



Entur AS

Organisasjonsnummer
917 422 575

Besøksadresse
Rådhusgata 5, 0151 Oslo

Postadresse
Postboks 1554 Vika, 0117 Oslo

post@entur.org
entur.no

Foto: Sune Eriksen

1	Samarbeid om utvikling av tjenester i samferdselssektoren	4
2	Entur	10
	2.1 Enturs virksomhet	13
	2.1.1 Salgs- og billetteringsløsninger og -tjenester	14
	2.1.2 Nasjonal reiseplanlegger	14
	2.1.3 Effektiv bruk av data	15
	2.2 Nøkkeltall	16
	2.3 Våre partnere	18
3	Årskavalkade	20
4	Enturs prioriteringer	26
	4.1 Interessentdialog	32
	4.2 Posisjon 2025	34
	4.3 Strategiske satsingsområder 2023	35
	4.3.1 #BedreSammen	36
	4.3.2 #FlereSammen	38
	4.3.3 #SømløstSammen	40
	4.3.4 #DatadrevetSammen	42
	4.3.5 #SammenErViEntur	44
5	Styrets årsberetning	46
6	Årsregnskap	54
7	Revisors beretning	88
8	Vedlegg	92
	Vedlegg 1: Aktivitets- og redegjørelsesplikten	93
	Vedlegg 2: Eierstyring og selskapsledelse	100
	Vedlegg 3: Interessentdialog og vesentlighetsanalyse	104
	Vedlegg 4: Klimaregnskap	108
	Vedlegg 5: Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger	110
	Vedlegg 6: Resultater og målsettinger	114
	Vedlegg 7: ESG-indeks	118
	Vedlegg 8: Skattepolicy	120

Samarbeid om utvikling av tjenester i samferdssektoren

Koronakrisen avblåses tidlig i 2022, men avløses raskt av nye utfordringer. Det bryter ut krig i Europa, og vi får dyrere strøm, drivstoff og matvarer. Både folk og bedrifter merker at det er trangere tider. Det gjør at vi i enda større grad bør jobbe sammen for å bruke fellesskapets penger smartere. Entur jobber med å utvikle gode tjenester som kan gjenbrukes og benyttes av flere kollektivselskap slik at det er mulig å få mer ut av offentlige midler i transportbransjen.

Vinteren 2022 blir regjeringens koronarestriksjoner fjernet en gang for alle. Men til tross for at restriksjonene fjernes, blir ikke kollektivtrafikk umiddelbart benyttet i like stor grad som før pandemien. Mange jobber fortsatt hjemmefra av og til, og noen har lagt til seg en vane med å kjøre egen bil fremfor å reise kollektivt.

Februar 2022 bryter det ut krig i Ukraina. I Norge merker vi krigen blant annet ved høyere priser på strøm og drivstoff – selv om krigen alene ikke kan ta skylden for de høye prisene. Konsekvensene er at mange kollektivselskap, som så mange andre selskap, får høyere utgifter samtidig som inntektene svikter.

Situasjonen vi har ved at inntektene ikke står i forhold til utgiftene, gjør at det er ekstra viktig at flere samarbeider tettere og utnytter begrensede ressurser på tvers. Selskap som oss, som mottar midler fra det offentlige, har et særlig ansvar for fornuftig bruk av penger. Derfor bør vi sammen jobbe smartere og enda mer effektivt. Her kan Entur ta en enda større rolle for flere ved å levere salgs- og billetteringsløsninger til kollektiv-Norge slik at vi kan bruke fellesskapets penger til å utvikle gode løsninger som kan gjenbrukes og fungere på tvers av kollektivselskap i hele Norge. Dette innebærer at vi bør jobbe enda hardere for felles standarder for både valg av teknologi og forretningsmodeller, som for eksempel hvordan billetter defineres, slik at samarbeid kan gå smidigere. Vi må også bruke all den dataen som genereres i offentlig kollektivtransport smart og på tvers, slik at vi kan utvikle datadrevne løsninger som skaper sømløse opplevelser for reisende og mer kostnadseffektiv drift i sektoren. Ved at Entur lager gode fellesløsninger, kan kollektivselskapene ta disse i bruk fremfor å utvikle egne løsninger. Salgs- og billetteringssystemer er kompliserte systemer, som det er kostbart å utvikle, drifte og forvalte. Derfor er det gledelig og ekstra fornuftig at flere aktører samarbeider og benytter Enturs salgs- og billetteringssystem. Samtidig ønsker vi enda flere aktører velkomne inn til et tettere samarbeid.

Flere aktører i bransjen driver utvikling av tjenester til reisende. Det gjør i mange tilfeller at vi konkurrerer om de samme teknologi-ressursene, og at vi enkelte ganger gjør så å si den samme jobben i flere leirer. Det er ikke

god forvaltning av offentlige midler. Flere aktører skaper et behov for å ha en operatøruavhengig aktør som samler og presenterer reisetilbudene på en nøytral og oversiktlig måte som gagnar reisende. Dette lar den reisende gjøre valg basert på sine preferanser, uavhengig av operatørens kommersielle interesser.

Dette året har Entur fortsatt å jobbe med å lage gode løsninger som kan gagne både kollektivselskapene og hver enkelt av oss. For å nevne noe, har vi lagt til rette for taktsamarbeid mellom AtB og SJ slik at reisende kan betale lik pris på buss og tog i Sone A i Trøndelag, vi har lagt til rette for kombinasjonsbilletten¹ i Vestfold og Telemark og vi har lansert Entur Plass² som er et helt nytt plassbestillingssystem. Vi opplever større interesse for Tavla, som er en nettside som viser kollektivtrafikk-avganger i sanntid fra de stoppestedene du ønsker å se, vi har trappet opp arbeidet med å koordinere innsamling av data for å bruke data som genereres i offentlig kollektivtransport mer effektivt og smart. Vi er også glade for å ha bidratt til at AtB og Vestfold og Telemark Fylkeskommune har kunnet pilotere nye fleksible billettprodukter til sine kunder.

Entur leverer kundeservice til reisende på vegne av togoperatørene. I år som i fjor er reisende som har henvendt seg til Entur meget fornøyde med hjelpen de har fått fra kundeservice, og det er vi stolte av. Like fullt ser vi at vi i perioder med avvik og stor pågang av kundeserviceklager dessverre ikke klarer å svare kundene så fort som vi ønsker. Vi jobber med ulike løsninger for å få ned ventetiden på e-post og telefon når reisende tar kontakt. Vi jobber også med å få bedre innsikt i hva kundene trenger og ønsker, og å få økt fart og flyt i leveransene til kollektivoperatørene. Det endelige målet er at flere skal reise kollektivt, grønt og bærekraftig.

¹ Kombinasjonsbilletten: 30-dagers billetter som er gyldige både på buss og tog i Vestfold og Telemark

² Faktaboks: Nytt plassreservasjonssystem: Entur Plass

Hele Norges reiseplanlegger for kollektive reiser, Entur-appen, blir stadig bedre og mer kjent og brukt. I 2022 har vi jobbet med universell utforming i alle våre salgskanaler og andre offentlige flater. Vi fortsetter også arbeidet med å forbedre brukervennligheten, og jobber systematisk med forbedringer på bakgrunn av tilbakemeldinger fra reisende og B2B-kunder. I tillegg jobber vi videre med å tilby flere billetter i Entur-appen fra flere kollektivselskap i Norge.

Entur er et ungt selskap. I 2022 fylte Entur seks år, og stadig flere kjenner til oss og våre tjenester. Ifølge undersøkelser kjenner 36 % av unge mennesker mellom 18 og 29 år til Enturs nyttige reiseplanlegger. Entur-appen er en reiseplanlegger som virkelig gjør det enklere å velge kollektive, bærekraftige reiser.

Dette året ble vi nominert til to priser av Kollektivtrafikkforeningen. Det ene var for salgs- og billetteringsløsningene våre. I den andre var vi sammen med Vestfold og Telemark nominert for arbeidet med "BestPris" konseptet. Vi gikk ikke til topps denne gang, men synes det er flott at verdien som Entur tilfører kollektivbransjen blir lagt merke til.

2022 viste seg å bli et produktivt år, og kollektivsektoren har igjen gjort en formidabel innsats for å holde hjulene i gang og sikre trygg mobilitet for reisende. Takk til alle kollektivaktører i Norge for godt samarbeid!

Vi i Entur ser frem til å fortsette samarbeidet med aktører i kollektivbransjen så vi sammen kan få flere gode løsninger for pengene, og slik lage gode løsninger for reisende. For sammen skal vi gjøre det vi kan for at flere vil reise kollektivt, grønt og bærekraftig.

Vi kommer lenger sammen.



Christel Borge
Administrerende direktør

Foto: CF-Wesenberg/kolonihaven

«Samarbeid
om enkle,
bærekraftige
reiser»

Faktaboks

Sømløse reiser

Når vi snakker om sømløse reiser mener vi at de reisende kan komme seg fra A til Å uten å måtte bekymre seg for om bussen korresponderer med toget, om billetten er gyldig eller om de har forstått reglene som gjelder for deres reise. I Entur jobber vi for å hjelpe kundene til en enklere reisehverdag ved å sikre at data flyter på tvers, slik at du som reisende får informasjon om hele reisen ett sted, at du slipper å kjøpe flere billetter til en reise og at reglene er så like som mulig uansett om du skal med toget, trikken eller bussen. Dette krever samarbeid med alle aktørene og at vi jobber mot et felles mål, til det beste for de reisende.

Faktaboks

Standardisering

For at data skal kunne flyte på tvers, betyr det samme hos alle og kunne utnyttes av flere er det avgjørende at dataformatene informasjonen deles på er standardisert. Det er derfor vi jobber med standardisering av dataflytene som danner grunnlag for gode tjenester til de reisende - både i Enturs kanaler og i tjenester som tilbys av andre aktører.

Vi tror også det hadde gjort det enklere å være kunde av kollektivtrafikken dersom reglene som gjelder hadde vært mer standardiserte. For eksempel regler om når man er barn og ungdom, eller når man må betale for å ha med en hund på reisen

Faktaboks

Nytt plassreservasjonssystem: Entur Plass

Vi har lansert Entur Plass som er et helt nytt plassbestillingssystem som gir togoperatørene større mulighet til å gjøre endringer selv, og den reisende større fleksibilitet og flere muligheter ved plassreservasjon og bestilling av reiser.

Entur Plass vil erstatte det gamle systemet, Plads90, når alle togavganger er migrert over på den nye tjenesten. Første avgang ble rullet ut i november 2022 og i løpet av april 2023 skal alle toglinjer benytte ny løsning. Entur Plass er laget med ny, moderne teknologi, og fordi vi har laget den selv er vi ikke avhengig av andre for å få til endring. Vi blir med andre ord bedre rigget for å møte fremtidens ønsker fra reisende og kollektivselskap. En annen fordel med Entur Plass er at kollektivselskapene enklere kan se sine egne data og administrere egne grunndata og avganger dersom de ønsker det. Det kan for eksempel være hvis det skjer endringer som ikke blir fanget opp automatisk slik at en avgang må stenges for salg. I dag gjør vi disse endringene, men med Entur Plass kan togselskapene selv gjøre disse endringene. Etter hvert planlegger vi også å utvikle nye funksjoner for eksempel utsatt plassdeling (lik det flyselskapene gjør der kunden ikke får info om plasser når du kjøper billetter og du får ikke velge plass før det nærmer seg avgang, med mindre du betaler ekstra for det), plassreservasjon for andre transportmidler enn tog og forlenge perioden før avgang det er mulig å få kjøpt billett (i dag er forslagsperioden 90 dager).

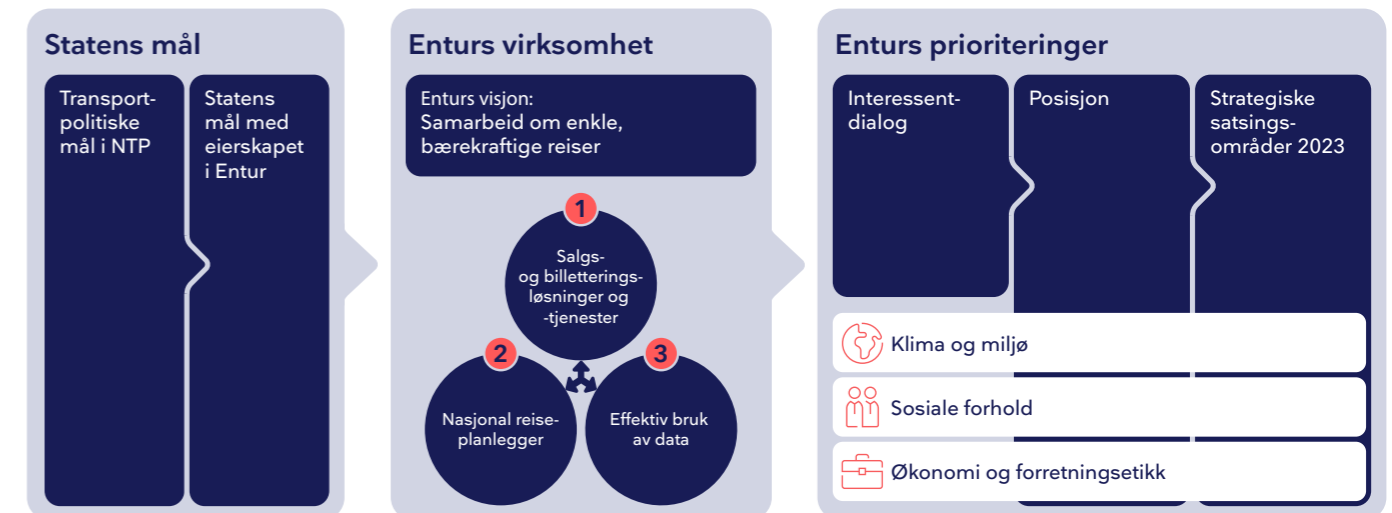


Entur

Entur AS er et aksjeselskap som er heleid av Samferdselsdepartementet. Entur skal bidra til at befolkningen får en enklere reisehverdag når de reiser kollektivt, at fellesskapets midler brukes på en måte som gjør at vi får mer for pengene, at teknologien brukes effektivt, at Norges klima- og miljømål nås, og til at vi får null drepte og hardt skadde i trafikken. Med andre ord bidra til å nå transportpolitiske mål.

Statens målsettinger danner grunnlaget for hvordan vi innretter og utvikler vår virksomhet og våre strategiske prioriteringer.

Enturs virksomhet og prioriteringer



Figur 1 Enturs virksomhet og prioriteringer

Staten har et mål om bærekraftig og mest mulig effektiv oppnåelse av sektorpolitiske mål. Bakgrunn og mål for eierskapet i Entur er definert i eierskapsmeldingen³.

Samlet danner de transportpolitiske målene og statens mål med eierskapet i Entur føringer for hvordan vi innretter vår virksomhet og våre prioriteringer. De transportpolitiske målsettingene bygger opp under en bærekraftig utvikling og skal medvirke til at Norge når sine bærekraftsmål.

Transportpolitiske mål og statens mål med eierskapet i Entur



Figur 2: Transportpolitiske mål og statens mål med eierskapet i Entur

³ <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-6-20222023/id2937164/>

⁴ <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-20-20202021/id2839503/>

⁵ <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-6-20222023/id2937164/>

2.1 Enturs virksomhet

Enturs visjon er samarbeid om enkle, bærekraftige reiser. Samarbeid er et viktig virkemiddel for å utvikle og drifte smarte løsninger og tjenester som kan gagne både operatører i bransjen og reisende. For kollektivoperatører kan samarbeid bety sparte penger ved at vi utvikler fellestjenester, og for reisende blir det enklere å velge kollektivreiser når de kan finne informasjon om og kjøpe alle kollektivreiser på ett og samme sted.

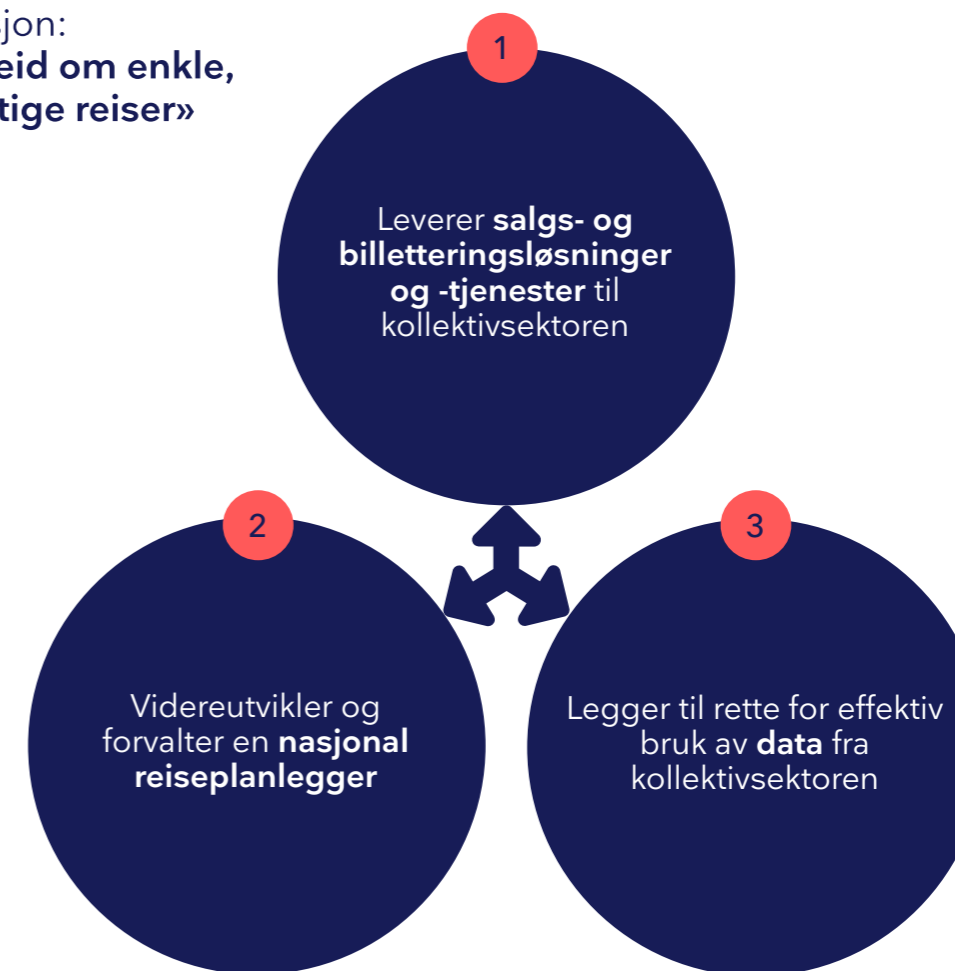
For at reisende i Norge enkelt skal kunne orientere seg om ulike kollektivreiser på kryss og tvers av kommune- og fylkesgrenser, og kombinere ulike transportformer, må de få oversikt over alle mulige reiser på ett og samme sted. Det bør også være mulig å bestille reisen på samme sted, uavhengig av hvilket kollektivselskap som tilbyr reisen. For å få til dette, må aktørene i kollektivsektoren samarbeide.

Her kommer Entur inn. Gjennom samarbeid og felles ressursinnsats kan partene i sektoren levere bedre tjenester til de reisende, og sikre effektiv bruk av offentlig midler til fellesskapets beste.

Virksomheten til Entur kan deles inn i tre leveranseområder: For det første lager vi salgs- og billettsystemene for togselskapene og mange andre kollektivselskap. Salgs- og billettsystemene er teknologien som ligger under hvert enkelt kollektivselskaps sine salgskanaler. I tillegg leverer Entur betjent kundeservice fra vårt kundesenter og betjente utsalgssteder på de 5 største togstasjonene i Norge. For det andre videreutvikler og forvalter vi en nasjonal reiseplanlegger, en app og en webside, som gir oversikt over alle kollektivreiser i landet. For det tredje legger vi til rette for effektiv bruk av data fra kollektivsektoren ved innsamling av data og deling gjennom åpne APIer.

Enturs virksomhet kan deles inn i tre hovedoppgaver

Enturs visjon:
«Samarbeid om enkle, bærekraftige reiser»



Figur 3 Enturs virksomhet kan deles inn i tre hovedoppgaver



2.1.1 Salgs- og billetteringsløsninger og -tjenester

Entur har ansvar for en nasjonal digital infrastruktur som håndterer reiseplanlegging, salg, betaling, billettdeling, billettvalidering og datadeling for reisende med kollektivtransport. Togoperatørene⁶ er pålagt å benytte hele infrastrukturen, mens flere av de fylkeskommunale kollektivaktørene velger å benytte mer og mer av Entur sine systemer. Entur selger i dag billetter for tretten kollektivaktører på salgsplattformen, inkludert 6 fylkeskommuner. 3 nye fylkeskommuner er på vei inn, og flere er i dialog med Entur. De aller fleste av disse billettene tilbys også i Enturs egne kanaler på nett og mobil. Målet er å samle hele kollektiv-Norge på én plattform, og dermed sikre reisende enkel tilgang til reiseproduktene og sørge for effektiv bruk av ressurser.

En felles digital infrastruktur er en effektiv måte å organisere grunnleggende tjenester for å kunne selge kollektivbilletter. Den gjør det enklere for den reisende ved at reiser som omfatter bruk av flere kollektivselskap, kan selges samlet. En felles plattform legger til rette for samarbeid mellom aktørene om innovasjon og utvikling. Dette gir gode tjenester til den reisende og styrker kollektivtraffikkens konkurranseevne mot mindre bærekraftige reisealternativer, ved at det utvikles nye tjenester som raskt kan tas i bruk av flere operatører.

Entur leverer støttefunksjoner for alle typer kundekontakt på vegne av togoperatørene. Dette sikrer at togkundene kan forholde seg til en aktør, uansett hvilken operatør de reiser med. Våre betjente kanaler omfatter kundesentertjenester, hittegodssenter og stasjonssalg. Entur har stasjonssalg på Oslo S, Gardermoen, Trondheim S, Bergen og Stavanger. I disse kanalene leverer vi billettsalg, reklamasjon, klagehåndtering, hittegods samt reiseinformasjon for togoperatørene og de reisende. I tillegg håndterer vi service for norske reisende som vil på togtur til Europa. Samlingen av disse tjenestene under en aktør bidrar til å gjøre det enkelt å reise kollektivt ved at den reisende har ett kontaktpunkt som håndterer henvendelser på tvers av flere operatører.



2.1.2 Nasjonal reiseplanlegger

Entur tilbyr en konkurransenøytral nasjonal reiseplanleggertjeneste som skal gjøre det enkelt for reisende å planlegge, sammenligne og kjøpe reiser, uavhengig av om reisen gjennomføres med en eller flere kollektivselskaper. Med reiseplanleggeren kan reisende søke etter adressen den ønsker å reise til, og få oversikt over alternativer basert på hele Norges kollektivtilbud. Reiseplanleggeren setter sammen reiseforslagene som passer best for den enkelte, uavhengig av om den reisende ønsker å benytte buss, tog, ferge, trikk, bane, fly⁷, bysykkel, sparkesykkel eller bildeling. Enturs reiseplanlegger søker på alle transportmidler og i alle fylker. Vårt mål er å gjøre det enklere å velge kollektivt⁸ – i hele Norge. Entur er på denne måten en viktig bidragsyter til å gjøre det enklere å velge å reise effektivt, grønt og bærekraftig. I 2022 ble det solgt ca. 1,5 millioner billetter gjennom Enturs app, og i 2023 vil SJ gå over til å benytte Enturs web og app som sin primære salgskanal.

Reiseplanleggeren finnes på Entur.no og i Entur-appen og den er basert på den samme grunntjenesten vi tilbyr alle aktørene med egne salgskanaler. Planleggeren hadde i 2022 over tjue millioner reisesøk. Entur har også en løsning vi kaller Tavla som benyttes til å vise rutetider i resepsjoner, på kafeer eller liknende, og som får stor interesse fra et mangfold av kollektivaktører og knutepunkter over hele landet. I tillegg har vi utviklet en reiseplanlegger-widjet (grafisk komponent) som kan implementeres på andres nettsider, slik at disse aktørene enkelt kan fremme bærekraftige reiseformer til sin destinasjon.

I Entur-appen kan reisende kjøpe alle togbilletter, samt billetter til stadig flere fylkeskommunale kollektivselskaper.



2.1.3 Effektiv bruk av data

Entur legger til rette for en mer effektiv forvaltning og bruk av de stadig økende mengdene data som genereres i kollektivsektoren gjennom en nasjonal digital plattform.

Entur samler, foredler og deler trafikkdata for alle kollektivselskap i Norge. Disse dataene, sammen med løsningene vi har utviklet for reiseplanlegging, gjør at de som ønsker det kan utvikle sine egne sluttbrukertjenester. Stadig flere kollektivaktører og andre tar disse tjenestene i bruk. Tjenestene er en del av nasjonalt tilgangspunkt for multimodal reiseinformasjon⁹, og sikrer at Norge er i samsvar med gjeldende EU-regulering.

Ved å dele digitale byggeklosser, systemer og tjenester som kan tas i bruk av alle kollektiv- og mobilitetsaktører, bidrar Entur til en mer effektiv samferdselssektor som videre kan gi et bedre tilbud til de reisende. For reisende kan økt datasamarbeid for eksempel bety at de får bedre oversikt over ruter, stoppesteder eller kombinasjoner av transportmidler som er billigere eller raskere enn hva de ellers ville valgt. For de som planlegger infrastruktur eller er operatører innen kollektivtrafikk, vil det være mulig å utnytte kapasiteten i transportsystemet bedre om de får bedre informasjon om for eksempel reisestrømmer.

I 2022 har Entur bygget løsning for bedre styring av tilganger til graderte data, gjort mer av grunndataene klar til analyse og sikret enklere tilgang til relevante data for partnere (Skyss, Viken, GoAhead, SJ, Vy, Ruter m.m). Analyser av data fra dataplattformen har gitt nyttig innsikt om billettavlesninger, benyttelsesgrad av billettautomater, salg og kapasitetsutnyttelse på ulike linjer og strekninger, prisutvikling, supphørdelser, innstilte avganger, sanntidsestimater og CO₂-analyser fra ulike reiser.

Mengden av data øker eksponentielt, og verdien av dataene realiseres først når disse utnyttes. Utnyttelse av data på tvers av virksomheter og sektorer vil kunne gi store gevinster. Det er noe av bakgrunnen for at Samferdselsdepartementet har gitt syv av sine underliggende virksomheter et oppdrag knyttet til datasamarbeid i samferdselssektoren¹⁰, der Entur er gitt et koordinerende ansvar.

Faktaboks

Datasamarbeid i samferdselssektoren

Økt og bedre bruk av den stadig økende mengden data som genereres i transportsektoren kan gi grunnlag for innsikt, prediksjon, prosess- og beslutningsoptimalisering, med mål om å løse utfordringer i transportsektoren på en mer effektiv måte. Det er noe av bakgrunnen for at Samferdselsdepartementet har gitt syv av sine underliggende virksomheter i oppdrag å samarbeide bedre om data. Entur har fått det koordinerende ansvaret for prosjektet, som inkluderer Statens vegvesen, Avinor, Bane NOR, Jernbanedirektoratet, Kystverket, Nye veier og Entur.

Det tverrsektorielle datasamarbeidet startet opp i mars 2022, og har et tredelt mål:

1. Bedre tilgjengeliggjøring og tilrettelegging av data i sektoren
2. Bedre utnyttelse av data på tvers i sektoren
3. Tilrettelegging for innovasjon, både innad i de deltagende virksomhetene og blant eksterne tredjeparter

Siden mars 2022 er prosjektorganisasjonen bygget, relevante deltagere fra de syv virksomhetene koblet på og en felles kurs for et mer inngående datasamarbeid staket ut. Nå er prosjektet organisert i tre arbeidsstrømmer. I Data og infrastruktur jobbes det med å etablere felles standarder og formater for data, og for å kartlegge og utvikle nødvendige felleskomponenter for enkel og trygg datadeling på tvers. Under Brukerbase er hovedfokus å få tilgang til sentral mobilitetsdata som kan deles, slik som passasjertall fra tog, fly og kollektivtransport. I den siste arbeidsstrømmen, Juridisk, er målet å rydde unna juridiske barrierer for datadeling. I dette arbeidet er særlig personvern et sentralt tema.

Prosjektet finansieres direkte over statsbudsjettet. I 2022 var tildelingen på 15 millioner kroner, mens tildelingen i 2023 er doblet til 30,4 millioner kroner.

⁶ Omfatter ikke Flytogets tilbringertjeneste til/fra Gardermoen

⁷ Flyruter ligger inne i rutedatabasen, men brukeren må aktivt velge å ta disse med i søkeresultatene

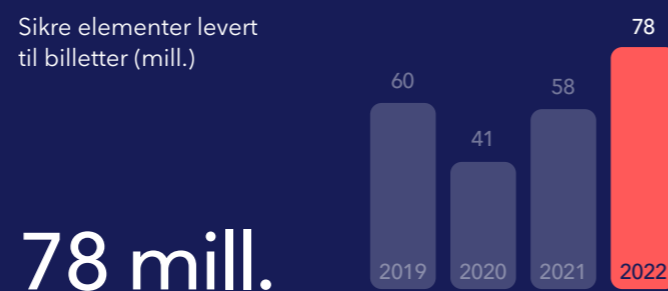
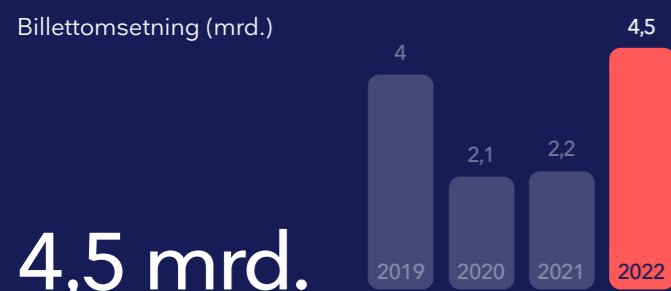
⁸ Klima og miljø

⁹ Nasjonalt tilgangspunkt for multimodal reiseinformasjon: Norge er pålagt å ha et nasjonalt tilgangspunkt for tilgjengeliggjøring av veg- og transportdata (EUs ITS-direktiv 2010/40/EU). Dette løst gjennom www.transportportal.no

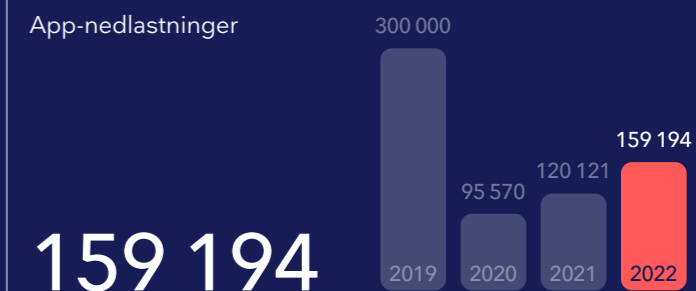
¹⁰ Faktaboks: Datasamarbeid i samferdselssektoren

2.2 Nøkkeltall

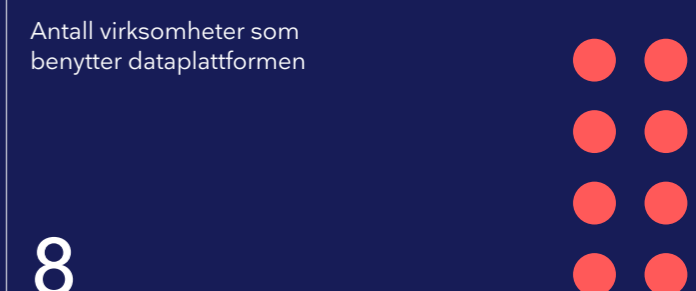
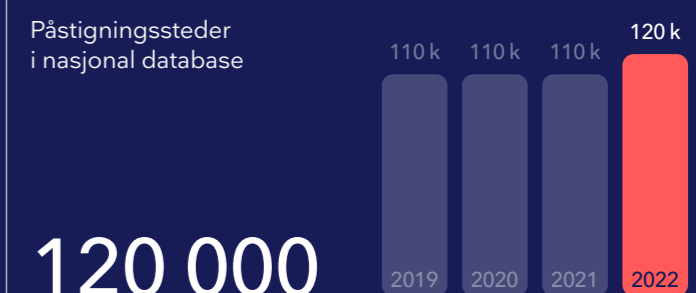
1 Salgs- og billetteringsløsninger og -tjenester



2 Nasjonal reiseplanlegger



3 Effektiv bruk av data



2.3 Våre partnere

Entur utvikler og leverer digital infrastruktur og tilknyttede tjenester innen reiseplanlegging og billettsalg til togselskap og andre kollektivaktører i hele landet. Nedenfor følger en oversikt over de mest vesentlige avtaleforholdene tilknyttet salg- og billettering:

I tillegg benytter flere parter i kollektiv-Norge tjenester finansiert gjennom tilskudd fra Jernbanedirektoratet, deriblant:

- Grunnleggende tjenester knyttet til elektroniske støttesystemer for billettering (delvis finansiert gjennom gebyr som belastes aktører som driver rutegående kollektivtransport)
- Reiseplanlegger og reisesøkmotor
- Rutedata som er fritt tilgjengelig via Enturs utviklerportal¹¹. Tjenesten er en del av Nasjonalt Aksesspunkt for multimodal reiseinformasjon i henhold til EU-reguleringen

Avtaler

Formidlingsavtaler

Avtaler inngått med togoperatørene om salgs- og billettsystem, formidling og tilknyttede tjenester



Offentlig mobilitetssamarbeid

Offentlig-offentlig samarbeid med fylkeskommunale kollektivaktører om utvikling av salgs- og billetteringsløsninger



Agentavtaler

Agentavtaler om distribusjon av billetter gjennom Enturs app og nettside.



