



ÅRSRAPPORT 2020

”NOEN GANGER MÅ MAN TENKE NYTT FOR Å LØSE ET PROBLEM”

2020 bar preg av store endringer både for samfunnet og Mantena. Aldri har det vært viktigere å snu seg rundt for å finne nye, bærekraftige løsninger. Hans Olav Storsveen og flere av våre medarbeidere oppsummerer det helt spesielle året.



INNHold

Om Mantena	5
På rett vei etter et krevende år	9
Marked og strategi	11
Rustet for konkurranse	12
Bedre gjennomføring av prosjekter	14
Bedre driftsprosesser	15
Ny og moderne lakkhall	17
Nytt og moderne verksted i vellykket drift	18
Bærekraft, samfunnsansvar og HMS	21
Styrket fokus på bærekraft	22
Etikk og samfunnsansvar	25
Å jobbe i Mantena	26
Sikkerhet først	29
En spennende og fremtidsrettet arbeidsplass	30
Risikovurderinger på agendaen.....	32
Innovasjon og effektiv transport	35
Jakten på optimale vedlikeholdsprogrammer	36
Spennende samarbeid med Norges forskningsråd	39
Kreativ løsning på utfordringen med hastighetsgivere	40
Nytenkning og tverrfaglig samarbeid	41
3D-skanning av rullende materiell og komponenter	42
Presentasjon av styret	44
Styrets årsberetning for 2020	47
Ambisjoner	50
Nøkkeltall	51
Mantena AS årsregnskap	53
Mantena Konsern årsregnskap.....	71





OM MANTENA

Historie

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

Som et ledd i jernbanereformen ble Mantena i april 2017 overført fra NSB til staten ved Samferdselsdepartementet. Fra 1. januar 2020 er det Nærings- og fiskeridepartementet som har ansvaret for forvaltningen av statens eierskap. Mantena AS er morselskapet i konsernet Mantena, som foruten virksomheten i Norge består av Mantena Sverige AB, Mantena Finland OY og Mantena Danmark A/S.

Virksomhet

Mantena er en av de største leverandørene av vedlikeholdstjenester til skinnegående materiell i Norden. Mantena leverer tidsriktige tjenester samtidig som en lang tradisjon innen jernbanedrift videreføres.

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

Mantena utfører driftspausebasert togvedlikehold på verksteder i Norge og Sverige og har i tillegg verksted for

vedlikehold av komponenter og deler, samt en omfattende logistikkfunksjon. Selskapet utfører også vedlikehold og reparasjoner av skinnegående arbeidsmaskiner i Norge. Mantena utfører vedlikeholdsoppgaver i Sverige gjennom datterselskapet Mantena Sverige AB.

Lokalisering

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

Nye tider

Mantena har i flere år jobbet med å tilpasse seg et stadig mer åpent Europa med nye markeder, og tilhørende endrede krav og forventninger. Dette medfører at kjerneaktivitetene utvides og at Mantena leverer et bredere spekter av tjenester til sine kunder enn tidligere. De viktigste stikkordene for dette arbeidet er innovasjon, bærekraft og effektivitet.

I denne årsrapporten kan du lese mer om arbeidet som hver dag utføres for å nå visjonen om å bli Nordens mest nytenkende totalleverandør av vedlikeholdstjenester.

Mantena er sertifisert etter følgende standarder og krav:

- EU forordning F-gass 842/2006 med underforordning 303/2008
- NS-EN ISO 9001:2015 System for kvalitetsstyring
- NS-EN ISO 14001:2015 Miljøstyring
- EN 15085-2 Sveising på skinnegående kjøretøy og komponenter
- Mantena NTO sertifikat 2018-2022
- ECM Maintenance Delivery Function, basert på EU 445/2011
- EU 445/2011 Entity in charge of maintenance
- Sikkerhetssertifikat og lisens del A og B i Norge og Sverige for kjøring på jernbanenettet

