forventes å gi netto tap som følge av at kostnadene ved leveransene overstiger inntektene, gjøres det avsetning for beste estimat på nettokostnad for gjenværende kontraktperiode. Ved eventuell mulighet for kunden til å forlenge avtale iht. opsjon i kontrakten, gjøres det en sannsynlighetsvurdering av hvorvidt opsjonen vil bli utløst.

### Fordringer

Kundefordringer og andre fordringer er oppført til pålydende etter fradrag for avsetning til forventet tap. Avsetning til tap gjøres på grunnlag av en individuell vurdering av de enkelte fordringene.

### Bankinnskudd, kontanter og lignende

Bankinnskudd, kontanter og lignende inkluderer kontanter, bankinnskudd og andre betalingsmidler med forfallsdato som er kortere enn tre måneder fra anskaffelse.

### Garantier og servicearbeid

Ved salg er hele salgsprisen, inklusive den delen som gjelder fremtidige garanti- og serviceytelser, tatt til inntekt på salgstidspunktet.

Det er gjort en avsetning for fremtidige garanti- og serviceytelser.

#### Pensjoner

Det er fra og med 01.01.2019 implementert en innskuddsbasert pensjonsordning i selskapet. Selskapets innskuddsordning er organisert i henhold til lov om innskuddspensjon.

Selskapet har 31.12.2018 implementert en Driftspensjon for eldre arbeidstakere som ikke kunne bli innmeldt i privat AFP-ordning. Dette vedrører ansatte født før 1964. Driftspensjonen har en tidsbestemt varighet for selskapet med utbetalinger i perioden 2019-2030. Effekten av dette er regnskapsført ved implementering 31.12.2018.

#### Kostnader

Kostnader regnskapsføres som hovedregel i samme periode som tilhørende inntekt. I de tilfeller det ikke er en

klar sammenheng mellom utgifter og inntekter, fastsettes fordelingen etter skjønnsmessige kriterier. Øvrige unntak fra sammenstillingsprinsippet er angitt der det er aktuelt.

#### Skatter

Skattekostnaden sammenstilles med regnskapsmessig resultat før skatt. Skatt knyttet til egenkapitaltransaksjoner er ført mot egenkapitalen. Skattekostnaden består av betalbar skatt (skatt på årets direkte skattepliktige inntekt) og endring i netto utsatt skatt. Utsatt skatt og utsatt skattefordel er presentert netto i balansen.

#### Regnskapsvaluta og presentasjonsvaluta

Alle tall er rapportert i norske kroner (TNOK).



Mantena AS

**NOTE 2 - LØNNSKOSTNAD, ANTALL ANSATTE, GODTGJØRELSE, LÅN TIL ANSATTE M.M.**

Lønnskostnad	2021	2020
Lønn, inkl. arbeidsgiveravgift	567 413	600 585
Pensjonskostnader - ytelsesbasert ordning	7 000	7 400
Pensjonskostnader - innskuddsbasert ordning	33 135	29 653
Andre ytelser, inkl. avsetning omstrukturingskostnader	6 065	8 168
<b>Sum</b>	<b>613 613</b>	<b>645 807</b>

Antall årsverk sysselsatt i regnskapsåret	750	799
---	-----	-----

Ytelser til ledende personer		Fast lønn	Variabel lønn	Pensjon	Andre ytelser
Adm. dir.	John Arne Ulvan	1 074	-	95	-
Adm. dir.	Kjetil Hovland	1 563	-	63	-
CFO	Vidar Leirvik	1 504	638	151	-
Direktør Produkter og Prosjekter	Jan-Tore Iversen	1 371	75	161	-
Direktør Flåteservice	Knut Arild Johannesen	1 152	-	138	-
Direktør HR & KHMS	Tone Sande	1 131	-	141	-
Teknologisjef	Terje Hullstein	500	-	65	-
Styret		1 825	-	-	-

Administrerende direktør er medlem av selskapets innskuddsbaserte pensjonsordning som omfatter alle ansatte. Premien til dette er ikke identifisert og dermed ikke inkludert i tallene ovenfor. Det er i ansettelsesavtalen til administrerende direktør avtalt en gjensidig oppsigelsestid på 6 måneder regnet fra første dag i måneden etter oppsigelsen.

Lønnskostnader er relatert til lønn i perioden som administrerende direktør i 2021. I annen godtgjørelse ligger kostnader knyttet til bedriftens innskuddsbaserte pensjonsordning.

Revisor - Godtgjørelse til Deloitte AS og samarbeidende selskaper fordeler seg slik:	2021	2020
Lovpålagt revisjon	435	269
Andre tjenester utenfor ordinær revisjon	94	149
<b>Sum</b>	<b>529</b>	<b>418</b>

**NOTE 3 - DRIFTSKOSTNADER**

Spesifikasjon av annen driftskostnad	2021	2020
Salgs- og administrasjonskostnader	1 024	1 013
Kostnader lokaler, leie maskiner og energi	199 491	226 480
Øvrige driftskostnader	242 141	162 233
<b>Sum</b>	<b>442 657</b>	<b>389 726</b>

## NOTE 4 - VARIGE DRIFTSMIDLER

	Maskin og utstyr	Driftssystemer	Transportmidler	Anlegg under utførelse	Sum
Anskaffelseskost 01.01.21	200 747	64 806	18 447	2 148	286 148
Tilgang kjøpte driftsmidler	133	11 507	400	16 772	28 812
Avgang	-	-	-	-12 040	-12 040
<b>Anskaffelseskost 31.12.21</b>	<b>200 880</b>	<b>76 313</b>	<b>18 847</b>	<b>6 879</b>	<b>302 920</b>
Akk. avskrivninger 31.12.21	162 548	37 240	17 537	-	217 326
Nedskrivninger 31.12.21	-	14 000	-	-	14 000
<b>Akk. avskr., nedskr. og rev. nedskrivninger 31.12.21</b>	<b>162 548</b>	<b>51 240</b>	<b>17 537</b>	<b>-</b>	<b>231 326</b>
<b>Bokført verdi pr. 31.12.21</b>	<b>38 332</b>	<b>25 073</b>	<b>1 310</b>	<b>6 879</b>	<b>71 596</b>

Årets avskrivninger	9 122	9 239	5 461	-	17 821
Årets nedskrivninger	-	14 000	-	-	14 000

Driftssystemer er avskrevet med kr 8 856. Kostnaden er dekket inn av fond for omstrukturering, se note 14.

Årets avskrivninger i resultatregnskapet	31 821
--	--------

Økonomisk levetid	5-30 år	5 år	5-30 år	-
Avskrivningsplan	lineær	lineær	lineær	

Leie av driftsmidler og lokaler	2021	2020
Årlig leie av ikke balanseførte driftsmidler	9 069	5 868
Leie av eiendom	114 404	113 446
<b>Sum</b>	<b>123 473</b>	<b>119 314</b>

## NOTE 5 - DATTERSELSKAP, TILKNYTTET SELSKAP M.V.

Firma	Ansk. tidspunkt	Forretnings-kantor	Stemmeandel	Eierandel	Bokført verdi
Mantena Sverige AB	01.07.07	Oslo	100 %	100 %	-
Mantena Danmark A/S	05.02.18	København	100 %	100 %	652
Mantena Finland OY	09.05.18	Helsinki	100 %	100 %	24

Firma	Valuta	Valutakurs	Egenkapital i følge siste årsregnskap	Årsresultat i følge siste årsregnskap
Mantena Sverige AB	SEK	0,97	3 252	-78 235
Mantena Danmark A/S	DKK	1,39	488	-90
Mantena Finland OY	Euro	9,85	-230	-92

Det er oppgitt 100 % av bokført egenkapital i selskapene pr. 31.12.2021.

Mantena AS

**NOTE 6 - ANDRE FINANSIELLE INSTRUMENTER****Omløpsmidler**

Finansielle instrumenter og varederivater vurdert til virkelig verdi etter regnskapsloven § 5-8	Anskaffelses kost	Virkelig verdi	Periodens resultatførte verdiendr.
Norske rentefond	-	-	-
<b>Sum</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

**NOTE 7 - VARER**

Varer	2021	2020
Komponenter	503 493	414 660
Andre lagerførte varer	-	-
<b>Sum</b>	<b>503 493</b>	<b>414 660</b>

**NOTE 8 - FORDRINGER MED FORFALL SENERE ENN ETT ÅR**

Fordringer med forfall senere enn ett år	2021	2020
Andre fordringer	78 320	99 674
Lån til foretak i samme konsern	395	395
<b>Sum</b>	<b>78 715</b>	<b>100 069</b>

**NOTE 9 - AKSJEKAPITAL OG AKSJONÆRINFORMASJON**

Aksjekapitalen i selskapet pr 31.12.21 består av følgende aksjeklasser	Antall	Pålydende	Bokført
Ordinære aksjer	100 000	11	110 000
<b>Sum</b>	<b>100 000</b>		<b>110 000</b>

**Eierstruktur**

Aksjonær i selskapet per 31.12.21 var	Ordinære aksjer	Eierandel	Stemmeandel
Den norske stat ved Nærings- og fiskeridepartementet	100 000	100 %	100 %
<b>Totalt antall aksjer</b>	<b>100 000</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Fra og med 1. januar 2020 er den norske stat ved Nærings- og fiskeridepartementet eier og eneste aksjonær av selskapet.

**NOTE 10 - EGENKAPITAL**

Innskutt egenkapital	Aksjekapital	Annen innskutt egenkapital	Annen egenkapital	Sum egenkapital
Egenkapital 01.01.21	110 000	433 474	-77 301	466 173
Annen egenkapital	-	-	-261 672	-261 672
<b>Egenkapital 31.12.21</b>	<b>110 000</b>	<b>433 474</b>	<b>-338 972</b>	<b>204 502</b>

**NOTE 11 - PENSJONSKOSTNADER, -MIDLER OG -FORPLIKTELSER****Avvikling av ytelsesplan**

Selskapet har meldt de ansatte ut av den ytelsesbaserte pensjonsordningen i Statens pensjonskasse (SPK) per 31.12.2018 med unntak av syke og uføre. Alle medarbeidere vil få en oppsatt rettighet i SPK når de trer ut av ordningen, og fra 2019 en ny innskuddspensjonsordning.

Opgjøret med Statens pensjonskasse ble i 2019 gjort opp og utbetalt lik 491,3 MNOK eksklusive arbeidsgiveravgift.

Uføre og sykemeldte vil fortsatt stå igjen i Statens pensjonskasse, og ordningen er lukket. For de ansatte dette gjelder, er det i henhold til aktuarberegninger bokført en forpliktelse lik 37,5 MNOK per 31.12.2021. Det vil være usikkerhet knyttet til forpliktelse på det tidspunkt de uføre og sykemeldte eventuelt blir meldt ut av SPK. For de gjenværende i ordningen for ytelsesbaserte pensjonsordninger i Statens pensjonskasse gir rett til definerte fremtidige ytelser. Disse er i hovedsak avhengig av antall opptjeningsår, lønnsnivå ved oppnådd pensjonsalder og størrelsen på ytelsene fra folketrygden.

**Innskuddsbasert pensjonsordning**

Det er fra og med 01.01.2019 implementert en innskuddsbasert pensjonsordning for alle ansatte i selskapet.

Selskapets innskuddsordning er organisert i henhold til lov om innskuddspensjon. Ordningen omfatter alle ansatte.

**Regnskapsføring av AFP-ordning**

Ved lukking av pensjonsordningen i Statens pensjonskasse gikk selskapet samtidig ut av offentlig avtalefestet førtidspensjon (AFP) 31.12.2018. På samme tidspunkt gikk selskapet inn i den private AFP-ordningen. Ordningen regnskapsføres derfor som en innskuddsordning.

**Driftspensjon**

Selskapet har 31.12.2018 implementert en Driftspensjon for eldre arbeidstakere som ikke kunne bli innmeldt i privat AFP-ordning. Dette vedrører ansatte født før 1964, og det er forutsatt en fremtidig uttakstilbøyelighet på 72,0% per 31.12.2021. I regnskapet per 31.12.2021 er det avsatt lik 210,1 MNOK for fremtidige utbetalinger knyttet til Driftspensjon. Driftspensjonen har en tidsbestemt varighet for selskapet med utbetalinger i perioden 2019-2030.

**Støtte til å innfri reguleringsforpliktelsen ved lukking av pensjonsordning i Statens pensjonskasse**

Selskapet mottok tilskudd i 2019, innbetalt fra Staten ved Samferdselsdepartementet knyttet til å innfri reguleringsforpliktelsene i Statens pensjonskasse. Mottatte innbetalinger i 2019 var lik 213,9 MNOK. Ingen innbetalinger i 2020 og 2021.

**Støtte til overgangsordning for eldre arbeidstakere ved lukking av pensjonsordning i Statens pensjonskasse**

Selskapet har en fordring på staten ved Samferdselsdepartementet for en overgangsordning for eldre arbeidstakere ved avvikling av pensjonsordning i Statens pensjonskasse og overgang til Driftspensjon og privat AFP-ordning. Godkjent støtte utgjorde 320 MNOK, hvorav 290,5 MNOK er resultatført i sammenheng med avvikling av ytelsesordning i Statens pensjonskasse per 31.12.2018. 29,5 MNOK av godkjent støtte er knyttet til en Kompensasjonsordning som ikke er resultatført i 2018. Dette vil bli resultatført framover, samtidig med at ansatte som står i jobb opptjener rettigheten.