Takstsamarbeidsavtaler

Takstsamarbeidsavtaler mellom tog- og kollektivoperatører som gir Entur tilgang til å distribuere billetter.



Avtalepartner

Vygruppen (inkl Vy tog)
SJ
GoAhead
Flåmsbana

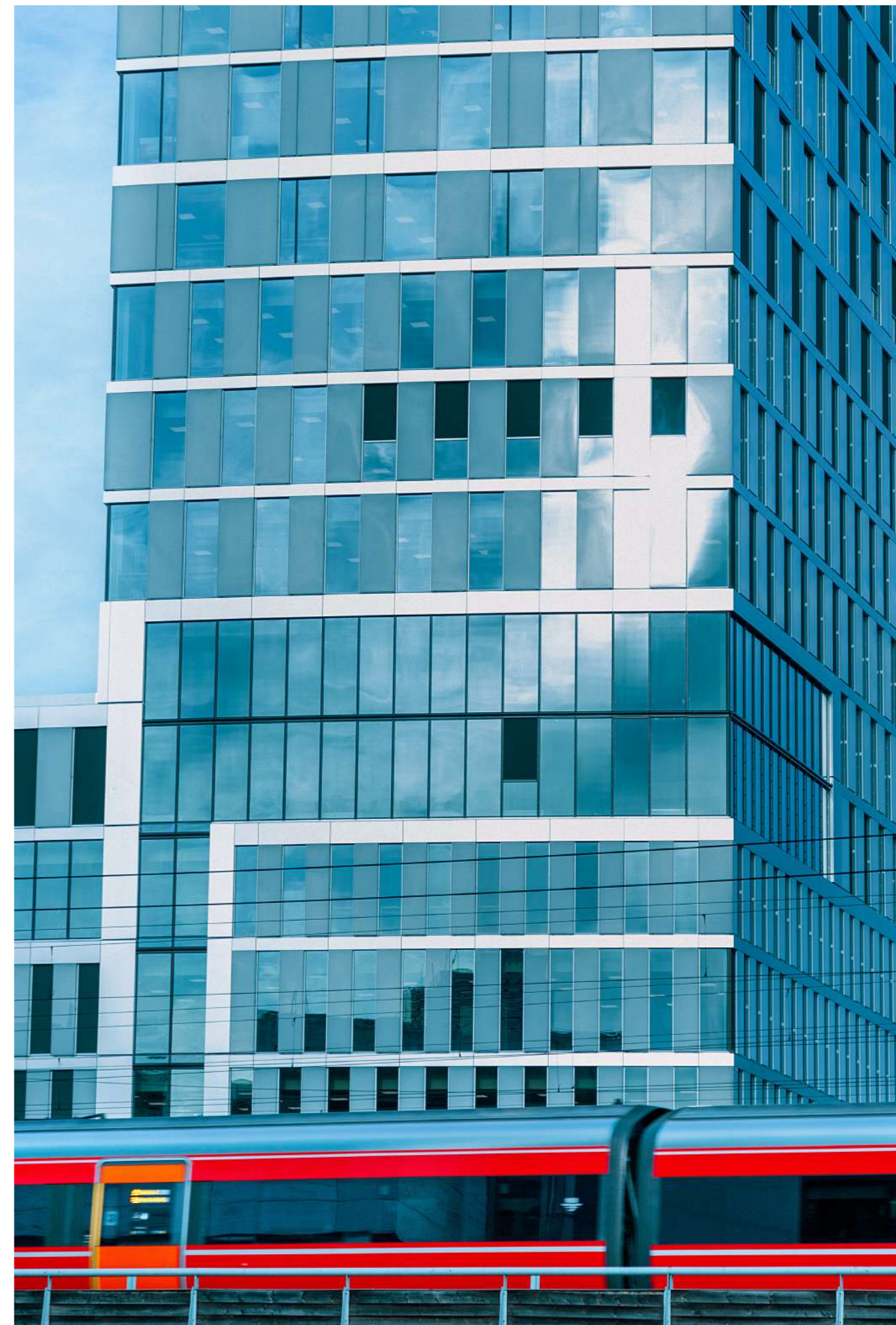
AtB (Trøndelag)
Reis (Nordland)
Fram (Møre og Romsdal)
AKT (Agder)

Innlandstrafikk (Innlandet)
Brakar (Buskerud)
Østfold Kollektivtrafikk (Østfold)
Vestfold og Telemark
AtB (Trøndelag)

Ruter (Oslo og Akershus)
Kolumbus (Rogaland)
Skyss (Hordaland)

Figur 4: Våre partnere

¹¹ <https://developer.entur.org/stops-and-timetable-data>



Årskavalkade



Januar

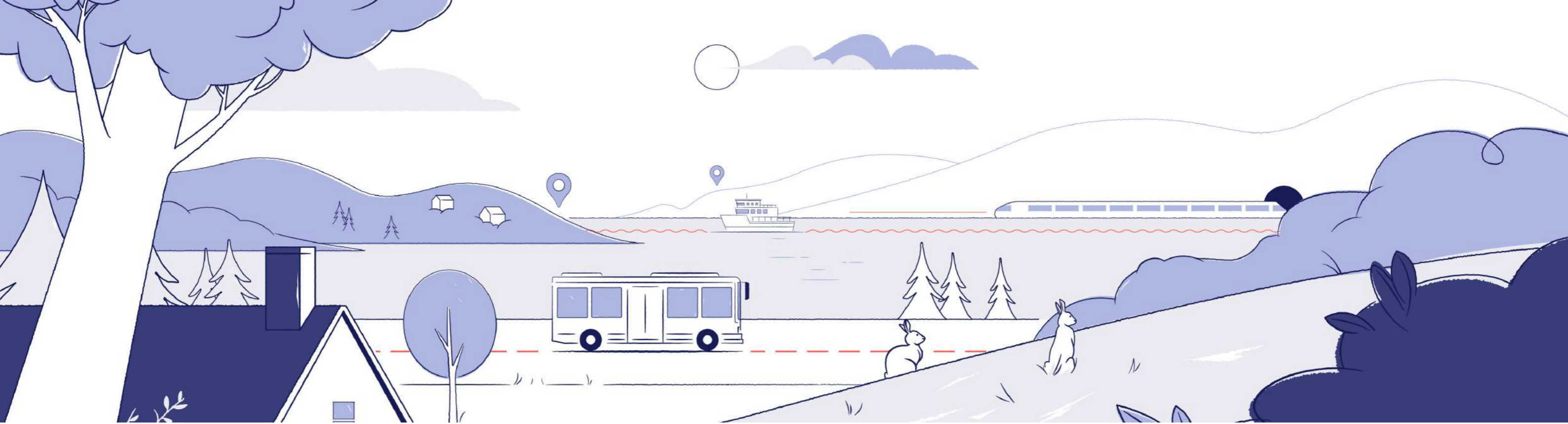
Februar

Mars



- Vi fullførte migreringen fra den gamle avregningsløsningen EOS til nye CLEOS
- Rullet ut en helt ny versjon av api'et for tilbud (Offers2.0) som gjør det mulig med ny funksjonalitet i salgskanalene
- Lik pris på buss og tog i sone A i Trøndelag. Fra og med 1. mars kan reisende i Trøndelag betale 42 kroner uansett om de skal med buss, trikk eller tog i sone A. Siden oktober 2021 har reisende kunnet ta toget mellom Melhus og Stjørdal med samme periodebillett som på bussen. Nå gjelder dette også for enkeltbilletter. Dette har vært et takstsamarbeid mellom AtB, SJ og Entur.
- Entur blir blant de 25 beste på likestilling og mangfold blant 84 virksomheter, kåret av SHE indeks.





April

Mai

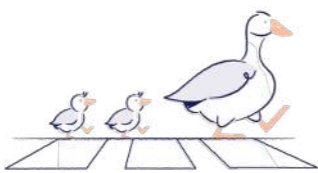
Juni

Juli

August

Sept

- I april var vi vertskap for et av ODAs nettverkstreff. Dette er viktig nettverksbygging for oss da vi ønsker å øke andelen kvinner i Digital.



- Vi fikk på plass løsninger som gjorde det mulig å bestille hvilesteder for SJ og GoAhead i Enturs kanaler.
- I Entur-appen gir vi nå mer informasjon når det er buss for tog på enkelte strekninger.
- Det er mulig å kjøpe Sørpasset som GoAhead tilbyr i Enturs kanaler.



Børre Høstland / Nasjonalmuseet

- Entur får plass på Nasjonalmuseet i godt selskap med Vipps og Finn i kategorien «Digitalt design som forandret livene våre».



- I august kom det på plass en Kombinasjonsbillett for tog og buss i Grenland. Kombinasjonsbilletten er en 30-dagers billett som er gyldig både på buss og tog i Vestfold og Telemark.



Kombinasjonsbilletten kom i stand gjennom et samarbeid mellom Skien kommune, Jernbanedirektoratet, Vy og Entur.



Oktober

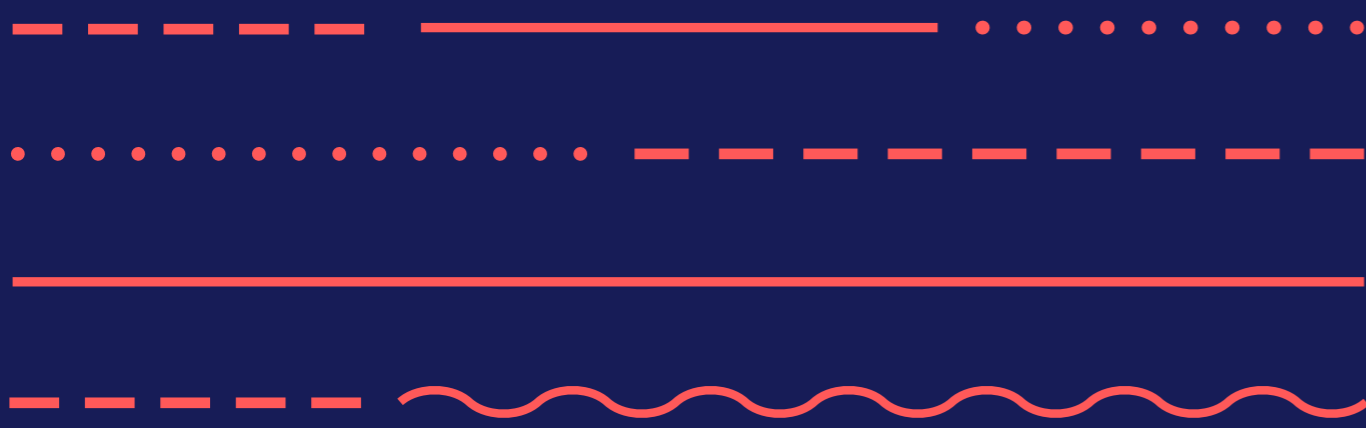
November

Desember

- Pilot på BestPris er sammen med Vestfold/Telemark og Fara lansert i Grenland 3.oktober. Vi har levert funksjonaliteten "Capping" = som sørger for at reisende ikke betaler mer enn en periodebillett når de kjøper x antall enkeltbilletter i en 30 dagers-periode.
- Produksjonsatt PlussNatt og PlussNatt Refunderbar for Vy Tog.
- Vi får vite at SJ stenger ned sine salgskanaler og vil selge sine billetter gjennom Enturs- og Vys kanaler.
- Tavla, et Entur produkt, er benyttet som informasjonsløsning på nye Ski stasjon.
- Entur får 2 nominasjoner til Kollektivprisen! Entur AS er nominert til Kollektivprisen 2022 for sin salgs- og billetteringsplattform. Vestfold og Telemark fylkeskommune er nominert til #Kollektivprisen 2022 for «BestPris» som de har utviklet sammen med Entur AS.
- Vi fikk på plass en ny plassreservasjonstjeneste, Entur Plass. Den vil erstatte den gamle, Plads90 som har vært i bruk i over 30 år.
- PlussNatt (seter som kan legges helt ned) blir lansert for Vy.
- Vi har arbeidet jevnt og trutt med UU (Universell Utforming) og tilgjengelighetserklæringen, som skal være på plass fra 1.februar 2023.
- Vi migrerer Enturs løsninger (team for team) til ny infrastruktur hos Google.



Enturs prioriteringer



Klima og miljø



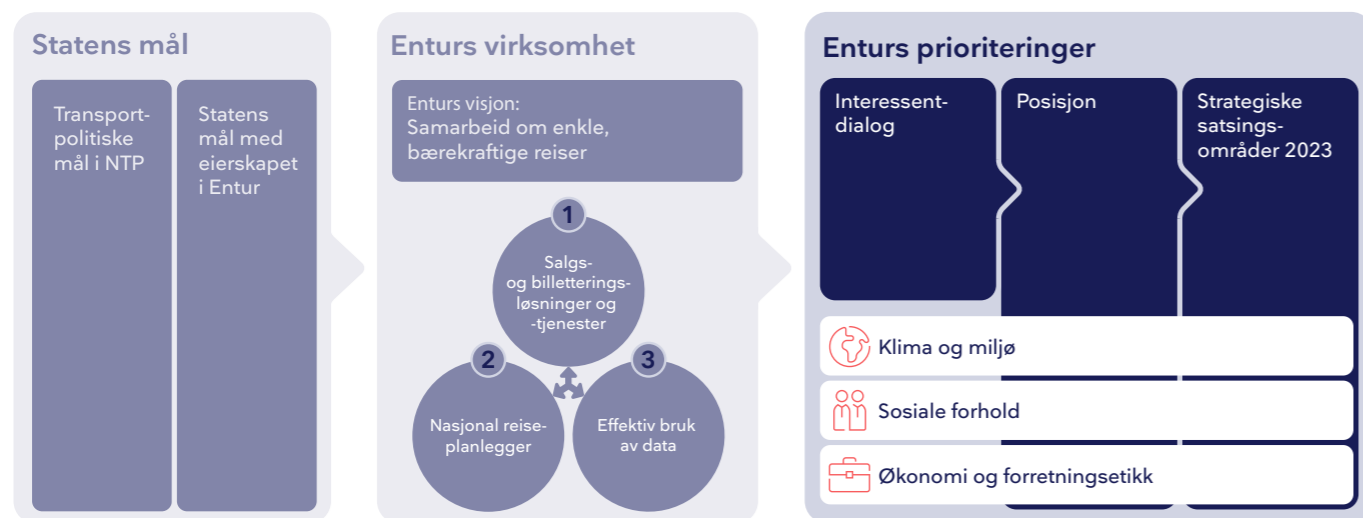
Økonomi og forretningsetikk



Sosiale forhold

Entur jobber for en bærekraftig utvikling av samferdsel og kollektiv. Målsettinger knyttet til bærekraft setter, sammen med overordnede målsettinger, føringer for selskapets strategiske prioriteringer og mål. Enturs visjon er samarbeid om enkle, bærekraftige reiser. Samarbeid med aktørene innenfor kollektiv og samferdsel er et viktig virkemiddel i Enturs arbeid med å nå våre ambisjoner innenfor klima og miljø, sosiale forhold, og økonomi og forretningsetikk. Dialog med våre interessenter er derfor viktig for våre videre prioriteringer.

Enturs prioriteringer



Figur 5: Enturs prioriteringer

Statens mål som eier av Entur er kostnadseffektiv utvikling og drift av tjenester for reiseplanlegging og billettsalg i kollektivtransportsektoren. Samtidig jobber Entur for å styrke de positive, og redusere de negative, effektene selskapets tjenester har på en bærekraftig utvikling av samferdsel og kollektiv. Entur benytter ESG-modellen for å strukturere arbeid med bærekraft. ESG består av tre pilarer - klima og miljø, sosiale forhold, og økonomi og forretningsetikk (Environmental, Social, Governance). Pilarene må jobbes med i sammenheng for å sikre en bærekraftig utvikling. Innenfor hver pilar har vi satt en langsiktig ambisjon frem mot 2030, og følger opp målsettinger og resultater knyttet til hver av pilarene¹². Sammen med FNs bærekraftsmål er dette en rettesnor for bærekraftig utvikling av Enturs tjenester og virksomhet.

¹² Vedlegg 6: Resultater og målsettinger

	Tjenestene til Entur skal bidra til ...	Gjennom å ...	I tillegg skal Entur i egen virksomhet og i verdikjede...
Klima og miljø 	Økt bruk av kollektivtransport som et miljøvennlig reisealternativ	Gjøre det enklere å velge kollektivt (#SømløstSammen)*	Aktivt redusere utslipp i egen virksomhet og i verdikjede
Sosiale forhold 	Tilgang til kollektivtransport for å motvirke sosiale forskjeller	Gjøre kollektivtilbud tilgjengelig for flere	Sikre ivaretagelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet og i hele verdikjeden (#SammenErViEntur)*
Økonomi og forretningsetikk 	Effektiv ressursbruk i kollektiv og samferdsel for å muliggjøre et bedre kollektivtilbud.	Legge til rette for at flere kan benytte våre felles løsninger (#FlereSammen)*	Leverer kostnadseffektive, sikre tjenester (#BedreSammen)*
		Samle, forvalte og dele data, og muliggjøre innovasjon (#DatadrevetSammen)*	Opptre etisk forsvarlig etter beste praksis og være åpen om arbeidet vi gjør i egen virksomhet og mot leverandørkjeden

Tabell 1: Enturs påvirkning på ESG
* Enturs strategiske satsingsområder



Klima og miljø

Transport er den største kilden til klimagassutslipp i Norge¹³. Vi må redusere transportbehov, skifte til mer miljøvennlige transportformer, og ta i bruk ny og utslippsreduserende teknologi. Kollektivtransport er et viktig virkemiddel for å redusere utslipp ved at flere reiser sammen.

Entur bidrar til økt bruk av kollektivtransport som et miljøvennlig reisealternativ, ved å gjøre det enklere å reise kollektivt. Vi skal fortsette å videreutvikle Entur-appen¹⁴ med mulighet for å kunne søke opp og kjøpe billetter til stadig flere reiser.¹⁵ Ved å videreutvikle tjenester for å gjøre det enda enklere å reise kollektivt, bidrar Entur også til transportpolitiske målsettinger i NTP om en enklere reisehverdag og om å bidra til oppfyllelse av Norges klima- og miljømål.

Entur påvirker også utslipp direkte fra egen virksomhet, og i vår verdikjede. Vi skal aktivt redusere klimagassutslipp i hele vår verdikjede, og jobbe for å redusere klimagassutslipp i tråd med målene i Parisavtalen. For å kunne jobbe mer målrettet med å redusere utslipp fra egen virksomhet, har Entur i 2022 utarbeidet selskapets første klimaregnskap¹⁶. Klimaregnskapet er basert på Emisoft AS. Regnskapet baserer seg på Greenhouse gas reporting med faktorer fra Norges vassdrags- og energidirektorat (NVE). Mesteparten av Enturs utslipp ligger i scope 3, Indirekte utslipp fra innkjøpte varer og tjenester. I vår aktsomhetsvurdering knyttet til IT bransjen har vi vurdert vår påvirkningsgrad som lav i en bransje under utvikling, men vil fortsette dialogen med leverandørene for å gjøre kontinuerlige vurderinger på aktuelle tiltak som vi kan iverksette for å bidra til en positiv utvikling for klima og miljø.

I 2023 vil vi jobbe for å kartlegge og samle inn mer data for å kunne videreutvikle klimaregnskapet vårt i form av flere og mer presise tall. Vi skal også se på utslippene vi allerede har kartlagt, og fortløpende vurdere aktuelle tiltak som kan bidra til å redusere utslippene.



Sosiale forhold

En bærekraftig utvikling innebærer at vi legger til rette for at alle mennesker får det samme grunnlaget for et anstendig liv¹⁷. Mulighetene til å forflytte seg og å skaffe til veie varer og tjenester er en vesentlig del av livskvaliteten for de fleste mennesker i verden. Gode transportmuligheter som er tilpasset alle er derfor viktig for en bærekraftig utvikling. Entur bidrar til at flere har tilgang til kollektivtransport, ved å utvikle tjenester som tilgjengeliggjør kollektivtransporten for alle. Dette bidrar til transportpolitisk mål i NTP om en enklere reisehverdag.

Universell utforming har høy prioritet i Entur, og er en viktig del av arbeidsprosessene når vi samler inn data, og når vi utvikler nye tjenester og ny funksjonalitet. Det skal være enkelt for alle å søke opp en reise, finne informasjon, bestille og betale en billett selvbetjent i våre digitale løsninger. I Entur-appen er det nå også mulig å kjøpe billetter til andre, slik at for eksempel foreldre kan kjøpe billetter til barn, eller for andre som av ulike grunner ikke kan kjøpe billetter selv.

I 2022 har vi hatt fokus på universell utforming i våre nettløsninger, og sikre etterlevelse av nye krav. Vi gjør også jevnlig brukertester med ulike brukergrupper for å sikre at vi hensyntar ulike behov. Vi vil i løpet av januar 2023 ferdigstille tilgjengelighetserklæringer for alle nettløsninger som tilbys de reisende i tråd med forskrift om universell utforming av IKT-løsninger. Universell utforming er en integrert del av arbeidsprosessene til våre utviklingsteam. For å sikre dette tilrettelegger vi for kontinuerlig kompetansebygging og erfaringsutveksling mellom teamene. Vi har i 2022 også jobbet med bevisstgjøring i hele selskapet om betydningen av universell utforming. Vi har bla. arrangert en egen faguke rettet mot alle ansatte for å skape forståelse for viktigheten av å være tilgjengelig for alle. Vi har ambisjoner om å være et godt eksempel i bransjen og offentlig sektor spesielt, og vil dele vår kompetanse med andre selskaper i vår sektor. Våre ansatte har allerede vært ute og delt sin kompetanse med flere aktører. I 2023 vil vi fortsette arbeidet med å bevisstgjøre og sikre at alle våre fysiske og digitale tjenester er universelt utformet etter internasjonale standarder.



Økonomi og forretningsetikk

En bærekraftig utvikling innebærer at vi sikrer økonomisk trygghet for mennesker og samfunn. Vi må utnytte ressurser smartere, og lage systemer for å fordele dem mer rettferdig²⁰. Vi må jobbe for å redusere kostnadene og øke effektiviteten, øke innovasjonen og samtidig sikre ansvarlig drift og utvikling av tjenester.

Entur bidrar til effektiv ressursbruk i kollektiv og samferdsel, ved å utvikle og forvalte felles salgs- og billetteringsløsninger. Vi skal også fremover fortsette å legge til rette for ytterligere økt bruk og utnyttelse av våre fellesløsninger²¹ og legge til rette for bedre bruk av de stadig økende mengdene data som genereres i kollektiv og samferdsel²². I tillegg jobber Entur for at tjenestene skal være kostnadseffektive og sikre, og for mer effektive samarbeid²³. Enturs arbeid med fellesløsninger og data, vil også bidra til transportpolitisk mål i NTP om mer for pengene og effektiv bruk av ny teknologi.

Entur skal ivareta konkurransenøytralitet i selskapets tjenester til både reisende, kollektivaktører og samferdselssektoren, og jobber kontinuerlig med å forbedre prosesser og rutiner som sørger for konkurransenøytralitet. Alle kollektivaktører skal få lik tilgang til selskapets tjenester og vi skal prioritere arbeidet på en rettferdig måte for å sikre konkurransenøytralitet i våre leveranser. I samarbeid med kollektivaktørene skal vi distribuere billetter og gi behovstilpassede reiseforslag til den reisende på en konkurransenøytral måte.

Entur skal sikre en ansvarlig leverandørkjede. Selskapet stiller etiske krav til leverandører i alle anskaffelser, og evaluerer leverandører på bærekraft dersom det er relevant for den spesifikke anskaffelsen. I 2022 har vi økt kapasitet og kompetanse på offentlig anskaffelser, og jobbet med bevisstgjøring og ansvarsfordeling knyttet til oppfølging av og eierskap til leverandørkontakter, inkludert kvalitetssikring av innhold og omfang.

Entur ønsker også å stimulere selskaper til å ta i bruk bærekraftige metoder og rapportere på bærekraft ved å gjennomføre aktsomhetsvurderinger og følge opp leverandører. Entur har i 2022 gjennomført aktsomhetsvurderinger²⁴ i tråd med OECDs retningslinjer. I 2023 skal vi ha fokus på leverandør oppfølging for å sikre at Entur har en ansvarlig leverandørkjede. Våre leverandører skal ivareta anstendige arbeidsforhold og grunnleggende menneskerettigheter etter beste praksis. For å sikre at eksisterende og nye leverandører etterlever denne praksisen, skal vi sørge for å ha gode rutiner for å stille riktige krav i innkjøpsprosessen og følge opp leverandørene etter avtaleinngåelse.

Muligheten til anstendig arbeid er også viktig for å være del av et samfunn og et grunnlag for å leve et godt liv. Like muligheter for alle på arbeidsplassen, og til å få jobb, er derfor også viktig for en bærekraftig utvikling. Entur skal legge til rette for at vår arbeidsplass er inkluderende og gir like muligheter for alle, uavhengig av alder, etnisitet, legning, funksjonsnedsettelse eller digitale ferdigheter.¹⁸

Entur skal også sikre ivaretagelse av menneskerettigheter og anstendige i verdikjeden. Entur jobber med å kartlegge våre leverandørkjeder og våre samarbeidspartnere, og foretar vurderinger av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold arbeidsforhold i samsvar med OECDs prinsipper. Aktsomhetsvurderinger¹⁹ er en løpende prosess og gjennom prosessen forsøker Entur å identifisere, forebygge og redusere negative effekter på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som skjer i vår leverandørkjede eller hos våre samarbeidspartnere.

¹⁸ [#SammenErViEntur](#)

¹⁹ [Vedlegg 4: Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger](#)

²⁰ <https://www.fn.no/tema/fattigdom/baerekraftig-utvikling>

²¹ [#FlereSammen](#)

²² [#DatadrevetSammen](#)

²³ [#BedreSammen](#)

²⁴ [Vedlegg 5: Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger](#)

¹³ <https://miljostatus.miljodirektoratet.no/tema/klima/norske-utslipp-av-klimagasser/klimagassutslipp-fra-transport/>

¹⁴ Nasjonal reiseplanlegger

¹⁵ [#SømløstSammen](#)

¹⁶ [Vedlegg 4: Klimaregnskap](#)

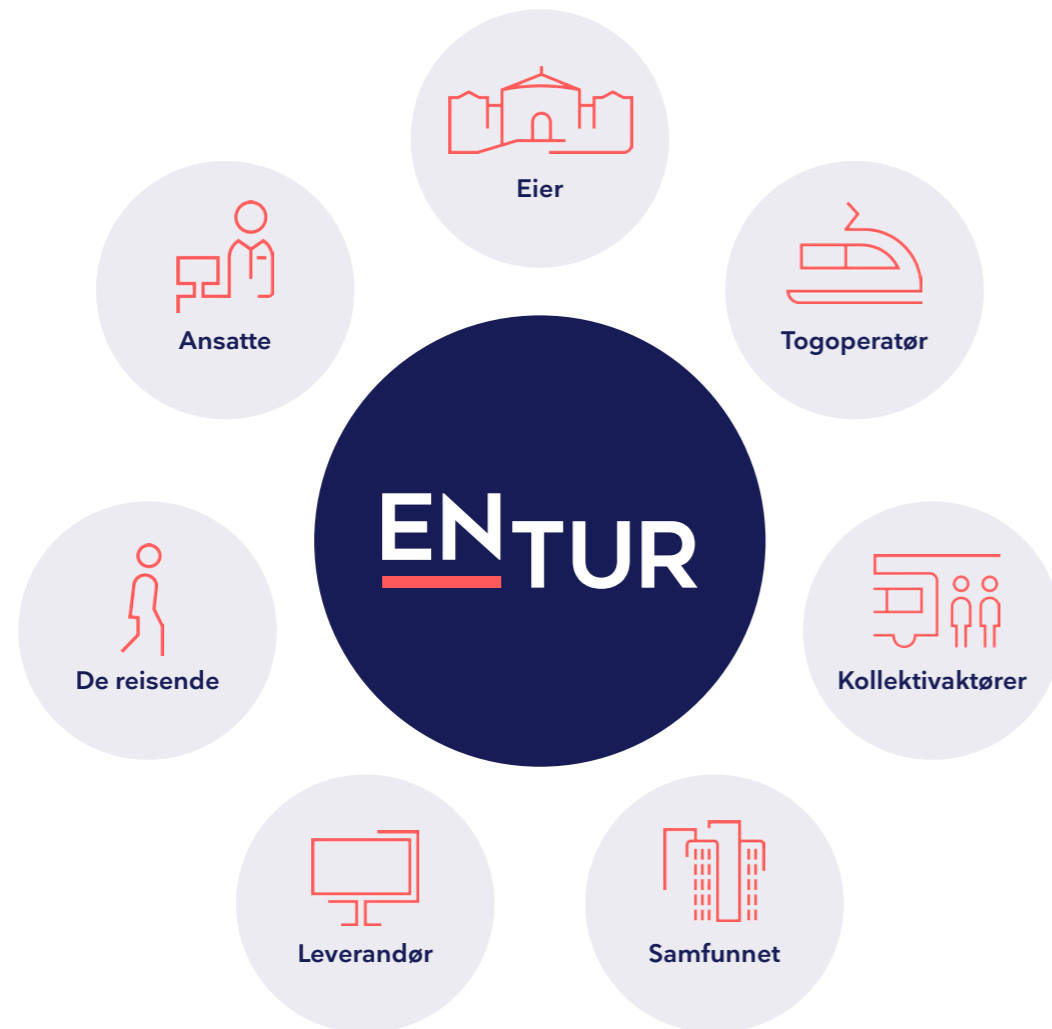
¹⁷ <https://www.fn.no/tema/fattigdom/baerekraftig-utvikling>

4.1 Interessentdialog

Dialog med våre interessenter er en viktig input i vårt arbeid med å sikre en bærekraft utvikle av vår virksomhet som er i tråd med samfunnets interesser og forventninger. Entur har gruppert interessentene i syv grupper. Interessentgruppene består av ulike aktører som vi møter og samarbeider med på forskjellige måter.

Dialog med våre interessenter utgjør en viktig del av vårt løpende arbeid for å sikre at vårt arbeid gir størst mulig verdi for våre interessenter. Kollektivtransport består av mange ulike aktører som skal spille sammen med utvikling av både mobilitetstilbud og samferdsel i sin helhet. Det er derfor viktig å jobbe for gode effektive samarbeid mellom aktørene. Samarbeid og dialog bidrar til at aktørene i større grad samarbeider om felles initiativ fremfor parallelle initiativ.

Entur har gjennom året hatt god og jevnlig kontakt med våre interessenter for å sikre at tjenestene utvikles på en god måte. I 2021 gjennomførte vi, i tillegg til den løpende dialogen, dedikerte samtaler med våre interessenter knyttet til bærekraft. Resultatene fra interessentdialogen danner grunnlaget for en vesentlighetsanalyse der temaer ble prioritert ut ifra viktighet for både interessentene og Enturs påvirkning på samfunn, miljø og økonomi²⁵.







Figur 6 Enturs interessentgrupper


²⁵ Vedlegg 3: Interessentdialog og vesentlighetsanalyse





4.2 Posisjon 2025

Enturs fremtidsbilde er beskrevet i fire dimensjoner for å synliggjøre hva Entur skal være for sine ulike målgrupper; kollektivaktørene, de reisende, eier og ansatte. Dette representerer viktige posisjoner Entur skal ta for å kunne bidra til bærekraftig samfunnsutvikling.

Enturs posisjon 2025		ESG-tema
En digital spydspiss for kollektivaktører	Entur er innovativ og fremoverlent i utvikling av digitale tjenester i kollektivsektoren. Vi leverer sikre, stabile tjenester til kollektivaktørene. Vi samarbeider med alle offentlige og private kollektivaktører for å drive frem de beste løsningene for de reisende, og nyttiggjøre tilgjengelig data for å bedre tjenestene for både operatører og de reisende.	
Enklere og smartere for reisende	Entur gjør det enklere for reisende å velge kollektivt og bærekraftig. Det gjør vi ved å gi reisende informasjon om reisealternativ, kjøp av billetter på tvers av aktører og, service og informasjon, før, under og etter reisen. Vi hjelper deg uansett hvor i landet du er, og hvordan du ønsker å reise.	
En nøkkel for å nå politiske mål	Entur gjør det mulig å utnytte samfunnets ressurser effektivt og bærekraftig, og er et viktig verktøy for å nå politiske mål innen samferdsel. Ekspertisen og den digitale infrastrukturen til Entur gjør det mulig å bygge tjenester og ta beslutninger basert på innsikt.	
En attraktiv arbeidsplass	Entur er et kompetansebasert teknologi- og serviceselskap hvor de ansatte jobber for et felles, samfunnsnyttig mål, og opplever mestring, glede og utvikling hver dag. Entur er et selskap hvor folk har lyst til å jobbe.	