**MANTENA SKAL
OPPNÅ VEKST
GJENNOM ET UTVIDET
TJENESTETILBUD.**

**Mantenas verdigrunnlag har alltid ligget i
bunn for aktiviteten og styrer oss
i det daglige arbeidet.**

HENSIKT

Bærekraftig og effektiv transport
gjennom optimalt vedlikehold

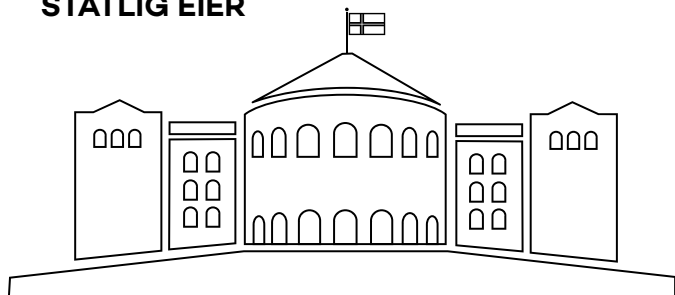
VISJON

Nordens mest nytenkende
totalleverandør av vedlikeholdstjenester

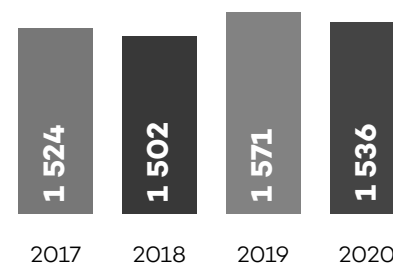
VERDIER

Tillit, effektivitet og innovasjon

STATLIG EIER



1 536
MNOK
OMSETNING



ANSATTE KONSERN

1 009

ÅRSVERK 945

KVINNER I STYRET

25%

ANSATTE MANTENA AS

807

ÅRSVERK 799

KVINNER I LEDELSEN

30%

20

LOKASJONER

- 14 NORGE
- 4 SVERIGE
- 1 DANMARK
- 1 FINLAND



ELEKTRISITET



304 Togsett
46 Lokomotiver

46 997 606 km/år
5 699 609 km/år

DIESEL



29 Togsett
13 Lokomotiver

4 623 405 km/år
2 276 101 km/år

VOGNER



156 Personvogner
934 Godsvogner

21 836 206 km/år
103 234 714 km/år



148 000 m²
VERKSTEDLOKALER



Vidar Leirvik, Fungerende CEO

PÅ RETT VEI ETTER ET KREVENDE ÅR

Vi er stolte over å ha blitt en av Nordens mest betydelige aktører innen togvedlikehold, men stopper ikke der.

Dette året har krevd det ytterste av våre medarbeidere og Mantena som organisasjon. Det første driftsåret er gjennomført for Go-Ahead på Sørtoget, og det er gjennomført mobiliseringer for driftsstart for de store kontraktene SJ Nord i Norge og Øresundstog i Sverige. I tillegg har to kontrakter blitt demobilisert i løpet av året. Alt dette under covid-19 pandemiens begrensninger i rammebetingelsene.

Som konsern signerte vi flere viktige kontrakter i 2020. Avtalen om SJ Nord (Trafikkpakke 2) med SJ Norge var et høydepunkt sammen med omprofileringskontraktene med flere av togoperatørene i Norge. Vi har videre etablert utvidede avtaler med togiere både i Norge (Norske Tog) og Sverige (Transitio), noe som gir muligheter å bygge videre på.

Med ny eier i 2020, staten ved Nærings- og fiskeridepartementet, har vi fått et enda tydeligere fokus på å skape et bærekraftig selskap over tid. Dette skal øke selskapets verdi og bidra til at vi blir et trygt valg for våre kunder og en enda bedre arena hvor dyktige medarbeidere kan utvikle seg.

Bærekraftig og effektiv transport gjennom optimalt vedlikehold

Framover vil vi markere oss enda sterkere som et bærekraftig og ansvarlig selskap med en klar strategi om videre vekst i

Norden. Vårt bidrag til å bekjempe de økende klimautfordringene skal være å se muligheten i å optimalisere vedlikeholdet for togmateriell i de kontraktene vi til enhver tid har i vår portefølje. Optimalisering av vedlikeholdet gir verdi både for våre kunder direkte og for samfunnet som helhet. Med dette bidrar vi til bærekraft og effektivitet i transportsektoren.

FRAMOVER VIL VI MARKERE OSS SOM ET BÆREKRAFTIG OG ANSVARLIG SELSKAP

Innovasjon

Det er behov for kontinuerlig å utvikle nye og bedre metoder for at vedlikeholdet skal være optimalt. Dette inkluderer alt fra å analysere mengder av data for å definere vedlikeholdsintervaller, introduksjon av nye og innovative metoder for både planlegging og utførelse av vedlikeholdet, samt å ta i bruk ny teknologi for å kunne forlenge levetid og unngå sløsing. Med en visjon om å være Nordens mest nytenkende totalleverandør, blir videre satsning på innovasjon vesentlig for utviklingen av konsernet. Dette vil også bidra til at våre kunder får redusert sine kostnader.