## Mantena AS

Spesifikasjon av netto pensjonsforpliktelse og mottatt støtte	2021	2020
Statens pensjonskasse, netto forpliktelse knyttet til lukket ordning med oppgjør i 2019	-	-
Statens pensjonskasse, netto forpliktelse for uføre/sykemeldte som må stå i ordningen	37 500	30 500
Driftspensjonsordning implementert 31.12.2018	210 200	283 100
Støtte til å innfri reguleringsforpliktelsene i Statens pensjonskasse	-	-
Støtte til overgangsordning eldre arbeidstakere ved utmelding fra Statens pensjonskasse	-80 400	-156 300
<b>Netto pensjonsforpliktelse i balansen</b>	<b>167 300</b>	<b>157 300</b>

Pensjonskostnad innregnet i resultatregnskapet	2021	2020
Nåverdi av årets pensjonsopptjening - SPK	7 000	7 400
Estimatavvik pensjoner - SPK	-	-
Pensjonskostnader - ytelsesbasert ordning - SPK	7 000	7 400
Årets finansposter pensjon - ytelsesbasert ordning - SPK	-	-
Høyere støtte til å innfri reguleringsforpliktelsene i Statens pensjonskasse enn inntektsfer	-	-
Driftspensjon - endring vurderingen i uttakstilbøyelighet	-602	-18 809
Innskuddsbasert pensjonsordning	33 135	29 653
Privat AFP-ordning	9 028	9 346
<b>Netto pensjonskostnad</b>	<b>48 561</b>	<b>27 590</b>

Følgende parametre er benyttet ved beregningene for ytelsesordningen i Norge	2021	2020
Diskonteringsrente	1,9 %	1,5 %
Forventet avkastning pensjonsmidlene	3,1 %	1,5 %
Årlig forventet lønnsvekst	2,8 %	2,0 %
Årlig forventet regulering av alders- og etterlattepensjon over 67 år under utbetaling	2,5 %	1,0 %
Årlig forventet G-regulering, regulering av AFP, uføre- og etterlattepensjoner under 67 år	1,8 %	1,8 %
Gjennomsnittlig arbeidsgiveravgiftsfaktor	14,1 %	14,1 %





## NOTE 12 - TRANSAKSJONER OG MELLOMVÆRENDE MED NÆRSTÅENDE PARTER

### Eier

Som eier av Mantena AS er staten ved Nærings- og fiskeri-departementet nærstående part. I tillegg vil andre virksomheter som eies av staten være nærstående parter med Mantena AS.

### Selskap i samme konsern

Mantena Sverige AB, Mantena Danmark A/S og Mantena Finland OY er i samme konsern som Mantena AS.

### Styret og ledende ansatte

Personer som inngår i selskapets ledelse eller styret er også nærstående parter med Mantena AS.

#### Resultatmessige transaksjoner med nærstående parter:

Transaksjon/transaksjonsgruppe	2021	2020
Salg av varer og tjenester til selskaper i samme konsern	72 543	40 014
Salg av varer og tjenester til andre nærstående parter	628 685	946 756
<b>Sum</b>	<b>701 228</b>	<b>986 770</b>

Transaksjon/transaksjonsgruppe	2021	2020
Kjøp av varer og tjenester fra selskaper i samme konsern	7 681	10 012
Kjøp av varer og tjenester fra andre nærstående parter	300 621	560 220
<b>Sum</b>	<b>308 302</b>	<b>570 232</b>

#### Mellomværende med nærstående parter:

##### Fordringer og gjeld:

Motpart	Gjeld 2021	Gjeld 2020	Fordringer 2021	Fordringer 2020
Selskaper i samme konsern	948	1 773	25 630	23 067
Andre nærstående parter	30 017	47 064	62 643	118 139
<b>Sum</b>	<b>30 965</b>	<b>48 837</b>	<b>88 273</b>	<b>141 206</b>

Fordring på Staten på 80400 TNOK, se note 11.

##### Lån

Motpart	2021	2020
Mantena Finland OY	395	395
Mantena Sverige AB	-	-
<b>Sum</b>	<b>395</b>	<b>395</b>

Mantena AS

**NOTE 13 - SKATTEKOSTNAD**

Årets skattekostnad fremkommer slik	2021	2020
Betalbar skatt	-	-
Endring i utsatt skatt	-40 920	12 878
Virkning av endring i skatteregler	-	-
<b>Skattekostnad</b>	<b>-40 920</b>	<b>12 878</b>

Betalbar skatt i balansen fremkommer som følger	2021	2020
Årets betalbare skattekostnad	-	-
Betalbar skatt i balansen	-	-

Avstemming fra nominell til faktisk skattesats	2021	2020
Årsresultat før skatt	-302 592	58 515
Forventet inntektsskatt etter nominell skattesats	-66 570	12 874

Skatteeffekten av følgende poster	2021	2020
Andre ikke fradragsberettigede kostnader	16	5
Virkning av forskjeller som ikke inngår i midlertidige forskjeller	25 634	-
Andre poster	-	-1
<b>Skattekostnad</b>	<b>-40 920</b>	<b>12 878</b>
Effektiv skattesats	14 %	22 %

Spesifikasjon av skatteeffekten av midlertidige forskjeller og underskudd til framføring	2021		2020	
	Fordel	Forpliktelse	Fordel	Forpliktelse
Driftsmidler	-	20 479	-	44 058
Varer	32 815	-	25 015	-
Fordringer	1 500	-	1 500	-
Pensjonsforpliktelse	167 300	-	157 300	-
Avsetning for forpliktelse	135 816	-	53 183	-
Underskudd til framføring	228 233	-	166 245	-
<b>Sum brutto midlertidige forskjeller</b>	<b>565 663</b>	<b>20 479</b>	<b>403 244</b>	<b>44 058</b>

<b>Netto midlertidige forskjeller</b>	<b>545 184</b>	<b>-</b>	<b>359 185</b>	<b>-</b>
Netto utsatt skattefordel (22 %)	119 941	-	79 021	-
Reversering av nedvurdert utsatt skatt	-	-	-	-
<b>Netto balanseført skattefordel</b>	<b>119 941</b>	<b>-</b>	<b>79 021</b>	<b>-</b>

Utsatt skattefordel er oppført med utgangspunkt i fremtidig inntekt.

**NOTE 14 - ANNEN KORTSIKTIG GJELD**

Annen kortsiktig gjeld	2021	2020
Avsatt til omstrukturering	24 518	21 974
Uopptjent inntekt	25 916	27 967
Avsatte feriepenger	53 545	57 114
Trekkrettighet benyttet	265 279	27 268
Andre kortsiktige avsetninger	122 765	96 459
<b>Sum</b>	<b>492 024</b>	<b>230 782</b>

Trekkrettighetens ramme er 600 000 TNOK.

**NOTE 15 - PANTSTILLELSER OG GARANTIER M.V.**

Garantiansvar		Garantibeløp	Utløpsdato
Vy AS	Leveranse overhaling Flirt Boggi	20 000	20.11.2025
SJ AB	Vedlikeholdskontrakt X40	36 418	01.02.2022
SJ AB	Vedlikeholdskontrakt X55	52 026	01.02.2022
<b>Sum garantier</b>		<b>108 444</b>	

**NOTE 16 - SUM FINANSPOSTER**

Finansposter	2021	2020
Netto renteinntekter og -kostnader	81	1 452
Netto andre finansinntekter og -kostnader	-1 821	-363
Netto valutagevinst/-tap	-7 418	7 539
Netto nedskrivning på investeringe	-116 519	-
<b>Sum finansposter</b>	<b>-125 677</b>	<b>8 629</b>

**NOTE 17 - BANKINNSKUDD**

Bankinnskudd, kontanter o.l. omfatter bundne skattetrekksmidler med TNOK 21 508.

## NOTE 18 - HENDELSER ETTER BALANSEDAGEN

Årsregnskapet for 2021 er avlagt under forutsetning om fortsatt drift. Det er budsjettert med positivt driftsresultat for 2022.

Koronapandemien og myndighetenes omfattende og inngripende smitteverntiltak har ført til en ekstraordinær situasjon også i 2021, som til en viss grad fortsetter inn i 2022.

Mantenas kunder har vært påvirket av færre passasjerer og dermed redusert trafikkvolum. I Norge har Staten gitt støtteordninger til Mantena sine kunder i Norge. Denne støtten er i 2021, blitt gitt på et lavere nivå enn i 2020. I Sverige er det et sammensatt bilde, der Mantenas kunder ikke har støtteordninger i enkelte kontrakter, og garanterte bruttoinntekter i andre kontrakter. Mantenas vurdering er at kundene har likviditet og betalingsevne til å betale Mantenas kundefordringer også i 2022.

Endret kundeadfærd har resultert i noe mindre etterspørsel etter Mantenas vedlikeholdstjenester, og det vil kunne forekomme permitteringer i perioder i enkelte kontrakter i 2022.

Mantena følger myndighetens råd. Det er iverksatt en rekke tiltak for å hindre smitte, opprettholde produksjonen og bidra til samfunnsansvar. Skiftordninger er tilpasset for å redusere kontakten mellom ansatte. Administrativt personell har arbeidet store deler av perioden fra hjemmekontor. God etterlevelse av smitteverntiltakene har gjort det mulig

å opprettholde produksjonen. Det er registrert svært lite smitte blant ansatte og enkelttilfeller er håndtert i henhold til konsernstyringsdokumentet.

Mantena har ikke vært kvalifisert til noen offentlige støtteordninger, og har dermed heller ikke mottatt noen slike.

Koronapandemien og myndighetens inngripende smitteverntiltak utfordrer Mantenas tjenester og omstilling. Det er ventet at koronapandemiens konsekvenser for Mantena fortsetter inntil samfunnets vaksinasjonsprogram er gjennomført med antatt virkning. Inntil da opprettholdes hensiktsmessige smitteverntiltak og produksjonstilpasninger.

Grunnet krigen i Ukraina er det usikkerhet i forhold til leveranser av enkelte komponenter. Det arbeides med å finne alternative leverandører. Høye priser på strøm og metaller vil medføre høyere priser på deler til vedlikehold. Høye strømpriser medfører betydelige høyere kostnader i verkstedene.