 **Klima og miljø**






 **Sosiale forhold**


 **Økonomi og forretningsetikk**


Tabell 2: Enturs posisjon i 2025


4.3 Strategiske satsingsområder 2023

Entur har definert fem strategiske satsingsområder for 2023. Tema for Enturs strategi for 2023 er #sammen fordi det er kjernen i Enturs virksomhetsstrategi - å bringe kollektivsektoren sammen til det beste for samfunnet og de reisende.

Satsingsområder	Vi skal...	Og dermed bidra til...	ESG-tema
#BedreSammen	være en profesjonell partner for våre B2B kunder og levere fremtidsrettede, forutsigbare og sikre tjenester.	effektiv ressursbruk for våre B2B kunder og kollektivsektoren.	
#FlereSammen	styrke samarbeid i kollektivsektoren slik at flere kollektivaktører utnytter en felles digital plattform.	effektiv ressursbruk for våre B2B kunder og kollektivsektoren.	
#SømløstSammen	gjøre det enda enklere for den reisende å velge kollektivt.	økt bruk av kollektivtransport som et miljøvennlig reisealternativ.	
#DatadrevetSammen	dele og utnytte mer data internt i Entur, mellom kollektivaktørene og på tvers av virksomhetene i samferdselssektoren.	å muliggjøre innovasjon og effektiv utnyttelse av ny teknologi.	
#SammenErViEntur	være en attraktiv og bærekraftig arbeidsgiver og arbeidsplass.	å sikre ivaretagelse anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet.	

 **Klima og miljø**

 **Sosiale forhold**

 **Økonomi og forretningsetikk**

Tabell 3: Strategiske satsingsområder



Økonomi og
forretningsetikk

4.3.1 #BedreSammen

Entur jobber for å levere kostnadseffektiv og sikker digital infrastruktur til kollektivsektoren, for å muliggjøre effektive samarbeid og ressursbruk.

	Entur skal levere kostnadseffektive og sikre digitale tjenester
	Enturs digitale infrastruktur skal legge til rette for effektiv bruk av ressurser. Ved å bygge en solid digital infrastruktur for sektoren bidrar Entur til å fremme inkluderende og bærekraftig industrialisering og innovasjon.
	Entur skal bidra til gode, effektive samarbeid for en videre bærekraftig utvikling.

Entur skal være en profesjonell partner for våre B2B kunder og levere fremtidsrettede, forutsigbare og sikre tjenester. I 2023 skal vi jobbe for et mer kundeorientert og effektivt samarbeid, for å kunne levere riktigere og raskere sammen med våre B2B kunder. Vår ambisjon er at vi skal levere så godt sammen med våre samarbeidspartnere at alle partnerne er ambassadører for Entur.

Våre mål for dette satsingsområdet i 2023:

- Flere B2B kunder opplever en bedring i kundetilfredsheten fra inngang til utgang av året, +4pp
- Ledetid på produkttilpasninger < 3 dager
- Øke andel besvarte kundehenvendelser (telefon) innen 30 sek. Langsiktig ambisjon 70 %
- Oppdatert og implementert versjon av styringssystem for informasjonssikkerhet basert på kritiske verdikjede og gjeldende risikobilde.
- Ingen vesentlige revisjonsavvik på sikkerhet

Kostnadseffektiv og fremtidsrettet

Entur skal levere relevante og effektive tjenester til kollektivsektoren ved å kontinuerlig se etter nye brukerorienterte tjenester, kvalitetsforbedringer og muligheter for å levere våre tjenester mer effektivt. Kollektivaktører og reisende har høye forventninger til våre tjenester. Entur legger til rette for effektiv bruk av ny teknologi slik at kollektivaktørene som bruker Enturs plattform selv kan lage fremtidsrettede og kundenære tjenester. I 2022 har Entur gjort endringer i hvordan nye produkter og tjenester legges inn i vår plattform, slik at det er raskere for våre samarbeidspartnere å få nye produkter og tjenester til sine kunder. Endringen gjør det også mer effektivt internt i Entur. Dette vil være en viktig prioritering for vårt arbeid også i 2023, og vi vil videreføre arbeidet med å øke graden av selvbetjening på Enturs plattform.

Entur skal også fortsette å jobbe for å levere god kundeservice og gode opplevelser til kunder og samarbeidspartnere. I 2023 vil vi ha spesielt fokus på hvordan håndtere planlagte og ikke-planlagte avvik, gjennom blant annet mer proaktiv informasjon og tilrettelegge for økt grad av selvbetjening for de reisende.

Sikkerhet

Entur leverer kritisk digital infrastruktur til samferdselssektoren. Dette stiller høye krav til stabilitet og sikkerhet i løsningene vi leverer til våre samarbeidspartnere og ut mot den reisende. Ved å bygge stabile og sikre løsninger for sektoren bidrar Entur til å fremme bærekraftig industrialisering og innovasjon. Sikkerhet er sentralt i utvikling av våre tjenester. Entur har et eget sikkerhetsteam som både har et selvstendig ansvar for sikkerheten i løsningene våre, samtidig som de skal støtte utviklingsteamene til å ta sitt ansvar.

Entur har ansvar for å forvalte store mengder data og funksjonalitet for våre kunder. Kundene skal føle seg trygge på at dataene til enhver tid er pålitelige og tilgjengelige for de som trenger det og utilgjengelig for andre. Entur avverger løpende forsøk på tjenestenektangrep og falske pålogginger med kompromitterte brukerprofiler.

Entur gjennomfører vurderinger og iverksetter tiltak kontinuerlig for å opprettholde et godt personvern i våre løsninger. Samtidig jobber vi for transparens ved å sikre god dokumentasjon og tilgjengeliggjøre informasjon til de registrerte. Fremover vil vi øke bevisstheten hos ansatte om grunnleggende personvern og eksisterende rutiner for å sikre en effektiv ivaretagelse av personvern i utviklingsløp.

I 2022 har Entur hatt fokus på å øke robusthet innenfor sikkerhet. Entur gjennomførte høsten 2021 en risiko og sårbarhetsanalyse (ROS) for sikkerhet og beredskapsarbeidet i virksomheten. Resultatet medførte en rekke kort- og langsiktige tiltak for å redusere risiko innenfor relevante områder, og øke grad av sikkerhet. I 2022 har Entur jobbet med flere av disse tiltakene, spesielt knyttet til hovedområdene sikkerhetsstyring (governance), sikring og respons.

Entur skal i 2023 ytterligere styrke arbeidet med sikkerhet i selskapet, og øke robusthet gjennom å identifisere og håndtere risiko basert på selskapets virksomhetsmål, strategi og hovedleveranser. Entur ønsker også å videreutvikle og forsterke den totale sikkerhetsadferden i selskapet, og på den måten etablere, og kontinuerlig forbedre, en god sikkerhetskultur.



Økonomi og
forretningsetikk

4.3.2 #FlereSammen

Entur jobber for å legge til rette for økt bruk og utnyttelse av våre fellesløsninger, som videre bidrar til effektiv ressursbruk i kollektiv og samferdsel.

	<p>Entur skal legge til rette for at flere kan benytte en felles digital salgs- og billetteringsplattform, og dermed bidra til å redusere behovet for å utvikle og forvalte flere system for det samme.</p>
	<p>Enturs digitale infrastruktur skal legge til rette for effektiv bruk av ressurser. Ved å bygge en solid digital infrastruktur for sektoren bidrar Entur til å fremme inkluderende og bærekraftig industrialisering og innovasjon.</p>
	<p>Entur skal bidra til gode, effektive samarbeid for en videre bærekraftig utvikling.</p>

Entur jobber for å styrke samarbeid i kollektivsektoren slik at flere kollektivaktører utnytter en felles digital plattform. I 2023 er vår ambisjon å gjøre det enklere og raskere for kollektivaktører å utnytte Enturs plattform.

Våre mål for dette satsingsområdet i 2023:

- Inngå samarbeid med 2-3 nye fylkeskommunale aktører²⁶
- Ferdigstilt leveranser til FRAM i 2023, slik at FRAM kan ta i bruk Enturs plattform
- Innovative piloter i fylkeskommunene realisert gjennom Enturs plattform

Entur vil i 2023 gjøre det enklere og raskere for kollektivaktører å utnytte Enturs plattform. Gjennom økt fart og flyt vil Entur legge til rette for effektiv bruk av ny teknologi slik at kollektivaktørene som bruker Enturs plattform selv kan lage fremtidsrettede og kundenære tjenester. Vi skal i 2023 jobbe for å legge bedre til rette for at kollektivselskapene kan lykkes med sin innovasjon gjennom vår plattform.

I 2022 har Entur videreutviklet og inngått nye samarbeid med aktører i Offentlig mobilitetssamarbeid (OMS)²⁷, hvor aktørene samarbeider om å utvikle salgs- og billetteringsløsninger med utgangspunkt i Enturs digitale plattform. Arbeidet vil fortsette i 2023, med flere samarbeid.



Faktaboks

Offentlig mobilitetssamarbeid (OMS)

Det å reise bærekraftig er viktigere enn noen gang og Entur styrker samarbeidet i kollektivsektoren ved å delta i et Offentlig mobilitetssamarbeid og utnytter potensialet i Enturs digitale plattform.

Entur samarbeider med flere fylkeskommunale kollektivselskap i samarbeidet, som består av AtB i Trøndelag, Reis i Nordland, AKT i Agder, FRAM i Møre og Romsdal og Entur. AtB og Reis bruker i dag Enturs salgs- og billetteringsløsning for kollektivbilletter og skoleskyss. Partene i samarbeidet bruker hverandres løsninger ut mot de reisende - app, web og ombordsalgsløsning - de er bygget på Enturs plattform. Flere parter ser på muligheten for å tre inn i samarbeidet.

Partene i det Offentlige mobilitetssamarbeidet har identifisert områder der de har felles formål og interesser. Dette gjelder spesielt for gode, operative løsninger innenfor salg, billettering og mobilitet. Dette kan best løses i fellesskap. Partene ønsker med samarbeidet å videreutvikle felles løsninger og nyte godt av hverandres gode konsepter og spisskompetanse. Dette bygger opp under en felles målsetting om å styrke kollektivtilbudet på nasjonalt nivå ved å sørge for større grad av sømløse reiser mellom regionene.

²⁶ Utvidelse av Offentlig Mobilitetssamarbeid (OMS)




²⁷ Faktaboks: Offentlig Mobilitetssamarbeid (OMS)



Klima og miljø

4.3.3 #SømløstSammen

Entur jobber for å gjøre det enda enklere for den reisende å velge kollektivt, og dermed bidra til økt bruk av kollektivtransport som et miljøvennlig reisealternativ.

	Enturs tjenester skal bidra til at flere reiser kollektivt. Dette vil bidra til å redusere utslippene fra transport.
	Enturs tjenester skal bidra til sømløse kollektivreiser på tvers av byer og tettsteder, og gjøre det enklere for lokalsamfunn å velge bort transportalternativer som bidrar til dagens høye klimautslipp.
	Entur skal samarbeide med og lytte til interessentene våre for å finne gode løsninger for de reisende.

For å gjøre det enda enklere for den reisende å velge kollektivt, jobber Entur spesielt med å gjøre stadig flere billetter tilgjengelige for kjøp i Entur-appen, og øke kjennskap til Entur-appen. I tillegg til å gjøre det enklere for den reisende å velge kollektivt i Norge, ønsker også Entur å bidra til å gjøre det enklere å reise kollektivt internasjonalt.

I 2023 er vår ambisjon å gjøre alle de vanligste enkeltbillettene tilgjengelig for kjøp gjennom Entur-appen.

Våre mål for dette satsingsområdet i 2023:

- De vanligste enkeltbillettene (volumbilletter) er tilgjengelige for salg gjennom Entur appen
- Øke hjulpen kjennskap til Entur appen med 5pp
- Øke antall unike brukere av Entur appen med 25 %
- Salg av billetter for kommersielle aktører

Flere billetter tilgjengelig for kjøp i Entur-appen

Entur ønsker på sikt å tilby en app hvor du kan søke opp og betale for reisen, uansett hvor du skal reise i Norge eller hvem du skal reise med. Dette vil blant annet bidra til å gjøre det enklere å velge kollektivt som reisealternativ når du skal reise til steder der du ikke vanligvis drar.

Vi jobber kontinuerlig med å tilgjengeliggjøre nye billettyper og forenkle og forbedre brukeropplevelsen i våre kanaler. I 2022 har vi blant annet tilgjengeliggjort Kombinasjonsbilletten for buss og tog i Vestfold og Telemark og enkeltbillett for Sone A i Trøndelag. I 2023 vil Entur fortsette å gjøre flere billetter tilgjengelige for salg gjennom Entur-appen, og har en ambisjon om å gjøre de vanligste enkeltbillettene tilgjengelig for salg i løpet av året. Da vil de fleste reisende kunne kjøpe billetter til kollektivreiser i hele Norge på ett sted. Entur vil også jobbe for å tilby billetter fra flere kommersielle selskap som for eksempel ekspressbusser, og nye mobilitetstilbud som for eksempel delebil og el-sparkesykler.

Øke kjennskapen til Entur-appen

Kjennskap til Entur og våre tjenester er viktig for at vi skal kunne bidra til at flere får enklere, mer sømløse reiser. Flere og flere tar i bruk Entur-appen, og i 2022 har det vært en økning på over 25 % nedlastninger. Mye tyder på at appen benyttes som en app for sammensatte, sømløse og lengre reiser, eller kollektivreiser som befinner seg på borte-bane. Kjennskapen til Enturs merkevare og til Entur-appen er høyest blant de i alderen 18-29 år og blant de som bor på Østlandet og i Oslo. I 2023 skal vi fortsette arbeidet med å øke kjennskapen til Entur-appen.

Bidra til enklere internasjonale kollektivreiser

Entur bidrar også til å gjøre det enklere å reise med tog ut av Norge. Vi veileder og hjelper ved henvendelser til kundesenter eller på stasjonene, med informasjon om reisealternativer og bestilling av reise. Som en del av vårt oppdrag gjør også Entur tilpasninger i digitale tjenester i tråd med internasjonale ambisjoner for togreiser i Europa. I 2023 vil vi fortsette arbeidet med å bistå i standardiseringsarbeid og se etter muligheter for å forenkle internasjonal billettering, slik at det blir enklere å benytte kollektiv på internasjonale reiser.








Økonomi og
forretningsetikk

4.3.4 #DatadrevetSammen

Entur jobber for å dele og utnytte mer data internt i Entur, mellom kollektivaktørene og på tvers av virksomhetene i samferdsel for å muliggjøre innovasjon og effektiv utnyttelse av ny teknologi.

	Enturs tjenester skal danne grunnlag for økt innsikt og gi beslutningsgrunnlag for en miljøvennlig utvikling.
	Data og datainfrastruktur legger til rette for automatisering, effektivisering og innovasjon.
	Entur skal samarbeide med kollektivaktører og i tverrsektorielt datasamarbeid for å bidra til en bærekraftig utvikling i sektoren.

Entur jobber for at kollektivsektoren skal bli mer datadrevet. I 2023 har vi en ambisjon om at vi deler og utnytter mer data internt i Entur, mellom kollektivaktørene og på tvers av virksomhetene i samferdselssektoren.

Våre mål for dette satsingsområdet i 2023:

- Teamene i Entur skal være selvbetjent til å gjøre sine egne analyser på dataplattformen.
- Fem konkrete eksempler hvor vi bruker data til å forbedre beslutninger og prosesser internt eller mot kunde
- Opprettholde kundetilfredshet blant brukere av dataplattformen. Det skal være enkelt å finne, styre tilgang, og bruke dataene våre.
- Bidra til at datasamarbeidet i samferdselssektoren²⁸ når sine målsettinger for 2023

Entur skal jobbe for å bli mer datadrevet internt, og være en pådriver for en mer datadrevet kollektivsektor og samferdselssektor. I 2023 vil vi internt i Entur øke bruken av data og innsikt i utvikling av tjenestene våre og for å ta gode beslutninger. Dette bidrar til å bedre og mer kundeorienterte tjenester til reisende, kollektivaktører og samferdsel. Entur skal også bruke data til å jobbe for mer automatiserte og effektive interne prosesser som videre bidrar til økt fart og flyt, og kostnadseffektivisering.

For å bidra til en mer datadrevet kollektivsektor, vil Entur i 2023 fortsette å være en pådriver for felles standarder og retningslinjer for deling av data for kollektivsektoren. I dette arbeidet jobber vi blant annet tett med Jernbanedirektoratet for utarbeidelse av håndbøker og bidrar inn mot EU på forordninger og reguleringer. I 2022 har Entur blant annet utarbeidet en håndbok til Jernbanedirektoratet. Felles standarder og retningslinjer er viktig for å muliggjøre at data enkelt kan utnyttes på tvers av aktører.

Entur bidrar også til at reisende og kollektivaktører kan redusere sine klima- og miljøavtrykk. Selv om kollektivreiser i seg selv bidrar til å redusere utslipp fra transport i stor grad, er det likevel betydelig forskjell på klimaavtrykket som

ulike kollektivtransportformer gir fra seg. I 2022 har Entur startet arbeidet med å utvikle en felles standard for beregning av CO₂-utslipp i bransjen. Dette arbeidet vil fortsette i 2023. Ved å samle inn data om hvor mye utslipp ulike reisealternativer utgjør etter en felles standard, kan vi informere de reisende om hvor mye utslipp ulike reiser utgjør og lage grunnlag for kollektivaktørenes klimaregnskap.

Entur vil også koordinere og utvikle det tverrsektorielle data-samarbeidet²⁹ til det beste for samferdselssektoren. Vi skal jobbe sammen med samarbeidspartnerne slik at det blir enklere å dele og utnytte data (både åpne og lukkede) i norsk samferdsel. Mer deling og bedre utnyttelse av data gir mer effektiv ressursbruk og bedre kundeopplevelser. I 2023 vil vi jobbe med å synliggjøre mulighetsrom og verdi av datasamarbeid, blant annet gjennom å utarbeide flere konkrete brukercase.



²⁸ Faktaboks: Datasamarbeid i samferdselssektoren

²⁹ Faktaboks: Datasamarbeid i samferdselssektoren



Sosiale forhold

4.3.5 #SammenErViEntur

Entur jobber for å være en attraktiv og bærekraftig arbeidsgiver og arbeidsplass, som sikrer ivaretagelse av anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet.



Entur skal ha et inkluderende, trygt og sikkert arbeidsmiljø for våre ansatte, og stille krav for likebehandling på arbeidsplass og i rekrutteringsprosess.

Entur skal være en bærekraftig og kundeorientert kompetansebedrift som er smidig, innsiktsbasert og kostnadseffektiv. Dette krever at vi videreutvikler og forbedrer selskapet, og lykkes med å få og beholde de aller beste folkene.

I 2023 er vår ambisjon at det skal være enkelt, utviklende og morsomt å være ansatt i Entur.

Våre mål for dette satsingsområdet i 2023:

- Opprettholde opplevd engasjement blant ansatte på 4,4³⁰
- Øke opplevd kompetanseutvikling fra 4,2 til 4,4³¹
- Øke andelen faste ansatte i selskapets digitale avdeling til over 50 % ila 2023
- Bedre kjønnsbalanse i alle deler av selskapet, med hovedvekt på å øke andel kvinner i selskapets digitale avdeling fra 16 % til 20 %.
- Forbedret kostnadseffektivitet fra 10,6 % til 10,0 % målt i kostnad³² per omsatt krone gjennom vår plattform.

Arbeidsmiljø og kultur

Entur arbeider for at de ansatte skal ha god helse, trives og oppleve utvikling og mestring i jobben. Samhold er viktig for å bygge kultur og fellesskapsfølelse, og for å bygge et selskap som står sterkt sammen. Vi har gjennom året gjennomført flere aktiviteter for å gjøre det attraktivt og gøy å komme på jobb, og ser at engasjementet hos de ansatte fortsatt er svært høyt. I medarbeiderundersøkelsen fra 2022 er gjennomsnittlig score 4,4 på en skala fra 1-5, der 5 er høyest. I 2023 vil vi fortsette arbeidet med å bygge en enda sterkere kultur gjennom blant annet å fastsette våre fremtidige verdier gjennom en åpen og inkluderende prosess på tvers av hele selskapet.

I 2022 har vi også hatt fokus på å skifte ut konsulenter med faste ansatte for å spare kostnader og sikre kompetanse internt i selskapet. I løpet av året har vi redusert andelen konsulenter med omtrent 10 prosentpoeng. I 2023 vil vi fortsette å jobbe for å rekruttere flere faste ansatte til fordel for konsulenter.

En inkluderende og utviklende arbeidsplass

Entur skal være en inkluderende og utviklende arbeidsplass som sikrer likestilling og mangfold. Medarbeiderundersøkelse fra 2022 viser et godt resultat på ansattes opplevelse av «likestilling, mangfold- og inkludering» i selskapet, med en score på 4,3 på en skala fra 1-5 der 5 er best.

For å sikre likestilling og ikke-diskriminering, gjennomfører vi risikovurderinger, og iverksetter tiltak for å bli bedre.³³ I 2022 har vi etablert mer systematikk i hvordan vi jobber for å rekruttere og tiltrekke oss nye ansatte, og hvordan vi følger opp de ansatte knyttet til karriere- og kompetanseutvikling. Mer systematikk i disse prosessene vil gjøre det enklere å sikre at alle får like

muligheter. I 2022 ansatte vi en egen rådgiver som skal ha særskilt ansvar for selskapets prosesser og initiativer knyttet til karriere- og kompetanseutvikling. Gjennom året har vi definert satsingsområder innenfor kompetanse. Vi har også etablert en modell for karriere- og etterfølgerplan for nøkkelroller, et årshjul for medarbeideroppfølging og fastsatt prinsipper for kompetanseutvikling. I 2023 vil arbeid med å videreutvikle og systematisere hvordan vi jobber med kompetanse og lederutvikling være en viktig prioritet.

Entur ønsker å sikre mangfold i selskapet. Gjennom 2022 har Entur hatt et spesielt fokus på å øke andelen kvinner i selskapets digitale avdeling, hvor andelen er for lav. Dette er en utfordring som ikke er Entur-spesifikk men også ellers i IT-bransjen er det et stort behov for flere kvinner. I starten av 2022 ble vi partner i Oda-nettverket³⁴ og var til stede med stand på Inspirasjonsdagen. Det er et viktig tiltak for å bli en tydelig, synlig og attraktiv aktør for kvinner fra teknologimiljøer. Selskapet har deltatt på ulike arenaer for å hente inspirasjon til internt arbeid, etablere nettverk, måle oss mot de beste og teste ut nye praksiser. I SHE Index målingen³⁵ (SHE-konferanse) for 2022 fikk Entur en totalscore på 79 av 100. Snittet på nasjonalt nivå er 71. Arbeidet vil fortsette i 2023.

I 2022 har vi også opprettet en mangfoldsgruppe som vil jobbe med initiativ og bevisstgjøring om mangfold internt. I 2022 har gruppen jobbet med å øke bevisstheten om mangfold i rekrutteringsprosessen. For å tiltrekke oss et bredere spekter av søkere har gruppen blant annet gitt nyttige innspill til annonsetekstene, og for å utvide annonsekanalene våre skal alle stillingsannonser legges ut på "Jobbforalle" fra nyttår.



³⁰ Medarbeidertilfredshetsundersøkelse (MTU), skala 1-5

³¹ Medarbeidertilfredshetsundersøkelse (MTU), skala 1-5

³² Totale kostnader (eksklusive aktiviteter finansiert av tilskudd) i forhold til billett-omsetning gjennom vår plattform (målt i prosent).

³³ Vedlegg 1: Aktivitets- og redegjørelsesplikten

³⁴ <https://odanettverk.no/>

³⁵ <https://sheindex.com/company/no/917422575>

Styrets årsberetning

Entur er eid av staten ved Samferdselsdepartementet. Statens begrunnelse for eierskapet i Entur AS er å utvikle og levere digital infrastruktur og tilknyttede tjenester innen reiseplanlegging og billettsalg til togselskap og andre kollektivaktører i hele landet, samt forvalte billettsalg og kunne gi konkurransenøytral reiseinformasjon til kollektivreisende. Statens mål med eierskapet er en kostnadseffektiv utvikling og drift av tjenester for reiseplanlegging og billettering i kollektivtransportsektoren.

Entur skal koble kollektiv-Norge sammen slik at det blir enklere å planlegge, kjøpe og reise kollektivt. Tjenestene Entur leverer hjelper kollektiv- og mobilitetsaktører med å tilby bedre, enklere og mer effektive tjenester for reiseplanlegging og billett kjøp til de reisende.

Vi mener enkelhet i både reiseplanlegging, billettkjøp og betaling er viktige elementer for at flere skal velge å reise kollektivt, og et viktig bidrag til at Norge kan nå sine målsettinger innen bærekraft.

Skal vi lykkes må det være kvalitet i tjenestene. Det må være høy drifts-, informasjons- og betalingsikkerhet. I tillegg til kvalitet på løpende drift, er forutsigbarhet, kvalitet og effektivitet i utviklingsarbeid svært viktig for Entur.

Styret har, sammen med administrasjonen, jobbet frem en revidert strategi for selskapet³⁶. Tema for Enturs strategi for 2023 er #sammen fordi det er kjernen i Enturs virksomhet - å bringe kollektivsektoren sammen om felles digital infrastruktur og tilknyttede tjenester innen reiseplanlegging og billettsalg.

Statens mål som eier av Entur er kostnadseffektiv utvikling og drift av tjenester for reiseplanlegging og billettsalg i kollektivtransportsektoren. Samtidig jobber Entur for å styrke de positive, og redusere de negative, effektene selskapets tjenester har på en bærekraftig utvikling av samferdsel og kollektiv. Målsettinger knyttet til bærekraft har derfor, sammen med overordnede målsettinger, vært utgangspunkt for selskapets strategiske prioriteringer og mål.

Enturs fem satsingsområder er definert som beskrevet nedenfor:

- **#BedreSammen** - Vi vil jobbe for å bli bedre sammen med våre partnere og kunder. Godt og effektivt samarbeid er viktig for å kunne levere enkle, bærekraftige reiser
- **#FlereSammen** - Vi vil jobbe for å få flere til å være en del av - og utnytte - Enturs plattform og tjenester. Flere som benytter, og deler felles løsninger, gir økt nytteverdi og bedre utnyttelse av ressursene
- **#SømløstSammen** - Vi vil jobbe for at det skal bli enda enklere for reisende å planlegge og bestille reiser på tvers av geografi og transportform, og på den måten gjøre det enklere å reise og å velge kollektivt
- **#DatadrevetSammen** - Vi vil jobbe for at Entur, kollektivsektor og samferdsel, deler og bruker data til innsikt, bedre beslutninger og mer målrettet og bærekraftig tjenesteutvikling
- **#SammenErViEntur** - Vi vil jobbe for å utvikle Entur som en attraktiv og profesjonell arbeidsgiver. Dette er en forutsetning for å lykkes med videre utvikling av selskapet

Forventingene til Entur øker, og selskapet skal imøtekomme disse. Vi jobber for at alle kollektivreiser skal kunne planlegges og kjøpes gjennom Enturs plattform. Entur vil levere sine tjenester til alle kollektivselskaper som vil ta de i bruk.

Enturs plattform understøtter en del av den kritiske infrastrukturen i transportsektoren. Dette stiller særlige krav og forventninger til Enturs arbeid med sikkerhet og beredskap, og dette er derfor en viktig prioritet for selskapet.

³⁶ [Strategiske satsingsområder 2023](#)

Selskapets hovedkontor er i Rådhusgata 5 i Oslo. I tillegg er selskapet representert ved kontorer i Lillehammer, Trondheim og Bergen, og ved fem betjente stasjonsutsalgs i Stavanger, Bergen, Trondheim, Oslo Lufthavn og Oslo S. Spredningen av lokasjoner mellom noen av de største byene i Norge gir selskapet god forankring og innsikt i de regionale behovene.

Sammendrag av resultat og utvikling

Økt omsetning og trafikk på Enturs plattform og i Enturs kanaler gjør at selskapet spiller en stadig viktigere rolle som en del av kollektivsektorens digitale infrastruktur. Kvalitet og stabilitet i våre grunnleggende tjenester er derfor høyt prioritert og følges jevnlig opp i møter med kunder, styret, eier og Jernbanedirektoratet. Entur har i 2022 hatt god oppetid og stabilitet i våre tjenester. Vi møter krav til responstider på kundeservice og reisende som benytter Enturs kundeservicetjenester er godt fornøyd med tjenesten. Vi arbeider sammen med hele bransjen om løsninger for å bedre kundeinformasjon når vesentlige og ikke planlagte avvik i tog-tjenestene oppstår. Dette omfatter alternative ruteforslag og proaktiv informasjon slik at kundene lettere kan orientere seg og nå reisemålet som planlagt.

Entur jobber kontinuerlig med å gjøre det enklere å reise kollektivt, over hele Norge. Sentralt i dette arbeidet, er det offentlig-offentlige samarbeidet Entur har inngått med fire fylkeskommuner og fylkeskommunale selskaper. Samarbeidet har nå fått navnet Offentlig Mobilitets Samarbeid (OMS) og inkluderer Nordland FK, Fram, AKT, AtB og Entur. Målet med Enturs deltakelse i samarbeidet, er best mulig utnyttelse av Enturs salgsplattform for offentlige kollektiv-aktører, samt tilgang til ressurser og teknologi i samarbeidet. Som en del av samarbeidet, benytter samarbeidspartnerne deler av Enturs salgs- og billetteringssystemer. Fylkeskommunenes billettomsetning på Enturs plattform er stadig økende, og selv om den var noe lavere enn forventet i 2022, forventer vi en betydelig økning i 2023.

Entur har lagt bak seg en oppstartsfase hvor tunge investeringer i modernisering av salgsplattformen og utvikling av grunnleggende tjenester har stått i sentrum. Entur vil fremover ha bedre kapasitet til å jobbe med utvikling av nye tjenester og kontinuerlig forbedring og videreutvikling av eksisterende tjenester. Samtidig får vi økte avskrivninger som følge av investeringene som er gjort, noe som vil redusere handlingsrommet noe de nærmeste årene. Samlet sett mener vi Entur fortsatt har gode forutsetninger for å fortsette å levere nye, verdifulle tjenester til både jernbane- og kollektivsektoren. Entur har per 31.12.2022 balanseført immatrielle eiendeler (egenutviklet programvare) for 164 MNOK. Selskapet evaluerer jevnlig balanseverdiene for å sikre at verdi og gjenværende levetid er riktig. Fremover forventer vi en investeringstakt på om lag 60 MNOK årlig i knyttet til egenutviklet programvare. Dette omfatter nyutvikling med varig produktverdi, i tillegg vil selskapet ha betydelige aktiviteter forbundet med mindre endringer og forbedring for å opprettholde produktverdi i eksisterende systemportefølje.

I 2022 har Entur aktivt markedsført sine konkurransenøytrale salgskanaler over hele landet. Vi har hatt en økning i både kjennskap til Entur og i salg og reisesøk i Entur-appen. Bred markedsføring er en viktig del av å gjøre Enturs tjenester

kjent, og dermed i å bidra til å nå målet om å gjøre det enklere å reise kollektivt.

Entur har oppnådd et årsresultat på 3.471 TNOK i 2022. Resultatet i 2022 gir en avkastning etter skatt på EK på 3,4 %, mot 3,2 % i 2021. Dette er noe under Enturs mål på 5 % egenkapitalavkastning. Dette anses å ligge innenfor normale svingninger og vi forventer at fremtidig avkastning vil være i tråd med selskapets mål. Entur gikk per 1.1.2019 over til en privat innskuddspensjon for våre ansatte, men har fortsatt reguleringsansvar for opptjente rettigheter for våre ansatte i Statens pensjonskasse (SPK). I 2022 er det beregnet et positivt estimatavvik knyttet til denne forpliktelse på 12.068 MNOK som er ført direkte mot egenkapital. Akkumulert har selskapet hatt et negativt estimatavvik knyttet til pensjon på 88.877 MNOK siden oppstarten i 2016. Per 31.12.2022 er selskapets egenkapital på 108.960 TNOK.

Risikostyring

Entur etterlever en helhetlig risikostyringsprosess for å holde det overordnede risikobildet for virksomheten på et akseptabelt nivå. Det innebærer å identifisere vesentlige risikoer selskapet er eksponert for, og iverksette risikoreducerende tiltak der nivået blir vurdert til å være for høyt. Sikkerhet i våre systemer og tjenester er stadig blant de høyest prioriterte områdene innen risikoarbeidet. Høy kvalitet i våre leveranser er en forutsetning for et velfungerende samarbeid og gode opplevelser for den reisende uavhengig av transporttype. Vi registrerer en økning i cyber risk og har igangsatt en rekke tiltak for å sikre stabilitet i våre tjenester. Risikofaktorer, utvikling i risikonivå samt etterlevelse av interne rutiner og sikkerhetskrav blir rapportert til styret og eier regelmessig.