Ansatte i sentrum for videre utvikling

Internt er det igangsatt et betydelig forbedringsarbeid som omfatter alle

ansatte. Hensikten er først og fremst å forbedre selskapets prosessflyt og øke produktiviteten. Mange av våre medarbeidere har økt sin kompetanse på prosjektstyring og prosjektledelse. Det er viktig med tydelig kontroll i alle faser fra tilbudsarbeid og mobilisering til gjennomføring og avslutning av kontrakter.

Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

Å være ansvarlig innebærer å identifisere og håndtere risikoen vi som selskap påfører mennesker, samfunn og miljø. I 2021 vil arbeidet med HMS og ambisjonen om å redusere antall skader bli ytterligere vektlagt. Vi skal lære av å dele erfaringer og innføre tiltak både fra tilløp til hendelser og hendelser som har skjedd. Våre medarbeidere skal ha en trygg og sikker arbeidsplass.

Vi er på rett vei

2020 har ikke bare vist oss at vi er godt rustet til å håndtere ekstraordinære utfordringer og endrede rammebetingelser. Dette spesielle året har også gjort det tydelig at vi er på rett vei for årene som kommer.

Med vennlig hilsen

Vidar Leirvik
Fungerende CEO

01

MARKED & STRATEGI

RUSTET FOR KONKURRANSE

Med en bransje i stadig endring, er det viktigere enn noen gang å ha en tydelig plan og retning for veien videre.

Den nye konkurransesituasjonen utfordrer Mantena med økte krav til produktivitet og nytenkning. For å være den foretrukne leverandøren for kundene må Mantena bidra til økt verdiskapning for sine kunder og sikre seg selv et bærekraftig resultat.

Kontinuerlig forbedring

Konkurransesituasjonen innebærer at Mantena må tilpasse seg nye markeder og at det blir stadig større krav til effektivitet og leveransekvallitet. Dette etterstrebes ved kontinuerlige forbedringsprosesser. Vekten på kontinuerlig forbedring er i løpet av 2020 forsterket med initiativet Operational Excellence Programmet (OEP)

- et internt kompetansehevingsprogram som bidrar til effektivisering og flyt i interne arbeidsprosesser. Les om OEP på side 15.

Større del av verdikjeden

Mantena dekker stadig mer av verdikjeden ved å ta større ansvar for togene og på den måten øke verdien for kundene. Mantena skal ikke bare passivt vedlikeholde tog og komponenter etter operatørenes plan og styring, men ta et helhetsansvar for togene i partnerskap med kundene. Ett eksempel er kjøring av tog slik at togene kan hentes der de er og leveres der kunden vil. Et annet eksempel er utvidelse av tjenestetilbudet til å omfatte avanserte tekniske

tjenester, dette ivaretas allerede for Sørtoget og Øresundstog. Målet med å ta en større del av verdikjeden er å være kundens foretrukne samarbeidspartner på det totale vedlikeholdet. Slik skal rollen som den ledende aktøren i Norden videreutvikles.

Prosjektgjennomføring

Mantena rustet seg for å styrke kompetansen på prosjektgjennomføring ved å systematisk kartlegge behov for nye kompetanse og stadig utvikle prosessene. På samme måte som kompetansehevingsprogrammet OEP skal hjelpe med effektivisering og flyt i arbeidsprosesser, skal det interne kompetansehevingsprogrammet Sirius



sikre best mulig prosjektgjennomføring på alle nivåer. I dette programmet ligger fokus både på kommersielle vilkår og avtalte leveranser. Sirius kan du lese om på neste side.

Konkurranseskraften blir avgjørende

Mantena skal fortsette å satse bredt, jobbe for å vinne nye kontrakter, gå inn i nye markeder og dekke stadig mer av verdikjeden for å skape vekst. Mantena skal fortsette å videreutvikle kompetansen og tjenestilbudet for å levere vedlikeholdstjenester av ypperste klasse.

I møte med nye utfordringer er det konkurranseskraften som blir avgjørende.

Mantena har stordriftsfordeler som skal ivaretas, erfaringer som skal brukes på kloke måter og prosesser som skal optimaliseres. Ikke minst skal Mantena fortsette å være en kompetansebedrift med en offensiv holdning til teknologi og nye løsninger.