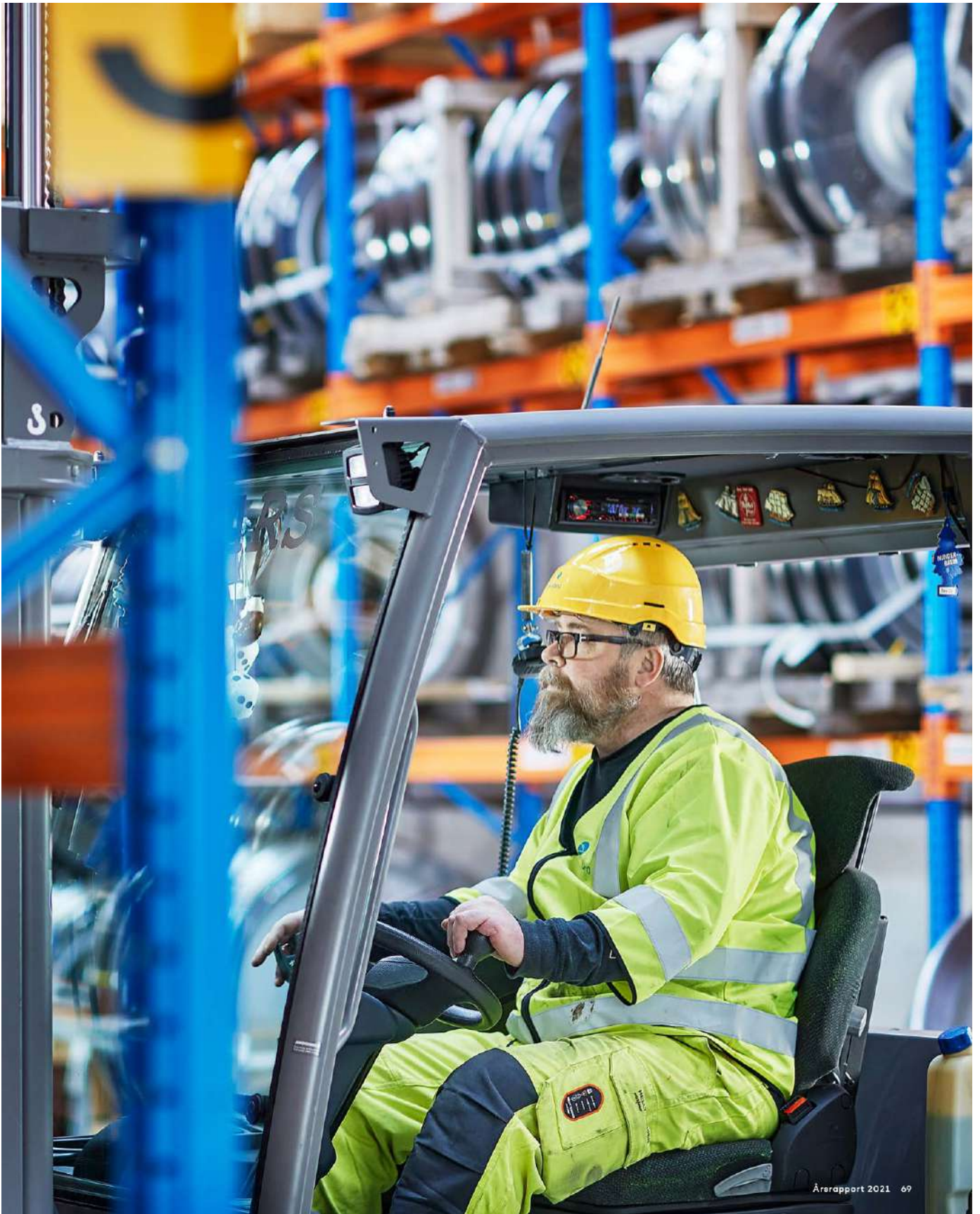
## NOTE 19 - TAP PÅ KONTRAKTER

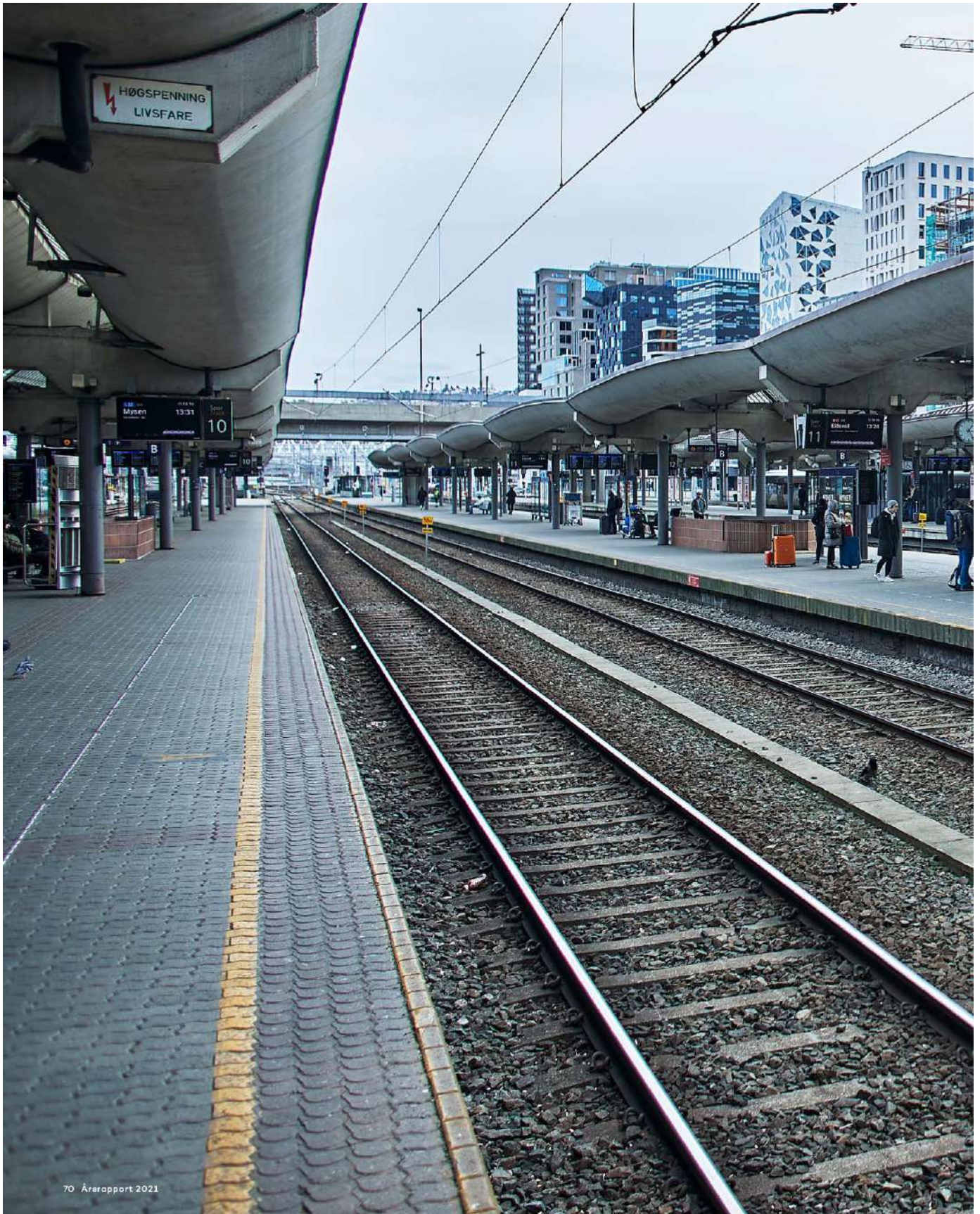
Det er kostnadsført 88 MNOK (0 MNOK) for fremtidig tap på kontrakter knyttet til togvedlikeholdsanbud i Norge og Sverige. Dette er en netto kostnadsføring for fremtidige kontrakter, hensyntatt tilbakeføring av tidligere tapsavsetninger. Kontraktene er langvarige og små endringer i forutsetningene kan gi stor endring i verdiene. Det er høy risiko og stort

utfallsrom. Det er kostnadsestimatet som er mest vesentlige parameter, og usikkerheten er høy. En endring på +/- 1 % i kostnader hvert år vil utgjøre om lag 4 MNOK i verdi. Det forventes at den vesentligste del av betalingsstrømmer vil skje de neste tre årene.

## NOTE 20 - SALGSINNTEKTER

Salgsinntekter per geografisk marked	2021	2020
Norge	1 174 822	1 299 718
Sverige	72 443	39 924
Finland	50	50
Danmark	50	50
<b>Sum</b>	<b>1 247 365</b>	<b>1 339 742</b>



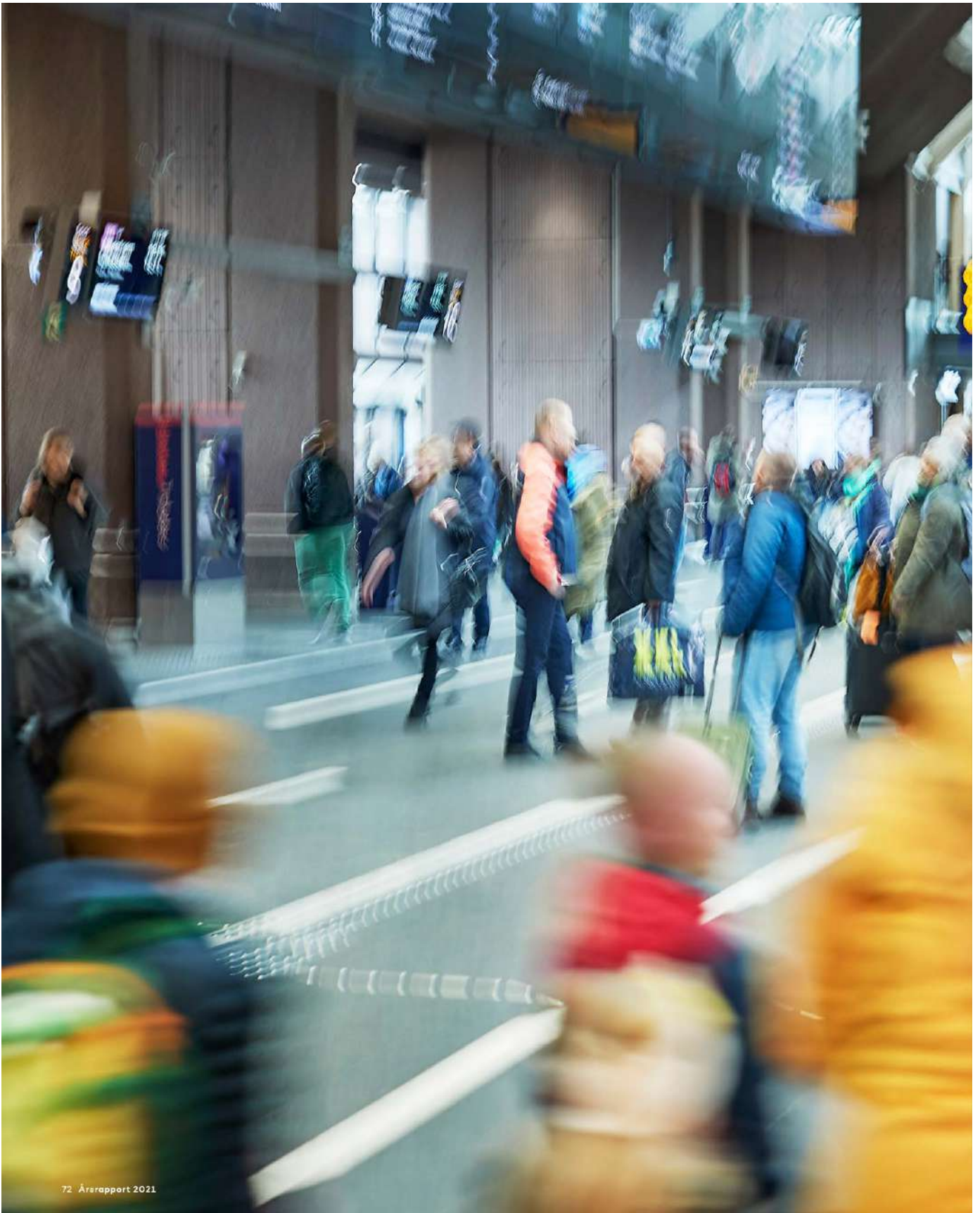


70 Årsrapport 2021



# ÅRSREGNSKAP MANTENA KONSERN

Årsrapport 2021 71



72 Årsrapport 2021



## KONSERNRESULTAT

Alle tall i TNOK

Note	DRIFTSINNTEKTER OG DRIFTSKOSTNADER	2021	2020
12, 20	Driftsinntekt	1 632 921	1 535 646
	<b>Sum driftsinntekter</b>	<b>1 632 921</b>	<b>1 535 646</b>
	Varekostnad	497 471	293 405
2, 11	Lønn og andre personalkostnader	771 522	741 920
4	Avskrivninger og nedskrivninger	35 622	16 278
3, 12, 19	Annen driftskostnad	569 099	443 883
	<b>Sum driftskostnader</b>	<b>1 873 714</b>	<b>1 495 485</b>
	<b>Driftsresultat</b>	<b>-240 793</b>	<b>40 162</b>
	<b>ÅRSRESULTAT FØR SKATTEKOSTNAD</b>	<b>-251 203</b>	<b>48 320</b>
Note	FINANSINNTEKTER OG FINANSKOSTNADER	2021	2020
	Finansinntekter	5 707	8 956
	Finanskostnader	-16 116	-797
	Urealiserte verdiendringer	-	-
	Netto finanskostnader pensjoner	-	-
16	<b>Netto finansresultat</b>	<b>-10 410</b>	<b>8 159</b>
	<b>SKATTEKOSTNAD</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
13	<b>Skattekostnad</b>	<b>-27 816</b>	<b>10 768</b>
	<b>ÅRSRESULTAT</b>	<b>-223 387</b>	<b>37 552</b>
	<b>Periodens resultat tilordnes aksjonærene i morselskapet</b>	<b>-223 387</b>	<b>37 552</b>

Mantena Konsern

**KONSERNBALANSE**

Alle tall i TNOK

EIENDELER				
Note	Anleggsmidler	2021	2020	
13	Immaterielle eiendeler	138 804	113 808	
4	Virgige driftsmidler	79 985	102 467	
8	Langsiktig fordring	78 320	99 674	
	<b>Sum anleggsmidler</b>	<b>297 108</b>	<b>315 949</b>	
Note	Omløpsmidler	2021	2020	
7	Beholdning varer og komponenter	607 708	497 157	
12	Kundefordringer og andre fordringer	294 288	340 940	
6	Finansielle omløpsmidler	-	-	
17	Kontanter og bankinnskudd	-	-	
	<b>Sum fordringer</b>	<b>901 997</b>	<b>838 097</b>	
	<b>SUM EIENDELER</b>	<b>1 199 105</b>	<b>1 154 046</b>	
Note	EGENKAPITAL OG GJELD	2021	2020	
9	Aksjekapital	110 000	110 000	
	Annen innskutt egenkapital	433 474	433 474	
	Annen egenkapital	-339 243	-115 856	
10	<b>Sum egenkapital</b>	<b>204 231</b>	<b>427 618</b>	
Note	Avsetning for forpliktelser	2021	2020	
11	Pensjonsforpliktelser	167 300	157 300	
	<b>Sum langsiktig gjeld</b>	<b>167 300</b>	<b>157 300</b>	
Note	Kortsiktig gjeld	2021	2020	
12, 14, 17, 19	Leverandørgjeld og annen kortsiktig gjeld	827 574	569 128	
13	Betalbar skott	-	-	
	<b>Sum kortsiktig gjeld</b>	<b>827 574</b>	<b>569 128</b>	
	<b>Sum gjeld</b>	<b>994 874</b>	<b>726 428</b>	
	<b>SUM EGENKAPITAL OG GJELD</b>	<b>1 199 105</b>	<b>1 154 046</b>	

Oslo, 24.03.2021

Kari Broberg  
Styreleder  
(Sign)Ronny Solberg  
Nestleder  
(Sign)John Arne Ulvan  
Adm.dir/CEO  
(Sign)Marianne Kortum  
(Sign)Stian Hårklau  
(Sign)Tord Helland  
(Sign)Petter Trønnes  
(Sign)Nils Ole Morken  
(Sign)Torbjørn Støre  
(Sign)

74 Årsrapport 2021

**KONSERN KONTANTSTRØMOPPSTILLING**

Alle tall i TNOK

KONTANTSTRØMMER FRA OPERASJONELLE AKTIVITETER	2021	2020
Årsresultat før skattekostnad	-251 203	48 320
Periodens betalte skatt	-	-
Av- og nedskrivninger i resultatregnskapet	21 622	16 278
Pensjonskostnad uten kontanteffekt	10 000	-3 560
Nedskrivninger varige driftsmidler	14 000	-
Gevinst salg av investeringer av finansielle omløpsmidler	-	-
Renteposter periodisering	-	-
Finansposter uten likviditetseffekt	-	-2 780
Urealisert valutaendring fordring	3 776	-3 984
Endring i varer	-110 552	-344 657
Endring i fordringer og forskuddsbetalte kostnader	46 652	-56 631
Endring i leverandørgjeld	-18 839	-7 024
Endring i andre omløpsmidler og andre gjeldsposter	38 702	-21 844
<b>Netto kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter</b>	<b>-245 841</b>	<b>-375 881</b>
KONTANTSTRØMMER FRA INVESTERINGSAKTIVITETER	2021	2020
Innbetalinger ved salg av varige driftsmidler	-	-
Utbetalinger ved kjøp av varige driftsmidler	-21 817	-26 989
Innbetalinger langsiktig fordring	17 183	17 565
Utbetalinger fra salg av investeringer i finansielle omløpsmidler	-	-
<b>Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter</b>	<b>-4 634</b>	<b>-9 424</b>
KONTANTSTRØMMER FRA FINANSIERINGSAKTIVITETER	2021	2020
Innskutt egenkapital	-	-
Trekkfasilitet	250 476	107 243
<b>Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter</b>	<b>250 476</b>	<b>107 243</b>
Netto endring i bankinnskudd, kontanter og lignende	-	-278 963
Beholdning av bankinnskudd, kontanter og lignende pr 01.01.	-	278 063
<b>Beholdning av bankinnskudd, kontanter og lignende pr 31.12.</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

# NOTER

## NOTE 1 - REGNSKAPSPRINSIPPER

### Generell informasjon

Mantena AS og dets datterselskaper driver virksomhet innen tog- og komponentvedlikehold. Selskapet har hovedkontor på Jernbanetorget 1 i Oslo.