Finansiell risiko

Enturs finansielle risiko knyttet til den løpende driften anses som lav. Selskapets inntekter er i hovedsak basert på offentlig tilskudd og fastprisavtaler med togoperatører med lang løpetid. Trafikkpakkene på Østlandet (Østlandet 1 og 2) er under forhandling, og har trafikkstart tidligst desember 2023. Fastprisavtale med Entur inngår som en del av forhandlingen mellom togoperatørene og Jernbanedirektoratet.

Enturs pensjonsforpliktelse i Statens Pensjonskasse representerer en vesentlig finansiell risiko knyttet til justeringer i offentlig tjenestepensjon og endringer i makroøkonomiske forhold. 35 % av selskapets pensjonsbeholdning i Statens Pensjonskasse er plassert i SPU (Statens Pensjonsfond Utland), dette gir økt forventet, langsiktig avkastning, men samtidig økt eksponering mot endringer i markedet på kortere sikt.

Selskapet er i begrenset grad eksponert for valuta-, rente- og prisrisiko. Vi vurderer selskapets kapitalstruktur som hensiktsmessig. Entur har en egenkapitalandel på 20,6 % og har ikke rentebærende gjeld per 31.12.2022.

Likviditetsrisikoen er i hovedsak avhengig av billettomsetning, andel salg igjennom Enturs betalingsavtaler og investeringsnivå. Gitt et lavere investeringsnivå etter at hoveddelen av modernisering av salgsplattformen er gjennomført, anses den samlede likviditetsrisikoen som lav. Entur har avtale om kassekreditt på 50 MNOK som per 31.12.2022 var ubenyttet.

Selskapet har tegnet en styre- og ledelsesansvarforsikring. Forsikringen dekker eventuelt erstatningsansvar overfor 3. part på inntil 50 MNOK.

Ikke-finansiell risiko

Enturs digitale plattform understøtter virksomhetskritiske tjenester for våre forretningskunder. Brudd på tilgjengelighet eller kvalitet vil i tillegg til finansielle konsekvenser medføre betydelig omdømmetap både for Entur og våre kunder. Entur er opptatt av å beskytte informasjon og informasjonsbærere mot uønskede hendelser og/eller handlinger. Vårt arbeid med informasjonssikkerhet skal kontinuerlig understøtte og sikre at Entur oppnår sine mål, drift, allmenn tillit og omdømme i det offentlige rom. Dette gjøres ved å ha gode rutiner for å sikre at informasjon vi har tilgang til behandles i henhold til krav om konfidensialitet, integritet og tilgjengelighet. Etterlevelse av rutiner følges opp regelmessig.

Interne rutiner og retningslinjer er etablert for å oppnå riktig og sikker behandling av personopplysninger, god dokumentasjon og ivaretagelse av rettigheter. Samtidig skal vi sikre transparens ved å oppdatere våre personvernerklæringer jevnlig, og ha gode rutiner for å håndtere innsynsbegjæringer. I 2022 har Entur gjennomført vurderinger av personvernkonsekvenser for å ivareta personvernet til de registrerte.

Økonomisk kriminalitet

Entur jobber for å hindre korrupsjon og annen økonomisk kriminalitet i tilknytning til selskapets virksomhet og operasjon. Arbeidet er forankret i selskapets styre og integrert i risikostyring og internkontroll. Som tiltak for å forhindre mulig korrupsjon, har Entur etiske retningslinjer vi pålegger våre leverandører, samt etiske retningslinjer som våre ansatte er bundet av.

Entur er ansvarlig for sikkerheten i betalingstjenestene knyttet til formidling av billetter, og dekker eventuelle tap grunnet manglende sikkerhet i betalingsløsningene. Majoriteten av korttransaksjoner på nett gjennom våre betalingsavtaler er beskyttet av 3D secure³⁷, og omfanget av tap knyttet til disse korttransaksjoner er lavt. Vi anser risiko knyttet til betalingssikkerhet ved formidling av billetter som lav.

Det er ikke avdekket tilfeller av økonomisk kriminalitet i Entur i 2022.

Forskning og utvikling

Entur jobber med innovasjon og digital utvikling i alle tjenesteledd. Gjennom bruk av smidig metodikk kombinert med muligheter gitt av ny teknologi, utvikles både digitale produkter og kundeservicetjenester for å møte de reisendes og kollektivaktørenes forventninger. Arbeidsmetodikken krever god lederstyring for å sikre kvalitet og tidsriktige leveranser.

Entur har utviklet en digital plattform som legger til rette for kostnadseffektivt salg og billettering for kollektivaktørene.

Den digitale plattformen er modulbasert med støtte for flere typer kollektivoperatører, og den muliggjør enklere reiser på tvers av operatører. Plattformen muliggjør også at kollektivaktørene kan selge hverandres billetter samt har funksjonalitet for avregning og oppgjør.

Entur søker å legge til rette for et aktivt økosystem rundt data og tjenester som Entur er ansvarlig for, slik at dette kan skape verdi for flere. Innen reiseplasslegging samarbeider vi med andre tjenesteutviklere ved å dele våre egenutviklede løsninger gjennom åpne plattformer som Github³⁸. På denne måten bidrar selskapet til innovasjon og utvikling av nye digitale reisetjenester fra andre utviklere, samtidig som vi drar nytte av andres videreutvikling av vår kode. Videre jobber Entur aktivt for å øke samarbeidet med norske aktører, samt organisasjoner i andre land, som har lignende oppdrag. Dette for å legge til rette for gjenbruk, kostnadseffektiv produksjon og økt innovasjonskraft.

Vi har i et FoU-prosjekt utviklet konsepter for mer fleksibel prisberegning og billetteringsløsninger for å bidra til at kollektivtransporten opprettholder sin attraktivitet og konkurransekraft også ved mer varierende reisemønstre. Fokus har vært på såkalt capping-funksjonalitet der den reisende kjøper enkeltbilletter med prising som justeres dynamisk ut ifra antall reiser i perioden og muligheter for en maksimal pris på samlede kollektivreiser pr. måned.

I tillegg er Entur med i et FoU-prosjekt i regi av SINTEF, sammen med flere andre store statlige aktører som NAV og Kartverket, med fokus på hvordan man jobber sammen i større IT-utviklingsmiljøer. Prosjektet startet i andre halvdel av 2021 og studerer blant annet den nye hybride arbeidshverdagen, organisering av produktteam, hvem som skal eie data og hvordan data kan deles.

Økt tilgang til data, både fra interne systemer og gjennom samarbeid med andre aktører, vil gi Entur mange muligheter til å utvikle smarte brukertjenester i tiden som kommer. En av brukerhistoriene vi jobber med sammen med andre aktører i sektoren er muligheten til å benytte CO₂-beregning som et av grunnlagene for ruteforslag, en funksjonalitet som vil støtte godt opp under vår visjon om å samarbeide om enkle, bærekraftige reiser. Slike beregninger vil også over tid kunne benyttes til å forenkle miljørapportering fra selskapene.

Personal og arbeidsmiljø

Innsatsen og kompetansen til medarbeidere og ledere er en nøkkel for å lykkes i realiseringen av vår visjon og våre mål. Merkevarerbygging og omdømme som arbeidsgiver overfor eksisterende og mulige medarbeidere er viktig for å være en attraktiv arbeidsgiver og arbeidsplass fremover. Rekruttering og utvikling av våre medarbeidere har et tydelig fokus i det langsiktige arbeidet med å utvikle organisasjonen.

Arbeidsformen i store deler av Entur er selvstyrte team, desentralisering av myndighet, tverrfaglighet og fleksibilitet. Dette åpner for høy grad av medvirkning og mestring som bærende elementer

³⁷ 3D Secure er en sikkerhetsstandard for betalinger på nett. Sikkerhetsstandarder innebærer at kortkunden, i tillegg til kortinformasjonen, også må verifisere seg med en annen måte for å fullføre betalingen.

³⁸ <https://github.com/>

i vår organisasjonskultur. I tillegg opplever vi at vårt meningsfulle samfunnsoppdrag bidrar til at våre ansatte blir motiverte og synes Entur er en attraktiv arbeidsplass.

Entur har 285 ansatte per 31.12.2022, hvorav 239 er fast ansatte og 46 er tilkallings-/ferievikarer – som til sammen leverte 243 årsverk på tvers av våre tjenester og støttefunksjoner. Entur har per 31.12.2022 totalt 113 (28,4 %) innleide konsulenter i tillegg til faste og midlertidig ansatte. Innenfor Digitale tjenester er ambisjonen å øke andelen fast ansatte betydelig, men dette er krevende i dagens arbeidsmarked. Arbeidet med å erstatte konsulenter med fast ansatte vil fortsette i 2023, og vi vurderer flere nye tiltak for å bli en enda mer attraktiv arbeidsgiver. Det vil allikevel være behov for å leie inn spisskompetanse for å løse våre utviklingsbehov på en effektiv måte. Vi forventer derfor ikke at konkulentbruken kan elimineres, men fortsatt reduseres fra dagens nivå.

Kompetanse og medarbeiderutvikling

Riktig og tilgjengelig kompetanse blant våre ansatte er helt avgjørende for at vi skal kunne nå våre mål. Samtidig er det en klar forventning fra fremtidige og nåværende medarbeidere om tydelig satsing på kompetanseutvikling. I dagens marked er det et premiss for å være en relevant og attraktiv arbeidsgiver.

I 2022 har vi styrket innsatsen på kompetanseutvikling. Vi har ansatt en rådgiver med ansvar for kompetanse- og lederutvikling, og har i løpet av høsten utviklet rammeverket og systematikk for kompetansearbeidet i organisasjonen. Blant annet har vi fått på plass egne prinsipper for kompetanseutvikling som tydeliggjør formål, roller og ansvar i kompetansearbeidet. Videre har vi utarbeidet en tydelig og helhetlig prosess for medarbeiderutvikling, og gjennomført grundig etterfølgerplanlegging for å redusere sårbarhet og styrke interne utviklingsmuligheter. Vi har også gjennomført en rekke kompetansehevingsaktiviteter som fagsamlinger, lederseminar, workshops og diverse kurs.

Vi vil fortsette å øke innsatsen på kompetanseutvikling i 2023. Som en del av dette arbeidet vil vi i løpet av første halvår lansere et nytt lederutviklingskonsept, styrke innsats på definerte kompetanseområder og etablere nye arenaer for fagutvikling, samt få på plass vår egen læringsportal. Ambisjonen er at vi i løpet av 2023 har etablert en god grunnmur for kompetanse- og lederutvikling, og at vi fra 2024 kan heve ambisjonene og tilrettelegge og følge opp kompetanseutvikling for den enkelte på et mer avansert nivå enn i dag.

HMS og sykefravær

Det rapporteres jevnlig på HMS resultater i de ulike forretningsenhetene, arbeidsmiljøutvalg og til verneombud. Styret mottar statusoppdatering på HMS hvert kvartal. Nøkkeltall for HMS inkluderer sykefravær, ulykker og nestenulykker.

Entur ønsker en bedriftskultur basert på åpenhet der vanskelige eller uønskede forhold drøftes og løses. Enkelte ganger kan det oppstå situasjoner hvor ansatte ser eller opplever noe som går imot selskapets retningslinjer eller forventninger. I løpet av 2022 har det kun vært små

hendelser og avvik som ikke har hatt konsekvenser av betydning. De rapporterte sakene ble vurdert på grunnlag av sakens karakter og alvorlighetsgrad, og fulgt opp i samsvar med selskapets etablerte prosedyrer.

Hybrid arbeidshverdag har blitt mer normalen enn unntaket. Vi tror at en kombinasjon av å jobbe på kontoret og jobbe hjemme passer godt for mange av våre ansatte. Derfor har vi besluttet å legge til rette for en fleksibel arbeidsmodell, med en blanding av kontor og hjemmekontor for ansatte som til vanlig jobber i et kontormiljø. Denne endringen har påvirket mange sider ved arbeidsforholdet, måten vi samarbeider på og utøver ledelse. Vi har derfor utarbeidet egne prinsipper for hjemmekontor som gir teamene og lederne fleksibilitet til å finne de beste løsningene for dem, for å sikre god ytelse, utvikling og trivsel.

Det arbeides målrettet for å redusere sykefraværet. Vår erfaring er at tett og systematisk oppfølging fra nærmeste leder er nøkkelen for å lykkes med å redusere sykefraværet. Derfor har vi satt søkelys på lederstøtte i samarbeid med selskapets leverandør av bedriftshelsetjenester. Det samlede sykefraværet i Entur i 2022 var på 5,61 %, herav utgjorde sykdom med egenmeldt fravær 2,13 % og 3,48 % langtidsfravær, noe som er noe lavere enn året før, da var fraværet på 5,72 %. Bruk av hjemmekontor og derav redusert behov for sykemelding ved lettere lidelser har hatt en medvirkende årsak til det lave sykefravær nå gjennom 3 år.

Medarbeiderens vurdering av Entur som arbeidsplass er viktig for oss, og i september gjennomførte vi, med bistand fra Rambøll Management Consulting, en omfattende medarbeidertilfredshetsundersøkelse. 285 medarbeidere besvarte undersøkelsen, hvorav 216 fast ansatte og 69 innleide konsulenter. Det utgjør en svarprosent på 80 %. Gjennom tilbakemeldinger om arbeidsmiljøet får vi nyttig kunnskap om hva vi trenger å forbedre for at medarbeiderne skal oppleve mer engasjement i arbeidet, og hva vi skal ta vare på med dagens arbeidsmiljø. Resultatene viser at vi har et godt arbeidsmiljø i Entur med en stor andel fornøyde medarbeidere, også sammenlignet med benchmark. Særlig gledelig er at ansattes «jobbengasjement» scorer meget høyt (4,4 av 5 mulige), det vil si ansattes innsatsvilje, opplevelse av stolthet og mening med arbeidet vi gjør.

Likestilling og mangfold³⁹

Entur ønsker å bidra til et positivt mangfold blant selskapets ansatte, og vil motarbeide diskriminering på grunnlag av kjønn, etnisitet, seksuell orientering, religion, funksjonsnedsettelse og alder. Entur har tydelige retningslinjer som beskriver hvordan vi handler og opptrer slik at vi sikrer at vår virksomhet drives på en etisk og samfunnsansvarlig måte. Retningslinjene skal kjennetegne oss i vårt daglige arbeid.

Arbeidet med likestilling, mangfold og likeverd er forankret i selskapets personalpolitiske prinsipper. Enturs rutiner og retningslinjer for varsling sikrer god håndtering av kritikkverdige forhold. Entur anser åpenhet og god intern kommunikasjon som en viktig del av et godt arbeidsmiljø. Det er viktig å legge til rette for varsling og skape et godt

ytringsklima, slik at grunnløse mistanker og spekulasjoner ikke får grobunn i vår virksomhet. Retningslinjer for varsling og vår digitale eksterne varslingskanal («Mitt Varsel») gir en sikkerhet for at alle skal kunne varsle uten selv å bli eksponert, og sikrer at eventuelle varsler blir seriøst og grundig behandlet.

Viktige tiltaksområder for å fremme mangfold og likestilling er blant annet å sikre grundig behandling av meldinger eller mistanker som gjelder diskriminerende atferd, vektlegging av mangfold og likeverd i våre stillingsannonser, samt søkelys på mangfold som en merverdi.

Av våre 285 medarbeidere i selskapet, var 137 kvinner (48 %) og 148 menn (52 %) ved utgangen av 2022. Ledergruppen bestod av tre kvinner og tre menn, og selskapets styre av tre kvinner og fem menn.

Diskriminering⁴⁰

Diskrimineringslovens formål er å fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter og å hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn. Entur arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor vår virksomhet. Aktivitetene omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering.

Entur skal være en arbeidsplass hvor det ikke forekommer diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Entur arbeider aktivt og målrettet for å utforme og tilrettelegge de fysiske forholdene slik at virksomhetens ulike funksjoner kan benyttes av flest mulig. For arbeidstakere eller arbeidsøkere med nedsatt funksjonsevne foretas det individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver. I medarbeiderundersøkelsen som ble gjennomført i 2022 var det inkludert spørsmål som omhandlet mangfold og likestilling. 85 % av medarbeiderne har en høy eller svært høy opplevelse av likestilling, mangfold og inkludering i Entur.

Arbeidstakerrettigheter og samarbeid

Det er viktig å sikre god dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, slik at vi sammen finner de beste og langsiktige løsningene for at rettigheter og avtaler skal overholdes. Vi anerkjenner og støtter våre medarbeideres rett til å organisere seg og forhandle kollektive avtaler. Arbeidstakerrettigheter og sosiale forhold er ivaretatt gjennom arenaer hvor ansatte og Enturs ledelse møtes regelmessig. Våre medarbeidere har rettigheter som er godt definert gjennom tariffavtaler, overenskomster og personaladministrative bestemmelser. Medarbeidere er representert i selskapets styre, styringsgruppen for pensjon og Arbeidsmiljøutvalget (AMU), i tillegg til lokale og sentrale samarbeidsfora.

Ytre miljø

Entur er en viktig nasjonal bidragsyter til bærekraftig persontransport med lavere utslipp gjennom utvikling av innovative løsninger som kan bidra til at flere velger kollektivtransport og andre bærekraftige mobilitetsløsninger.

Selskapets tjenester utføres av kontormedarbeidere ved ulike lokasjoner samt serviceverter på stasjoner, og denne virksomheten har liten direkte innvirkning på det ytre miljø. Like fullt er Entur opptatt av å redusere fotavtrykk fra egen drift og i leverandørkjeden. Entur tilbyr personalbillett for tog til våre ansatte. Denne billetten benyttes til tjenestereiser og private reiser og stimulerer til økt bruk av kollektivtransport blant våre ansatte. I tillegg praktiseres kildesortering ved alle lokasjoner og det sørges for ansvarlig avhending av teknologisk utstyr og annet spesialavfall. IT-tjenestene blir i all hovedsak levert av Google og Digiplex som begge har høyt søkelys på leveranse av bærekraftig datakraft. For å sikre en ansvarlig leverandørkjede, stiller Entur krav til bærekraftig drift hos våre leverandører gjennom etiske retningslinjer og evaluerer tilbydere på bærekraft der det er relevant for leveransen.

Leverandørkjede

Entur har mange ulike leverandører i vår leverandørkjede, som leverer alt fra skytjenester til betalingsløsninger. Entur er avhengig av tredjepartsleverandører for å drifte plattformen og levere tjenester videre til våre samarbeidspartnere. Leverandørene Entur benytter seg av drifter hovedsakelig innenfor EU/EØS, mens enkelte tjenester kjøres i Norge. Entur er en ansvarlig innkjøper og spesifiserer krav til kvalitet, miljø, samt ivaretagelse av menneske- og arbeidstakerrettigheter i alle anskaffelser. Vi er opptatt av å sikre en ansvarlig leverandørkjede og har gjennomført aktsomhetsvurderinger i 2022.

Redegjørelse for eierstyring og selskapsledelse

Samlet redegjørelse for selskapets eierstyring og selskapsledelse. Vi viser til Vedlegg 2: Eierstyring og selskapsledelse hvor hvert enkelt punkt i anbefalingen adresseres.

Redegjørelse for årsregnskapet (fjorårets tall i parentes)

I samsvar med regnskapsloven § 33a bekreftes det at forutsetningene om fortsatt drift er til stede. Til grunn for antagelsen ligger resultatprognoser for år 2023 og selskapets langsiktige strategiske prognoser for årene fremover. Entur er i en sunn økonomisk og finansiell stilling. Periodens netto kontantstrøm er positiv. Ved utgangen av året har Entur en solid likviditet.

Driftsinntekter for Entur i 2022 var 593.212 TNOK (557.086 TNOK). Driftsinntektene knytter seg i hovedsak til tjensteavtaler med togoperatørene. Årsregnskapet for Entur viser et årsresultat på TNOK 3.471 (3.422 TNOK). Avkastning på bokført egenkapital etter skatt har i 2022 vært 3,4 % (3,2 %). I perioden er det ført et estimatavvik knyttet til pensjoner direkte mot egenkapital. Styret foreslår følgende disponering av resultatet til Entur AS for 2022: Tillegges egenkapitalen med TNOK 3.471 (3.422 TNOK).

Fremtidsutsikter

Samferdselssektoren er i stor endring. De reisende forventer transportløsninger som både er mer bærekraftige og helhetlige, samtidig som de er enkle og tilpasset individuelle behov. Dette gir stadig utvikling av nye transportformer og -tilbydere, slik som førerløse busser, taxidroner og el-sparkesykler.

³⁹ Vedlegg 1: Aktivitets- og redegjørelsesplikten

⁴⁰ Vedlegg 1: Aktivitets- og redegjørelsesplikten

Utviklingen av delingsøkonomien har også skapt nye forretningsmodeller som bildeling, samkjøring og nye former for bestillingstransport. Digitaliseringen av samferdselssektoren skaper store mengder data som gjennom deling og analyse kan muliggjøre enda bedre og mer kostnadseffektivt kollektivtilbud.

I 2022 har vi endelig kunnet legge pandemien bak oss, og kollektivtrafikken er i ferd med å ta seg opp igjen, men det vil ta tid å komme tilbake til samme nivå som før pandemien. Dette medfører bortfall av billettinntekter og en trangere økonomi for kollektivaktørene. Kollektivaktørene må se etter muligheter for kostnadseffektivisering uten at det går på bekostning av tilbud og videre innovasjon. Tilbudet må være godt og enkelt å bruke, for at flere skal velge å reise kollektivt. Behov for kostnadseffektivisering i sektoren gir videre muligheter for Entur til å realisere samarbeid, sambruk og gjenbruk av salgs- og billett-systemer, da aktørene vil være motivert til å finne innsparingsmuligheter.

Kollektivtransport er et viktig virkemiddel for å redusere klimagassutslipp fra samferdsel og for å bidra til inkludering, likestilling og livskvalitet, ved at alle får like muligheter til å bevege seg og delta i samfunnet. Kollektivtransport er derfor et viktig virkemiddel for å oppnå FNs bærekraftsmål. Entur bidrar til å gjøre det enklere å reise kollektivt gjennom tjenester til de reisende, og til kostnadseffektivisering og innovasjon i sektoren gjennom felles løsninger og tjenester til kollektivaktører og samferdsel. Entur skal være et viktig virkemiddel for

Samferdselsdepartementet for fremtidig sømløs mobilitet i kollektivsektoren.

Enturs digitale plattform danner grunnlaget for bedre samarbeid om bærekraftige reiser i Norge. For å videreføre og videreutvikle selskapets posisjon i mobilitets-Norge må Entur drive kontinuerlig utvikling av funksjonalitet og arbeide for å integrere nye mobilitetsløsninger i sine tjenester. Dataene den digitale plattformen formidler vil være tilgjengelig gjennom standardiserte grensesnitt. Noen data er åpne og tilgjengelige for alle mobilitetsaktører, mens andre data og tjenester er regulert i avtale om dataforvaltning eller kommersielle avtaler. Gjennom å kombinere åpne data og kommersielle tjenester vil Entur fortsette å tilrettelegge for enkle, sømløse og effektive kollektivreiser i Norge.

Entur satser på ID-basert billettering som vi mener kommer til å bidra til bedre fleksibilitet for den reisende. Denne billetteringsløsningen gjør det mulig å benytte andre typer prismodeller, som kombinerte billetter for bysykler, sparkesykler og arrangementer. Vi vil løpende utvide vårt samarbeid med både togoperatører og fylkeskommunale kollektivselskaper for å imøtekomme nye krav til billetter og løsninger i tråd med de reisendes behov. Vi ønsker å bidra til både bedret kundeopplevelse og bedre ressursutnyttelse for kollektivselskapene.

Styret i Entur takker kunder og partnere for et godt samarbeid i 2022, og selskapets ansattes for innsatsen i året som har gått.

Erklæring fra styret og daglig leder ved årsoppgjøret 2021

Oslo, 13. mars 2023

Karin Bing Orgland
Styrets leder

Leif Harald Jensen
Nestleder

Sverre Kristian Gjessing
Styremedlem

Audhild Andersen Randa
Styremedlem

Karsten Skotte-Eriksen
Styremedlem

Marianne Jøraandstad
Styremedlem

Håkon Fjelstad
Styremedlem

Pål Wien Espen
Styremedlem

Christel Borge
Administrerende direktør



Årsregnskap

Resultat

(Alle tall i TNOK)

	Noter	01.01-31.12 2022	01.01-31.12 2021
Driftsinntekter			
Driftsinntekter	1, 3	480 697	458 948
Andre inntekter	1, 3	112 515	98 138
Sum driftsinntekter	1, 3	593 212	557 086
Driftskostnader			
Lønn og andre personalkostnader	1, 4	214 861	183 150
Avskrivninger og nedskrivninger	1, 9, 10	42 704	36 556
Andre kostnader	5, 6	330 989	332 661
Sum driftskostnader		588 554	552 367
Driftsresultat		4 658	4 719
Finansielle poster			
Finansinntekter	8	3 520	993
Finanskostnader	8	-1 508	-866
Netto finanskostnad pensjoner	7, 16	-2 596	-2 011
Sum finansielle poster		-584	-1 884
Ordinært resultat før skattekostnad		4 074	2 835
Skattekostnad på ordinært resultat	9	-603	587
Årsresultat		3 471	3 422
Disponeringer			
Avsatt til annen egenkapital	15	3 471	3 422
Sum disponert		3 471	3 422

Balanse

(Alle tall i TNOK)

	Noter	31.12.2022	31.12.2021
Eiendeler			
Anleggsmidler			
Andre immaterielle eiendeler	9, 11	164 173	142 246
Utsatt skattefordel	8	30 242	34 249
Goodwill	9	628	1 255
Varige driftsmidler	10	10 584	11 649
Andre langsiktige fordringer		14	-
Sum anleggsmidler		205 641	189 399
Omløpsmidler			
Kundefordringer	12, 18	68 218	42 719
Andre kortsiktige fordringer	11, 12, 18	28 795	24 130
Kontanter og bankinnskudd	9	225 381	219 396
Sum omløpsmidler		322 394	286 245
Sum eiendeler		528 035	475 644
Egenkapital og gjeld			
Egenkapital			
Aksjekapital og overkurs	14	60 000	60 000
Innskutt annen egenkapital	15	33 420	33 420
Annen, opptjent egenkapital	15	15 539	-
Sum egenkapital	15	108 960	93 421
Langsiktig gjeld			
Pensjonsforpliktelser	16	134 797	158 963
Sum langsiktig gjeld		134 797	158 963
Kortsiktig gjeld			
Leverandørgjeld og annen kortsiktig gjeld	17, 18	127 480	83 235
Betalbar skatt	8	-	-
Annen kortsiktig gjeld	17, 18	156 798	140 025
Sum kortsiktig gjeld		284 278	223 260
Sum egenkapital og gjeld		528 035	475 644

Oslo, 13. mars 2023

Karin Bing Orkland
Styrets leder

Leif Harald Jensen
Nestleder

Sverre Kristian Gjessing
Styremedlem

Audhild Andersen Randa
Styremedlem

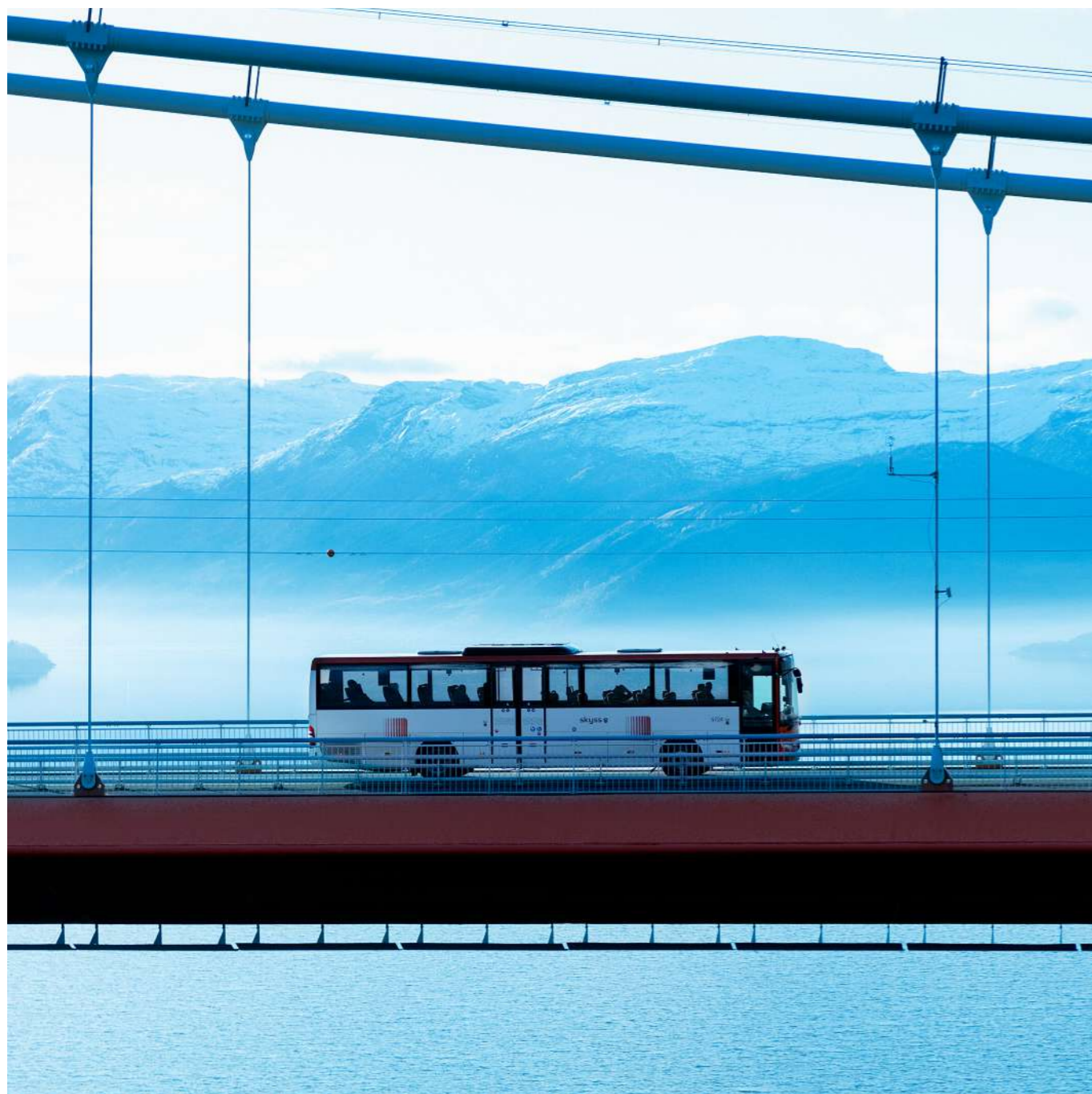
Karsten Skotte-Eriksen
Styremedlem

Marianne Jøraandstad
Styremedlem

Håkon Fjelstad
Styremedlem

Pål Wien Espen
Styremedlem

Christel Borge
Administrerende direktør



Kontantstrøm-oppstilling

(Alle tall i TNOK)

	Noter	2022	2021
Kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter			
Årsresultat før skatt		4 074	2 835
Periodens betalte skatt		-	-3 041
Av- og nedskrivning i resultatregnskapet	9, 10	42 704	36 556
Endring i kundefordringer		- 25 500	11 271
Endring i leverandørgjeld		44 246	-4 239
Forskjell kostnadsført og inn-/utbetaling pensjon	16	- 8 695	-6 482
Endring i andre tidsavgrensingsposter		12 109	-21 348
Netto kontantstrøm fra operasjonelle aktiviteter		68 938	15 552
Kontantstrømmer fra investeringsaktiviteter			
Utbetalinger ved kjøp av varige driftsmidler/immaterielle eiendeler	9, 10	-62 939	-56 582
Utbetaling ved kjøp av andre investeringer		- 14	-
Innbetaling ved salg av andre investeringer		-	6 963
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter		-62 953	-49 619
Kontantstrømmer fra finansieringsaktiviteter			
Opptak av kort- og langsiktig lån		-	-
Nedbetaling av kort- og langsiktig lån		-	-
Netto kontantstrøm til finansieringsaktiviteter		-	-
Netto endring i kontanter og bankinnskudd i perioden		5 985	-34 067
Kontanter og bankinnskudd ved periodens begynnelse	13	219 396	253 463
Valutagevinst/tap på kontanter og bankinnskudd		-	-
Kontanter og bankinnskudd ved periodeslutt	13	225 381	219 396

Note 1

Generell informasjon og sammendrag av viktige regnskapsprinsipper

Generell informasjon

Entur AS driver driver virksomhet innen følgende område: Leveranse av kanaler for reiseinformasjon og billettsalg for kollektivreiselselskaper.

Selskapet ble etablert 16. juni 2016. Alle aksjene i Entur AS eies av Samferdselsdepartementet pr 31.12.22. Selskapet har hovedkontor i Rådhusgata 5 i Oslo.