Denne offensive holdningen og det mangeårige, bevisste strategiske arbeidet med tydelig retning, har gjort Mantena klar for å gå inn i markeder som Danmark

og Finland når det åpnes for konkurranse der.

Når tiden kommer, skal Mantena være klar til å bidra med kompetanse for utviklingen av jernbanen i disse markedene.

At Mantenas konkurranseskraft er sterk, er bevist gjennom å vinne nye kontrakter og samtidig fornye kontrakter og tillit hos eksisterende kunder.

MANTENA SKAL VIDEREUTVIKLE ROLLEN SOM DEN LEDENDE AKTØREN I NORDEN.



GJENNOMFØRING AV PROSJEKTER

Silje Nilsen, kommersiell direktør

I en stor industribedrift som Mantena gjennomføres en rekke små og store prosjekter hver eneste dag. De ulike prosjektene spenner over alt fra enkle komponentreparasjoner til omfattende ombygginger av tog eller strategiske utviklingsprosjekter som går over flere år.

Prosjektgjennomføring

Mantena har i alle år jobbet for å sette kunden i sentrum og for å gjennomføre helstøpte prosjekter. For å sikre best mulig prosjektgjennomføring på alle nivåer i selskapet, ble det i 2020 i gang satt et internt kompetansehevingsprogram innen prosjektarbeid kalt Sirius.

Et klart mål

Kommersiell direktør Silje Nilsen sier at innføringen av programmet er helt nødvendig for å levere standarden kundene forventer.

– Ambisjonen om å bli ledende på kundeorientering og nytenkning er ikke et mål vi håper å nå, det er et mål vi skal

nå. Med kompetansehevingsprogrammet får alle medarbeidere innføring i grunnleggende prosjektledelse og en tydelig felles forståelse for hvordan vi skal gjennomføre prosjekter hos oss. Programmet skal gi alle medarbeidere et klart bilde av hvordan prosjekter planlegges, utvikles, gjennomføres og avsluttes i Mantena.

DE TO STRATEGISKE PROGRAMMENE, SIRIUS OG OPERATIONAL EXCELLENCE, ER VIKTIGE BIDRAG I ARBEIDET MED Å TA VIRKSOMHETEN TIL DET NIVÅET VI ØNSKER.

BEDRE DRIFTSPROSESSER

Påfyll av kompetanse for bedre driftsprosesser.



Kommersiell direktør Silje Nilsen og
fungerende CEO Vidar Leirvik

Operational Excellence Programmet (OEP) har vært et av flere verktøy i det interne forbedringsarbeidet i løpet av 2020. OEP er et strategisk program for å hjelpe organisasjonen med å utvikle og iverksette gode driftsprosesser.

Fungerende CEO, Vidar Leirvik, sier at OEP i det store perspektivet handler om å bygge kultur.

– Vi ønsker å skape en kultur i hele selskapet med vekt på kontinuerlig forbedring. Da trenger vi en base av kunnskap, prinsipper og holdninger vi kan samle oss om. Programmer som OEP hjelper oss å

systematisere arbeidet og gjør det lettere å jobbe målrettet med effektivisering og flyt i våre interne arbeidsprosesser. Dette er helt avgjørende om vi skal klare å ta virksomheten til et nytt nivå og nå målene vi har satt oss.

Påfyll av kompetanse

Leirvik understreker at det utelukkende har vært positive erfaringer med OEP så langt.