- Alle aksjene i Mantena AS eies av Staten ved Nærings- og fiskeridepartementet 31.12.2020.
- Alle aksjene i Mantena Sverige AB eies av Mantena AS.
- Alle aksjene i Mantena Danmark A/S eies av Mantena AS.
- Alle aksjene i Mantena Finland OY eies av Mantena AS.

Årsregnskapet er satt opp i samsvar med regnskapsloven av 1998 og god regnskapsskikk i Norge.

### Hovedregel for vurdering og klassifisering av eiendeler og gjeld

Eiendeler bestemt til varig eie eller bruk er klassifisert som anleggsmidler. Andre eiendeler er klassifisert som omløpsmidler. Fordringer som skal tilbakebetales innen et år er klassifisert som omløpsmidler.

Ved klassifisering av kortsiktig og langsiktig gjeld er tilsvarende kriterier lagt til grunn.

Omløpsmidler vurderes til laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi.

Anleggsmidler vurderes til anskaffelseskost, men nedskrives til gjenvinnbart beløp dersom dette er lavere enn bokført verdi, og verdifallet forventes ikke å være forbigående. Anleggsmidler med begrenset økonomisk levetid avskrives planmessig.

Annen langsiktig gjeld og kortsiktig gjeld er vurdert til pålydende beløp.

### Eiendeler og gjeld i utenlandsk valuta

Fordringer og gjeld i utenlandsk valuta er i balansen omregnet til balansedagens kurs.

### Immaterielle eiendeler

Utgifter til egen tilvirkning av immaterielle eiendeler, herunder utgifter til egen forskning og utvikling, balanseføres når det er sannsynlig at de fremtidige økonomiske fordelene knyttet til eiendelene vil tilflyte selskapet og anskaffelseskost kan måles pålitelig.

Immaterielle eiendeler som er kjøpt enkeltvis, er balanseført til anskaffelseskost. Immaterielle eiendeler overtatt ved kjøp av virksomhet er balanseført til anskaffelseskost når kriteriene for balanseføring er oppfylt.

Immaterielle eiendeler med begrenset økonomisk levetid avskrives planmessig. Immaterielle eiendeler nedskrives

til gjenvinnbart beløp dersom de forventede økonomiske fordelene ikke dekker balanseført verdi og eventuelle gjestående tilvirkningsutgifter.

### Aksjer og andeler i tilknyttet selskap og datterselskap

Investeringer i datterselskaper vurderes etter kostmetoden. Ved ikke forbigående verdifall og når det blir ansett som nødvendig etter god regnskapsskikk, blir investeringene nedskrevet til virkelig verdi. Mottatt utbytte og konsernbidrag fra datterselskapene er inntektsført som annen finansinntekt. Tilsvarende gjelder for investeringer i tilknyttede selskaper.

### Finansielle instrumenter, herunder rentefond, som

- er klassifisert som omløpsmidler,
  - inngår som en del av selskapets likviditet,
  - omsettes på børs, autorisert markedsplass eller tilsvarende regulert marked i utlandet, og
  - har god eierspredning og likviditet
- er vurdert til virkelig verdi på balansedagen.

### Varer

Varer er vurdert til veid gjennomsnitt av innkjøpspris. For råvarer og varer i arbeid, beregnes netto salgsverdi til salgsværdien av ferdig tilvirkede varer redusert for gjenværende tilvirkningskostnader og salgskostnader. Egenproduserte varer er verdsatt til laveste av full tilvirkningskost og virkelig verdi.

### Inntekter

#### Ved tjenestesalg:

Inntekt regnskapsføres når den er opptjent, altså når krav på vederlag oppstår. Dette skjer når tjenesten ytes, i takt med at arbeidet utføres. Inntektene regnskapsføres med verdien av vederlaget på transaksjonstidspunktet. For kontrakter med fastsatte inntekter over kontraktperioden og som forventes å gi netto tap som følge av at kostnadene ved leveransene overstiger inntektene, gjøres det avsetning for beste estimat på nettokostnad for gjenværende kontraktperiode. Ved eventuell mulighet for kunden til å forlenge avtale iht. opsjon i kontrakten, gjøres det en sannsynlighetsvurdering av hvorvidt opsjonen vil bli utløst.

### Fordringer

Kundefordringer og andre fordringer er oppført til pålydende etter fradrag for avsetning til forventet tap. Avsetning til tap gjøres på grunnlag av en individuell vurdering av de enkelte fordringene.

### Bankinnskudd, kontanter og lignende

Bankinnskudd, kontanter og lignende inkluderer kontanter, bankinnskudd og andre betalingsmidler med forfallsdato som er kortere enn tre måneder fra anskaffelse.

**Garantier og servicearbeid**

Ved salg er hele salgsprisen, inklusive den delen som gjelder fremtidige garanti- og serviceytelser, tatt til inntekt på salgstidspunktet. Det er gjort en avsetning for fremtidige garanti- og serviceytelser.

**Pensjoner**

Det er fra og med 01.01.2019 implementert en innskuddsbasert pensjonsordning i selskapet. Selskapets innskuddsordning er organisert i henhold til lov om innskuddspensjon.

Selskapet har 31.12.2018 implementert en Driftspensjon for eldre arbeidstakere som ikke kunne bli innmeldt i privat AFP-ordning. Dette vedrører ansatte født før 1964. Driftspensjonen har en tidsbestemt varighet for selskapet med utbetalinger i perioden 2019-2030. Effekten av dette er regnskapsført ved implementering 31.12.2018.

**Kostnader**

Kostnader regnskapsføres som hovedregel i samme periode som tilhørende inntekt. I de tilfeller det ikke er en klar sammenheng mellom utgifter og inntekter fastsettes fordelingen etter skjønsmessige kriterier. Øvrige unntak fra sammenstillingsprinsippet er angitt der det er aktuelt.

**Skatter**

Skattekostnaden sammenstilles med regnskapsmessig resultat før skatt. Skatt knyttet til egenkapitaltransaksjoner er ført mot egenkapitalen. Skattekostnaden består av betalbar skatt (skatt på årets direkte skattepliktige inntekt) og endring i netto utsatt skatt. Utsatt skatt og utsatt skattefordel er presentert netto i balansen.

**Regnskapsvaluta og presentasjonsvaluta**

Alle tall er rapportert i norske kroner (TNOK).



Mantena Konsern

**NOTE 2 - LØNNSKOSTNAD, ANTALL ANSATTE, GODTGJØRELSE, LÅN TIL ANSATTE M.M.**

Lønnskostnad	2021	2020
Lønn, inkl. arbeidsgiveravgift	715 581	690 953
Pensjonskostnader - ytelsesbasert ordning	7 000	7 400
Pensjonskostnader - innskuddsbasert ordning	41 070	33 882
Andre ytelser	7 870	9 685
<b>Sum</b>	<b>771 522</b>	<b>741 920</b>

Antall årsverk sysselsatt i regnskapsåret	969	945
---	-----	-----

Ytelser til ledende personer		Fast lønn	Variabel lønn	Pensjon	Andre ytelser
Adm. dir.	John Arne Ulvan	1 074	-	95	-
Adm. dir.	Kjetil Hovland	1 563	-	63	-
CFO	Vidar Leirvik	1 504	638	151	-
Direktør Produkter og Prosjekter	Jan-Tore Iversen	1 371	75	161	-
Direktør Flåteservice	Knut Arild Johannesen	1 152	-	138	-
Direktør HR & KHMS	Tone Sande	1 131	-	141	-
Teknologisjef	Terje Hullstein	500	-	65	-
Styret		1 825	-	-	-

Administrerende direktør er medlem av selskapets innskuddsbaserte pensjonsordning som omfatter alle ansatte. Premien til dette er ikke identifisert og dermed ikke inkludert i tallene ovenfor. Det er i ansettelsesavtalen til administrerende direktør avtalt en gjensidig oppsigelsestid på 6 måneder regnet fra første dag i måneden etter oppsigelsen.

Lønnskostnader er relatert til lønn i perioden som administrerende direktør i 2021. I annen godtgjørelse ligger kostnader knyttet til bedriftens innskuddsbaserte pensjonsordning.

Revisor - Godtgjørelse til Deloitte AS og samarbeidende selskaper fordeler seg slik:	2021	2020
Lovpålagt revisjon	523	431
Andre tjenester utenfor ordinær revisjon	94	209
<b>Sum</b>	<b>617</b>	<b>640</b>

**NOTE 3 - DRIFTSKOSTNADER**

Spesifikasjon av annen driftskostnad	2021	2020
Salgs- og administrasjonskostnader	1 025	1 016
Kostnader lokaler, leie maskiner, rep. og vedlikehold	253 040	282 232
Øvrige driftskostnader	315 033	160 635
<b>Sum</b>	<b>569 099</b>	<b>443 883</b>

## NOTE 4 - VARIGE DRIFTSMIDLER

	Moskin og utstyr	Driftssystemer	Transportmidler	Anlegg under utførelse	Sum
Anskaffelseskost 01.01.21	212 555	64 807	18 532	2 147	298 040
Tilgang kjøpte driftsmidler	3 936	11 507	400	16 772	32 615
Avgang	-462	-	-	-12 040	-12 502
<b>Anskaffelseskost 31.12.21</b>	<b>216 029</b>	<b>76 314</b>	<b>18 932</b>	<b>6 879</b>	<b>318 153</b>
Akk. avskrivninger 31.12.21	167 946	37 241	18 981	-	224 168
Nedskrivninger 31.12.21	-	14 000	-	-	14 000
<b>Akk. avskr., nedskr. og rev. nedskrivninger 31.12.21</b>	<b>167 946</b>	<b>51 241</b>	<b>18 981</b>	<b>-</b>	<b>238 168</b>
<b>Bokført verdi pr. 31.12.21</b>	<b>48 083</b>	<b>25 073</b>	<b>-50</b>	<b>6 879</b>	<b>79 985</b>
Årets avskrivninger	4 790	9 239	5 461	-	19 490
Årets nedskrivninger	-	14 000	-	-	14 000
Årets avskrivninger for aktiverte kostnader	-	-	-	-	2 132
Driftssystemer er avskrevet med kr 8 856. Kostnaden er dekket inn av fond for omstrukturering, se note 14.					-
<b>Årets avskrivninger i årsregnskapet</b>					<b>35 622</b>
Økonomisk levetid	5-30 år	5 år	5-30 år	-	
Avskrivningsplan	lineær	lineær	lineær		
<b>Leie av driftsmidler og lokaler</b>				<b>2021</b>	<b>2020</b>
Årlig leie av ikke balanseførte driftsmidler				10 644	6 457
Leie av eiendom				159 947	159 924
<b>Sum</b>				<b>170 591</b>	<b>166 382</b>

## NOTE 5 - DATTERSELSKAP, TILKNYTTET SELSKAP M.V.

Firma	Ansk. tidspunkt	Forretnings-kantar	Stemmeandel	Eierandel	Bokført verdi
Mantena Sverige AB	01.07.07	Oslo	100 %	100 %	-
Mantena Danmark A/S	05.02.18	København	100 %	100 %	652
Mantena Finland OY	09.05.18	Helsinki	100 %	100 %	24

Firma	Valuta	Valutakurs	Egenkapital i følge siste årsregnskap	Årsresultat i følge siste årsregnskap
Mantena Sverige AB	SEK	0,97	3 252	-78 235
Mantena Danmark A/S	DKK	1,39	488	-90
Mantena Finland OY	Euro	9,85	-230	-92

Det er oppgitt 100 % av bokført egenkapital i selskapene pr. 31.12.2021

**NOTE 6 - ANDRE FINANSIELLE INSTRUMENTER****Omlepsmidler**

Finansielle instrumenter og varederivatør vurdert til virkelig verdi etter regnskapsloven § 5-8	Anskaffelseskost	Virkelig verdi	Periodens resultatførte verdiendr.
Norske rentefond	-	-	-
<b>Sum</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

**NOTE 7 - VARER**

Varer	2021	2020
Komponenter	607 708	497 157
Andre lagerførte varer	-	-
<b>Sum</b>	<b>607 708</b>	<b>497 157</b>

**NOTE 8 - FORDRINGER MED FORFALL SENERE ENN ETT ÅR**

Fordringer med forfall senere enn ett år	2021	2020
Andre fordringer	78 320	99 674
<b>Sum</b>	<b>78 320</b>	<b>99 674</b>

**NOTE 9 - AKSJEKAPITAL OG AKSJONÆRINFORMASJON**

Aksjekapitalen i selskapet per 31.12.21 består av følgende aksjeklasser:	Antall	Pålydende	Bokført
Ordinære aksjer	100 000	1,1	110 000
<b>Sum</b>	<b>100 000</b>	<b>1,1</b>	<b>110 000</b>

**Eierstruktur**

Aksjonær i selskapet per 31.12.20 var:	Ordinære aksjer	Eierandel	Stemmeandel
Den norske stat ved Nærings- og fiskeridepartementet	100 000	100 %	100 %
<b>Totalt antall aksjer</b>	<b>100 000</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Fra og med 1. januar 2020 er den norske stat ved Nærings- og fiskeridepartementet eier og eneste aksjonær av selskapet.

**NOTE 10 - EGENKAPITAL**

Innskutt egenkapital	Aksjekapital	Annen innskutt egenkapital	Annen egenkapital	Sum egenkapital
Egenkapital 01.01.19	110 000	433 474	-115 876	427 597
Aksjekapital	-	-	-	-
Aksjekapital	-	-	-	-
Annen egenkapital	-	-	-223 387	-223 387
<b>Egenkapital 31.12.20</b>	<b>110 000</b>	<b>433 474</b>	<b>-339 263</b>	<b>204 210</b>

I annen egenkapital per 01.01.20 er inngående balanse korrigert med 3 140 TNOK.



## NOTE 11 - PENSJONSKOSTNADER, -MIDLER OG -FORPLIKTELSER

### Generelt

Konsernet har pensjonsordninger for de ansatte. Nedenfor følger en nærmere beskrivelse av hvilken type ordninger selskapene i Norge og Sverige har, og hvordan disse er organisert.