Årsregnskapet for 2022 ble vedtatt av styret 13. mars 2023. Alle tall i rapporten er oppgitt i TNOK, med mindre annet fremgår av teksten.

Rammeverk for regnskapsavleggelsen

Regnskapet til Entur AS satt opp i samsvar med regnskapslovens bestemmelser og god regnskapsskikk.

Nedenfor beskrives de viktigste regnskapsprinsippene som er benyttet ved utarbeidelsen av regnskapet. Regnskapet er avlagt under forutsetningen om fortsatt drift.

Bruk av estimater

Ledelsen har brukt estimater og forutsetninger som har påvirket resultatregnskapet og verdsettelsen av eiendeler og gjeld, samt usikre eiendeler og forpliktelser på balansedagen under utarbeidelsen av årsregnskapet i henhold til god regnskapsskikk. Det er benyttet estimater ved beregning av selskapets pensjonsforpliktelse samt ved avsetning for usikre fordringer. Se ytterligere omtale under respektive noter.

Valuta

Transaksjoner i utenlandsk valuta omregnes til kursen på transaksjonstidspunktet. Pengeposter i utenlandsk valuta omregnes til norske kroner ved å benytte balansedagens kurs. Ikke-pengeposter som måles til historisk kurs uttrykt i utenlandsk valuta, omregnes til norske kroner ved å benytte valutakursen på transaksjonstidspunktet. Valutakursendringer resultatføres løpende i regnskapsperioden under andre finansposter.

Inntektsføring

Selskapets inntekter kommer i hovedsak fra formidlingshonorar for levering av salgs- og billetteringsløsninger for kollektivreiselselskaper. Inntekter vedr tjenestesalg regnskapsføres når den er opptjent, altså når krav på vederlag oppstår. Dette skjer når tjenesten ytes, i takt med at arbeidet utføres.

Entur er ansvarlig for salg av billetter til de reisende på vegne av togoperatørene. Dette behandles som formidling, og fremkommer derfor ikke av Enturs regnskap.

Leveranser av kanaler for reiseinformasjon og billettsalg for kollektivreiselselskaper

Salg vedrørende kanaler for reiseinformasjon og billettsalg for kollektivreiselselskaper resultatføres i den perioden som tjenesten leveres. Det avsettes for inntekter som er utført, men ikke fakturert.

Inntekter og tjenestekjøp er spesifisert i note.

Tilskudd

Entur mottok i 2022 tilskudd bevilget over statsbudsjettet med TNOK 101 140. Tilskuddet dekker grunntjenester elektronisk billettering, forvaltning av kollektivdata og reiseplanleggingstjenester. Entur disponerer tilskuddet iht avtale med Jernbanedirektoratet, og har fakturert Jernbanedirektoratet for påløpte kostnader. I tillegg har Entur mottatt midler fra Jernbanedirektoratet for arbeid knyttet til Reiseaktivitetsmodellen Persontog med TNOK 1 274. Bruken av disse midlene er regulert i avtale med Jernbanedirektoratet, og Entur har fakturert Jernbanedirektoratet for påløpte kostnader. Entur har også mottatt TNOK 10 101 fra Samferdselsdepartementet. Tilskuddet dekker tverrsektorielt samarbeid om data i transportsektoren.

SkatteFUNN

Selskapets regnskapsføring av SkatteFUNN er i tråd med NRS 4.2.4 Balanseføring av investeringstilskudd. Tilskuddet går til fratrekk i eiendelens anskaffelseskost, som føres opp med nettobeløpet i balansen (nettoføring). Tilskudd kommer indirekte til fratrekk i avskrivningene gjennom redusert anskaffelseskost av eiendelen.

Skatt

Skattekostnad består av betalbar skatt og endring i utsatt skatt. Utsatt skatt/skattefordel er beregnet på alle forskjeller mellom regnskapsmessig og skattemessig verdi på eiendeler og gjeld. Utsatt skatt er beregnet med 22 % på grunnlag av de midlertidige forskjeller som eksisterer mellom regnskapsmessige og skattemessige verdier, samt skattemessig underskudd til fremføring ved utgangen av regnskapsåret. Netto utsatt skattefordel balanseføres i den grad det er sannsynlig at denne kan bli utnyttet.

Betalbar skatt og utsatt skatt er regnskapsført direkte mot egenkapitalen i den grad skattepostene relaterer seg til poster ført direkte mot egenkapitalen.

Klassifisering og vurdering av balanseposter

Omløpsmidler og kortsiktig gjeld omfatter poster som forfaller til betaling innen ett år etter anskaffelsestidspunktet, samt poster som knytter seg til varekretsløpet. Øvrige poster er klassifisert som anleggsmiddel/langsiktig gjeld.

Omløpsmidler vurderes til laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi. Kortsiktig gjeld balanseføres til nominelt beløp på opptakstidspunktet.

Anleggsmidler vurderes til anskaffelseskost, fratrukket av- og nedskrivninger. Langsiktig gjeld balanseføres til nominelt beløp på etableringstidspunktet.

Immaterielle eiendler

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. I motsatt fall kostnadsføres slike utgifter løpende.

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, se avskrivningstid under avsnitt vedr varige driftsmidler. Immaterielle eiendeler nedskrives til gjenvinnbart beløp dersom de forventede økonomiske fordelene ikke dekker balanseført verdi og eventuelle gjenstående tilvirkningsutgifter.

Varige driftsmidler

Varige driftsmidler balanseføres og avskrives lineært over driftsmidlets forventede levetid. Vesentlige driftsmidler som består av betydelige komponenter med ulik levetid er dekomponert med ulik avskrivningstid for de ulike komponentene. Direkte vedlikehold av driftsmidler kostnadsføres løpende under driftskostnader, mens påkostninger eller forbedringer tillegges driftsmidlets kostpris og avskrives i takt med driftsmidlet. Dersom gjenvinnbart beløp av driftsmiddelet er lavere enn balanseført verdi foretas nedskrivning til gjenvinnbart beløp. Gjenvinnbart beløp er det høyeste av netto salgsverdi og verdi i bruk. Verdi i bruk er nåverdien av de fremtidige kontantstrømmene som eiendelen forventes å generere.

Driftsmidler avskrives etter den lineære metode, slik at anleggsmidlenes anskaffelseskost avskrives til restverdi over forventet brukstid. Forventet brukstid vurderes separat per driftsmiddel etter følgende retningslinjer (kan avvikes):

Software, grunnsystemer	5-10 år
Software, annet	3-5 år
Inventar og hardware	3-5 år

Driftsmidlenes brukstid, samt restverdi, vurderes på hver balansedag og endres hvis nødvendig. Gevinst og tap ved avgang resultatføres og utgjør forskjellen mellom salgspris og balanseført verdi.

Fordringer

Kundefordringer og andre fordringer er oppført i balansen til pålydende etter fradrag for avsetning til forventet tap. Avsetning til tap gjøres på grunnlag av individuelle vurderinger av de enkelte fordringene. I tillegg gjøres det for øvrige kundefordringer en uspesifisert avsetning for å dekke antatt tap på krav.

Kontanter og bankinnskudd

Kontanter og bankinnskudd inkluderer bundne skattetrekkmidler og spesifiseres i note.

Pensjon

Entur AS har ulike pensjonsordninger i form av både ytelses- og innskuddsplaner.

Innskuddspensjon

Selskapet har tidligere hatt en kollektiv pensjonsordning som var organisert i Statens pensjonskasse (SPK).

I 2022 har majoriteten av de ansatte en innskuddsbasert pensjonsordning. Gjennom innskuddsplanene betaler Entur et bidrag til den ansattes fremtidige pensjon uten ytterligere forpliktelser etter at bidraget er betalt. Innskuddene kostnadsføres som personalkostnad.

Ytelsesordning

I juni 2018 ble det besluttet å lukke pensjonsordningen i SPK for alle ansatte pr 01.01.19. Alle medarbeidere, med unntak av uføre og langtidssykemeldte, på lukketidspunktet fikk en oppsatt rettighet i SPK og fra 2019 en ny innskuddspensjonsordning. Uføre og langtidssykemeldte blir værende i ordningen hos SPK frem til de blir friske, da vil de bli overført til innskuddspensjonsordningen.

Ytelsesplanene forplikter selskapet til å yte periodiske pensjonsytelser til den ansatte når vedkommende blir pensjonist. Pensjonsutbetalingen vil i hovedsak være avhengig av antall opptjeningsår, lønnsnivå ved oppnådd pensjonsalder og størrelsen på ytelsene fra folketrygden.

Den balanseførte forpliktelsen er nåverdien på balansedagen av de definerte ytelser minus virkelig verdi av pensjonsmidlene på balansedagen. Pensjonsforpliktelsen beregnes årlig av en uavhengig aktuar ved bruk av en lineær opptjeningsmetode. Kostnad ved pensjonsopptjening og netto rente på den ytelsesbaserte pensjonsforpliktelsen innregnes i resultatet.

Endringer i pensjonsplanens ytelser (planendringer) innregnes løpende i resultatregnskapet

Estimatavvik som skyldes ny informasjon og endringer i de aktuarmessige forutsetningene innregnes løpende, og føres direkte mot egenkapitalen.

Pensjonsforpliktelser

Selskapet har betydelige forpliktelser knyttet til de ansattes opptjente pensjonsrettigheter knyttet til ytelsesbaserte pensjonsordninger. Beregningene innebærer at selskapet må fastsette økonomiske og demografiske forutsetninger. Endringer i forutsetningene kan gi betydelig utslag på de beregnede forpliktelser med konsekvens for fremtidige pensjonskostnader. Det vises til note om pensjoner for nærmere beskrivelse av hvilke forutsetninger som er lagt til grunn.

I noten er innarbeidet sensitivitetsanalyse som viser hvor påvirkelige beregningene er i forhold til endringer i sentrale forutsetninger. Estimatavvik som oppstår ved endringer av forutsetninger føres løpende med direkte effekt for egenkapitalen etter fradrag for utsatt skatt.

Kontantstrømoppstilling

Kontantstrømoppstillingen er utarbeidet etter den indirekte metode. Kontanter og kontantekvivalenter omfatter kontanter, bankinnskudd og andre kortsiktige, likvide plasseringer.

Note 2

Hendelser i løpet av året – Covid-19

Covid-19 har ikke påvirket Entur sine inntekter i vesentlige grad for 2022.

Entur har hatt økte kostnader ved bruk av hjemmekontor for de ansatte hvor dette har vært mulig. Selskapet har også hatt økte kostnader rundt smittevern for de ansatte som jobber i kundefront (fysisk møter kunder).

I løpet av 2022 har Entur ikke søkt støtte i noen av kompensasjonsordningene som er opprettet pga Covid-19.

Det antas at estimatene i selskapets regnskap ikke påvirkes direkte av Covid-19.

Note 3

Inntektsfordeling

Driftsinntekter	2022	2021
Salgsinntekter	480 697	458 948
Tilskudd	112 515	98 138
Sum driftsinntekt	593 212	557 086

I 2022 kommer selskapets inntekter i hovedsak fra formidlingshonorar for levering av salgs- og billetteringsløsninger for kollektivreiseseelskaper. Selskapets rolle som formidler er avklart med Skattedirektoratet.

Informasjon om viktige kunder

Selskapet største kunde er konsernet Vygruppen AS, som står for 74,4 % av driftsinntektene.

Tilskudd

Entur mottok i 2022 tilskudd bevilget over statsbudsjettet med TNOK 101 140. Tilskuddet dekker grunntjenester elektronisk billettering, forvaltning av kollektivdata og reiseplanleggingstjenester. Entur disponerer tilskuddet iht avtale med Jernbanedirektoratet, og har fakturert Jernbanedirektoratet for påløpte kostnader. I tillegg har Entur mottatt midler fra Jernbanedirektoratet for arbeid knyttet til Reiseaktivitetsmodellen Persontog med TNOK 1 274. Bruken av disse midlene er regulert i avtale med Jernbanedirektoratet, og Entur har fakturert Jernbanedirektoratet for påløpte kostnader. Entur har også mottatt TNOK 10 101 fra Samferdselsdepartementet. Tilskuddet dekker tverrsektorielt samarbeid om data i transportsektoren.

Note 4

Personalkostnader

	2022	2021
Lønn, inkludert arbeidsgiveravgift	192 910	165 604
Pensjonskostnader	14 928	12 528
Andre personalkostnader	7 023	5 019
Sum	214 861	183 150
Gjennomsnittlig antall årsverk	243	215
Gjennomsnittlig antall ansatte	285	256
Beregningen er basert på en vekting av faktiske antall årsverk gjennom året.		

Ytelser til ledende ansatte

Selskapets ledelse består av administrerende direktør, samt direktører for digitale tjenester, kunde-kommunikasjon og service, mobilitet og marked, strategi- og organisasjon og økonomi.

2022	Styrehonorar	Lønn	Bonus	Natural- ytelser	Samlet godtgjørelse
Ledende ansatte					
Christel Borge, administrerende direktør		2 683 346		5 703	2 689 049
Petter Blytt Jerven, direktør økonomi		1 507 104		7 467	1 514 571
Kristian Gravdal, direktør digitale tjenester		1 568 138		15 180	1 583 318
Even Kyseth, direktør kunde- kommunikasjon og service		1 582 382		5 703	1 588 085
Hanne Nettum Breivik, direktør marked og mobilitet		1 484 583		5 703	1 490 286
Kjersti Jamne, direktør strategi organisasjonen ¹		502 564		1 901	504 465
Andreas Høistad Sjøberg, direktør strategi og organisasjon ¹		861 122		2 852	863 974

¹ Andreas Høistad Sjøberg var ansatt i selskapet frem til 30. juni 2022. Kjersti Jamne har vært ansatt som direktør for strategi og organisasjon siden 1. september 2022.

2022	Styrehonorar	Lønn	Bonus	Natural- ytelser	Samlet godtgjørelse
Styret					
Karin Bing Orgland, styrets leder	375 500				
Leif Harald Jensen, nestleder	198 500				
Audhild Andersen Randa	177 000				
Sverre Kristian Gjessing	177 000				
Marianne Jøraandstad	177 000				
Håkon Fjelstad	177 000				
Karsten Skotte-Eriksen	177 000				
Pål Espen Wien	90 000				
Unni Løvhaug, varamedlem	10 000				
Samlet godtgjørelse	1 559 000				1 559 000

Administrerende direktør er medlem av selskapets kollektive pensjonsordning som omfatter alle ansatte. Innbetalt premie vedrørende innskuddspensjon er NOK 132 869 for 2022. Administrerende direktør har avtale om maksimalt 1/2 års etterlønn ved fratreden etter styrets ønske.

2021	Styrehonorar	Lønn	Bonus	Natural- ytelser	Samlet godtgjørelse
Ledende ansatte					
Christel Borge, administrerende direktør		2 588 058		5 703	2 593 761
Petter Blytt Jerven, leder økonomi		1 416 928		5 703	1 422 631
Even Kyseth, direktør kundekommunikasjon og service		1 519 870		5 703	1 525 573
Hanne Nettum Breivik, direktør marked og mobilitet		1 441 585		5 703	1 447 288
Geir Malmedal, direktør samfunnskontakt		1 357 875		5703	1 359 776
Endre Sundsdal, direktør digitale tjenester ²		886 602		1 901	888 503
Kristian Gravdal, direktør digitale tjenester ²		654 359		2 376	656 735
Andreas Høistad Sjøberg, direktør strategi og organisasjon		1 356 516		5 703	1 362 219

² Endre Sundsdal var ansatt i selskapet frem til 23. april 2021. Kristian Gravdal har vært ansatt som direktør for digitale tjenester siden august 2021.

Styret	Styrehonorar	Lønn	Bonus	Natural- ytelser	Samlet godtgjørelse
Karin Bing Orgland, styrets leder	369 000				
Leif Harald Jensen, nestleder	195 000				
Audhild Andersen Randa	174 000				
Sverre Kristian Gjessing	174 000				
Marianne Jøraandstad	103 371				
Håkon Fjelstad	103 371				
Karsten Skotte-Eriksen	174 000				
Bente Sandaker	70 629				
Samlet godtgjørelse	1 363 371				1 363 371

Administrerende direktør er medlem av selskapets kollektive pensjonsordning som omfatter alle ansatte. Innbetalt premie vedrørende innskuddspensjon er NOK 125 658 for 2021. Administrerende direktør har avtale om maksimalt 1/2 års etterlønn ved fratreden etter styrets ønske.

Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer:

Selskapet har en lederlønnserklæring som gir retningslinjer for avlønning av ledende personer.

Ledende personer

Retningslinjene gjelder for ledende personer slik dette begrepet er definert i allmennaksjeloven og regnskapsloven. Dette innebærer at retningslinjene gjelder for ledende personer med personalansvar og personer med særskilt fagansvar eller annen ledende rolle, herunder ledergruppen i Entur AS. Ledergruppen består av administrerende direktør, samt direktører for digitale tjenester, kundekommunikasjon og service, mobilitet og marked, strategi- og organisasjon og økonomi. Retningslinjene gjelder også for ansattvalgte styremedlemmer, for godtgjørelse de mottar i kraft av å være styremedlemmer. Generalforsamlingen fastsetter godtgjørelse til styrets eiervalgte medlemmer, jf. aksjeloven § 6-10.

Hovedprinsipper for lederlønnspolitik i Entur AS

Prinsipper for lønn til ledende personer i Entur AS fastsettes av styret og følger Statens retningslinjer for lederlønn i selskaper med statlig eierandel, fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet 12.12.2022, og selskapets vedtekter § 5.

Styret gjennomfører årlig en evaluering av administrerende direktørs lønn og betingelser og selskapets lederlønnsprinsipper. Administrerende direktør fastsetter godtgjørelsen til de øvrige medlemmer av ledergruppen i henhold til de vedtatte lederlønnsprinsippene.

Lederlønn i Entur fastsettes ut fra følgende lederlønnsprinsipper:

- Lederlønnen skal være konkurransedyktig og sikre at selskapet kan rekruttere og beholde ledere med tilfredsstillende kompetanse. Den samlede godtgjørelsen til ledende personer i Entur skal reflektere ansvaret for styring, resultater og utvikling, samt hensynta virksomhetens størrelse og kompleksitet.
- Godtgjørelsen skal bidra til selskapets strategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne. Entur har fastsatt et prinsipp om at godtgjørelse ikke skal være resultatbasert i tråd med statens forventninger. Selskapet vurderer at dette prinsippet reduserer risiko for interessekonflikter og/eller høy risikotaking.
- Hensynet til moderasjon skal ivaretas, og Entur skal ikke være lønnsledende. Godtgjørelsen må ikke være av en slik art eller et slikt omfang at den kan svekke Enturs omdømme. For å sikre dette, gjøres en årlig sammenligning med lønnsnivået for tilsvarende stillinger i sammenlignbare selskaper. I vurderingen sees det også hen til gjennomsnittlig og kronemessig lønnsvekst for øvrige ansatte. Det arbeides også aktivt med vårt arbeidsmiljø og vårt omdømme som arbeidsgiver for å øke vår attraktivitet.
- Det vektlegges at selskapet skal ha en god balanse mellom kvinner og menn og god balanse mellom egne ansatte og innleide konsulenter. Ansvarlig ledere skal være ansatte i selskapet. I Entur skal kvinner og menn ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Lønnen skal fastsettes på samme måte, uten hensyn til kjønn og andre diskriminerende forhold.
- Lederlønnen skal bestå av fast grunnlønn og tilleggsetelser, herunder naturalytelser, rett til etterlønn under gitte betingelser og pensjonsordninger. Fastlønn skal alltid utgjøre hoveddelen av godtgjørelsen.
- Lederlønnssystemet skal være transparent, og i tråd med statens prinsipper for god eierstyring og selskapsledelse, samt statens retningslinjer for lederlønn.
- Lønssystemet skal oppfattes som forståelig og akseptabelt både internt og eksternt.
- Lønssystemet skal være tilstrekkelig fleksibelt til at det kan gjøres justeringer når det oppstår nye eller endrede behov.

Elementer i lederlønnskompensasjonen

Utgangspunktet for lønnsfastsettelsen er det samlede nivået av fastlønn og variable ytelser. Nedenfor omtales de ulike elementene som inngår i lederlønnskompensasjonen.

a) Fast grunnlønn

Den faste grunnlønnen er hovedelementet i godtgjørelsesordningen til ledende personer i Entur. Grunnlønnen skal være konkurransedyktig uten å være lønnsledende. Grunnlønn vurderes normalt en gang i året. Ved ansettelse av ledere benyttes «bestemorsprinsippet» som medfører at lederen som fastsetter lønnen skal innhente samtykke fra egen leder, samt konsultere direktør for strategi og organisasjon, før lønnen fastsettes. Ved ansettelse og fastsettelse av lønn til medlemmer av ledergruppen skal administrerende direktør konsultere styreleder.

b) Naturalytelser

Ledere tildeles naturalytelser som er vanlige for sammenlignbare stillinger, som for eksempel fri telefon, fri bredbåndstilknytning og aviser.

c) Pensjon

Ledende personer deltar i bedriftens generelle pensjon- og forsikringsordninger, aldersgrense i bedriften er 70 år. Det er ikke etablert ordninger for lønn over 12G. Pensjonsgrunnlaget beregnes ut fra fast årlig lønn inkludert faste årlige tillegg, variable tillegg. Innskuddsbeløpet har en sats på 5,5 % mellom 0 G og 7,1 G, og 15 % mellom 7,1 G - 12G.

Det påløper ikke pensjonskostnader når lederen ikke lenger er ansatt i virksomheten utover pensjonskostnader som påløper i den ordinære oppsigelsestiden samt kostnad for regulering av oppsatte pensjonsrettigheter. Alle ansatte er medlemmer i en kollektiv pensjonsordning.

d) Sluttvederlag

Ved oppsigelse fra selskapets side har administrerende direktør i sin avtale rett til seks måneders etterlønn, utover lønn og ytelser i oppsigelsestiden på seks måneder. Etterlønnen reduseres krone for krone dersom administrerende direktør i sluttvederlagsperioden tiltrer ny stilling, får nye lønnede verv eller mottar inntekt fra næringsvirksomhet hvor vedkommende er aktiv eier. Etterlønnen danner ikke grunnlag for beregning av feriepenge eller pensjon. Retten til etterlønn gjelder ikke dersom daglig leder har begått forhold som oppfyller de materielle vilkårene for avskjed etter arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Ingen andre ledende personer har avtale om sluttvederlag.

Overordnet gjennomføring av lederlønnsprinsippene i foregående regnskapsår

Lederlønnfastsettelsen for 2022 ble gjennomført i samsvar med ovennevnte retningslinjer.

Etter ordinært lønnsoppgjør ble ledergruppens grunnlønn justert med et gjennomsnitt på 5,7 prosent med virkning fra 1.10.2022 (lønnjustering for direktør kundekommunikasjon og service ble gitt med virkning fra 1.06.2022). Lønnjusteringen avviker noe fra anbefalt ramme fra frontfag. Lønnjusteringene er gjort med bakgrunn i en vurdering av lønnsnivå for tilsvarende stillinger for å etterstrebe et konkurransedyktig nivå på lønn, og som følge av den generelle situasjonen i norsk økonomi og arbeidsmarked.

Selskapet har over tid hatt et lønnsnivå for ledende personer som ligger noe lavere andre tilsvarende selskap, samtidig som selskapet har utviklet seg med hensyn til kompleksitet og omfang. Ved erstatning av personer som har sluttet har selskapet måttet gå opp i lønn for å få møte forventningene i markedet. Lønnjusteringene er gjennomført for å jevne ut denne forskjellen.

Fast lønn til administrerende direktør

Administrerende direktørs faste grunnlønn ble i 2022 justert med 3,7 prosent til 2 670 275 kroner.

Note 5

Andre kostnader

Andre kostnader	2022	2021
Salgs- og administrasjonskostnader	231 002	249 096
Kostnader lokaler, leie maskiner, rep og vedlikehold	96 483	81 149
Andre driftskostnader	3 504	2 416
Sum	330 989	332 661
Spesifikasjon av revisjonshonorar (eksklusive mva.):		
Lovpålagt revisjon	270	353
Skatterådgivning	30	25
Andre tjenester utenfor revisjon	1 480	1 049
Sum	1 780	1 427

Selskapet har inngått flere forskjellige operasjonelle leieavtaler av maskiner, kontorer og andre fasiliteter. De fleste leieavtalene har en opsjon for forlengelse.

Leieavtalene inneholder ikke restriksjoner på selskapets utbyttepolitikk eller finansieringsmuligheter.

Leiekostnad bestod av følgende:

	2022	2021
Leie av eiendom	18 943	13 607
Sum	18 943	13 607

Fremtidig minimumsleie knyttet til ikke kansellerbare leieavtaler forfaller som følger:

Innen 1 år	18 265
1 til 5 år	64 116
Etter 5 år	27 856
Sum	110 237

Note 7

Finansielle poster

Andre kostnader	2022	2021
Renteinntekter	3 092	553
Andre finansinntekter	59	58
Netto valutagevinster/tap	369	381
Sum	3 520	992
Rentekostnader	-6	-242
Andre finanskostnader	-126	-110
Netto valutagevinster/tap	-1 376	-513
Sum	-1 508	-865
Netto finansposter pensjon	-2 596	-2 011
Urealiserte verdiendringer	-	-
Sum finansielle poster	-584	-1 884

Note 8

Skatter

	2022	2021
Årets skattekostnad fremkommer slik:		
Betalbar skatt	-	-
Mottatt SkatteFUNN 2020, ikke tidligere bokført	-	-1 034
Endring i utsatt skatt	603	448
Skattekostnad/(-inntekt)	603	-587
Avstemming fra nominell til faktisk skattesats:		
Årsresultat før skatt	4 074	2 835
Forventet inntektsskatt etter nominell skattesats 22 %	896	624
Avsatt for lite skatt tidligere år	-	-
Mottatt SkatteFUNN 2020, ikke tidligere bokført	-	-1 034
Skatteeffekten av følgende poster:		
Virkning av endringer i skatteregler og -satser		
Skatteeffekt av permanente forskjeller	-293	-177
Effekt av endring av skattesats	-	-
Skattekostnad	603	- 587
Effektiv skattesats	14,8 %	-20,7 %

Spesifikasjon av grunnlag for midlertidige forskjeller og underskudd til framføring:

2022	Resultatført	Ført mot EK	Bokført 31.12.
Fordel (+) / Forpliktelse (-)			
Driftsmidler	-28 685	-	-28 685
Fordringer	309	-	309
Pensjonsforpliktelse	150 269	-15 472	134 797
Avsetning for forpliktelser	215	-	215
Underskudd til framføring	30 202	-	30 202
Sum brutto midlertidige forskjeller	152 310	-15 472	136 838
Ikke balanseførte midlertidige forskjeller	628	-	628
Netto midlertidige forskjeller	152 938	-15 472	137 466
Netto balanseført utsatt skattefordel/ forpliktelse 22 %	33 646	-3 404	30 243

2021	Resultatført	Ført mot EK	Bokført 31.12.
Fordel (+) / Forpliktelse (-)			
Driftsmidler	-16 866	-	-16 866
Fordringer	-65	-	-65
Pensjonsforpliktelse	123 059	35 363	158 422
Avsetning for forpliktelser	315	-	315
Underskudd til fremføring	12 617	-	12 617
Sum brutto midlertidige forskjeller	119 060	35 363	154 423
Ikke balanseførte midlertidige forskjeller	1 255	-	1 255
Netto midlertidige forskjeller	120 315	35 363	155 678
Netto balanseført utsatt skattefordel/ forpliktelse 22 %	26 469	7 780	34 249
		2022	2021
Utsatt skattefordel			
Utsatt skatt som reverserer om mer enn 12 måneder		36 300	37 748
Utsatt skattefordel som reverserer innen 12 måneder		47	69
Utsatt skattefordel ikke balanseførte midlertidige forskjeller		138	276
Sum		36 485	38 093
Utsatt skatt			
Utsatt skattefordel som reverserer om mer enn 12 måneder		-6 311	-3 711
Utsatt skatt som reverserer innen 12 måneder		68	-134
Sum		-6 243	-3 844
Utsatt skatt (-) / utsatt skattefordel i balansen		30 242	34 249
Utsatt skattefordel knyttet til fremførbart skattemessig underskudd er balanseført da det er sannsynlig at selskapet kan anvende dette mot fremtidig skattepliktig overskudd.			
Betalbar skatt i balansen fremkommer slik:			
Betalbar skatt		156 798	
Tilskudd vedr SkatteFUNN		-1 972	-1 466
Skattekostnad/(-inntekt)		154 826	-1 466
Fordringer vedr SkatteFUNN 2022 og 2021 er klassifisert som kortsiktig fordring			

Note 9

Immaterielle eiendeler

	Goodwill	Egenutviklet software	Sum
Balanse 1. januar 2022			
Akkumulert anskaffelseskost	3 138	288 462	291 600
Akkumulerte av- og nedskrivninger	-1 884	-146 215	-148 099
Sum	1 255	142 246	143 501
Regnskapsåret 2022			
Inngående balanse	1 255	142 246	143 501
Tilgang		63 938	63 938
Tilskudd SkatteFUNN	-	-1 972	-1 972
Avgang	-	-	-
Akkumulerte avskrivninger avganger	-	-	-
Overføringer til/fra AUU	-	-	-
Årets avskrivninger	-627	-39 646	-40 273
Årets nedskrivninger	-	-393	-393
Sum	628	164 173	164 801
Balanse 31. desember 2022			
Akkumulert anskaffelseskost	3 138	350 428	353 566
Akkumulerte av- og nedskrivninger	-2 511	-186 254	-188 765
Sum	628	164 173	164 801
Økonomisk levetid	5 år	3-7 år	
Avskrivningsmetode	Lineært	Lineært	
		2022	2021
Årets avskrivninger immaterielle driftsmidler		40 273	33 783
Årets nedskrivninger immaterielle driftsmidler		393	700
Sum		40 666	34 483
Goodwillen er knyttet til oppkjøpet av Interoperabilitetstjenester AS som ble gjennomført 1. januar 2018.			

Note 10

Varige driftsmidler

		Maskin og utstyr
Balanse 1. januar 2022		
Akkumulert anskaffelseskost		18 057
Akkumulerte av- og nedskrivninger		-6 408
Sum		11 649
Regnskapsåret 2022		
Inngående balanse		11 649
Tilgang		973
Avgang		-
Akkumulerte avskrivninger avganger		-
Årets avskrivninger		-2 038
Sum		10 584
Akkumulert anskaffelseskost		19 030
Akkumulerte av- og nedskrivninger		-8 446
Sum		10 584
Avskrivningstid benyttet		3 - 6 år
	2022	2021
Årets avskrivninger varige driftsmidler	2 038	2 073
Årets nedskrivninger varige driftsmidler	-	-
Sum	2 038	2 073

Note 11

SkatteFUNN

Selskapet har fått innvilget offentlige tilskudd i forbindelse med SkatteFUNN-ordningen med NOK 1 972 536. Tilskuddet er behandlet i h.h.t NRS 4 Offentlige tilskudd. Tilskuddet er ført til fratrukk i eiendelens anskaffelseskost, som føres opp med nettobeløpet i balansen (nettoføring). Tilskuddet for 2022 er oppført som annen kortsiktig fordring i balansen. Tilskuddet er betinget av endelig godkjenning fra ligningsmyndighetene. Totale aktiverte FOU kostnader, vedrørende tilskuddsberettigede prosjekter som er kostnadsført i 2022, beløper seg til NOK 10 381 770.

Note 12

Kundefordringer og andre fordringer

Andre kostnader	2022	2021
Kundefordringer	68 528	43 028
Avsetning for tap	-309	-309
Sum kundefordringer	68 218	42 719
Forskuddsbetalinger	12 866	6 371
Andre fordringer	15 929	17 759
Sum kundefordringer og andre fordringer	28 795	24 130

Bokført verdi av kundefordringer, forskuddsbetaling og andre fordringer tilsvarer virkelig verdi.

Endring i avsetning til tap	-	-616
Realisert tap	2	-
Sum resultatført tap på krav	2	-616

Note 13

Kontanter og bankinnskudd

	2022	2021
Kontanter og bankinnskudd	225 381	219 396

Herav bundne skattetrekkmidler 7 757 TNOK i 2022 og 6 733 TNOK i 2021.

Note 14

Aksjekapital og overkurs

	Antall aksjer	Aksjer ordinære	Overkurs	Sum
Aksjer 1. januar 2022	100	10 000	50 000	60 000
Endringer i løpet av året				
Aksjer 31. desember 2022	100	10 000	50 000	60 000

Selskapet har kun én aksjeklasse, hver aksje er pålydende NOK 100.000,-. Alle aksjene i selskapet har lik stemmerett og lik rett på utbytte.

Selskapet eies 100 % av Samferdselsdepartementet.