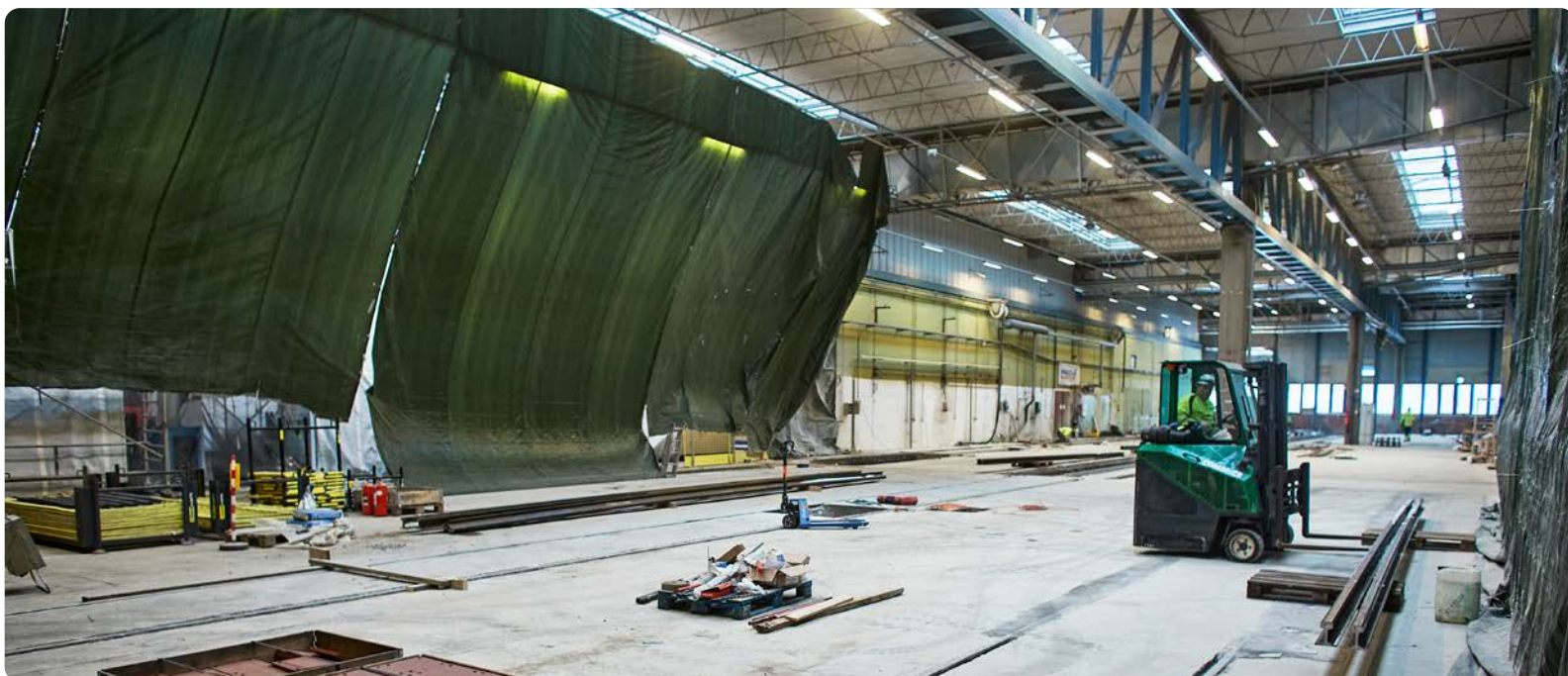
– Det fine med OEP er at det er en såkalt train the trainer-tilnærming der deltakerne i programmet skal lære hverandre. Konsernledelsen gjennomførte første del av OEP våren 2020 mens høsten ble brukt

til å lære opp øvrige ledere i Mantena. I løpet av våren 2021 skal lederne så lære opp sine ansatte igjen. Vi gleder oss til å jobbe videre med OEP, sier Leirvik.

**VI ØNSKER Å
SKAPE EN KULTUR
I HELE SELSKAPET
SOM VEKTLIGGER
KONTINUERLIG
FORBEDRING.**



Kommersjell leder Per Henning Torgersen



NY OG MODERNE LAKKHALL

En av Europas største lakkhaller reiser seg på verkstedet på Grorud.

Den nye lakkhallen skal etter planen stå ferdig i løpet av fjerde kvartal i 2021 og vil få en innvendig lengde på hele 113 meter. Hallen vil blant annet få to nye blanderom og et nytt lager, og skal kunne deles inn i fire ulike seksjoner med cirka 28 meters lengde i hver seksjon.

En av de største i Europa

Kommersiell leder Per Henning Torgersen forteller at den nye hallen trolig blir en av Europas største lakkhaller og med det vil bidra til å sette Mantena i en sentral posisjon for lakkering av togmateriell i Europa.

– Med disse målene vil vi kunne håndtere store maskiner, kraner og offshore-komponenter som ingen har hatt mulighet til tidligere. Vi har ønsket

oss en slik lakkhall i mange år, og er overbevist om at dette vil gi oss et solid konkurransefortrinn og mange nye muligheter.

Styrker HMS-arbeidet

Torgersen forteller at den nye hallen blir «state-of-the art» og at den er bygget etter viktige prinsipper rundt bærekraft og miljø. Hallen får vannbåren varme, i tillegg til moderne løsninger for strømforbruk og ventilasjon hvor alle hensyn rundt utlufting og slipeavsug er ivarettatt.