### Pensjonsordning Sverige

Alle konsernets ansatte i Sverige har pensjonsrettigheter som beskrevet under og selskapets forpliktelser er fondert i flerforetaksplaner.

Ordningen er en flerforetaksplan, og arbeidsgiver er ansvarlig for ytelsene helt til de er dekket ved utbetalinger. I henhold til uttalelse fra Redovisningsrådet i Sverige er dette en ytelsesbasert ordning.

### PENSJONSORDNING NORGE

#### Avvikling av ytelsesplan

Selskapet har meldt de ansatte ut av den ytelsesbaserte pensjonsordningen i Statens pensjonskasse (SPK) per 31.12.2018 med unntak av syke og uføre. Alle medarbeidere vil få en oppsatt rettighet i SPK når de trer ut av ordningen, og fra 2019 en ny innskuddspensjonsordning.

Opgjøret med Statens pensjonskasse ble i 2019 gjort opp og utbetalt lik 491,3 MNOK eksklusive arbeidsgiveravgift.

Uføre og sykemeldte vil fortsatt stå igjen i Statens pensjonskasse, og ordningen er lukket. For de ansatte dette gjelder er det i henhold til aktuarberegninger bokført en forpliktelse lik 37,5 MNOK per 31.12.2021. Det vil være usikkerhet knyttet til forpliktelse på det tidspunkt de uføre og sykemeldte eventuelt blir meldt ut av SPK. For de gjenværende i ordningen for ytelsesbaserte pensjonsordninger i Statens pensjonskasse gir rett til definerte fremtidige ytelser. Disse er i hovedsak avhengig av antall opptjeningsår, lønnsnivå ved oppnådd pensjonsalder og størrelsen på ytelsene fra folketrygden.

#### Innskuddsbasert pensjonsordning

Det er fra og med 01.01.2019 implementert en innskuddsbasert pensjonsordning for alle ansatte i selskapet. Selskapets innskuddsordning er organisert i henhold til lov om innskuddspensjon. Ordningen omfatter alle ansatte.

### Regnskapsføring av AFP-ordning

Ved lukking av pensjonsordningen i Statens pensjonskasse gikk selskapet samtidig ut av offentlig avtalefestet førtidspensjon (AFP) 31.12.2018. På samme tidspunkt gikk selskapet inn i den private AFP-ordningen. Ordningen regnskapsføres derfor som en innskuddsordning.

### Driftspensjon

Selskapet har 31.12.2018 implementert en Driftspensjon for eldre arbeidstakere som ikke kunne bli innmeldt i privat AFP-ordning. Dette vedrører ansatte født før 1964, og det er forutsatt en fremtidig uttakstilbøyelighet på 72,0% per 31.12.2021. I regnskapet per 31.12.2021 er det avsatt lik 210,1 MNOK for fremtidige utbetalinger knyttet til Driftspensjon. Driftspensjonen har en tidsbestemt varighet for selskapet med utbetalinger i perioden 2019-2030.

### Støtte til å innfri reguleringsforpliktelsen ved lukking av pensjonsordning i Statens pensjonskasse

Selskapet mottok tilskudd i 2019, innbetalt fra Staten ved Samferdselsdepartementet knyttet til å innfri reguleringsforpliktelsene i Statens pensjonskasse. Mottatte innbetalinger i 2019 var lik 213,9 MNOK. Ingen innbetalinger i 2020 og 2021.

### Støtte til overgangsordning for eldre arbeidstakere ved lukking av pensjonsordning i Statens pensjonskasse

Selskapet har en fordring på staten ved Samferdselsdepartementet for en overgangsordning for eldre arbeidstakere ved avvikling av pensjonsordning i Statens pensjonskasse og overgang til Driftspensjon og privat AFP-ordning. Godkjent støtte utgjorde 320 MNOK, hvorav 290,5 MNOK er resultatført i sammenheng med avvikling av ytelsesordning i Statens pensjonskasse per 31.12.2018. 29,5 MNOK av godkjent støtte er knyttet til en Kompensasjonsordning som ikke er resultatført i 2018. Dette vil bli resultatført framover, samtidig med at ansatte som står i jobb opptjener rettigheten.

## Mantena Konsern

Spesifikasjon av netto pensjonsforpliktelse og mottatt støtte for Mantena Konsern	2021	2020
Statens pensjonskasse, netto forpliktelse knyttet til lukket ordning med oppgjør i 2019	-	-
Statens pensjonskasse, netto forpliktelse for uføre/sykemeldte som må stå i ordningen	37 500	30 500
Driftspensjonsordning implementert 31.12.2018	210 200	283 100
Støtte til å innfri reguleringsforpliktelsene i Statens pensjonskasse	-	-
Støtte til overgangsordning eldre arbeidstakere ved lukking av Statens pensjonskasse	-80 400	-156 300
<b>Netto pensjonsforpliktelse i balansen</b>	<b>167 300</b>	<b>157 300</b>

Pensjonskostnader i resultatregnskapet for Mantena Konsern	2021	2020
Nåverdi av årets pensjonsopptjening - ytelsesbasert ordning	7 000	7 400
Estimatavvik pensjoner	-	-
Årets finansposter pensjon	-	-
Pensjonskostnader - tilskuddsbasert ordning	7 935	4 229
Pensjonskostnader - tilskuddsbasert ordning	33 135	29 653
Privat AFP-ordning	9 028	9 346
Driftspensjon -endring vurderinger i uttakstilbelyghet	-602	-18 809
Høyere støtte til å innfri reguleringsforpliktelsene i Statens pensjonskasse enn inntektsført	-	-
<b>Netto pensjonskostnad</b>	<b>56 497</b>	<b>31 819</b>

Følgende parametre er benyttet ved beregningene for ytelsesordningen i Norge	2021	2020
Diskonteringsrente	19 %	15 %
Forventet avkastning pensjonsmidlene	3,1 %	1,5 %
Årlig forventet lønnsvekst	2,8 %	2,0 %
Årlig forventet regulering av alders- og etterlattepensjon over 67 år under utbetaling	2,5 %	1,0 %
Årlig forventet G-regulering, regulering av AFP, uføre- og etterlattepensjoner under 67 år	1,8 %	1,8 %
Gjennomsnittlig arbeidsgiveravgiftsfaktor	14,1 %	14,1 %

## NOTE 12 - TRANSAKSJONER OG MELLOMVÆRENDE MED NÆRSTÅENDE PARTER

### Eier

Som eier av Mantena AS er staten ved Nærings- og fiskeridepartementet nærstående part. I tillegg vil andre virksomheter som eies av staten være nærstående parter med Mantena AS.

### Selskap i samme konsern

Mantena Sverige AB, Mantena Danmark A/S og Mantena Finland OY er i samme konsern som Mantena AS.

### Styret og ledende ansatte

Personer som inngår i selskapets ledelse eller styret er også nærstående parter med Mantena AS.

#### Resultatmessige transaksjoner med nærstående parter:

Transaksjon/transaksjonsgruppe	2021	2020
Salg av varer og tjenester til andre nærstående parter	628 685	946 756
<b>Sum</b>	<b>628 685</b>	<b>946 756</b>

Transaksjon/transaksjonsgruppe	2021	2020
Kjøp av varer og tjenester fra andre nærstående parter	300 621	560 220
<b>Sum</b>	<b>300 621</b>	<b>560 220</b>

#### Mellomværende med nærstående parter:

##### Fordringer og gjeld:

Motpart	Gjeld 2021	Gjeld 2020	Fordringer 2021	Fordringer 2020
Andre nærstående parter	30 017	47 064	62 643	118 139
<b>Sum</b>	<b>30 017</b>	<b>47 064</b>	<b>62 643</b>	<b>118 139</b>

Fordring på Staten på 80 400 TNOK, se note 11.

Mantena Konsern

## NOTE 13 - SKATTEKOSTNAD

Årets skattekostnad fremkommer slik	2021	2020
Betalbar skatt	-	-
Endring i utsatt skatt	-27 816	10 768
Virkning av endring i skatteregler	-	-
<b>Skattekostnad</b>	<b>-27 816</b>	<b>10 768</b>

Betalbar skatt i balansen fremkommer som følger	2021	2020
Årets betalbare skattekostnad	-	-
Forhåndsbetalt skatt Sverige	-	-
<b>Betalbar skatt i balansen</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Avstemming fra nominell til faktisk skattesats	2021	2020
Årsresultat før skatt	-251 203	48 320
Forventet inntektskatt etter nominell skattesats	-55 265	10 630

Skatteeffekten av følgende poster	2021	2020
Andre ikke fradragsberettigede kostnader	16	35
Virkning av endringer i skatteregler og -sats		104
Virkning av forskjeller som ikke inngår i midlertidige forskjeller	25 634	
Andre poster	1 798	-1
<b>Skattekostnad</b>	<b>-27 816</b>	<b>10 768</b>
Effektiv skattesats	11 %	22 %

Spesifikasjon av skatteeffekten av midlertidige forskjeller og underskudd til framføring	2021		2020	
	Fordel	Forpliktelse	Fordel	Forpliktelse
Driftsmidler	-	20 479	-	44 058
Varer	32 815	-	25 015	-
Fordringer	1 500	-	1 500	-
Pensjonsforpliktelse	167 300	-	157 300	-
Avsetning for forpliktelse	135 816	-	53 183	-
Underskudd til fremføring	228 233	-	228 234	-
<b>Sum brutto midlertidige forskjeller</b>	<b>565 663</b>	<b>20 479</b>	<b>465 232</b>	<b>44 058</b>
<b>Netto midlertidige forskjeller</b>	<b>545 184</b>	<b>-</b>	<b>421 174</b>	<b>-</b>
Netto utsatt skattefordel (22 %)	119 941	-	92 658	-
Effekt endret skattesats	-	-	-	-
<b>Netto balanseført skattefordel</b>	<b>119 941</b>	<b>-</b>	<b>92 658</b>	<b>-</b>

Utsatt skattefordel er oppført med utgangspunkt i fremtidig inntekt for Mantena AS.  
For Mantena Sverige AB er utsatt skattefordel nedskrevet til null verdi.

**NOTE 14 - LEVERANDØRGJELD OG ANNEN KORTSIKTIG GJELD**

Annen kortsiktig gjeld	2021	2020
Leverandørgjeld	47 969	66 808
Skyldige offentlige avgifter	160 035	157 352
Annen kortsiktig gjeld	619 589	344 988
<b>Sum</b>	<b>827 594</b>	<b>569 148</b>

Spesifikasjon av Annen kortsiktig gjeld	2021	2020
Avsatt til omstrukturering	24 518	21 974
Uopptjent inntekt	12 662	27 967
Avsatte feriepenger	61 421	57 114
Trekkrettighet benyttet	357 719	107 243
Andre kortsiktige avsetninger	163 270	130 690
<b>Sum</b>	<b>619 589</b>	<b>344 988</b>

Trekkrettighetens ramme er utvidet til 600 000 TNOK

**NOTE 15 - PANTSTILLELSER OG GARANTIER M.V.**

Garantiansvar		Garantibeløp	Utløpsdato
Vy AS	Leveranse overhaling Flirt Boggi	20 000	20.11.2025
SJ AB	Vedlikeholdskontrakt X40	36 418	01.02.2022
SJ AB	Vedlikeholdskontrakt X55	52 026	01.02.2022
<b>Sum garantier</b>		<b>108 444</b>	

**NOTE 16 - SUM FINANSPOSTER**

Finansposter	2021	2020
Netto renteinntekter og -kostnader	-439	1 452
Netto andre finansinntekter og -kostnader	-1 883	-833
Netto valutagevinst/-tap	-8 088	7 539
<b>Sum finansposter</b>	<b>-10 410</b>	<b>8 159</b>

**NOTE 17 - BANKINNSKUDD**

Bankinnskudd, kontanter o.l. omfatter bundne skattetrekkmidler med TNOK 21 508.

## NOTE 18 - HENDELSER ETTER BALANSEDAGEN

Årsregnskapet for 2021 er avlagt under forutsetning om fortsatt drift. Det er budsjettert med positivt driftsresultat for 2022.

Koronapandemien og myndighetenes omfattende og inngripende smitteverntiltak har ført til en ekstraordinær situasjon også i 2021, som til en viss grad fortsetter inn i 2022.

Mantenas kunder har vært påvirket av færre passasjerer og dermed redusert trafikkvolum. I Norge har Staten gitt støtteordninger til Mantena sine kunder i Norge. Denne støtten er i 2021, blitt gitt på et lavere nivå enn i 2020. I Sverige er det et sammensatt bilde, der Mantenas kunder ikke har støtteordninger i enkelte kontrakter, og garanterte bruttoinntekter i andre kontrakter. Mantenas vurdering er at kundene har likviditet og betalingssevne til å betale Mantenas kundefordringer også i 2022.

Endret kundeadfærd har resultert i noe mindre etterspørsel etter Mantenas vedlikeholdstjenester, og det vil kunne forekomme permitteringer i perioder i enkelte kontrakter i 2022.

Mantena følger myndighetens råd. Det er iverksatt en rekke tiltak for å hindre smitte, opprettholde produksjonen og bidra til samfunnsansvar. Skiftordninger er tilpasset for å redusere kontakten mellom ansatte. Administrativt personell har arbeidet store deler av perioden fra hjemmekontor.

God etterlevelse av smitteverntiltakene har gjort det mulig å opprettholde produksjonen. Det er registrert svært lite smitte blant ansatte og enkelttilfeller er håndtert i henhold til konsernstyringsdokumentet.

Mantena har ikke vært kvalifisert til noen offentlige støtteordninger, og har dermed heller ikke mottatt noen slike.

Koronapandemien og myndighetenes inngripende smitteverntiltak utfordrer Mantenas tjenester og omstilling. Det er ventet at koronapandemiens konsekvenser for Mantena fortsetter inntil samfunnets vaksinasjonsprogram er gjennomført med antatt virkning. Inntil da opprettholdes hensiktsmessige smitteverntiltak og produksjonstilpasninger.