Note 15

Egenkapital

	Aksje-kapital	Innskutt annen Egen-kapital	Opptjent EK	Sum
Egenkapitalutvikling 2021				
Egenkapital 31.12.21	60 000	33 420	-	93 421
Årets resultat			3 471	3 471
Estimatavvik pensjonsforpliktelse			15 472	15 472
Utsatt skatt av estimatavvik pensjonsforpliktelse			-3 404	-3 404
Negativ opptjent EK belastet innskutt egenkapital				-
Egenkapital 31.12.22	60 000	33 420	15 539	108 960

Note 16

Pensjoner og lignende forpliktelser

Generelt

Selskapet har pensjonsordninger knyttet til alder-, uføre- og etterlattepensjon for ektefelle og barn. Nedenfor følger nærmere beskrivelse av ordningen.

Innskuddspensjon

Selskapet har tidligere hatt en kollektiv pensjonsordning som var organisert i Statens pensjonskasse (SPK).

Fra 2019 har majoriteten av de ansatte en innskuddsbasert pensjonsordning. Kostnadsført pensjonspremie vedr denne ordningen var i 2022 10 679 TNOK og i 2021 8 651 TNOK. Ordningen tilfredsstiller kravene iht. Lov om offentlig tjenestepensjon.

Lukking av ytelsesordning

I juni 2018 ble det besluttet å lukke pensjonsordningen i SPK for alle ansatte pr 01.01.19. Alle medarbeidere, med unntak av uføre og langtidssykemeldte, på lukketidspunktet fikk en oppsatt rettighet i SPK og fra 2019 en ny innskuddspensjonsordning. Uføre og langtidssykemeldte blir værende i ordningen hos SPK frem til de blir friske, da vil de bli overført til innskuddspensjonsordningen.

Pensjonskostnad for 2022 og forpliktelse pr 31.12.22 er beregnet i samsvar med prinsipper iht IAS 19 og den balanseførte pensjonsforpliktelsen, som utgjør 134 796 TNOK, er vurdert å gi et forsvarlig og i dag beste uttrykk for selskapets forpliktelse hensyntatt estimert effekt av avvikling av ordningen.

Ytelsespensjon

Selskapet har en kollektiv pensjonsordning som er organisert i Statens pensjonskasse (SPK). Ordningen tilfredsstiller kravene iht. Lov om offentlig tjenestepensjon. Ordningen dekker ytelser av pensjonsgrunnlag opp til 12G, og gir en alders- og uførepensjon på 66 % av pensjonsgrunnlag ved full opptjening. Forpliktelsen gjennom denne ordningen dekker 11 aktive, 40 pensjonister og 215 oppsatte. Ordningen gir rett til definerte fremtidige ytelser som i hovedsak er avhengig av antall opptjeningsår og lønnsnivå ved oppnådd pensjonsalder.

Forpliktelsen er beregnet med utgangspunkt i ny bransjestandard for samordning i henhold til SPKs anbefaling.

Selskapet har gjennom tariffavtale pensjonsforpliktelser i tilknytning til offentlig avtalefestet førtidspensjon (AFP). Forpliktelser gjennom denne ordningen dekker 11 aktive medlemmer.

I tabellene nedenfor er arbeidsgiveravgift med nominelle satser inkludert i årets kostnad og netto pensjonsforpliktelse.

Spesifikasjon av netto innregnet ytelsesbasert pensjonsforpliktelse	2022	2021
Nåverdi av opptjent pensjonsforpliktelse for ytelsesplaner i fondsbaserte ordninger	298 113	318 779
Virkelig verdi på pensjonsmidler	-163 316	-159 816
Netto pensjonsforpliktelse for ytelsesplaner i fondsbaserte ordninger	134 796	-158 963
Nåverdi av opptjent pensjonsforpliktelse for ytelsesplaner i ikke fondsbaserte ordninger	-	-
Netto pensjonsforpliktelse i balansen	134 796	-159 816
Endring i balanseført netto forpliktelse:		
Balanseført nettopensjonsforpliktelse 01.01	158 963	130 083
Årets aktuarielle avvik	-15 472	35 363
Årets pensjonsopptjening/økning forpliktelse	2 040	2 297
Netto finansposter pensjon	-2 596	-2 011
Årets innbetaling til ordningene	-8 138	-6 769
Balanseført nettopensjonsforpliktelse 31. desember	134 797	158 963
Pensjonskostnad vedr ytelsesplaner innregnet i resultatregnskapet		
Nåverdi av årets pensjonsopptjening	1 546	1 513
Effekt planendringer	-	-
Sum årets pensjonsopptjening, resultatført som personalkostnad - se note 13	1 546	1 513
Årets finansposter pensjoner	2 596	2 011
Sum pensjonskostnad ytelsesplaner	4 142	3 524
Totale pensjonskostnader vedr ytelsesplaner	4 142	3 524

Sensitivitetsanalyse ved endring i sentrale forutsetninger

Tabellen nedenfor viser estimat for potensielle effekter ved en endring forutsetninger av vesentlig betydning for ytelsesbaserte pensjonsplaner i Norge. Faktiske resultater kan i vesentlig grad avvike fra disse estimatene.

	Diskon- teringsrente		Årlig lønnvekst		Endring i G-beløp		Endring av pensjoner	
	1 %	-1 %	1 %	-1 %	1 %	-1 %	1 %	-1 %
Økning(+)/reduksjon(-) periodens nettopensjonskostnad angitt i %	-18 %	23 %	7 %	-7 %	0 %	0 %	14 %	-12 %
Økning(+)/reduksjon(-) netto pensjonsforpliktelse pr 31.12 angitt i %	-18 %	23 %	0 %	0 %	10 %	-8 %	12 %	-10 %

De siste års års utvikling i pensjonskostnad og pensjonsforpliktelse viser følgende:

	2022	2021
Resultatregnskap		
Nåverdi av årets pensjonsopptjening	1 546	1 513
Effekt av planendring	-	-
Effekt av AFP-uttak ved nedbemanning	-	-
Resultatført estimatavik	-	-
Årets pensjonsopptjening, resultatført som personalkostnad	1 546	1 513
Netto rentekostnader pensjon	2 596	2 011
Sum pensjonskostnad	4 142	3 524
Balanse		
Beregnet totale pensjonsforpliktelser	298 113	318 779
Pensjonsmidler	-163 316	-159 816
Netto pensjonsforpliktelse i balansen	134 797	158 963

Følgende parametre er benyttet ved beregningene for ytelsesordninger i Norge

	2022	2021
Diskonteringsrente	3,00 %	1,90 %
Forventet avkastning	3,00 %	1,90 %
Gjennomsnittlig lønnsvekst	3,50 %	2,75 %
G-regulering	3,30 %	2,50 %
Korridor: % av max (PBO, pensjonsmidler)	10,00 %	10,00 %
Årlig reg. av pensjoner under utbetaling	2,60 %	1,75 %
Gjennomsnittlig arbeidsgiveravgift faktor	14,10 %	14,10 %

Forklaring valgte forutsetninger 31. desember 2022

Diskonteringsrente er fastsatt med grunnlag i obligasjoner med fortinnsrett (OMF) og utgjør 3,0 %. Det er vurdert at at OMF- markedet representerer et dypt og likvid marked med relevante løpetider som kvalifiserer til referanserente iht. IAS 19.

Lønnsregulering for norske ordninger er i hovedsak beregnet som summen av forventet reallønnsvekst på 1,5 % og inflasjon på 2,0 %. Det ble våren 2022 vedtatt at pensjoner under utbetaling skal reguleres med gjennomsnittet av pris og lønnsvekst fra regnskapsåret 2022. Ny reguleringsmetode får regnskapsmessig virkning når denne er vedtatt. Pensjon under utbetaling reguleres på samme måte og fra samme tidspunkt som alderspensjon fra folketrygden.

Dette vil si at ved en lønnsvekst på 3,25 % og en prisvekst på 2,0 % vil pensjonen bli regulert med 2,6 % (avrundet til nærmeste desimal).

For de demografiske faktorer er tariffene K 2013 og IR 73 lagt til grunn for fastsettelse av dødelighet og uførisiko.

Gjennomsnittlig forventet levetid (i antall år) for en person som pensjonerer seg når han/hun fyller 65 år vil iht K2013 være:

Mann	20 år
Kvinne	23 år

Risikovurdering ytelsesbaserte ordninger

Gjennom ytelsesbasert ordning er selskapet påvirket av en rekke risikoer som følge av usikkerhet i forutsetninger og fremtidig utvikling. De mest sentrale risikoene er beskrevet her:

Forventet levetid

Selskapet har påtatt seg en forpliktelse til å utbetale pensjon for de ansatte livet ut. Økning i forventet levealder blant medlemsmassen medfører en økt forpliktelse for selskapene.

Avkastningsrisiko

Selskapet blir påvirket ved en reduksjon i faktisk avkastning på pensjonsmidlene, som vil medføre økt nettoforpliktelse.

Pensjonsordningen (SPK) tilføres midler gjennom nettobevegelsen og avkastning. I løpet av 2022 har Entur AS investert 35 % av totale midler i Statens Pensjonsfond Utland (SPU), pr 01.01.2022 54 653 TNOK.

Maks plasseringsandel i SPU er 35 % av de totale midlene (regnet til markedsverdi). Investeringer i SPU er ikke valutasikret, noe som innebærer høy valutarisiko. Andelen rebalanseres årlig per 31.12 (deler av gamle midler selges for å oppnå valgt SPU prosent).

Midlertidig uførevedtak

Selskapets pensjonsforpliktelse vil bli påvirket av forutsetningene som legges til grunn for beregning av forpliktelsen knyttet til midlertidig uføre og lengden på den enkeltes uførevedtak.

Inflasjon- og lønnsvekstrisiko

Selskapets pensjonsforpliktelse har risiko knyttet til både inflasjon og lønnsutvikling, selv om lønnsutvikling er nært knyttet til inflasjonen. Høyere inflasjon og lønnsutvikling enn hva som er lagt til grunn i pensjonsberegningene, medfører økt forpliktelse for selskapet.

AFP

AFP-ordningen er en ytelsesbasert flerforetaks pensjonsordning, og finansieres gjennom premier som fastsettes som en prosent av lønn. Regnskapsmessig blir ordningen behandlet som en innskuddsbasert pensjonsordning hvor premiebetaling kostnadsføres løpende, og ingen avsetninger foretas i regnskapet. Premien for 2022 utgjorde 2,6 % av lønns mellom 1G og 7,1G. Premien for 2021 utgjorde 2,5 % av lønn mellom 1G og 7,1G.

Tilskudd til AFP ordningen inngår i regnskapslinjen lønnskostnader og utgjorde i 2022 2 703 TNOK og for 2021 TNOK 2 363.

Fellesordningen for AFP offentliggjør ikke anslag på fremtidige premiesatser, men legger til grunn at premien for ny AFP må økes over tid for å imøtekomme forventninger om økte utbetalinger med tilstrekkelig bufferkapital.

Selskapet er solidarisk ansvarlig for to tredeler av pensjonen som skal utbetales til de arbeidstakere som til enhver tid fyller vilkårene. Ansvarer gjelder både manglende innbetaling og dersom premiesatsen viser seg å være utilstrekkelig.

Ved eventuell avvikling av ordningen har selskapet plikt til fortsatt premiebetaling for dekning av pensjonsutbetalinger til arbeidstakere som er tiltrådt eller som fyller vilkårene for avtalefestet pensjon på avviklingstidspunktet.

Note 17

Leverandørgjeld og annen kortsiktig gjeld

	2022	2021
Leverandørgjeld	127 480	83 235
Skyldig offentlige avgifter	12 639	11 068
Annen kortsiktig gjeld (inkl. avsetning for forpliktelser)	144 159	128 957
Sum	284 278	223 260

Andel av gjeld til andre nærstående parter er i 2022: 47 923 TNOK.
Andel av gjeld til andre nærstående parter er i 2021: 25 213 TNOK.

Bokført verdi av leverandørgjeld og annen kortsiktig gjeld tilsvarer virkelig verdi.
Annen kortsiktig gjeld inneholder forskuddsbetalte inntekter, periodiserte personalkostnader og andre periodiserte kostnader.

Note 18

Nærstående parter

Entur AS har følgende nærstående parter:

Eier

Som eier av Entur AS er Samferdselsdepartementet nærstående part. I tillegg vil andre virksomheter som er Samferdselsdepartementet være nærstående parter med Entur AS.

Styret og ledende ansatte

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

Nedenfor følger oversikt over transaksjoner, mellomværende og sikkerhetsstillelser med nærstående parter:

	2022	2021
Salg av varer og tjenester		
Salg av varer og tjenester til andre nærstående parter	357 639	336 776
Sum	357 639	336 776
Kjøp av varer og tjenester		
Kjøp av varer og tjenester fra andre nærstående parter	4 394	11 209
Sum	4 394	11 209

Mellomværende med nærstående parter som følge av kjøp og salg av varer og tjenester:

	2022	2021
Fordringer på		
Virksomheter eid av Samferdselsdepartementet	25 432	11 807
Sum	25 432	11 807
Gjeld til		
Virksomheter eid av Samferdselsdepartementet	47 923	25 213
Sum	47 923	25 213

Sikkerhetsstillelse

Entur AS har stilt garanti på 7 774 166 TNOK.

Note 19

Pensjoner og lignende forpliktelser

Kapitalforvaltning

Selskapets mål for kapitalforvaltningen er å trygge fortsatt drift ved å sikre avkastning for eierne, og opprettholde en optimal kapitalstruktur, for derved å redusere kapitalkostnadene. Forvaltningen skjer i samsvar med retningslinjer fastsatt av styret, som vedtar prinsipper for risikostyringen og angir retningslinjer for spesifikke risikoområder. Den totale risiko for kapitalforvaltningen skal være lav.

Finansielle risikofaktorer

Selskapet benytter seg av ulike finansielle instrumenter i forbindelse med styringen av finansiell risiko, både for å kunne skaffe kapital til nødvendige investeringer, samt drive den daglige driften. Selskapet benytter ikke finansielle instrumenter for omsetningsformål.

De viktigste finansielle risiki selskapet er utsatt for er knyttet til kredittrisiko, likviditetsrisiko og valutarisiko.

i) Kredittrisiko

Selskapet er hovedsakelig eksponert for kredittrisiko knyttet til kundefordringer og andre kortsiktige fordringer. Kredittrisikoen reduseres ved at alle motparter som får kreditt hos selskapet skal kredittvurderes og godkjennes.

Det foreligger ingen vesentlig kredittrisiko knyttet til én enkelt motpart eller flere motparter som kan oppfattes som en gruppe på grunn av likheter i kredittrisikoen.

Selskapet har retningslinjer for å påse at salg kun foretas til kunder som tidligere ikke har hatt vesentlige betalingsproblemer og at utestående beløp ikke overstiger fastsatte kredittrammer.

ii) Likviditetsrisiko

Likviditetsrisiko er risikoen for at selskapet ikke vil være i stand til å betjene sine finansielle forpliktelser etter hvert som de forfaller. Selskapets strategi for å håndtere likviditetsrisiko er å ha tilstrekkelig med likvide midler til enhver tid, slik at man kan innfri finansielle forpliktelser ved forfall, også ved ekstraordinære hendelser, uten å risikere uakseptable tap eller selskapets rykte.

iii) Valutarisiko

Selskapet har ingen investeringer i utenlandsk valuta. Selskapet er indirekte eksponert da prisen på selskapets produkter over tid kan bli påvirket av endring i valutakurser. Men per dags dato er det begrenset kjøp og salg som foregår i utenlandsk valuta.

Etter balansedagen er det ikke fremkommet forhold av vesentlig betydning for å kunne bedømme selskapets resultat og stilling.

Note 20

Hendelser etter balansedagen

Erklæring fra styret og daglig leder ved årsoppgjøret 2022

Oslo, 13. mars 2023

Styret mener etter beste overbevisning at årsregnskapet for selskapet for perioden 1. januar 2022 til 31. desember 2022 er utarbeidet i samsvar med GRS med krav til tilleggsopplysninger som følger av regnskapsloven, og at opplysningene i regnskapet gir et rettviseende bilde av selskapets eiendeler, gjeld, finansielle stilling og resultat som helhet.

Styret mener at årsberetningen gir en rettviseende oversikt over utviklingen, resultatet og stillingen til selskapet, sammen med en beskrivelse av de mest sentrale risiko- og usikkerhetsfaktorene selskapet står overfor.

Karin Bing Orgland
Styrets leder

Leif Harald Jensen
Nestleder

Sverre Kristian Gjessing
Styremedlem

Audhild Andersen Randa
Styremedlem

Karsten Skotte-Eriksen
Styremedlem

Marianne Jøraandstad
Styremedlem

Håkon Fjelstad
Styremedlem

Pål Wien Espen
Styremedlem

Christel Borge
Administrerende direktør

Revisors beretning

Til generalforsamlingen i Entur AS

UAVHENGIG REVISORS BERETNING

Konklusjon

Vi har revidert årsregnskapet for Entur AS som består av balanse per 31. desember 2022, resultatregnskap for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.

Etter vår mening

- oppfyller årsregnskapet gjeldende lovkrav, og
- gir årsregnskapet et rettviseende bilde av selskapets finansielle stilling per 31. desember 2022, og av dets resultater 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 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 i samsvar med kravene i relevante lover og forskrifter i Norge og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av 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 og annen øvrig informasjon som er publisert sammen med årsregnskapet. Øvrig informasjon omfatter informasjon i årsrapporten bortsett fra årsregnskapet og den tilhørende revisjonsberetningen. Vår konklusjon om årsregnskapet ovenfor dekker verken informasjonen i årsberetningen eller annen øvrig informasjon.

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

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 internkontroll som den finner nødvendig for å kunne utarbeide et årsregnskap som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller utilsiktede feil.

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 to learn more.

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

© Deloitte AS

Ved utarbeidelsen av årsregnskapet må ledelsen ta standpunkt til selskapets 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. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller utilsiktede feil. Feilinformasjon er å anse som vesentlig dersom den enkeltvis eller samlet med rimelighet kan forventes å påvirke de økonomiske beslutningene som brukerne foretar på grunnlag av 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 intern 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 interne kontroll.
- evaluerer vi om de anvendte regnskapsprinsippene er hensiktsmessige og om regnskapsestimatene og tilhørende noteopplysninger utarbeidet av ledelsen er rimelige.
- konkluderer vi på om ledelsens bruk av fortsatt drift-forutsetningen er hensiktsmessig, og, basert på innhentede revisjonsbevis, hvorvidt det foreligger vesentlig usikkerhet knyttet til hendelser eller forhold som kan skape tvil av betydning om selskapets 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 modifierer vår konklusjon. Våre konklusjoner er basert på revisjonsbevis innhentet frem til datoen for revisjonsberetningen. Etterfølgende hendelser eller forhold kan imidlertid medføre at selskapet ikke kan fortsette 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.

Vi kommuniserer med styret blant annet om det planlagte innholdet i og tidspunkt for revisjonsarbeidet og eventuelle vesentlige funn i revisjonen, herunder vesentlige svakheter i intern kontroll som vi avdekker gjennom revisjonen.

Oslo, 13. mars 2023

Deloitte AS

Eivind Skaug

statsautorisert revisor

PENNEO

Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokument signert med "Penneo™ - sikker digital signatur".
De signerende parter sin identitet er registrert, og er listet nedenfor.

"Med min signatur bekrefter jeg alle datoer og innholdet i dette dokument."

Eivind Skaug

Statsautorisert revisor

Serienummer: 9578-5999-4-1556321

IP: 217.173.xxx.xxx

2023-03-24 14:28:32 UTC



Penneo Dokumentnøkkel: MHP15-M61TL-2L411-MK7QC-3QNMIP-S2V7E

Penneo Dokumentnøkkel: MHP15-M61TL-2L411-MK7QC-3QNMIP-S2V7E

Dokumentet er signert digitalt, med **Penneo.com**. Alle digitale signatur-data i dokumentet er sikret og validert av den datamaskin-utregnede hash-verdien av det opprinnelige dokument. Dokumentet er låst og tids-stemplet med et sertifikat fra en betrodd tredjepart. All kryptografisk bevis er integrert i denne PDF, for fremtidig validering (hvis nødvendig).

Hvordan bekrefter at dette dokumentet er originalen?

Dokumentet er beskyttet av ett Adobe CDS sertifikat. Når du åpner dokumentet i

Adobe Reader, skal du kunne se at dokumentet er sertifisert av **Penneo e-signature service** <penneo@penneo.com>. Dette garanterer at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret.

Det er lett å kontrollere de kryptografiske beviser som er lokalisert inne i dokumentet, med Penneo validator - <https://penneo.com/validator>

Vedlegg



Vedlegg 1 Aktivitets- og redegjørelsesplikten

Alle i Entur skal bidra til et inkluderende arbeidsmiljø, vi skal respektere og verdsette hverandres meninger og ulike perspektiver. Vi skal ivareta våre ansatte gjennom yrkeskarrieren, sikre relevant kompetanseutvikling og livsfasetilrettelegging.

Redegjørelsesplikten er utarbeidet i henhold til lovkravet i aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) og er utarbeidet i samsvar med prinsippene og stegene myndighetene har lovbestemt, og med involvering av tillitsvalgte/ansattrepresentanter på de aktuelle områdene.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling i Entur

Tilstand for kjønnslikestilling i Entur

	Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
	Antall		Prosentandel av alle ansatte		Gjennomsnitt antall uker		Antall		Antall	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
2022	137	148	43	57	18,69	10,81	19	3	0	0
Vurdering	Jevn fordeling mellom kvinner (48 %) og menn (52 %) totalt i virksomheten, men skjev fordeling internt i enkelte avdelinger.		I 2022 var fordelingen 47 % kvinner og 54 % menn. 89 % av våre midlertidige ansatte er time-lønnede vikarer som studerer. Disse tallene vil variere ved avslutning av studier.		Nedgang fra 2022, hvor kvinner hadde 24 uker og menn 11,49 uker. Her vil det være en naturlig variasjon i tallene. Entur ønsker å motivere til at far og mor benytter seg av foreldrepermisjon innenfor tildelt kvote. Ansatte har rett til full lønn og opptjening av feriepenger under foreldrepermisjon og full lønn under omsorgspermisjon. Vi tror på å legge til rette for gode betingelser for foreldrepermisjon, legger til rette for en mer likestilt hverdag.		Deltidsansatte utgjør 7,72 % av arbeidsstyrken i 2022. 1 deltidsansatt mer enn i 2021.		Som hovedregel ansetter selskapet faste stillinger. Deltidsstillinger er opprettet med utgangspunkt i tilpasninger til ansattes forhold, eksempelvis delvis uførhet, delvis alderspensjon, studier eller arbeidsmarkeds-tiltak. Tilretteleggingen er del av livsfasetilpasning av arbeidsplassen. Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling, dersom arbeidstaker er kvalifisert for det. En nylig gjennomført kartlegging viser at det er ingen ansatte med ufrivillig deltidsandel.	

Tabell 4: Tilstand for kjønnslikestilling i Entur

Tilstand for kjønnslikestilling på andre områder

	Rekruttering		Lønnsvekst		Sykefravær		Fravær grunnet sykt barn		Arbeidstid	
	Prosentandel		Prosentandel		Prosentandel		Prosentandel		Prosentandel som jobber i turnus	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
2022	49 %	51 %	4,93	5,82	8,05	3,28	0,21	0,26	60	40
Vurdering	Den totale kjønnsbalansen i rekrutteringer gjennomført i 2022 er jevn. Men fortsatt en overvekt av menn (73 % menn vs. 37 % kvinner) i tech-roller. Det er en forbedring mot fjoråret. Vi ansatte flere kvinner til enhet for kundekommunikasjon og service, som gjør at fordelingen totalt sett er tilnærmet lik mellom kjønnene.		Differansen skyldes individuelle lønnsendringer gjennom året knyttet til endringer av stillinger og ansvarsområder.		Entur skal bidra til lavt jobbrelatert sykefravær.		Tilfeldig variasjon.		Turnusarbeid forekommer kun i avdelingen Kundekommunikasjon og service. Avdelingen har kundesenter og stasjoner med åpningstider på kvelder og i helger. Overvekt av kvinnelige ansatte i avdelingen fører til høy prosentandel kvinner i turnusarbeid.	

Tabell 5: Tilstand for kjønnslikestilling på andre områder

Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper

Oversikten viser kjønnsbalansen på ulike stillingsnivåer i selskapet. For Entur samlet er forholdet mellom kvinner og menn 48 % kvinner og 52 % menn. En liten overvekt av kvinner med ledende stillinger. Det er en stor overvekt av menn i digitale tjenester.

	Kjønnsfordeling i 2022	
	Kvinner	Menn
Total	48	52
Ledere med personalansvar	51	49
Administrasjon	64	36
Digitale tjenester	17	83
Kundekommunikasjon og service	56	44

Tabell 6 Kjønnsfordeling i 2022

Del 2: Redegjørelse for aktivitetsplikten

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering er nedfelt i etiske retningslinjer og i HR policy. Styrende dokumenter og policyer skal som standard gjennomgås og eventuelt revideres årlig.

Arbeid med likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Entur jobber løpende med å kartlegge og forbedre egne rutiner, prosesser og forhold, for å sikre likestilling og ikke-diskriminering. Arbeidet med likestilling og mangfold er forankret i ledelsen og hos tillitsvalgte, og har fått en tydeligere retning og struktur i 2022.

I 2022 har selskapet jobbet spesielt med følgende områder:

- Forbedre kjønnsbalansen i digitale tjenester
- Kontinuerlig forbedringer av våre rekrutteringsprosesser
- Etablere felles standarder for kompetanse- og utviklingsmuligheter i selskapet
- Styrke den generelle kompetansen om mangfold i selskapet

For å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling, jobber Entur med følgende:

- Gjennomfører medarbeiderundersøkelser og samtaler for å kartlegge ansattes jobbtilfredshet, og avdekke utfordringer knyttet til arbeidsmiljø, trivsel og rekruttering.
- Entur har et verneapparat og en vernetjeneste. Vi gjennomfører årlige vernerunder, hvor verneombudet og andre representanter undersøker og sikrer at fysiske arbeidsforhold oppfyller nødvendige krav.
- Jevnlige samarbeidsmøter og møter med Arbeidsmiljøutvalget (AMU).
- Anonymisert varslingstjeneste for å fange opp tilfeller av uønskede hendelser og følger opp innrapporterte saker.
- Undersøker jevnlig statistikk, søkertall og demografi for å være bevisste rundt kjønnsbalanse og mangfold i virksomheten.
- Gjennomfører risikokartlegging etter anbefalt metode fra BUFDIR – årsplan for arbeid for 2023 er etablert.
- Etablert mangfoldsgruppe som skal gjennomføre jevnlig inkluderings- og mangfoldstiltak.

Identifiserte risikoer og tiltak

Tabellen under viser beskrivelse av de risikoer for diskriminering og hindre for likestilling som Entur har identifisert som de mest vesentligste, med tilhørende oversikt over gjennomførte og planlagte tiltak.

Risikobeskrivelse og årsak	Tiltak
Kvinneandel i Digitale tjenester: Kvinneandelen i avdeling for digitale tjenester er på 16 %. Lav kvinneandel innenfor teknologi er ikke Entur-spesifikt, og en generell utfordring i IT-bransjen. Vi opplever positiv utvikling i rekrutteringene og antallet kvinnelige teknologer i digitale tjenester har økt. I 2021 ble det rekruttert 2 kvinner i avdeling digitale tjenester, 7 kvinner i 2022. Dette er et viktig område for oss å jobbe aktivt med fremover.	Gjennomførte tiltak i 2022: <ul style="list-style-type: none">• Etablert en tverrfaglig rekrutteringsgruppe bestående av kvinner og menn for å sørge for bredde og perspektiver i våre rekrutteringsprosesser.• Forbedret stillingsannonserne hvor selskapets ønsker om mer mangfold er forsterket.• Inngått som partner i kvinnenettverket Oda, som er Nordens ledende nettverk for kvinner i Tech. I april var vi vertskap for et nettverkstreff for medlemmene og vi deltok med stand på Inspirasjonsdagen i mai.• Deltok i SHE Index hvor vi oppnådde en poengindeks på 79 av 100. Snittet på nasjonalt nivå er 71. SHE Index måler hvor gode norske selskaper er på kjønnsbalanse. Tiltak i 2023: <ul style="list-style-type: none">• Kontinuerlig forbedring av våre rekrutteringsprosesser.• Legge vekt på å tilpasse annonsetekster for å tiltrekke seg alle kjønn. En kvalifisert kandidat av hvert kjønn ved finaleintervju tilstrebes.• Fortsette å bruke partnerskapet med Oda for å bli en tydelig, synlig og attraktiv aktør for kvinner i Tech. Være til stede med stand på den store Inspirasjonsdagen i 2023.• Søke innsikt om mangfold og likestillingsarbeid og prosjekter gjennom deltakelse på fagforumer, seminarer og lignende.• Rekrutteringsansvarlig skal gjennomføre kompetansehevende tiltak mtp rekruttering for et flerkulturelt mangfold på ledernivå.• Delta i «She Index undersøkelsen» for å måle status på kjønn- og likestillingsarbeidet i selskapet.• Fremme våre kvinnelige teknologer i employer branding-aktiviteter som for eksempel i rekrutteringsprosesser, kampanjer, som foredragsholdere på relevante fagarenaer og som ambassadører på studiesteder.

Identifiserte risikoer og tiltak	
Risikobeskrivelse og årsak	Tiltak
<p>Kompetanse- og utviklingsmuligheter: Entur har fram til nå ikke hatt en systematisk tilnærming til karriereutvikling, noe som kan føre til forskjeller i muligheter for forfremmelser.</p> <p>I tillegg har vi fram til nå, hatt lite tydelige krav og felles standarder og forventninger til hvordan vi driver medarbeiderutvikling- og oppfølging, dette inkluderer også manglende rutiner og systemer for å synliggjøre kompetansetilbudet i organisasjonen. Dette kan også føre til ulike muligheter for våre medarbeidere.</p>	<p>Gjennomførte tiltak i 2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> Gjennomført etterfølgerplanlegging for nøkkelroller i selskapet. Denne prosessen har bidratt til økt bevissthet rundt likestilling og diskriminering, samt bedre systematikk og større transparens rundt forfremmelser og karriereveier. Utviklet felles prinsipper for kompetanseutvikling i selskapet som bidrar til å tydeliggjøre roller og ansvar. Gjennomført medarbeiderundersøkelse der ansatte har gitt tilbakemelding på egne utviklingsmuligheter. Resultatene viser at både kvinner og menn er meget tilfredse med utviklingsmulighetene i selskapet - det er heller ingen signifikant forskjell på kvinner og menns svar. <p>Gjennomførte tiltak i 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> Implementere felles årshjul for medarbeiderutvikling i selskapet. Årshjulet vil sikre felles prosesser, forventninger og krav til ledernes oppfølging av ansattes utvikling på tvers i selskapet Utarbeide og gjennomføre lederutviklingskurs og andre ledersamlinger som skal bidra til mer konsistent utøvelse av lederrollen. I større grad synliggjøre kompetansetilbud i organisasjonen, gjennom en åpen kurskatalog der kurs blir tilgjengelig for alle ansatte.
<p>Manglende oppmerksomhet på likestilling og diskriminering, blant ledere eller ansatte. Få ansatte med utenlandsk bakgrunn tech- og lederstillinger i selskapet.</p> <p>Entur stiller krav til norskkunnskaper for sine medarbeidere, blant annet på grunn av dokumentasjonskrav. Krav om norskkunnskap kan være et hinder for mangfold i virksomheten</p>	<p>Gjennomførte tiltak i 2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> «God og inkluderende arbeidsplass» er nedfelt i strategien vår. Med det ønsker vi å fremheve selskapets ønske om balansert sammensetning når det gjelder alder, kjønn, kjønnsidentitet, seksuell orientering og kulturell bakgrunn. Vi jobber aktivt for å ansette mennesker med ulik bakgrunn, og for å synliggjøre at Entur verdsetter mangfold. Gjennomført medarbeiderundersøkelse hvor vi blant annet kartla ansattes opplevelse av likestilling og mangfold. 85 % av medarbeiderne har en høy eller svært høy opplevelse av likestilling, mangfold og inkludering i Entur. Etablert mangfoldsgruppe som gjennomfører jevnlig inkluderings- og mangfoldstiltak. Fokuset i høst har vært å øke bevisstheten om mangfoldsdimensjonen i våre rekrutteringsprosesser. Gruppen har blant annet gitt nyttige innspill til annonsetekstene for å tiltrekke oss et bredere spekter av søkere. Gjennomført ledersamling for ledere i Entur, hvor mangfold var et hovedtema. Hensikten var å sikre en større bevisstgjøring på hva mangfold innebærer og hvordan vi som selskap kan jobbe enda bedre på dette området. Tilbyr norskkurs, hjelp til søknad om oppholdstillatelse og andre støttende tiltak etter behov.