– Med sine moderne løsninger vil den nye hallen ikke bare gjøre at vi tar nye steg på det som har med lakk å gjøre, den vil også bidra til å styrke HMS-arbeidet og fokuset på sikkerhet i Mantena, sier Torgersen.

DEN NYE HALLEN BLIR «STATE-OF-THE ART» OG ER BYGGET ETTER VIKTIGE PRINSIPPER RUNDT BÆREKRAFT OG MILJØ.



NYTT OG MODERNE VERKSTED I VELLYKKET DRIFT

Etter lang tids forberedelser med planlegging og testing, ble det nye Mantena-verkstedet for Øresundstogene åpnet på Luciadagen 13. desember 2020.

Verkstedet er Sveriges mest moderne togverksted og ligger i Hässleholm i Skåne. Med hele 26000 kvadratmeter og til sammen fem bygninger som inneholder verksted, kontor, renholdsanlegg, undergulvsdreiebank, kombihall og mottaksstasjon med renholdsplattform, ligger alt til rette for best mulig utførelse av vedlikehold- og renhold av togene.

Sammen med topp moderne teknologi og utstyr, skal verkstedets sentrale plassering i trafikksystemet for

Øresundstogene sørge for at trafikken fungerer knirkefritt.

Sterkt lag på plass

Nærmere hundre Mantena-medarbeidere skal levere en av de absolutt største vedlikeholdskontraktene for tog i Norden. En stor del av arbeidet siden kontraktsinngåelsen har handlet om rekruttering. Før åpningen ble det ansatt togteknikere, feilsøkere, teamledere, skiftere, lagerpersonale, planleggere og ledere.

Kontrakten gjelder for åtte år. Togene med benevnelsen X31 som inngår i kontrakten, trafikkerer jernbanenettet fra København i Danmark til Malmø og Kalmar i Sverige, et område med cirka 5 millioner innbyggere.

I forbindelse med åpningen sa leder for Mantenas mobiliseringsprosjekt, Fredrik Hultgreen, at oppstarten av drift og trafikkstart representerte en stor dag for Mantena.



**MANTENA SKAL LEVERE EN
AV DE ABSOLUTT STØRSTE
VEDLIKEHOLDSKONTRAKTENE
FOR TOG I NORDEN.**



02

BÆREKRAFT, SAMFUNNSANSVAR OG HMS

JERNBANE SOM TRANSPORT ER BÆREKRAFTIG.

STYRKET PÅ BÆREKRAFT



Bærekraft i Mantena

Bærekraft er en integrert del av Mantenas forretningsdrift. Mantenas største bidrag til et bærekraftig samfunn er å sikre gode leveranser til kundene, slik at de når sine mål. Samtidig skal Mantena være en ansvarlig aktør som sikrer ansattes rettigheter, stiller krav til leverandørene og ikke minst etablerer og følger opp egne klimamål for å sikre systematikk i arbeidet mot FNs 17 bærekraftsmål¹.

Mantena følger NUES' føringer (Norsk Utvalg for eierstyring og selskapsledelse). Det er gjennom virksomhetens strategiprosess etablert en overordnet plan for en bærekraftig verdiskapning jfr. Stortingmelding nr. 8 2019-2020 pkt. 10.

Mantena bidrar direkte til FNs bærekraftsmål på ulike måter. Først og fremst gjennom:



Mål 3: God helse og livskvalitet

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



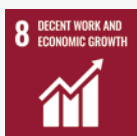
Mål 4: God utdanning

- Inntak og oppfølging av lærlinger. Mange får jobb etter endt læretid (Møt tre av våre lærlinger på side 30)
- Kompetanseutvikling og sertifiseringer av ansatte



Mål 5: Likestilling mellom kjønnene

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



Mål 8: Anstendig arbeid og økonomisk vekst

- Ansvarlighet og aktsomhet i alle arbeidsforhold, nulltoleranse for korrupsjon
- Sikkerhet kommer alltid først, nullvisjon for skader på mennesker, miljø og materielle verdier
- Fremmer likestilling og etnisk mangfold



Mål 9: Innovasjon og infrastruktur

- Tar i bruk ny teknologi, utvikling av vedlikeholdsprogrammer for økt ytelse og livsløp på kjøretøy og komponenter
- Utvikling av prosesser i samarbeid med Norsk forskningsråd