Grunnet krigen i Ukraina er det usikkerhet i forhold til leveranser av enkelte komponenter. Det arbeides med å finne alternative leverandører. Høye priser på strøm og metaller vil medføre høyere priser på deler til vedlikehold. Høye strømpriser medfører betydelige høyere kostnader i verkstedene.

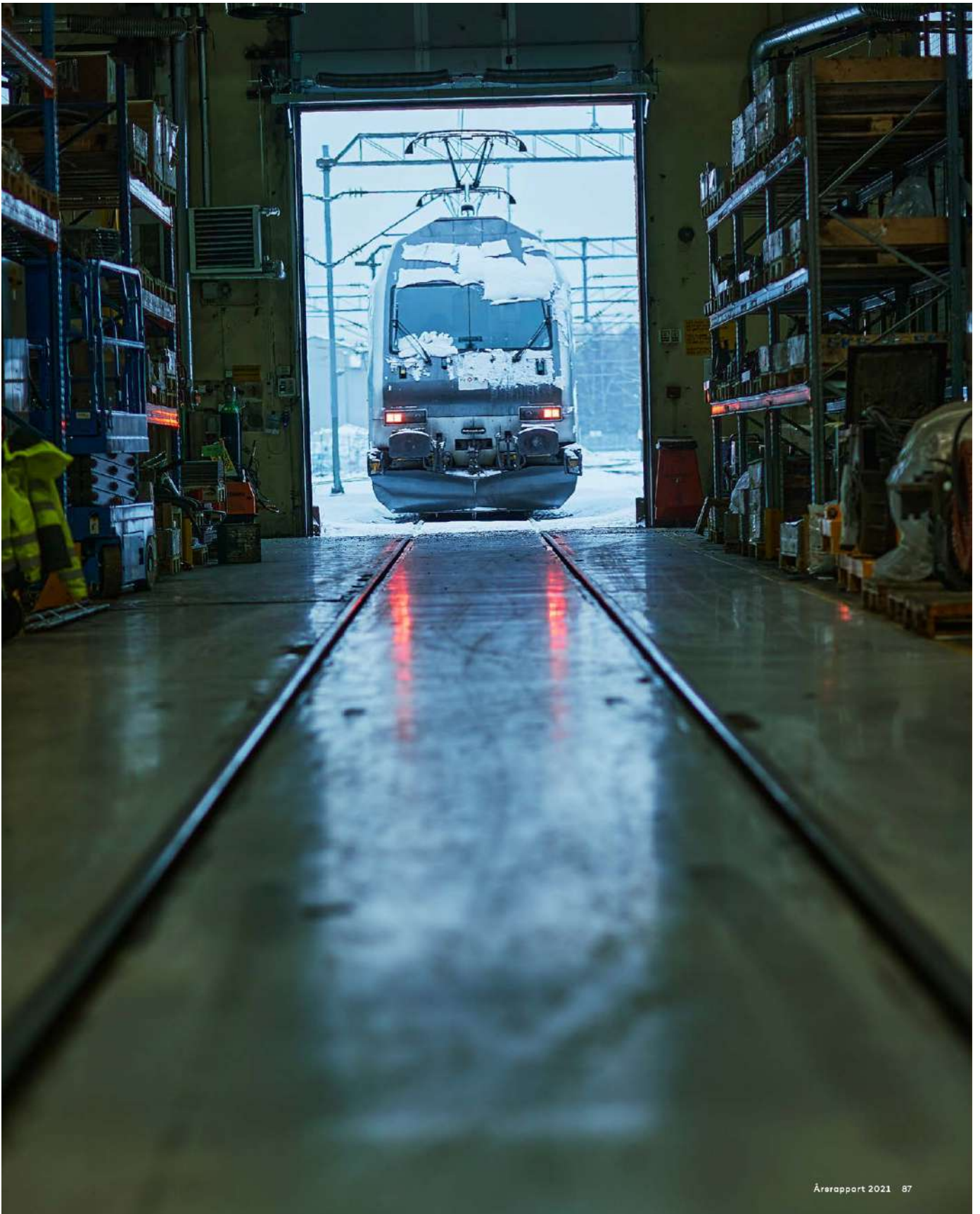
## NOTE 19 - TAP PÅ KONTRAKTER

Det er kostnadsført 129 MNOK (0 MNOK) for fremtidig tap på kontrakter knyttet til togvedlikeholdsanbud i Norge og Sverige. Dette er en netto kostnadsføring for fremtidige kontrakter, hensyntatt tilbakeføring av tidligere tapsavsetninger. Kontraktene er langvarige og små endringer i forutsetningene kan gi stor endring i verdiene. Det er høy risiko og stort

utfallsrom. Det er kostnadsestimater som er mest vesentlige parameter, og usikkerheten er høy. En endring på +/- 1 % i kostnader hvert år vil utgjøre om lag 6 MNOK i verdi. Det forventes at den vesentligste del av betalingsstrømmer vil skje de neste tre årene.

## NOTE 20 - SALGSINNTEKTER

Salgssinntekter per geografisk marked	2021	2020
Norge	1 174 964	1 299 995
Sverige	457 957	235 652
Finland	-	-
Danmark	-	-
<b>Sum</b>	<b>1 632 921</b>	<b>1 535 646</b>



## RETNINGSLINJER FOR FASTSETTELSE AV LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE ANSATTE OG STYRET I MANTENA AS

Vedtatt; 17.02.2022

Disse retningslinjene er i tråd med «Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel» (fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet 30.4.2021) og forventningene uttrykt i Meld. St. 8 (2019-2020) Statens direkte eierskap i selskaper - Bærekraftig verdiskaping, og er utarbeidet i tråd med asal. § 6-16a og tilhørende forskrift. Forventningen til moderasjon i utformingen av godtgjørelse til ledende ansatte er tillagt stor vekt.

Retningslinjene utarbeides av Mantena sitt styre, og godkjennes av generalforsamlingen ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år.

### Generelt

Mantena sin konkurransekraft, videre vekst og lønnsomhet er avhengig av motiverte medarbeidere og dyktige ledere. At den enkeltes lønn og kompensasjon oppleves som forutsigbar og rettferdig er et viktig element, men ikke det eneste. Lønn og kompensasjon skal være et bidrag til å motivere til bærekraftig utvikling og høyest mulig avkastning over tid. Dette skal reflekteres i kriteriene for fastsettelse på en slik måte at det langsiktige prioriteres foran det kortsiktige. Den underliggende driften skal verdsettes foran kortsiktige gevinster. Mantena har en enhetlig lønnspolitikk og et lønnsystem som skal fremme resultater og være attraktivt, men ikke lønnsledende. Når en ledende ansatt blir ansatt i Mantena er det til konkurransedyktige betingelser, lønnsstillegg i de følgende år skal som prinsipp ha samme prosentsettsats som lønnsoppgjøret for alle ansatte i selskapet. Mantena sine retningslinjer for godtgjørelse er forankret i selskapets mål, verdier og strategi.

Disse retningslinjene gjelder for administrerende direktør og direktører som rapporterer til administrerende direktør i Mantena AS. Denne gruppen betegnes ledende ansatte. Alle ledende ansatte er ansatt i Mantena AS, datterselskapene har ikke ledende ansatte. Retningslinjene gjelder også styret. Godtgjørelsen til styret fastsettes av generalforsamlingen.

### Beslutningsprosess

Kompensasjonsordningen for ledende ansatte består av grunnlønn, pensjon og naturalytelser. Administrerende direktørs kompensasjonsordning fastsettes av styret. Styret godkjenner prinsippene i kompensasjonsordningen for øvrige ledende ansatte med utgangspunkt i anbefaling fra administrerende direktør. Vurderingene skjer som regel i første kvartal hvert år, betinget av enighet mellom bedriftens ledelse og de ansatte sine foreninger om lønnsoppgjøret.

I 2021 ble det enighet med de ansattes foreninger om et lønnsoppgjør på 2,7%. Denne prosenten ble da gjeldende for oppgjøret for alle ledende ansatte.

For 2022 vil samme prosedyre bli fulgt.

Innenfor den totale rammen av lønnsoppgjøret for ledende ansatte kan kompensasjonen variere for den enkelte, dette skal begrunnes av administrerende direktør overfor styret med utgangspunkt i avtalte målsettinger og oppnådde resultater.

### Retningslinjer for lønn og naturalytelser

Kompensasjonen til administrerende direktør og ledende ansatte skal reflektere stillingens ansvarsforhold og kompleksitet, og behovet for å være attraktiv i arbeidsmarkedet. Kompensasjonen skal være transparent og i samsvar med prinsippene for god eierstyring.

Hovedelementet er grunnlønn som i prinsippet skal følge samme lønnsutvikling for alle ansatte i selskapet, det vil si at samme prosentvise økning legges til grunn for lønnsutviklingen for ledende ansatte som alle andre ansatte i selskapet. Dersom det er behov for en mindre eller større regulering av lønn for enkelte, ved utvidelse av ansvarsforhold eller konkurransemessige hensyn, skal dette begrunnes særskilt og tas opp med styret. Grunnlønnen reguleres årlig. I tillegg kommer bilgodtgjørelse som følger statens regulativ.

Ledende ansatte i Mantena AS har naturalytelser i form av mobiltelefon og en avis.

### Bonusordning

I 2021 har ingen hatt bonusordning i Mantena.

### Pensjon

Ny pensjonsordning ble iverksatt fra 01.01.2019. Den nye ordningen er en innskuddspensjon etter Lov om Innskuddspensjon:

- Innskudd 0 G –7,1 G: 5,5 % (uten egenandel)
- Innskudd 7,1 G –12 G: 15 % (uten egenandel)
- Innskuddsordningen omfatter fast og midlertidig ansatte som arbeider minst 20 % av full stilling iht. lov om innskuddspensjon §4-2.

I tillegg kommer AFP i privat sektor og en driftspensjon for arbeidstagerne som på overgangstidspunktet 01.01.2019 var 55 år eller eldre, og dermed ikke kommer inn i ordningen for privat AFP. Administrerende direktørs og ledende ansattes pensjonsalder er





67 år. Alle ansatte i Mantena AS kan velge å fratte ved 62 år med AFP. Det påløper ikke pensjonskostnader for ledende ansatte når de ikke lenger er ansatt i selskapet.

#### Sluttvederlag, styrehonorar og lån

Mantena har ikke avtaler om sluttvederlag til ledende ansatte med unntak av administrerende direktør. Ledende ansatte får lønn i oppsigelsestiden som er 3 måneder.

Det er i ansettelsesavtalen til administrerende direktør avtalt en gjensidig oppsigelsestid på 6 måneder regnet fra første dag i måneden etter oppsigelsen. Administrerende direktør har fraskrevet seg stillingsvernet etter arbeidsmiljøloven kapittel 15, jfr. lovens § 15-16 andre ledd. Dersom styret tar initiativ til oppsigelse, har administrerende direktør i tillegg til fastlønn og andre ytelser i oppsigelsestiden rett til 6 måneders etterlønn basert på grunnlønnen. Fratredelse med virkning før oppsigelsestidens utløp, begrenser ikke rett til lønn og tilleggsgoder i oppsigelsestiden.

Dersom administrerende direktør i perioden for utbetaling av etterlønn har andre inntekter, skal dette redusere etterlønnen tilsvarende. Etterlønnen reduseres forholdsmessig i henhold til andel stilling som gir andre inntekter. Det er kun lønn etter oppsigelsestidens utløp (etterlønnperioden) som er gjenstand for eventuell reduksjon. Retten til etterlønn gjelder ikke dersom administrerende direktør selv sier opp sin stilling. Retten til etterlønn gjelder heller ikke dersom administrerende direktør har begått forhold som oppfyller de materielle vilkårene for avskjed etter arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Ledende ansatte i Mantena har ikke godtgjørelse for styreverv i konsernet. Ansattvalgte styreprerentanter er unntatt fra denne regelen.

Det er ingen ledende ansatte som har lån, opsjoner eller aksjebaserte programmer i Mantena.

## ERKLÆRING OM EIERSTYRING OG SELSKAPSELEDELSE

Mantena AS som er 100 prosent eid av staten ved Nærings- og fiskeridepartementet, følger den til enhver tid gjeldende norske anbefaling for eierstyring og selskapsledelse (NUES-anbefalingen) innenfor de rammer og med de begrensninger organisasjonsform og eierskap setter.

Denne erklæringen om eierstyring og selskapsledelse er avgitt av styret i Mantena. Erklæringen inneholder en samlet redegjørelse for etterlevelsen av NUES-anbefalingen. Etterlevelsen skjer på bakgrunn av et «følg eller forklar»-prinsipp i henhold til de 15 punktene i anbefalingen som angitt nedenfor.

### PUNKT 1 REDEGJØRELSE FOR EIERSTYRING OG SELSKAPSELEDELSE

I henhold til statens prinsipper for god eierstyring (jf. Meld St. 8 (2019-2020) Statens direkte eierskap i selskaper – Bærekraftig verdiskaping) skal det være åpenhet knyttet til statens eierskapsutøvelse og statseide selskapers virksomhet. Som eier forvalter staten store verdier på vegne av fellesskapet. Åpenhet har blant annet betydning for tilliten til det statlige eierskapet og imøtekommer også et demokratisk hensyn ved at allmennheten får tilgang til informasjon. Ansvaret for åpenhet påligger både staten som eier og selskapene, og staten som eier forventer at selskaper med statlig eierandel er åpne om viktige forhold knyttet til selskapet slik at aksjeeiere og øvrige interessenter løpende kan vurdere selskapenes virksomhet, resultater, utvikling og måloppnåelse.

Mantenas prinsipper for eierstyring og selskapsledelse samsvarer i all hovedsak med Norsk anbefaling for eierstyring og selskapsledelse av 14. oktober 2021. Avvik fra anbefalingen omtales under hvert punkt.

Avvik fra anbefalingen: Ingen

### PUNKT 2 VIRKSOMHET

Mantena sitt vedtektsfestede formål er å drive «vedlikeholds- og verkstedtjenester til transportselskaper i Norden og lignende aktiviteter».

Mantena har definert tre grunnleggende verdier som selskapet skal kjennetegnes av. Mantena sine verdier er tillit, effektivitet og innovasjon. Sammen med Mantena sin forretningsidé og visjon skal disse verdiene ligge til grunn for mål og strategier, og benyttes i hele selskapet.