Identifiserte risikoer og tiltak	
Risikobeskrivelse og årsak	Tiltak
<p>Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv</p> <p>Medarbeiderundersøkelse i 2021 viste en betydelig tilbakegang på spørsmål knyttet til balanse mellom jobb og fritid for ledere med personalansvar.</p>	<p>Gjennomførte tiltak i 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> Styrke mangfoldskompetansen ved å gjennomføre ca. 10 ulike bevisstgjøringsaktiviteter gjennom året. Aktivitetene er blant annet basert på FN-kalenderen, hvor gruppen har valgt ut dager som gjenspeiler fokus på mangfold og likestilling. Gjennomføre undersøkelser for å fange opp status og utvikling på likestillings- og mangfoldsarbeidet. Informere og følge opp resultater. Inkludere mangfold og likestilling som temaer i lederopplæringen Informere og oppfordre våre ledere til mangfold ved rekruttering. Utvide annonsekanalene våre. Fra nyttår skal alle stillingsannonser legges ut på "Jobbforalle". Synliggjøre arbeidet med mangfold og inkludering i HMS Handlingsplan. <p>Gjennomførte tiltak i 2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> Styrke mangfoldskompetansen ved å gjennomføre - Gjennomført medarbeiderundersøkelse for å kartlegge utvikling i ansattes opplevde jobb-familieliv balanse. Resultatene viser en positiv utvikling i 2022. Alle ledere har gjennomgått resultatene for sitt team og kartlagt forbedringspunkter. Spørsmål knyttet til «opplevd balanse jobb og fritid» ble fulgt opp ekstra i medarbeidersamtaler, for å avdekke ytterlige behov for tilpasninger og tiltak. Etablert mulighet for hjemmekontor. <p>Tiltak i 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> Følge opp utvikling i resultater i nye medarbeiderundersøkelser. Behov for eventuelle tilpasninger vil følges opp basert på medarbeidersamtale.

Tabell 7 Identifiserte risikoer og tiltak

Gjennom undersøkelsene Entur har gjennomført i 2022 er det ikke avdekket spesifikke risikoer innenfor personalområdene tilrettelegging, arbeidsmiljø, lønns- og arbeidsvilkår, og trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Vi har heller ikke avdekket spesifikke risikoer knyttet til diskrimineringsgrunnlagene graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Selv om det ikke er identifisert risikoer knyttet til overnevnte områder, jobber selskapet løpende med aktiviteter som skal fremme mangfold, likestilling og ikke-diskriminering.

Overnevnte identifiserte risikoer er ikke i seg selv grunnlag for å hevde at det foregår diskriminering, men de representerer områder hvor vi anser det som nødvendig å iverksette tiltak for å fremme mangfold, og sikre likestilling og ikke-diskriminering.

Entur vil i 2023 jobbe kontinuerlig med forbedring og justering av de iverksatte tiltakene for at de skal få ønsket effekt. Vi skal øke innsatsen innenfor likestillings- og diskriminering og gjennomføre kartlegging av ufrivillig deltid, kjønnsbalanse og kjønnsforskjeller i deltid, midlertidighet og foreldrepermisjon.

Vedlegg 2

Eierstyring og selskapsledelse

Entur følger «Norsk anbefaling for eierstyring og selskapsledelse» for å sikre en høy standard på dialog og samspill mellom eier, styret og ledelsen av virksomheten. Styret i Entur legger vekt på å etablere og videreutvikle rutiner og praksis for god eierstyring og selskapsledelse. Som statlig heleid selskap baseres Enturs eierstyring og selskapsledelse på regjeringens til enhver tid gjeldende eierskapspolitikk.

Ansvar og myndighet er definert i instruks for styret og administrerende direktør og selskapets fullmaktsmatrise. Entur har et felles sett av kjerneverdier godkjent av styret som er:

- Til stede
- Utforskende
- Nyttig
- Raus
- Med integritet

Verdiene skal kjennetegne Enturs kultur og ligger til grunn for overordnede mål og strategier. Selskapet har i 2022 startet opp et arbeid med å se på selskapets gjeldende kultur og hvordan denne skal videreutvikles. I lys av dette arbeidet vil styret gjennomføre en evaluering av gjeldende kjerneverdier i 2023.

Enturs medarbeidere har gjennom sitt arbeid kontakt med kunder, leverandører og kollegaer. For å sikre en enhetlig, redelig og profesjonell opptreden, er det utarbeidet etiske retningslinjer som er godkjent av styret og som gjelder for alle medarbeidere.

Entur påvirker samfunnsutviklingen og ønsker å bidra til ansvarlig og bærekraftig verdiskaping og god utnyttelse av fellesskapets ressurser ved å drifte felles salgs- og billetteringssystem for togbilletter på tvers av operatører samt innsamling av data om kollektivtrafikken i Norge for å gjøre det enklere å velge en bærekraftig reise. Enturs arbeid med bærekraft og samfunnsansvar er innlemmet i Enturs styringssystemer og strategier.

Virksomhet

Entur er et aksjeselskap eid av Samferdselsdepartementet. Entur utvikler og leverer digital infrastruktur og relaterte tjenester innen reiseplanlegging og billettsalg i kollektivsektoren. Selskapet tilbyr en konkurransenøytral nasjonal reiseplanleggertjeneste som skal gjøre det enkelt for reisende å planlegge og kjøpe reiser, uavhengig av om reisen gjennomføres med en eller flere kollektivselskaper.

Staten er eier i Entur for å utvikle og levere digital infrastruktur og tilknyttede tjenester innen reiseplanlegging og billettsalg til togselskap og andre kollektivaktører i hele landet, samt forvalte billettsalg og kunne gi konkurransenøytral reiseinformasjon til kollektivreisende.

Enturs visjon er «Samarbeid om enkle bærekraftige reiser». Det innebærer å ha en overordnet plan for bærekraftig verdiskaping, og sette tydelige mål som det rapporteres på. Målene skal bidra til å nå FNs bærekraftsmål, og Entur skal årlig rapportere på måloppnåelse.

Enturs arbeid med FNs bærekraftsmål kan overordnet deles inn i intern drift og leveranser. I vår interne drift skal Entur jobbe for å ha et trygt, sikkert og likestilt arbeidsmiljø for våre ansatte, sikre et ansvarlig forbruk av tjenester og produkter internt og jobbe mot en klimanøytral drift. For våre leveranser handler det om å få flere til å reise kollektivt, samarbeide med flere om felles utvikling av kollektivløsninger og sikre bedre data og innsikt som grunnlag for bærekraftige beslutninger og investeringer innen samferdselssektoren.

Selskapskapital og utbytte

Styret i Entur har ansvar for å sørge for at Enturs egenkapital til enhver tid er på et forsvarlig nivå, og varsle generalforsamlingen om så ikke er tilfelle.

Styret har løpende dialog med eier om utbyttepolitikk i selskapet basert på inntjening og investeringsbehov. Resultatet skal som hovedregel tillegges egenkapitalen og det utbetales ikke utbytte. Entur har ikke rentebærende gjeld.

Entur er et statsaksjeselskap som betyr at det er et aksjeselskap der staten eier alle aksjene. Som statsaksjeselskap følges særreglene som blant annet innebærer at generalforsamlingen ikke er bundet av styrets forslag til utbytte. Videre fører Riksrevisjonen kontroll med forvaltningen av statens eierinteresse i selskapet og mottar kopi av selskapets styreprotokoller.

Likebehandling av aksjeeiere og transaksjoner med nærstående

Entur er et 100 prosent statlig eid selskap underlagt Samferdselsdepartementet. Retningslinjer for transaksjoner med nærstående parter er nedfelt i styreinstruksen og i de etiske retningslinjene..

Aksjer og omsettelighet

Da Entur kun har en eier, er det ikke nedfelt i vedtektene at aksjene er fritt omsettelige.

Generalforsamling

Generalforsamlingen i Entur gjennomføres i henhold til aksjeloven § 20-5. Samferdselsdepartementet er selskapets generalforsamling.

Valgkomité

Generalforsamlingen i Entur består av staten ved Samferdselsdepartementet. Generalforsamlingen har ikke oppnevnt valgkomité.

Styret, sammensetning og uavhengighet

Entur har ikke bedriftsforsamling. Entur har tre ansattrepresentanter i styret, som velges for to år av gangen. I tillegg består styret av fem eksterne medlemmer som velges av generalforsamlingen for en periode på to år. De eksterne medlemmene i styret er uavhengige av selskapets daglige ledelse. Det er utpekt en nestleder i styret.

Styret skal til enhver tid være kjennetegnet av nødvendig kompetanse, kapasitet og mangfold for å utføre sine oppgaver. Det er ingen ledende ansatte som er medlem av styret eller som eier aksjer i selskapet. Styret i Entur består av følgende medlemmer⁴¹.

- Styret leder: Karin Bing Orgland (f. 1959)
- Styrets nestleder: Leif Harald Jensen (f. 1966)
- Styremedlemmer:
 - Sverre Kristian Gjessing (f. 1961)
 - Audhild Andersen Randa (f. 1983)
 - Pål Wien Espen (f. 1964)
 - Karsten Skotte Eriksen (f. 1974)
(Representant for de ansatte)
 - Marianne Jøraandstad (f. 1987)
(Representant for de ansatte)
 - Håkon Fjelstad (f. 1984)
(Representant for de ansatte)

Entur bidrar til styrets kompetanseutvikling gjennom å gi styret bransjekompetanse og med fokus på relevante tema.

Styrets arbeid

Norsk selskapslovgivning og NUES anbefalinger fastlegger at styrets oppgaver omfatter den overordnede forvaltning og kontroll av selskapet.

Styret har ansvar for at Enturs instruks for styret og administrerende direktør blir utarbeidet og godkjent, og at virksomhetsstyringssystemet med policyer, retningslinjer og prosedyrer ivaretar oppfølging av interne og eksterne krav. Administrerende direktør er eier av virksomhetsstyringssystemet og har det overordnede ansvar for å følge opp etterlevelse, oppdatering og utvikling.

Styret skal påse at det foreligger tilfredsstillende systemer for internkontroll av selskapets virksomhet, herunder risikoprofil og risikostyring, og at det regelmessig gjennomføres risikoanalyser med oppfølgende forebyggende tiltak og beredskapstiltak. Styret skal påse at det foreligger tilfredsstillende rutiner for å sikre oppfølging av prinsipper og retningslinjer fastsatt av styret, blant annet i forhold til etisk adferd, etterlevelse av lov, helse, miljø og sikkerhet og ivaretagelse av samfunnsansvar.

Styret skal påse at selskapet har en betryggende revisjonsordning og at pålegg fra eksterne revisor etterkommes og at anbefalinger gis behørig oppmerksomhet. Styret gjennomfører årlig egenevaluering av styrets arbeid og kompetanse.

Styret vedtar mot slutten av hvert år en plan for styremøter kommende år hvor hovedtema for hvert styremøte er spesifisert. Årsplanen omhandler styrets hovedoppgaver med vekt på mål, strategi, organisering og kontroll av selskapet. I 2022 har det vært gjennomført 6 styremøter og en strategisamling over 2 dager.

Risikostyring og internkontroll

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

Entur gjennomfører årlig en samlet risikovurdering av virksomheten og gjennomgang av styrende dokumenter. Denne tar for seg Enturs totale risikobilde og kartlegger risiko av strategisk, finansiell, operasjonell og omdømmemessig karakter. Entur har etablert et rammeverk for risikostyring som er tilpasset Enturs risikobilde for å trekke inn og dokumentere spesielt utsatte prosesser, rutiner og andre risikoelementer. Overordnede risiko følges opp med tiltak for å redusere sannsynlighet for og konsekvensen av de enkelte risikofaktorene som kan ha negativ betydning for Enturs drift og omdømme.

Godtgjørelse til styret

Godtgjørelse til styret fastsettes av eier i forbindelse med generalforsamlingen og betales ut halvårlig. Styrets godtgjørelse er ikke resultatavhengig, og det er ikke utstedt opsjoner til styremedlemmer. Årlig godtgjørelse til styret kommer frem av noter til regnskapet.

Godtgjørelse til ledende ansatte

Retningslinjer om fastsettelse av lønn og annen godtgjørelse til ledende personer kommer frem av noter til regnskapet. Styrets erklæring om lederlønn behandles som egen sak på ordinær generalforsamling.

Selskapets retningslinjer for lederlønn bygger på retningslinjer fastsatt av Nærings- og fiskeridepartementet og prinsipper fastsatt av styret. Selskapet har ikke bonusordninger for de ledende ansatte.

Styret gjennomfører en årlig evaluering av administrerende direktørs lønn og betingelser og selskapets lederlønnsprinsipper. Administrerende direktør fastsetter godtgjørelsen til de øvrige medlemmer av ledergruppen i henhold til de vedtatte lederlønnsprinsippene.

Informasjon og kommunikasjon

Selskapet har kvartalsvise møter med eier hvor finansielle og ikke finansielle resultater blir presentert, sammen med annen relevant informasjon.

Entur har også søkelys på å imøtekomme kunder, samarbeidspartnere, eier og andre interessenters informasjonsbehov gjennom åpen og transparent dialog gjennom året og samt gjennom årsrapportens beskrivelse av vårt arbeid.

Selskapsovertakelse

Da Entur er et selskap eid 100 prosent av Samferdselsdepartementet, har ikke selskapet utarbeidet hovedprinsipper for hvordan selskapet vil opptre ved eventuelle overtakelsestilbud.

Revisor

Revisor er til stede på styremøtet i forbindelse med avleggelse av årsregnskapet. Styret har i samme møte en egen samtale med revisor uten at administrasjonen er til stede. Revisor møter på generalforsamlingen.

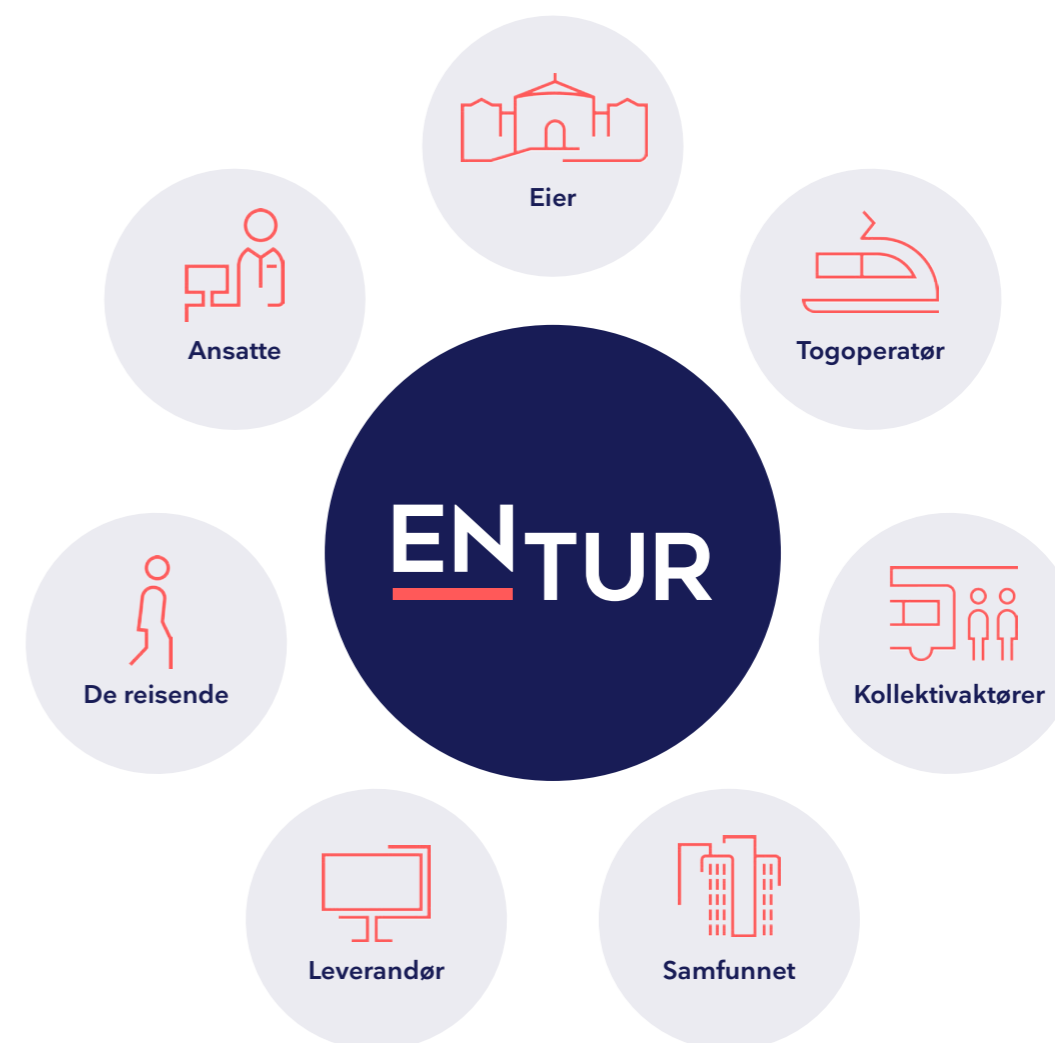
Samlet godtgjørelse til revisor er beskrevet i note 16 til regnskapet. Godtgjørelsen er fordelt på revisjon og andre tjenester. Selskapet er bevisst på bruken av revisor til andre tjenester enn revisjon.

⁴¹ Ytterligere informasjon om styrets medlemmer finnes på <https://entur.no/>

Vedlegg 3

Interessentdialog og vesentlighetsanalyse

Vi har identifisert og valgt ut hvilke interessenter som er relevante ved å kartlegge hvem som blir påvirket av arbeidet vi gjør. Det har resultert i følgende 7 interessentgrupper:






Figur 7 Enturs interessentgrupper

Entur ønsker å sette bærekraftsmål som er relevante for våre interessenter, som er premissgivere for hva vi prioriterer og hvordan vi utøver vår virksomhet. Det er viktig for Entur å kjenne til hvilke forventninger som ligger på oss, samtidig som interessentenes egne erfaringer kan gi oss viktige retningslinjer for vårt arbeid.

Entur har gjennom året hatt god og jevnlig kontakt med våre interessenter for å sikre at tjenestene utvikles på en god måte. Tabellen nedenfor gir en oversikt over de viktigste arenaene for dialog med våre interessenter⁴².

⁴² I 2021 gjennomførte Entur dedikerte samtaler med våre interessenter knyttet til bærekraft.

Interessentgruppe	Hvem	Møtearenaer	Samarbeidsområder
Eier 	Samferdselsdepartementet	<ul style="list-style-type: none"> • Generalforsamling • Kontakt- og dialogmøter • Innspill/høringsuttalelser 	<ul style="list-style-type: none"> • Standarder for bransjen • Felles prosjekter • Felles prioriteringer
	Jernbanedirektoratet	<ul style="list-style-type: none"> • Felles ledermøter (1-2 pr år) • Rapporteringsmøter (3 pr år) • Samarbeidsmøter (gebyrmodellen) • Prosjekt møter • Løpende dialog ved behov 	<ul style="list-style-type: none"> • Koordinere prosjekter og prioriteringer
Togoperatører 	VY, SJ, Go-Ahead	<ul style="list-style-type: none"> • Kvartalsvise ledelsesmøter • Oppfølgingsmøter • Felles fora for alle operatører og Entur • Løpende dialog ved behov • Kundeundersøkelser 	<ul style="list-style-type: none"> • Dele kunnskap og erfaringer • Bevisstgjøre om gode valg • Utvikle gode løsninger
Kollektivaktører 	Enturs samarbeidspartnere	<ul style="list-style-type: none"> • Samarbeidsmøter (gebyrmodellen) • Samarbeidsfora med OMS⁴³-partene • Samarbeidsfora med avtaleparter knyttet til reiseplanleggings-tjenester • Faste møtepunkter • Løpende dialog ved behov - enkeltvis eller med flere • Kundeundersøkelser 	<ul style="list-style-type: none"> • Dele kunnskap og erfaringer • Bevisstgjøre om gode valg • Utvikle gode løsninger
Leverandører 	Enturs anskaffede leverandører	<ul style="list-style-type: none"> • Ledelsesmøter ved behov • Dialog om aktsomhetsvurderinger ved behov 	<ul style="list-style-type: none"> • Dele kunnskap og erfaringer • Påvirke til gode valg • Utvikle gode løsninger
Reisende 	Reisende i kollektivtrafikken	<ul style="list-style-type: none"> • Enturs tjenester og kanaler • Enturs stasjoner • Kundeundersøkelser • Brukertesting • Sosiale medier 	<ul style="list-style-type: none"> • Finne løsninger som fungerer i praksis • Løse utfordringer • Kartlegge behov
Ansatte 	Ansatte i Entur	<ul style="list-style-type: none"> • Allmøter og avdelingsmøter • Medarbeider- og utviklingsamtaler • Medarbeiderundersøkelser • Rekruttering • Samarbeidsmøte med fagforeninger og verneombud, AMU⁴⁴ • Dialogmøter • Kurs/opplæring 	<ul style="list-style-type: none"> • Finne løsninger som fungerer i praksis • Løse utfordringer • Kartlegge behov
Samfunnet 	Lokale og nasjonale myndigheter, lokalmiljø, interesseorganisasjoner, etc	<ul style="list-style-type: none"> • Fagkonferanser, seminarer og diverse møter • Medieoppslag og leserinnlegg 	<ul style="list-style-type: none"> • Finne løsninger som fungerer i praksis • Løse utfordringer • Kartlegge behov

Tabell 8: Oversikt over interessenter

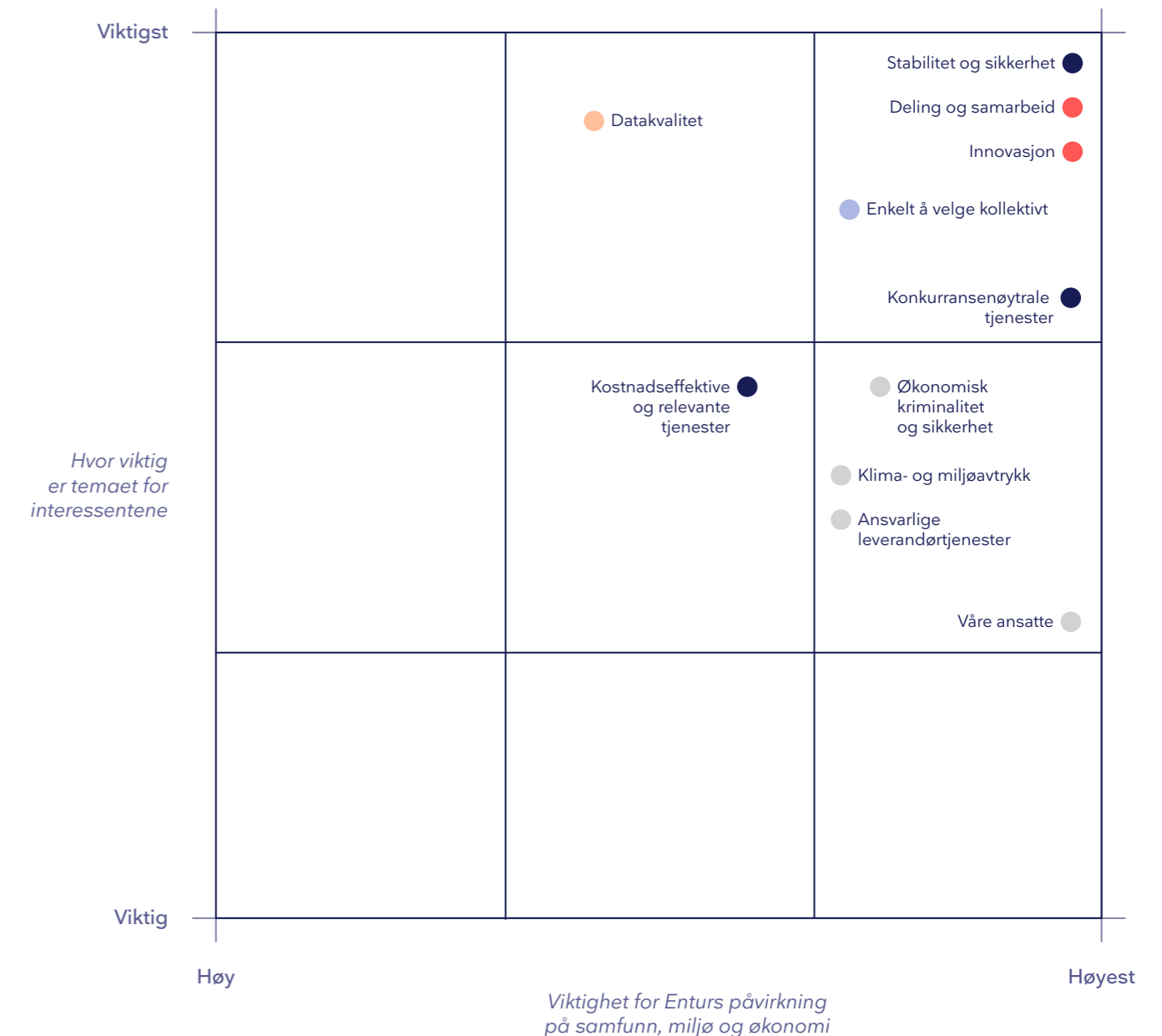
⁴³ OMS: Offentlig mobilitetssamarbeid.

⁴⁴ AMU: Arbeidsmiljøutvalg

Vesentlighetsanalyse

Resultatene fra interessentdialogen danner grunnlaget for en vesentlighetsanalyse der temaer ble prioritert ut ifra viktighet for både interessentene og Enturs påvirkning på samfunn, miljø og økonomi. I vesentlighetsanalysen har Entur tatt utgangspunkt i vurderingene av temaene fra våre interessenter, og satt dem mot temaenes viktighet for Enturs påvirkning på samfunn, miljø og økonomi, samt oppnåelse av selskapets strategi.

Enturs vesentlighetsanalyse er basert på løpende dialog med våre interessenter og dedikerte samtaler med utvalgte interessenter knyttet til bærekraft gjennomført i 2021. De vesentlige temaene understøtter selskapets strategi⁴⁵ som beskrevet i figuren nedenfor. Hvert tema har en farge som indikerer kobling opp mot våre fem strategiske satsingsområder.



- #BedreSammen
- #FlereSammen
- #DatadrevetSammen
- #SømløsSammen
- #SammenErViEntur

⁴⁵ Kapittel 4.1 Virksomhetsstrategi

Vedlegg 4 Klimaregnskap

Enturs viktigste bidrag til å begrense økningen av den globale gjennomsnittstemperaturen er å få flere til å reise kollektivt. Ved å gjøre det enklere og mer tilgjengelig å reise kollektivt, vil utslippene fra transport reduseres betraktelig. Samtidig er det viktig å ha fokus på å redusere fotavtrykk fra egen virksomhet.

Entur rapporterer på energi- og klimagassutslipp etter tre kategorier:

Scope 1	Scope 2	Scope 3
Direkte utslipp fra eget utstyr	Indirekte utslipp fra innkjøpt energi	Indirekte utslipp fra innkjøpte varer og tjenester

Entur hadde i 2022, basert på tilgjengelig tall, et estimert totalt klimagassutslipp på 59,84 tonn CO₂-ekvivalenter (tCO₂e).

Interessentgruppe	Utslippskilde	Forbruk	Enhet	Utslipp (tCO ₂ e)
Scope 1	Transport	0	liter	0
Scope 2	Elektrisitet (nordisk miks - hovedkontor)	124 164	kWh	1,37
	Elektrisitet (nordisk miks - kundesenter)	63 574	kWh	0,70
	Fjernvarme/kjøling (hovedkontor)	88 299	kWh	15,08
Scope 3	Avfall ⁴⁶ (hovedkontor)	6523	kg	0,14
	Avfall (kundesenter)	3743	kg	0,08
	Tjenestereiser (flyreiser) - Norge	223	antall reiser én vei	24,33
	Tjenestereiser (flyreiser) - Europa	71	antall reiser én vei	18,14

Tabell 9: Klimaregnskap

Utregningen av klimagassutslipp er basert på et klimaregnskap utarbeidet av Emisoft AS. Regnskapet baserer seg på Greenhouse gas reporting: conversion factors 2022 og lokasjons- og markedsbasert metode 2021-faktorer fra Norges vassdrags- og energidirektorat (NVE).

Indirekte utslipp fra varer og tjenester er flyreiser, logistikk/transport og avfall. Entur vil i 2023 ha fokus på å redusere indirekte utslipp.

Forbruk av elektrisitet og avfall på våre salgsområder på togstasjonene (Bergen, Stavanger, Trondheim, Oslo S og Oslo lufthavn) inngår i et samlet forbruk for hele stasjonen og er derfor ikke inkludert i regnskapet.

⁴⁶ Inneholder bl.a. matavfall, behandlet trevirke, papp, sortert, blandet papir, papp og kartong og blandet næringsavfall.

Vedlegg 5

Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger

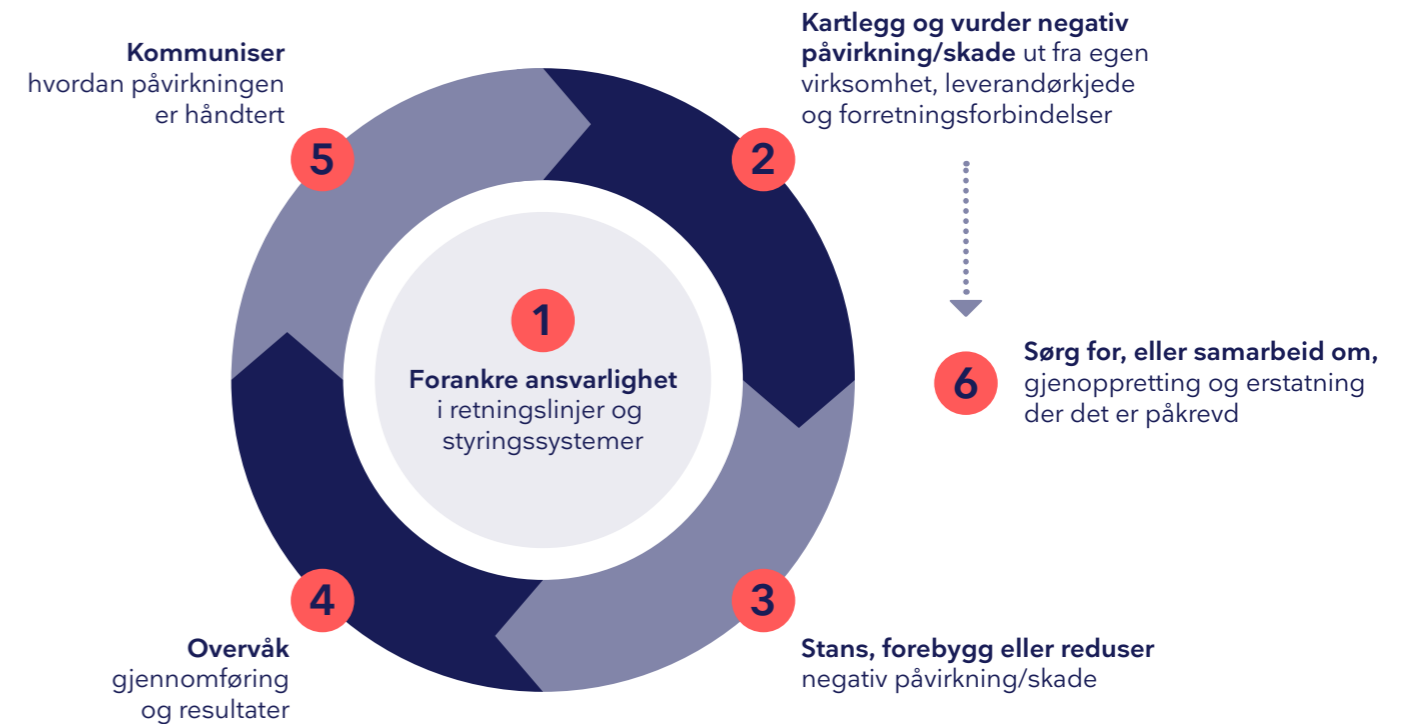
Bakgrunn

Entur AS er underlagt lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven)⁴⁷, som pålegger større virksomheter å utføre aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper.

Nedenfor følger en redegjørelse for Entur AS arbeid med aktsomhetsvurderinger.

Metode

Entur benytter verktøyet OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv for å kartlegge risiko for negative konsekvenser forårsaket av egen virksomhet eller i leverandørkjeden.



Figur 9: Arbeid med aktsomhetsvurderinger (basert på OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv)

⁴⁷ LOV-2021-06-18::99

Forankring

Organisering

Entur AS («Entur») er et statlig heleid aksjeselskap som inngår i et konsern med totalt 44 selskaper.

Eier: Samferdselsdepartementet
Daglig leder: Christel Elise Borge
Styrets leder: Karin Bing Orgland
Entur AS har i Q4 2022 285 ansatte.

Driftsområde

Entur AS er et norsk statseid selskap som tilbyr kollektivtransporten grunnleggende tjenester innenfor reiseplanlegging og billettering på konkurransenøytrale vilkår. Entur bidrar til oppnåelse av viktige transportpolitiske mål som en enklere reisehverdag, mer for pengene, effektiv bruk av ny teknologi og Norges klima- og miljømål. Entur kobler kollektiv-Norge sammen, og samarbeider med aktørene i kollektivsektoren om enkle, bærekraftige reiser.

Retningslinjer og rutiner

Entur har etablert retningslinjer og rutiner for håndtering av faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i tråd med første trinn i veilederen for aktsomhetsvurderinger – forankre ansvarlighet i retningslinjer og styringssystemer.