Mål 11: Bærekraftige byer og lokalsamfunn

- Bidrar gjennom vår kjernevirksomhet til bærekraftig transportsystem



Mål 12: Ansvarlig forbruk og produksjon

- Forsvarlig håndtering av kjemikalier og avfall
- Bidrar til utvikling i vedlikehold for økt ytelse og livsløplengde
- Tilpasser virksomheten ved alvorlige situasjoner som covid-19-pandemien

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

¹ I 2015 vedtok FNs medlemsland 17 mål for bærekraftig utvikling frem mot 2030



Ansvarlig virksomhet

Norske myndigheter forventer at norske selskaper med internasjonal virksomhet kjenner til og etterlever OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv. Et sentralt element i OECDs retningslinjer er forventninger om at selskapene gjør aktsomhetsvurderinger for å unngå skade på mennesker, samfunn og miljø².

Ifølge OECDs retningslinjer skal bedrifter bidra til å:

Bevare miljøet

- I Mantena har vi en etablert miljøpolicy som danner grunnlaget for vårt miljøarbeid. Det gjennomføres systematiske kartlegginger av vesentlige miljøaspekter årlig, som danner grunnlaget for våre fokusområder. Sertifisert etter EN NS-ISO 14001:2015.

Respekttere menneskerettigheter

- Mantena har etablert styrende dokumenter, hvor prinsippene i FNs menneskerettighetserklæring og i ILOs kjernekonvensjoner legges til grunn.

Ivareta arbeidstakerrettigheter

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

Unngå korrupsjon og smøring

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

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

² OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv.



Bevare
miljøet.



Respekttere
menneskerettigheter.



Ivareta
arbeidstakerrettigheter.



Unngå korrupsjon
og smøring.

ETIKK OG SAMFUNNSANSVAR

I arbeidet med samfunnsansvar er etikk og etiske retningslinjer en viktig del.

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

En innkjøpspolitikk som inkluderer etiske krav til leverandører, legges til grunn ved etablering av avtaler med nye og eksisterende leverandører. Kravene til leverandørene blir systematisk gjennomgått og sjekket før kontraktsinngåelse.

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

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

Ytre miljø

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

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

MANTENA JOBBER MOT ALLE FORMER FOR KORRUPSJON.

Fokusområder for 2020

- Kjemikaliehåndtering og reduksjon i antall kjemikalier
- Håndtering av avfall, spesielt farlig avfall
- Energiforbruk
- Drivstofforbruk
- Håndtering av F-gasser

Virksomheten innebærer bruk av en rekke kjemikalier, hvorav noen kan medføre

skader på personell og miljø om de ikke håndteres i henhold til etablerte rutiner og krav.

Antallet farlige kjemikalier er blitt betydelig redusert over tid. Virksomheten håndterer avfall som kan medføre miljøskader om det ikke håndteres forskriftsmessig. Det er i perioden ikke rapportert avvik på håndtering av farlig avfall. Tre rapporterte miljøutslipp, men ingen av disse var med varig miljøpåvirkning.

Utslipp

Det utføres regelmessige målinger av utslipp til luft og vann.

Utslippene fra person- og godstransport har gått ned de siste ti årene. Målt i CO₂-utslipp per passasjer- og tonnkilometer kommer togtransport vesentlig bedre ut enn veitrafikk og lufttransport³.

CO₂-utslipp i gram pr passasjerkilometer (g/pkm) for 2018 og 2019⁴.

Kjøretøy	2018	2019
Lufttransport	187,6 g/pkm	181,1 g/pkm
Personbil	70 g/pkm	66 g/pkm
Buss	64 g/pkm	59 g/pkm
Tog	5,9 g/pkm	5,8 g/pkm

Tall fra EU-kommisjonen viser at andelen av CO₂-utslipp fra tog som transportform er svært liten. Grafen er gjengitt i NRK Urix⁵.

³ SSB.no publisasjon datert 08.12.2020

⁴ SSB.no publisasjon datert 08.12.2020

⁵ Artikkel NRK Urix «Vil revolusjonere jernbanen i Europa», utgitt 01.02.2021





Å JOBBE I MANTENA

Mantena har som mål å utvikle attraktive arbeidsplasser og samtidig utvikle selskapet, slik at visjonen om å bli Nordens mest nytenkende totalleverandør av vedlikeholdstjenester nås.

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

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

Likestilling i Mantena

Mantena har i retningslinjene fokus på å ivareta likestillingsperspektivet i form av lønn, ansettelse, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning. Konsernet ønsker et bredt og mangfoldig spekter av ledere og

medarbeidere, der individuelle egenskaper skal respekteres og verdsettes.