Medarbeidere i Mantena har gjennom sitt arbeid kontakt med kunder, leverandører og kollegaer. For å sikre en enhetlig og profesjonell opptreden, er det utarbeidet etiske retningslinjer som støtter en bærekraftig virksomhet. Disse gjelder for alle medarbeidere. De etiske retningslinjene, inklusive retningslinjer

for innkjøp, selskapets sikkerhets- og miljøpolitikk, samt policy for åpen bedriftskultur (retningslinjer for varsling) er godkjent av styret og tilgjengelig i selskapets styringssystem via selskapets intranettsider.

Mantena har etablert retningslinjer for selskapets arbeid med samfunnsansvar i tråd jf. Meld St. 8 (2019-2020) Statens direkte eierskap i selskaper – Bærekraftig verdiskaping) Retningslinjene beskriver hvordan selskapet arbeider innenfor områdene menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, miljø/klima og arbeidet mot korrupsjon.

Avvik fra anbefalingen: Ingen

### PUNKT 3 SELSKAPSKAPITAL OG UTBYTTE

Mantena AS har pr. 31.12.2021 en aksjekapital på NOK 110.000.000,00, fordelt på 100.000 aksjer hver pålydende NOK 1.100. Samtlige aksjer eies av staten ved Nærings- og fiskeridepartementet.

Staten har i Meld. St. 8 (2019-2020) Statens direkte eierskap i selskaper – Bærekraftig verdiskaping, definert Mantena som et selskap i kategori 2.

Konsernets egenkapital pr. 31.12.2021 var MNOK 204, noe som gir en egenkapitalandel på 17,0 prosent. Selskapet har kontinuerlig fokus på at egenkapitalen skal tilpasses selskapets målsetning, strategi og risikoprofil. Styret følger løpende opp selskapets egenkapital- og likviditetssituasjon. Etter styrets vurdering er selskapets egenkapital tilstrekkelig til å virkeliggjøre de nåværende strategier og mål.

Mantena er 100 prosent eiet av staten ved Nærings- og fiskeridepartementet. Staten som aksjonær definerer utbyttensnivået i sine heleide selskaper. I selskaper der staten eier alle aksjer, er eier ved generalforsamlingen i henhold til aksjeloven § 20-4 ikke bundet av styrets forslag om utdeling av utbytte.

Det er ikke gitt fullmakter til styret til å forhøye aksjekapitalen. Det er ikke opsjonsprogram for ansatte i selskapet. Mantena har ikke egne aksjer, pr. 31.12.2021. Generalforsamlingen har ikke gitt fullmakt til erverv av egne aksjer.

Avvik fra anbefalingen: Ingen

### PUNKT 4 LIKEBEHANDLING OG UTBYTTE

#### Likebehandling av aksjeeiere

Mantena AS er eiet 100 prosent av staten ved Nærings- og fiskeridepartementet. Anbefalingene om likebehandling av aksjeeiere anses derfor ikke relevant for Mantena.

<sup>1</sup> I kategori 2 inngår selskapene der staten har mål om høyest mulig avkastning over tid, og hvor staten har særskilte begrunnelser for eierskapet. Begrunnelsene for eierskapet i hvert selskap ivaretas gjennom at staten eier en bestemt andel i selskapet og som oftest gjennom bestemmelser i vedtektene  
Kilde: Meld. St. 8 (2019-2020) Statens direkte eierskap i selskaper – Bærekraftig verdiskaping

**Transaksjoner med nærstående**

Mantena har transaksjoner med selskaper eller organer som er nærstående til selskapets eier staten. Blant annet er Vygruppen AS og Flytoget AS vesentlige kunder for Mantena. Videre er Bane NOR en vesentlig kunde og leverandør til Mantena. Avtalene med disse anses å være på vanlige forretningsmessige vilkår. Det er ikke vesentlige transaksjoner med styremedlemmer, ledende personer eller nærstående av disse.

Avvik fra anbefalingen: Ingen

**PUNKT 5 AKSJER OG OMSETTELIGHET**

Selskapets vedtekter inneholder ikke bestemmelser som begrenser aksjens omsettelighet.

Mantena AS er eiet 100 prosent av staten ved Nærings- og fiskeridepartementet. Det omsettes ikke aksjer i Mantena på eller utenfor offentlig markedsplass.

Avvik fra anbefalingen: Ingen

**PUNKT 6 GENERALFORSAMLING**

Generalforsamlingen er selskapets øverste myndighet. Staten som eier utøver sin eiermakt på selskapets generalforsamling.

**Innkalling**

Ordinær generalforsamling avholdes hvert år innen utgangen av juni. Innkalling til generalforsamling sendes ut senest 14 dager før generalforsamlingen. Styret sørger for innkalling til generalforsamlingen.

På grunn av at Mantena er 100 prosent eiet av staten v/ Nærings- og fiskeridepartementet anses ikke NUES' anbefaling knyttet til offentliggjøring av innkalling og sakspapirer på selskapets nettsider å være relevant.

**Deltagelse**

På generalforsamlingen deltar, i tillegg til representanter fra Nærings- og fiskeridepartementet, styreleder og administrerende direktør/CEO. I tillegg deltar Mantena sin eksterne revisor.

Riksrevisjonen varsles om generalforsamlingen og har rett til å være til stede. Selskapet har ikke som krav at hele styret er til stede på generalforsamlingen, men hele styret inkludert ansattrepresentanter er invitert og har anledning til å møte.

**Gjennomføring**

Generalforsamlingen åpnes av styrets leder. Generalforsamlingen velger møteleder.

Protokoll fra generalforsamlingen gjøres tilgjengelig på selskapets nettside.

Avvik fra anbefalingen: På grunn av eierforholdene er det flere av punktene i NUES' anbefaling som ikke anses relevante på dette punktet. Det er videre ikke satt krav om at alle styremedlemmer er til stede på generalforsamlingen.

**PUNKT 7 VALGKOMITÉ**

Staten som eneeier har rett til å velge de aksjonærvalgte styremedlemmene. Selskapet har derfor ikke valgkomité.

Avvik fra anbefalingen: Selskapet har ikke valgkomité.

**PUNKT 8 STYRE – SAMMENSETNING OG UAVHENGIGHET**

Staten som eier er ikke representert i Mantenas styrende organer. En av de viktigste oppgavene for staten som eier, er derfor å sikre at selskapet har et kompetent styre med riktig kompetanse og som også evner å håndtere de til enhver tid strategiske utfordringene som selskapet står overfor.

Pr. 31.12.2021 har Mantena i alt åtte styremedlemmer, herav fem aksjonærvalgte og tre ansattvalgte representanter. Nærings- og fiskeridepartementet velger de aksjonærvalgte styremedlemmene. Styremedlemmene velges normalt for to år. Ansattrepresentanter velges ved at valg avholdes hvert 2. år.

De ansatte har tre representanter i styret. Det er i tillegg valgt fem vararepresentanter til disse. Valg av ansattrepresentanter har etter krav fra fagorganisasjonene de senere år blitt gjennomført som et forholdstallsvalg, hvor det stemmes på lister i stedet for enkeltkandidater.

Styremedlemmene som velges av de ansatte blir likeverdige styremedlemmer med de samme rettigheter og ansvar som de aksjonærvalgte styremedlemmene. Ansattrepresentantene representerer alle ansatte i selskapet og velges for to år.

Ledende personer er ikke medlem av styret. Alle styrets medlemmer er uavhengige av ledende personer og vesentlige forretningsforbindelser. Anbefalingen om at to styremedlemmer bør være uavhengige av hovedaksjonær anses ikke relevant.

I selskapets årsrapport opplyses det om antall avholdte styremøter i løpet av regnskapsåret, og for styremedlemmenes kompetanse.

Avvik fra anbefalingen: På grunn av at selskapet er heleid av staten er det punkter i anbefalingen som ikke anses å være relevante for Mantena. Det opplyses ikke om hvor mange styremøter hvert enkelt styremedlem har deltatt på. Ellers er det ingen avvik.

## PUNKT 9 STYRETS ARBEID

I henhold til aksjeloven er det for aksjeselskaper en klar rolledeling mellom eier, styret og daglig leder.

Styret har det overordnede ansvaret for forvaltningen av selskapet. Dette betyr blant annet at styret fastlegger konsernets overordnede målsettinger og strategi, og at styret skal sørge for at selskapets virksomhet til enhver tid er forsvarlig organisert ved å fastlegge hovedprinsippene for denne organiseringen og derunder sørge for at administrasjonen har tilstrekkelige midler og tilstrekkelig kvalifisert personale til å sikre en forsvarlig forvaltning. Saker av vesentlig strategisk eller finansiell betydning skal behandles av styret. Styret skal sørge for at konsernet til enhver tid har en egenkapital som er forsvarlig ut fra risikoen ved og omfanget av selskapet i konsernet.

Styret tilsetter og sier opp/avskjediger administrerende direktør/CEO og fastsetter hans/hennes godtgjørelse.

Vedtatt styreinstruks gir nærmere regler om styrets arbeid og saksbehandling innenfor rammene av aksjeloven og selskapets vedtekter. Styreinstruksen har blant annet bestemmelser som regulerer styrets arbeid og saksbehandlingsregler.

Styret har fastsatt en egen instruks for administrerende direktør/CEOs oppgaver og plikter overfor styret.

Det påligger den av generalforsamlingens valgte styreleder å sørge for at alle aktuelle saker som hører inn under styret, blir behandlet til hensiktsmessig tid. Et styremedlem eller administrerende direktør/CEO kan kreve at styret behandler bestemte saker.

Styreleder i samråd med administrerende direktør/CEO forbereder de saker som skal forelegges for styret.

Det skal avholdes minimum 6 styremøter hvert år. Det er i 2021 avholdt 19 styremøter.

Styret foretar en habilitetsvurdering i starten av hvert styremøte.

Et styremedlem skal i henhold til styreinstruksen ikke delta i behandlingen eller avgjørelsen av spørsmål som har betydning for egen del eller for noen nærstående av medlemmet som må anses å ha fremtredende personlig eller økonomisk særinteresse i saken. Styret har særlig fokus på oppfølging av mulige interessekonflikter.

Styret foretar årlig en evaluering av sitt arbeid og sin kompetanse.

Det har i 2021 vært nedsatt et styreutvalg for ansettelse av ny administrerende direktør/CEO og et styreutvalg for økonomi.

Avvik fra anbefalingen: Ingen

## PUNKT 10 RISIKOSTYRING OG INTERNKONTROLL

Risikostyring og gode kontrollsystemer er en integrert del av Mantenas virksomhet. Selskapets interne kontrollrutiner skal gjøre det mulig å identifisere og håndtere risiko, sikre effektiv og målrettet styring av virksomhet, samt sikre god kvalitet på konsernets eksterne og interne finansielle rapportering. Forbedring av de interne kontrollrutinene er en kontinuerlig prosess.

Selskapet har felles rutiner og prosesser som er dokumentert i Mantena sitt styringssystem. For hver prosess er det identifisert en prosessansvarlig, som har ansvar for dokumentasjon av prosessene, løpende forbedringsarbeid og forankring.

Det er styrets ansvar å påse at selskapet har tilfredsstillende kontrollrutiner og -systemer for risikostyring i forhold til omfang og art av den virksomhet foretaket driver. I den forbindelse får styret årlig en gjennomgang av selskapets viktigste risikoområder og de interne kontrollrutiner.

Mantena er sertifisert i henhold til NS-EN ISO 14001:2015 Ledelsessystem for miljø. All virksomhet i Mantena skal gjennomføres med tanke på å beskytte miljøet og ved å forebygge eller dempe uheldig miljøpåvirkning. I tillegg er Mantena sertifisert i henhold til NS-EN ISO 9001:2015 Ledelsessystem for kvalitet, og tilfredsstiller internasjonale krav til god kvalitetsledelse. Virksomhetens ledelsessystem for kvalitet og miljøstyring er prosessorientert og legger vekt på løpende forbedringer og kundetilfredshet. Det er tilpasset alle virksomhetsprosesser som påvirker kvalitet- og miljøledelse. Mantenas ISO-sertifiseringer inkluderer alle forretningsområder og gjelder for hele selskapet.

### Risikostyring i Mantena

Mantena sin risikostyring skal bidra til å optimalisere selskapets verdiskaping og vekst. Det er et mål at risikovurderinger skal fange opp et helhetlig bilde av risiko knyttet både til endringer i eksterne rammer, og til intern drift og utvikling av selskapet.

### Finansiell rapportering

Mantena har besluttet felles ensartede regnskapsprinsipper uavhengig av forretningsområde. Det rapporteres etter NRS (Norsk Regnskapsstandard). Videre forholder Mantena seg til vedtatt skattepolicy som er publisert på Mantenas nettsider.

Mantenas finansielle rapportering er organisert med arbeidsdeling mellom sentral økonomi, egne økonomifunksjoner i forretningsområdene og regnskap. Sentral økonomi beslutter og følger opp felles regnskapsprinsipper, mottar rapportering og foretar konsolidering. Forretningsområdene utarbeider månedlige skriftlige rapporter med kommentarer.

Det utarbeides månedlige konsoliderte regnskaper med resultat, årsprognose, balanse og kontantstrømanalyse for konsernet til konsernledelsen og styret.

Avvik fra anbefalingen: Ingen

**PUNKT 11 GODTGJØRELSE TIL STYRET**

Generalforsamlingen fastsetter honoraret til styrets medlemmer. Godtgjørelse til styrets medlemmer er ikke resultatavhengig. Det er ingen aksjeopsjonsordninger for styremedlemmer eller andre i Mantena.

Avvik fra anbefalingen: Ingen

**PUNKT 12 GODTGJØRELSE TIL LEDENDE PERSONER**

Mantena følger statens retningslinjer ved fastsettelse av kompensasjon til ledende personer.

Styrets erklæring om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer er vist i note til konsernregnskapet, som er tilgjengelig på selskapets nettside.