Internt i Entur

Det overordnede ansvaret for bærekraft i Entur er forankret hos Direktør, Økonomi.

Entur stiller etiske retningslinjer til alle faste og midlertidig ansatte i Entur. Retningslinjene gjelder også for innleide arbeidstakere og konsulenter så langt det er naturlig, og for innehavere av verv dersom ikke annet er særskilt avtalt. De etiske retningslinjene gjelder både ved utførelse av arbeid i Norge, og på reiser og opphold utenfor Norge. Alle som er underlagt retningslinjene har et personlig ansvar for å følge dem på beste måte, i tillegg til at ledere har et særskilt ansvar for å sikre at egen og underordnedes atferd er i tråd med retningslinjene.

Retningslinjene innebærer blant annet at ansatte skal overholde lover og regler, opptre respektfullt, bidra til et godt arbeidsmiljø, avstå fra usaklig eller ulovlig forskjellsbehandling, være bevisst på egen påvirkning på det ytre miljø og en bærekraftig utvikling, avstå fra uberettigede fordeler og korrupsjon.

I leverandørkjeden

Entur stiller krav til at leverandører skal levere dokumentasjon på bærekraftsarbeid i alle anskaffelser, og evaluerer leverandører på bærekraftsarbeidet der det er relevant for anskaffelsen.

Alle leverandører som Entur inngår avtale med må signere etiske retningslinjer for leverandører. De etiske retningslinjene innebærer blant annet at leverandørene ikke skal bryte grunnleggende menneskerettigheter og respektere og etterlevelse bestemmelser i FNs barnekonvensjon, ILO konvensjonene og FNs kvinnediskrimineringskonvensjon, samt lovkrav til personvern, miljø og forretningsetikk.

Avdekkede konsekvenser og vesentlig risiko

Entur har kartlagt egen virksomhet og leverandørkjeden for å identifisere negativ påvirkning og/eller skade ut fra egen virksomhet, leverandørkjede og forretningsforbindelser i tråd med andre trinn i veilederen for aktsomhetsvurdering – kartlegg og vurder negativ påvirkning/skade.

Internt i Entur

Entur jobber for mangfold, likestilling og ikke-diskriminering, og har identifisert risikoer og iverksatt tiltak på dette området, se vedlegg 1 (aktivitets- og redegjørelsesplikten).

I leverandørkjeden

Entur har foretatt en analyse av hvor stor risiko det foreligger for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i de ulike delene av virksomheten internt, i leverandørkjedene og overfor øvrige forretningsforbindelser. Med grunnlag i karleggingen av egen virksomhet og selskapets leverandørkjede, har Entur vurdert risikoen for faktiske og potensielle negative konsekvenser som høyest i markedet for IT-utstyr, og derfor valgt å gjennomføre aktsomhetsvurdering av vår leverandør av IT-utstyr i 2022.

Leverandører av IT-utstyr har lange leverandørkjeder og mange komponenter. Enturs leverandør av IT-utstyr har gode retningslinjer og jobber aktivt med å redusere egen negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Leverandøren samarbeider med et lokalt tilsynsfirmas i Kina for å få tilstrekkelig forankring hos, og kunnskap om, fabrikkene. Identifiserte risikoer i Asia er blant annet:

- Ulike grader av overtredelser, som blokkering av nødutgang, manglende avsperring for kjemiske materialer og trange levevilkår for ansatte.

Entur har i 2022 vurdert potensiell risiko for negativ påvirkning i resterende verdikjeder til å være lav. I 2023 vil Entur fortsette å gjennomføre aktsomhetsvurderinger for flere leverandører prioritert etter risiko for negative konsekvenser.

Tiltak

Det overordnede ansvaret for bærekraft i Entur er forankret hos Direktør, Økonomi. Entur skal stanse, forebygge eller redusere negativ påvirkning og/eller skade i tråd med tredje trinn i veilederen for aktsomhetsvurderinger. Gjennomføring og resultater skal overvåkes etter fjerde trinn.

IT-bransjen mangler en bransjepraksis på hvordan virksomhetene skal håndtere negative konsekvenser ved produksjon av elektronisk utstyr, og det er vanskelig å se at varemerkeprodusentene vil ta ansvar for dette. Det er utfordrende i arbeidet med å redusere eller fjerne de identifiserte konsekvensene.

Enturs leverandør av IT-utstyr prioriterer diskusjoner og samarbeid med fabrikkene, og krever bevis på at forholdene i fabrikkene er tilrettelagt for å ivareta grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. De deltar også i bransjeforum for å finne gode løsninger.

Entur har vurdert nytten av å iverksette tiltak som innebærer å velge visse merkevarer fremfor andre. Utfordringene med produksjon av IT-utstyr treffer imidlertid hele bransjen, derav alle merkevarer som tilbys i markedet. Vi følger likevel med på utviklingen i bransjen, og vil fortløpende vurdere om det har et positivt utslag å premiere merkevarer som gjør en ekstra innsats for å ta ansvarlige valg i produksjonskjeden.

Entur sin største påvirkningskraft ligger i valg av leverandører i anskaffelsesprosesser. Vi har iverksatt tiltak for å sikre at leverandørene vi benytter må tilfredsstillende grunnleggende krav til en ansvarlig virksomhet, se «Retningslinjer og rutiner» ovenfor.

Entur har vurdert nåværende påvirkningsgrad som lav i IT-bransjen, men vil fortsette dialogen med leverandøren vår og gjøre kontinuerlige vurderinger av aktuelle tiltak som vi kan iverksette eller påvirke leverandøren vår til å iverksette, for å stanse, forebygge eller redusere negativ påvirkning og/eller skade. I tråd med sjette trinn i veilederen for aktsomhetsvurderinger skal vi også samarbeide om eller sørge for gjenoppretting og erstatning når det er påkrevd basert på funnene.

Kommunikasjon

I tråd med femte trinn i veilederen for aktsomhetsvurderinger og åpenhetsloven, vil dette vedlegget oppdateres og offentliggjøres innen 30. juni hvert år som en del av års- og bærekraftsrapporteringen i Entur. Ved vesentlige endringer i virksomhetens risikovurderinger vil en separat oppdatering offentliggjøres på Enturs nettsider.

Enhver har rett på informasjon om hvordan Entur håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser. Informasjonskrav kan rettes til post@entur.org.

Vedlegg 6 Resultater og målsettinger

Tabellen nedenfor gir en samlet oversikt over Enturs målsettinger og resultater knyttet til bærekraft.

	2020	2021	2022	Mål 2022	Status	Kommentar	Mål 2023
Samarbeid							
Kundetilfredshet B2B togoperatør	39 %	38 %	63 %	70 %		Økt kundetilfredshet i 2022, men ikke i tråd med målsetting.	+4pp
Kundetilfredshet B2B fylkeskommunale aktører	69 %	78 %	72 %	-		Noe redusert kundetilfredshet fra 2021 til 2022.	+4pp
Antall dataprodukter med ukentlig bruk	-	-	13	5		13 dataprodukter med ukentlig bruk av 10 ulike kunder.	20
Antall nye samarbeidsavtaler	3	2	0	2			2-3
Klima og miljø							
Hjulpen kjennskap til Enturs merkevare	31 %	48 %	46 %	60 %			+5pp
Reisesøk i Enturs app (mill. søk)	14,3	17,2	20,4	+25 %		Stor positiv utvikling i antall reisesøk.	+25 %
Kollektivreiser kjøpt i Enturs kanaler (MNOK)	341,4	351,1	640	+25 %		Større positiv utvikling i kjøp gjennom Enturs app og web , enn målsetting.	+30 %
Avhende 100 % av innkjøpt IT-utstyr til gjenbruk eller miljøvennlig destruksjon	-	-	100 %	100 %		Alt IT-utstyr Entur ikke lengre kan benytte, er i 2022 sendt til gjenbruk eller miljøvennlig destruksjon.	100 %
Utvikling i scope 1, 2 og 3.						Se eget klimaregnskap.	
Sosiale forhold							
Ansatte opplevde kompetanseutvikling	-	4,1	4,2	4,3		Målinger i 2022 har vist 4,3 og 4,2. I 2023 vil vi forsterke arbeid med kompetanseutvikling ytterligere.	4,4
Sykefravær	5,7 %	5,7 %	5,59 % per nov	6,5 %		Sykefravær er stabilt lavt, på tross av år med mye sykdom i samfunnet.	<6,5 %
HMS avvik	15	6	9 ⁴⁸	-		Ingen alvorlige avvik i 2022.	-
Andelen kvinner i digitalavdelingen	-	15 %	16 %	20 %		Lav positiv utvikling. Utfordring med lavere andel kvinnelige teknologer i markedet generelt.	20 %

Over mål
 Noe under mål
 Under mål
 Ukjent

⁴⁸ Mindre alvorlig forhold som er behandlet lokalt, hvorav et tilfelle av skade der den ansatte ble sendt til legevakst. Alle avvik er orientert om i arbeidsmiljøutvalget (AMU).

	2020	2021	2022	Mål 2022	Status	Kommentar	Mål 2023
Ansattes opplevelse av inkludering, mangfold og likestilling	-	-	4,3	-	●	Godt resultat, men fremdeles rom for forbedring.	4,4
Økonomi og forretningsetikk							
Tilfeller av korrupsjon	0	0	0	0	●		0
Nedetid forårsaket av Entur	0,33 %	0,48 %	0,23 %	<0,4 %	●		<0,4 %
Antall sikkerhetshendelser/innbrudd mot Enturs digitale infrastruktur	0	0	0	0	●		0
Brudd på personvern eller tap av kundedata	0	0	0	0	●		0
Tilfeller av berettigede klager eller anførsler knyttet til likebehandling av aktørene	0	0	0	0	●		0
● Over mål ● Noe under mål ● Under mål ● Ukjent							

Tabell 10: Resultater og målsettinger

Vedlegg 7 ESG-indeks

Tabellen under viser hvor det finnes relevant informasjon om de tre ESG-områdene som Entur rapporterer etter i års- og bærekraftsrapporten.

Klima og miljø (Environmental)	Side	Sosiale forhold (Social)	Side	Forretningsetikk (Governance)	Side
Avfall	51, 111	Arbeidstakerrettigheter	51	Bærekraftsrapportering	95-101, 110-121
Energi	111	Foreldrepermisjon	96	Eierstyring og selskapsledelse	102-105
Klima- og miljømål	117	Helse (ansatte)	44, 50, 104	Interessentdialog	107-108
Klimaregnskap	110-111, 30	Kjønnsbalanse	44, 97-99	Etiske retningslinjer	49, 51, 98, 103, 114
		Ufrivillig deltid	96	Datasikkerhet	36-37, 47-49
		Mangfold og likestilling	44-45, 50-51, 98- 101, 104, 114	Risikostyring	104
		Medarbeiderutvikling	45-46, 50, 100	Leverandøroppfølging	31, 115

Vedlegg 8

Skattepolicy

Dokumenteier	Direktør, Økonomi
Utarbeidet av	Petter Blytt Jerven
Godkjent av	Christel Borge
Godkjent dato	13.03.2023

Entur AS har kun virksomhet i Norge.

Selskapet skal rapportere og betale skatter i henhold til gjeldende regler. Entur betaler skatt der vår økonomiske verdi skapes og betaler sin skatt i Norge.

Lederlønsrapport 2022

1 Innledning

Gjennom endringer i selskapets vedtekter i generalforsamlingen i 2021 ble bestemmelsene i allmennaksjelovens § 6-16a, § 6-16b og tilhørende forskrift gjort gjeldende for Entur AS. Dette pålegger selskapet å utarbeide retningslinjer for godtgjørelse for ledende personer, som skal behandles på selskapets generalforsamling. Retningslinjene skal revideres og godkjennes av generalforsamlingen ved vesentlige endringer, og minst hvert fjerde år.

For hvert regnskapsår skal styret utarbeide en rapport som gir en samlet oversikt over utbetalt og innstående lønn og øvrig godtgjørelse til ledende personer som omfattes av disse retningslinjene.

Ledende personer er i denne sammenhengen definert som Entur sine styremedlemmer samt selskapets ledelse bestående av administrerende direktør og direktører for digitale tjenester, kundekommunikasjon og service, mobilitet og marked, strategi- og organisasjon og økonomi.

2 Viktige hendelser og resultater i 2022

Økt omsetning og trafikk på Enturs plattform og i Enturs kanaler gjør at selskapet spiller en stadig viktigere rolle som en del av kollektivsektorens digitale infrastruktur. Kvalitet og stabilitet i våre grunnleggende tjenester er derfor høyt prioritert og følges jevnlig opp i møter med kunder, styret, eier og Jernbanedirektoratet. Entur har i 2022 hatt god oppetid og stabilitet i våre tjenester. Vi møter krav til responstider på kundeservice og reisende som benytter Enturs kundeservicetjenester er godt fornøyd med tjenesten. Vi arbeider sammen med hele bransjen om løsninger for å bedre kundeinformasjon når vesentlige og ikke planlagte avvik i tog-tjenestene oppstår. Dette omfatter alternative ruteforslag og proaktiv informasjon slik at kundene lettere kan orientere seg og nå reisemålet som planlagt.

Entur jobber kontinuerlig med å gjøre det enklere å reise kollektivt, over hele Norge. Sentralt i dette arbeidet, er det offentlig-offentlige samarbeidet Entur har inngått med fire fylkeskommuner og fylkeskommunale selskaper. Samarbeidet har nå fått navnet Offentlig Mobilitets Samarbeid (OMS) og inkluderer Nordland FK, Fram, AKT, AtB og Entur. Målet med Enturs deltakelse i samarbeidet, er best mulig utnyttelse av Enturs salgsplattform for offentlige kollektivaktører, samt tilgang til ressurser og teknologi i samarbeidet. Som en del av samarbeidet, benytter samarbeidspartnerne deler av Enturs salgs- og billetteringssystemer. Fylkeskommunenes billettomsætning på Enturs plattform er stadig økende, og selv om den var noe lavere enn forventet i 2022, forventer vi en betydelig økning i 2023.

Entur har lagt bak seg en oppstartsfase hvor tunge investeringer i modernisering av salgsplattformen og utvikling av grunnleggende tjenester har stått i sentrum. Entur vil fremover ha bedre kapasitet til å jobbe med utvikling av nye tjenester og kontinuerlig forbedring og videreutvikling av eksisterende tjenester. Samtidig får vi økte avskrivninger som følge av investeringene som er gjort, noe som vil redusere handlingsrommet noe de nærmeste årene. Samlet sett mener vi Entur fortsatt har gode forutsetninger for å fortsette å levere nye, verdifulle tjenester til både jernbane- og kollektivsektoren. programvare.

I 2022 har Entur aktivt markedsført sine konkurransenøytrale salgskanaler over hele landet. Vi har hatt en økning i både kjennskap til Entur og i salg og reisesøk i Entur-appen. Bred markedsføring er en

viktig del av å gjøre Enturs tjenester kjent, og dermed i å bidra til å nå målet om å gjøre det enklere å reise kollektivt.

Entur har oppnådd et årsresultat på 3.471 TNOK i 2022. Resultatet i 2022 gir en avkastning etter skatt på EK på 3,4 %, mot 3,2 % i 2021. Dette er noe under Enturs mål på 5 % egenkapitalavkastning. Dette anses å ligge innenfor normale svingninger og vi forventer at fremtidig avkastning vil være i tråd med selskapets mål.

Endringer i ledelsen i løpet av 2022:

- Direktør for Strategi og Organisasjon
Andreas Høistad Sjøberg sluttet i stillingen juni 2022
Kjersti Jamne tilrådte i stillingen september 2022

Endringer i styret i løpet av 2022:

- Pål Wien Espen valgt inn som nytt styremedlem på generalforsamling 20. juni 2022

Incentiver i godtgjørelsesordningen

Entur sin policy er å tilby konkurransedyktige betingelser, men ikke være lønnsledende. Lederlønnen skal være konkurransedyktig og sikre at selskapet kan rekruttere og beholde ledere med tilfredsstillende kompetanse. Den samlede godtgjørelsen til ledende personer i Entur skal reflektere ansvaret for styring, resultater og utvikling, samt hensynta virksomhetens størrelse og kompleksitet.

Godtgjørelsen må ikke være av en slik art eller et slikt omfang at den kan svekke Enturs omdømme. For å sikre dette, gjøres en årlig sammenligning med lønnsnivået for tilsvarende stillinger i sammenlignbare selskaper. I vurderingen sees det også hen til gjennomsnittlig og kronemessig lønnsvekst for øvrige ansatte.

Godtgjørelsen skal bidra til selskapets strategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne. Entur har fastsatt et prinsipp om at godtgjørelse ikke skal være resultatbasert i tråd med statens forventninger. Selskapet vurderer at dette prinsippet reduserer risiko for interessekonflikter og/eller høy risikotaking.

Lederlønnen skal bestå av fast grunnlønn og tilleggsgytelser, herunder naturalytelser, rett til etterlønn under gitte betingelser og pensjonsordninger. Fastlønn skal alltid utgjøre hoveddelen av godtgjørelsen.

Lederlønsordningen skal være transparent, og i tråd med statens prinsipper for god eierstyring og selskapsledelse, samt statens retningslinjer for lederlønn.

Pensjonsordninger: Entur har opprettet en innskuddsplan i Storebrand, og selskapet har en lukket ytelsesbasert pensjonsordning i Statens pensjonskasse (SPK).

Administrerende direktør er medlem av selskapets kollektive pensjonsordning som omfatter alle ansatte.

3 Samlet godtgjørelse til ledende personer

Selskapets ledelse består av administrerende direktør, samt direktører for digitale tjenester, kundekommunikasjon og service, mobilitet og marked, strategi- og organisasjon og økonomi.

Ledende ansatte	Fast godtgjørelse			Variabel godtgjørelse		Samlet godtgjørelse	Andel fast og variabel	
	Regnskaps- år	Lønn	Natural- ytelser	Bonus	Pensjons- opptjening		Fast	Variabel
Christel Borge	2022	2 683 346	5 703	-	132 869	2 821 918	100 %	0 %
Administrerende direktør	2021	2 588 058	5 703	-	125 658	2 719 419	100 %	0 %
Petter Blytt Jerven	2022	1 507 104	7 467	-	127 993	1 642 564	100 %	0 %
Direktør økonomi	2021	1 416 928	5 703	-	121 315	1 543 946	100 %	0 %
Kristian Gravdal	2022	1 568 138	15 180	-	127 610	1 710 928	100 %	0 %
Direktør digitale tjenester	2021	654 359	2 376	-	51 240	707 975	100 %	0 %
Even Kyseth	2022	1 582 382	5 703	-	128 473	1 716 558	100 %	0 %
direktør kundekommunikasjon	2021	1 519 870	5 703	-	121 727	1 647 300	100 %	0 %
Hanne Nettum Breivik	2022	1 484 583	5 703	-	133 066	1 623 352	100 %	0 %
direktør marked og mobilitet	2021	1 441 585	5 703	-	125 758	1 573 046	100 %	0 %
Kjersti Jamne	2022	502 564	1 901	-	44 420	548 885	100 %	0 %
direktør strategi og organisasjon	2021	-	-	-	-	-	-	-
Andreas Høistad Sjøberg	2022	861 122	2 852	-	62 933	926 907	100 %	0 %
direktør strategi og organisasjon	2021	1 356 516	5 703	-	111 944	1 474 163	100 %	0 %
Endre Sundsdal	2022	-	-	-	-	-	-	-
direktør digitale tjenester	2021	886 602	1 901	-	39 820	928 323	100 %	0 %

Administrerende direktør har avtale om maksimalt 1/2 års etterlønn ved fratreden etter styrets ønske.

Lønnstabell – definisjoner

Den faste grunnlønnen er hovedelementet i godtgjørelsesordningen til ledende personer i Entur. Lønn viser opptjent grunnlønn for det aktuelle året og inkluderer opptjente feriepenger der det er aktuelt.

Naturalytelser omfatter alle typer goder, som forsikringer, mobil- og bredbåndsabonnement, aviser og personalbillett.

Pensjonsopptjening viser pensjon opptjent i løpet av regnskapsåret av pensjonsgivende inntekt. Pensjonsgivende inntekt omfatter fast godtgjørelse, og variable elementer inngår ikke som del av pensjonsgivende inntekt.

Godtgjørelse til styret

Styrets medlemmer har ikke avtaler om annet vederlag enn styrehonorar. Honorar til styrets medlemmer blir fastsatt årlig av generalforsamlingen. Styrets medlemmer gis fast honorar for styre vervet. Varamedlemmer godtgjøres per oppmøte.

Styret	Regnskaps- år	Styrehonorar
Karin Bing Orgland	2022	375 500
Styrets leder	2021	369 000
Leif Harald Jensen	2022	198 500
Styrets nestleder	2021	195 000
Audhild Andersen Randa	2022	177 000
Styretmedlem	2021	174 000
Sverre Kristian Gjessing	2022	177 000
Styremedlem	2021	174 000
Marianne Jøraandstad	2022	177 000
Styremedlem	2021	103 371
Håkon Fjelstad	2022	177 000
Styremedlem	2021	103 371
Karsten Skotte-Eriksen	2022	177 000
Styremedlem	2021	174 000
Pål Wien Espen	2022	90 000
Styremedlem	2021	-
Unni Løvhaug	2022	10 000
Varamedlem	2021	-
Bente Sandaker	2022	-
Tidligere styremedlem	2021	70 629
Samlet godtgjørelse*	2022	1 559 000
	2021	1 363 371

* I løpet av 2022 er antall styremedlemmer økt fra 7 til 8 medlemmer.

4 Beslutningsprosess fastsatt i retningslinjene

Entur har for 2022 hatt retningslinjer i henhold til asal § 6-16 a. Slike retningslinjer har i tråd med de krav som fremgår av vedtektene, blitt lagt fram for generalforsamlingen til beslutning for første gang i 2022. Retningslinjer og beslutningsprosessen for godtgjørelse for 2022 ble redegjort for i note 4 til

årsrapporten for 2021. De retningslinjer og beslutningsprosess som er beskrevet der, ble fulgt for 2022.

5 Adgang til å kreve tilbake variabel godtgjørelse

Det har ikke vært aktuelt å benytte rett til å kreve tilbake variabel godtgjørelse til ledende personer i Entur AS i rapporteringsperioden.

6 Avvik fra retningslinjene

Lederlønnfastsettelsen for 2022 ble gjennomført i samsvar med fastsatte retningslinjer.

Etter ordinært lønnsoppgjør ble ledergruppens grunnlønn justert med et gjennomsnitt på 5,7 prosent med virkning fra 1.10.2022 (lønnsjustering for direktør kundekommunikasjon og service ble gitt med virkning fra 1.06.2022). Lønnsjusteringen avviker noe fra anbefalt ramme fra frontfag.

Lønnsjusteringene er gjort med bakgrunn i en vurdering av lønnsnivå for tilsvarende stillinger for å etterstrebe et konkurransedyktig nivå på lønn, og som følge av den generelle situasjonen i norsk økonomi og arbeidsmarked. Selskapet har over tid hatt et lønnsnivå for ledende personer som ligger noe lavere andre tilsvarende selskap, samtidig som selskapet har utviklet seg med hensyn til kompleksitet og omfang. Ved erstatning av personer som har sluttet har selskapet måttet gå opp i lønn for å få møte forventningene i markedet. Lønnsjusteringene er gjennomført for å jevne ut denne forskjellen.

Selskapet vurderer at det i 2022 er ført en ansvarlig lønnspolitikk og at godtgjørelse til ledende personer er i samsvar med retningslinjene og i samsvar med selskapets økonomiske bæreevne og langsiktige interesser.

Sammenligningstabell godtgjørelse for ledelsen de siste 5 år. Prosentvis absolutt økning i samlet godtgjørelse, annualiserte tall

Årlig endring i % og hele kroner					
Ledende ansatte	2022	2021	2020	2019	2018
Christel Borge	102 499	101 859	981 585	-	-
Administrerende direktør	3,8 %	3,9 %	-	-	-
Petter Blytt Jerven	98 618	214 584	223 250	161 011	945 101
Direktør økonomi	6,4 %	16,1 %	20,2 %	17,0 %	-
Kristian Gravdal*	11 788	707 975	-	-	-
Direktør digitale tjenester	0,7 %	-	-	-	-
Even Kyseth**	69 258	341 858	669 221	161 322	1 158 615
direktør kundekommunikasjon og service	4,2 %	-17,2 %	50,7 %	13,9 %	-
Hanne Nettum Breivik	50 306	60 391	304 949	127 706	1 080 000
direktør marked og mobilitet	3,2 %	4,0 %	25,3 %	11,8 %	-
Kjersti Jamne	548 885	-	-	-	-
direktør strategi og organisasjon	-	-	-	-	-
Andreas Høistad Sjøberg	189 826	1 474 163	-	-	-
tidl. direktør strategi og org	12,9 %	-	-	-	-
Endre Sundsdal***	-	319 051	367 387	241 081	1 219 347
tidl. direktør digitale tjenester	-	34,9 %	39,58 %	13,19 %	-
Geir Malmedal	-	102 489	860 725	-	-
tidl. direktør samfunnskontakt	-	7,9 %	-	-	-
Johnny Welle****	-	-	364 006	300 922	199 648
tidl. adm. dir	-	-	59,6 %	14,1 %	10,3 %
Ragnhild Laxaa	-	-	163 782	129 284	761 154
tidl. leder HR	-	-	18,4 %	17,0 %	-
Annette Skaarnæs	-	-	-	140 708	943 830
tidl. leder kunde og marked	-	-	-	14,9 %	-

*Kristian Gravdal tok ut 20 dager ferie uten lønn i 2022

**Even Kyseth fungerte som adm.dir. i 2020

***Endre Sundsdal fikk utbetalt 7 feiredager og feriepenger for 2021 og 2020 ifm sluttoppgjør

****Johnny Welle fikk utbetalt bonus for 2019, 2 feiredager og feriepenger for 2019 og 2020 ifm sluttoppgjør

Sammenligningstabell godtgjørelse for styret de siste 5 år. Prosentvis absolutt økning i samlet godtgjørelse, annualiserte tall

Årlig endring i % og hele kroner					
Navn og stilling	2022	2021	2020	2019	2018
Karin Bing Orgland	6 500	11 000	-	14 000	344 000
Styrets leder	1,8 %	3,1 %	-	4,1 %	-
Leif Harald Jensen	3 500	6 000	-	7 000	182 000
Styrets nestleder	1,8 %	3,2 %	-	3,8 %	-
Audhild Andersen Randa	3 000	5 000	-	98 583	-
Styremedlem	1,7 %	3,0 %	-	-	-
Sverre Kristian Gjessing	3 000	5 000	-	7 000	82 000
Styremedlem	1,7 %	3,0 %	-	4,3 %	-
Marianne Jøraanstad	3 000	103 371	-	-	-
Styremedlem	1,7 %	-	-	-	-
Håkon Fjelstad	3 000	103 371	-	-	-
Styremedlem	1,7 %	-	-	-	-
Karsten Skotte-Eriksen	3 000	5 000	-	98 583	-
Styremedlem	1,7 %	3,0 %	-	-	-
Pål Wien Espen	90 000	-	-	-	-
Styremedlem	-	-	-	-	-
Unni Løvhaug	10 000	-	-	5 000	-
Varamedlem, betalt pr møte	-	-	-	-	-
Bente Sandaker	-	2 015	-	7 000	162 000
tidligere styremedlem	-	1,2 %	-	4,3 %	-
Sonja Chirico Indrebø	-	-	-	2 561	162 000
tidl styremedlem	-	-	-	1,6 %	-
Jarl Patrick Eliassen	-	-	-	-	80 000
tidligere styremedlem	-	-	-	-	-
Klaus Ruyter	-	-	-	2 561	162 000
tidligere styremedlem	-	-	-	1,6 %	-

Resultatutvikling siste 5 år

	Resultat i TNOK				
	2022	2021	2020	2019	2018
EBIT	4 658	4 719	19 348	15 955	32 295
EBITDA	47 362	41 275	56 456	41 078	53 179

Gjennomsnittlig lønn pr ansatt (ekskl. ledende ansatte) – 5 år

Årlig endring i % og hele kroner	2022	2021	2020	2019	2018
Gj.snittlig godtgjørelse til ansatte	600 076	568 232	537 253	522 186	488 644
Endring i kroner	31 843	30 979	15 067	33 542	
Endring i %	5,60 %	5,77 %	2,89 %	6,86 %	-
Antall årsverk	267	245	249	235	232

7 Informasjon om avstemming på generalforsamlingen

Lønnsrapport skal godkjennes i selskapets generalforsamling. Lønnsrapporten legges frem for generalforsamlingen første gang 13.06.2023.

8 Styreerklæring

Styret har i dag behandlet og vedtatt rapporten om godtgjørelse til ledende personer i Entur AS for regnskapsåret 2022. Rapporten er utarbeidet i samsvar med selskapets vedtekter, § 6-16 b) i allmennaksjeloven og forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer.

Rapporten blir fremlagt for Generalforsamlingen den 13.06.2023 for rådgivende avstemming.

Oslo, 11. mai 2023

Karin Bing Orkland
Styrets leder

Leif Harald Jensen
Nestleder

Pål Wien Espen
Styremedlem

Sverre Kristian Gjessing
Styremedlem

Audhild Andersen Randa
Styremedlem

Håkon Fjelstad
Styremedlem

Karsten Skotte-Eriksen
Styremedlem

Marianne Jøraandstad
Styremedlem

Christel Borge
Administrerende direktør

Til generalforsamlingen i Entur AS

UAVHENGIG REVISORS ATTESTASJONSUTTAELSE OM RAPPORT OM LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE PERSONER

Konklusjon

Vi har utført et attestasjonsoppdrag for å oppnå betryggende sikkerhet for at Entur ASs rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (lønnsrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2022, er utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift.

Etter vår mening er lønnsrapporten i det alt vesentlige utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift.

Styrets ansvar

Styret er ansvarlig for utarbeidelsen av lønnsrapporten og for at den inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift. Styret har også ansvar for slik intern kontroll som det finner nødvendig for å utarbeide en lønnsrapport som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, hverken som følge av misligheter eller feil.

Vår uavhengighet og kvalitetsstyring

Vi er uavhengige av selskapet slik det kreves i lov, forskrift og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av the International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Vi anvender internasjonal standard for kvalitetsstyring (ISQM) 1 Kvalitetsstyring for revisjonsforetak som utfører revisjon og forenklet revisorkontroll av regnskaper samt andre attestasjonsoppdrag og beslektede tjenester, og opprettholder et omfattende system for kvalitetskontroll inkludert dokumenterte retningslinjer og prosedyrer vedrørende etterlevelse av etiske krav, faglige standarder og gjeldende lovmessige og regulatoriske krav.

Revisors oppgaver og plikter

Vår oppgave er å gi uttrykk for en mening om lønnsrapporten inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16b og tilhørende forskrift, og at opplysningene i lønnsrapporten ikke inneholder vesentlig feilinformasjon. Vi har utført vårt arbeid i samsvar med internasjonal attestasjonsstandard (ISAE) 3000 – «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon».

Vi har gjort oss kjent med retningslinjene om fastsettelse av lønn og godtgjørelse til ledende personer som er godkjent av generalforsamlingen. Våre handlinger omfattet opparbeidelse av en forståelse av den interne kontrollen som er relevant for utarbeidelse av lønnsrapporten for å utforme kontrollhandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av selskapets interne kontroll. Videre utførte vi kontroller av fullstendigheten og nøyaktigheten av opplysningene i lønnsrapporten, herunder om den inneholder de opplysningene som kreves etter lov og tilhørende forskrift. Vi mener at innhentet bevis er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Oslo, 6. juni 2023

Deloitte AS

Eivind Skaug

statsautorisert revisor

PENNEO

Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokument signert med "Penneo™ - sikker digital signatur".
De signerende parter sin identitet er registrert, og er listet nedenfor.

"Med min signatur bekrefter jeg alle datoer og innholdet i dette dokument."

Eivind Skaug

Statsautorisert revisor

Serienummer: 9578-5999-4-1556321

IP: 88.91.xxx.xxx

2023-06-06 05:29:36 UTC



Penneo Dokumentnøkkel: ZIL6J-5FXFI-EXT7H-AAYSM-WID61-KEXGB

Dokumentet er signert digitalt, med **Penneo.com**. Alle digitale signatur-data i dokumentet er sikret og validert av den datamaskin-utregnede hash-verdien av det opprinnelige dokument. Dokumentet er låst og tids-stemplet med et sertifikat fra en betrodd tredjepart. All kryptografisk bevis er integrert i denne PDF, for fremtidig validering (hvis nødvendig).

Hvordan bekrefter at dette dokumentet er originalen?

Dokumentet er beskyttet av ett Adobe CDS sertifikat. Når du åpner dokumentet i

Adobe Reader, skal du kunne se at dokumentet er sertifisert av **Penneo e-signature service <penneo@penneo.com>**. Dette garanterer at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret.

Det er lett å kontrollere de kryptografiske beviser som er lokalisert inne i dokumentet, med Penneo validator - <https://penneo.com/validator>