Hovedmålsettingen for selskapets lederlønnspolitik er at lederlønnene i selskapet skal være konkurransedyktige og samtidig bidra til moderasjon ved ikke å være lønnsledende, sammenlignet med tilsvarende selskaper.

Godtgjørelse til ledende personer omfatter i det vesentligste fastlønn som normalt reguleres en gang pr. år. Det er avtalt en bonusordning for administrerende direktør/CEO. Det foreligger ikke programmer for opsjoner eller utdeling av aksjer til ansatte i Mantena.

Ytelser til administrerende direktør/CEO og ledende personer er spesifisert og tallfestet i note til konsernregnskapet.

Avvik fra anbefalingen: Ingen

**PUNKT 13 INFORMASJON OG KOMMUNIKASJON**

Mantena offentliggjør årsregnskap på selskapets nettside [www.mantena.org](http://www.mantena.org).

Mantena har ikke verdipapirer som omsettes på børs eller annen offentlig markedsplass, og er således ikke underlagt kravene til informasjon og kommunikasjon i verdipapirhandelloven og børsregelverket. Styret har derfor ikke ansett det å være behov for retningslinjer for rapportering av selskapets resultater og annen informasjon eller å fastsette retningslinjer for kontakt med aksjeeier utenfor generalforsamlingen.

Avvik fra anbefalingen: Med bakgrunn i eierforhold og at selskapet ikke er underlagt kravene i verdipapirhandelloven og børsregelverket, anses punktet ikke relevant for Mantena.

**PUNKT 14 SELSKAPSOVERTAKELSE**

På grunn av at selskapet er 100 prosent eid av staten har styret i Mantena foreløpig ikke funnet det nødvendig å utarbeide hovedprinsipper for hvordan det vil opptre ved eventuelle overtakelsestilbud.

Avvik fra anbefalingen: Styret har foreløpig ikke funnet det nødvendig å utarbeide hovedprinsipper for hvordan det vil opptre ved eventuelle overtakelsestilbud.

**PUNKT 15 REVISOR**

Generalforsamlingen velger selskapets revisor. Ved valg av selskapets revisor gir administrasjonen en innstilling til selskapets styre, og hvor styrets beslutning danner et grunnlag for generalforsamlingens beslutning. Selskapets valgte revisor er Deloitte AS.

Revisor har minst én gang årlig et møte med styret for gjennomgang av selskapets økonomiske situasjon. Revisor deltar på selskapets generalforsamling.

Revisor gir styret årlig en skriftlig bekreftelse på at revisor oppfyller uavhengighetskravene. Det opplyses i note til regnskapet hvordan revisors honorar fordeler seg på ordinær revisjon og forskjellige tilleggstjenester.

Det er fastsatt retningslinjer for den daglige ledelsens adgang til å benytte andre tjenester fra revisor.

Avvik fra anbefalingen: Ingen.



Deloitte AS  
Dronning Eufemias gate 14  
Postboks 221 Sentrum  
NO-0103 Oslo  
Norway

Tel: +47 23 27 90 00  
www.deloitte.no

### Konklusjon

Vi har revidert Mantena AS' årsregnskap, som består av:

- selskapsregnskapet, som består av balanse per 31. desember 2021, resultatregnskap og kontantstrømoppstilling for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper, og
- konsernregnskapet, som består av balanse per 31. desember 2021, resultatregnskap og kontantstrømoppstilling for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.

Etter vår mening

- oppfyller årsregnskapet gjeldende lovkrav,
- gir selskapsregnskapet et rettviseende bilde av selskapets finansielle stilling per 31. desember 2021 og av dets resultater og kontantstrømmer for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge, og
- gir konsernregnskapet et rettviseende bilde av konsernets finansielle stilling per 31. desember 2021 og av dets resultater og kontantstrømmer for regnskapsåret avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge.

### Grunnlag for konklusjonen

Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med de internasjonale revisjonsstandardene International Standards on Auditing (ISA-ene). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet nedenfor under *Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet*. Vi er uavhengige av selskapet og konsernet slik det kreves i lov, forskrift og International Code of Ethics for Professional Accountants utstedt av the International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA-reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Innhentet revisjonsbevis er etter vår vurdering tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

### Øvrig informasjon

Styret og daglig leder (ledelsen) er ansvarlige for informasjonen i årsberetningen. Øvrig informasjon omfatter informasjon i årsrapporten bortsett fra årsregnskapet og den tilhørende revisjonsberetningen. Vår konklusjon om årsregnskapet ovenfor dekker ikke informasjonen i årsberetningen.

I forbindelse med revisjonen av årsregnskapet er det vår oppgave å lese årsberetningen. Formålet er å vurdere hvorvidt det foreligger vesentlig inkonsistens mellom årsberetningen og årsregnskapet og den kunnskap vi har opparbeidet oss under revisjonen av årsregnskapet, eller hvorvidt informasjon i årsberetningen ellers fremstår som vesentlig feil. Vi har plikt til å rapportere dersom årsberetningen fremstår som vesentlig feil. Vi har ingenting å rapportere i så henseende.

Basert på kunnskapen vi har opparbeidet oss i revisjonen, mener vi at årsberetningen

- er konsistent med årsregnskapet og
- inneholder de opplysninger som skal gis i henhold til gjeldende lovkrav.

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), its global network of member firms, and their related entities (collectively, the "Deloitte organization"). DTTL (also referred to as "Deloitte Global") and each of its member firms and related entities are legally separate and independent entities, which cannot obligate or bind each other in respect of third parties. DTTL and each DTTL member firm and related entity is liable only for its own acts and omissions, and not those of each other. DTTL does not provide services to clients. Please see [www.deloitte.no](http://www.deloitte.no) to learn more.

© Deloitte AS

Registrert i Foretaksregisteret Medlemmer av Den norske Revisorforening  
Organisasjonsnummer: 980 211 282

Perisno Dokumentnr: PDMXQ-VNIGS-YETTP-41NTB-80JEP-THVJT

#### *Ledelsens ansvar for årsregnskapet*

Ledelsen er ansvarlig for å utarbeide årsregnskapet og for at det gir et rettviseende bilde i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge. Ledelsen er også ansvarlig for slik intern kontroll som den finner nødvendig for å kunne utarbeide et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil.

Ved utarbeidelsen av årsregnskapet er ledelsen ansvarlig for å ta standpunkt til selskapets og konsernets evne til fortsatt drift og opplyse om forhold av betydning for fortsatt drift. Forutsetningen om fortsatt drift skal legges til grunn for årsregnskapet så lenge det ikke er sannsynlig at virksomheten vil bli avvirket.

#### *Revisors oppgaver og plikter ved revisjonen av årsregnskapet*

Vårt mål er å oppnå betryggende sikkerhet for at årsregnskapet som helhet ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil, og å avgi en revisjonsberetning som inneholder vår konklusjon. Betryggende sikkerhet er en høy grad av sikkerhet, men ingen garanti for at en revisjon utført i samsvar med ISA-ene, alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon som eksisterer. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller utilsiktede feil. Feilinformasjon blir vurdert som vesentlig dersom den enkeltvis eller samlet med rimelighet kan forventes å påvirke økonomiske beslutninger som brukerne foretar basert på årsregnskapet.

Som del av en revisjon i samsvar med ISA-ene, utøver vi profesjonelt skjønn og utviser profesjonell skepsis gjennom hele revisjonen. I tillegg:

- identifiserer og vurderer vi risikoen for vesentlig feilinformasjon i regnskapet, enten det skyldes misligheter eller utilsiktede feil. Vi utformer og gjennomfører revisjonshandlinger for å håndtere slike risikoer, og innhenter revisjonsbevis som er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon. Risikoen for at vesentlig feilinformasjon som følge av misligheter ikke blir avdekket, er høyere enn for feilinformasjon som skyldes utilsiktede feil, siden misligheter kan innebære samarbeid, forfalskning, bevisste utelatelser, uriktige fremstillinger eller overstyring av internkontroll.
- opparbeider vi oss en forståelse av den interne kontroll som er relevant for revisjonen, for å utforme revisjonshandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av selskapets og konsernets interne kontroll.
- evaluerer vi om de anvendte regnskapsprinsippene er hensiktsmessige og om regnskapestimatene og tilhørende noteopplysninger utarbeidet av ledelsen er rimelige.
- konkluderer vi på hensiktsmessigheten av ledelsens bruk av fortsatt drift-forutsetningen ved avleggelsen av årsregnskapet, basert på innhentede revisjonsbevis, og hvorvidt det foreligger vesentlig usikkerhet knyttet til hendelser eller forhold som kan skape tvil av betydning om selskapets og konsernets evne til fortsatt drift. Dersom vi konkluderer med at det eksisterer vesentlig usikkerhet, kreves det at vi i revisjonsberetningen henleder oppmerksomheten på tilleggsopplysningene i årsregnskapet, eller, dersom slike tilleggsopplysninger ikke er tilstrekkelige, at vi modifiserer vår konklusjon. Våre konklusjoner er basert på revisjonsbevis innhentet inntil datoen for revisjonsberetningen. Etterfølgende hendelser eller forhold kan imidlertid medføre at selskapet og konsernet ikke fortsetter driften.
- evaluerer vi den samlede presentasjonen, strukturen og innholdet i årsregnskapet, inkludert tilleggsopplysningene, og hvorvidt årsregnskapet gir uttrykk for de underliggende transaksjonene og hendelsene på en måte som gir et rettviseende bilde.
- innhenter vi tilstrekkelig og hensiktsmessig revisjonsbevis vedrørende den finansielle informasjonen til enhetene eller forretningsområdene i konsernet for å kunne gi uttrykk for en mening om det konsoliderte regnskapet. Vi er ansvarlige for å lede, følge opp og gjennomføre konsernrevisjonen. Vi alene er ansvarlige for vår revisjonskonklusjon.



side 3  
Uavhengig revisors beretning -  
Mantena AS

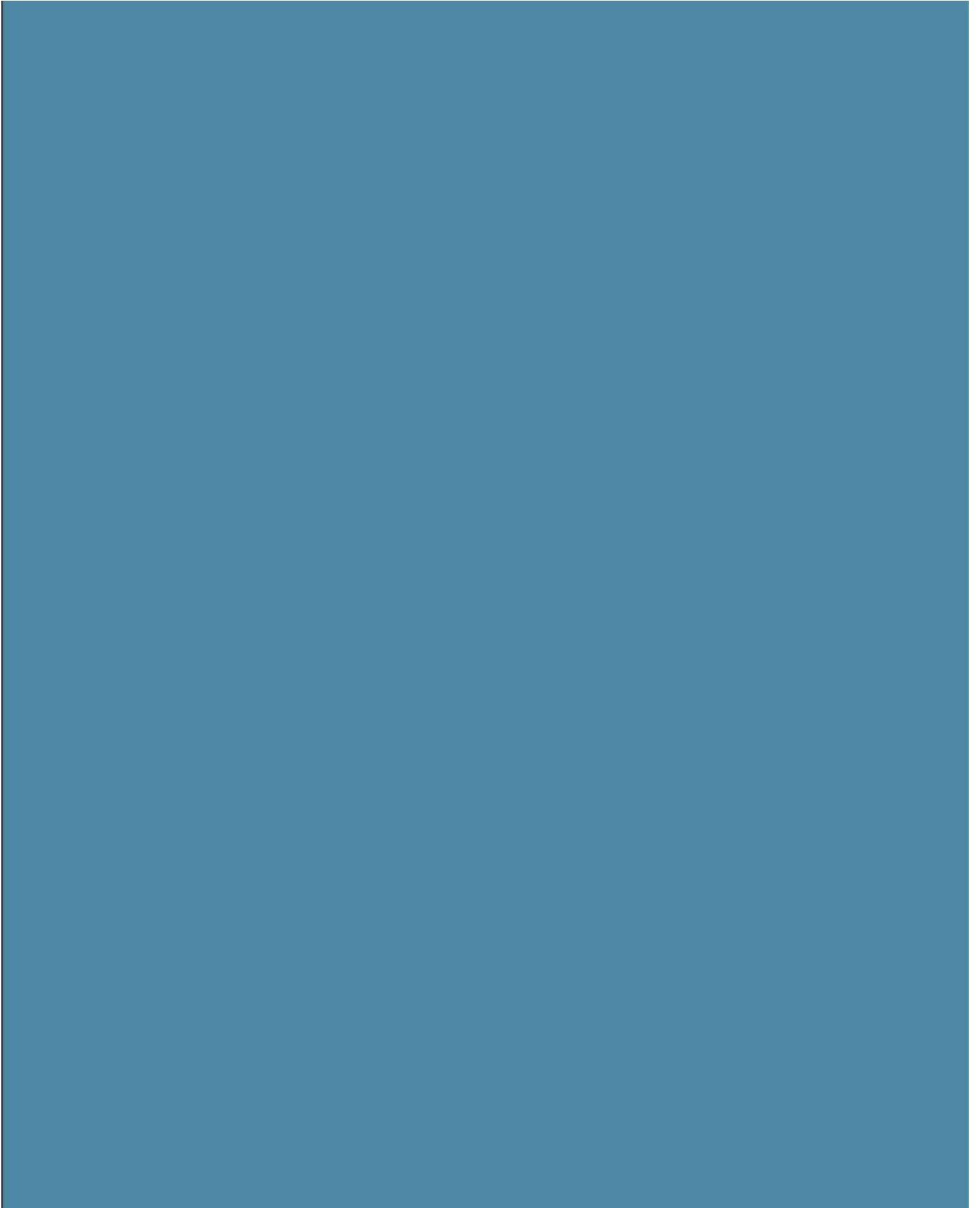
Vi kommuniserer med styret blant annet om det planlagte omfanget av revisjonen og til hvilken tid revisjonsarbeidet skal utføres. Vi utveksler også informasjon om forhold av betydning som vi har avdekket i løpet av revisjonen, herunder om eventuelle svakheter av betydning i den interne kontrollen.

Oslo, 25. mars 2022  
Deloitte AS

Eivind Skaug  
statsautorisert revisor

Remise Dokumentnr: PDMXQ-VNG5-YETTP-41NTB-80JEP-THYJT







Mantena

Alltid fremover

[mantena.org](https://mantena.org)