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

Det legges til rette for at kvinner og menn gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgavene. Med lite turnover og en mannsdominert bransje, er det utfordrende å øke kvinneandelen. Det er dessverre få kvinnelige søkere til operative stillinger. De fleste kvinner er i ledende og administrative stillinger.

HMS og trafiksikkerhet i Mantena

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

En etablert sikkerhetspolitikk danner grunnlaget for vårt sikkerhetsarbeid. Sikkerhet i Mantena deles inn i to kategorier:

- Trafiksikkerhet
- Arbeidsmiljø og personlig sikkerhet

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

Mantena ble i 2020 tildelt lisens- og sikkerhetssertifikat A og B, for kjøring av tog uten passasjerer og gods på det nasjonale jernbanenettet i Norge. Grunnet Covid-19-pandemien, er kjøring ikke startet. Planer for oppstart og nødvendige forberedelser er utført. Kjøringen vil starte opp i 2021.

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

Det er registrert alvorlige hendelser i 2020 som under andre omstendigheter kunne fått alvorlige konsekvenser. Sakene

er fulgt opp og behandlet i henhold til gjeldende rutiner. Disse hendelsene er knyttet til skifting og vedlikehold på tog og komponenter.

Mantena følger opp skader gjennom lokale arbeidsmiljøutvalg (LAMU) på de enkelte verkstedene og i det sentrale arbeidsmiljøutvalget (HAMU) for bedriften. Mantena har en nullvisjon for skader på personell og materielle verdier. Forebyggende arbeid for å unngå personskader har et særskilt fokus. Alle skader følges tett opp, og det iverksettes tiltak for å unngå nye skader. Det gjennomføres systematiske sikker jobb-analyser og risikoanalyser, som danner grunnlag for det forebyggende arbeidet. På de neste sidene kan du lese mer om vårt arbeid med sikker jobb-analyser, og hvordan vi jobber med oppfølging av hendelser og tilløp til hendelser.

I 2020 ble det rapportert 33 personskader, mot 38 året før. Det er et stort fokus på forebyggende tiltak og oppfølging av alle

oppståtte hendelser. Alle HMS-saker blir systematisk fulgt opp i avdelingsmøter og ledermøter. H1-faktor ble målt til 11,8 (totalt 15 fraværsskader).

HMS og personlig sikkerhet er beskrevet i Mantenas styringssystem. Det gjennomføres systematiske vernerunder i alle verneområder. Det utføres utvidet vernerunde én gang hvert år, hvor anleggseier og bedriftshelsetjenesten deltar. Saker fra vernerunder følges opp i LAMU. Det utarbeides en handlingsplan etter utført vernerunde, og alle saker blir registrert og behandlet i vårt forbedrings- og avvikssystem.

Sykefraværet var 6,9 % i 2020 (7,0 % i 2019). Det er langtidsfraværet som er dominerende. Andelen koronarelatert fravær er 0,6 % i Mantena AS.

Mantena under koronapandemien

Covid-19 skapte i mars 2020 en ekstraordinær situasjon som førte til mye usikkerhet for konsernet. For å håndtere usikkerheten ble det tidlig iverksatt kontinuitetsplaner for å opprettholde produksjonen.

Det ble etablert et beredskaps- og tiltaksteam som fikk mandat til å følge situasjonen og myndighetenes råd, koordinere alle interne tiltak og gi ut retningslinjer til ledere og ansatte i virksomheten.

Det er etablert et konsernstyringsdokument med overordnede retningslinjer for håndtering av situasjonen. Restriksjoner for internreiser, bruk av hjemmekontor og generelle smitteverntiltak ble etablert.

Mantena har med etablerte tiltak opprettholdt våre leveranser og fått svært lite koronasmitte blant våre medarbeidere. Smittetilfeller som har oppstått har blitt behandlet i henhold til etablerte retningslinjer. Det er kun et fåtall av tilfellene som kan spores til intern spredning.

Kunder og leverandører har vist stor forståelse for tiltakene i et nært samarbeid. Tilbakemeldinger fra vernetjeneste og ansatte er positive.

Mantena har i perioden også hatt postalt tilsyn fra Arbeidstilsynet, som også bekreftet at pandemien er godt håndtert.



SIKKERHET FØRST

HMS har alltid vært et viktig område i Mantena. Nå skal HMS-arbeidet styrkes.

Omveltningen i jernbanesektoren de siste årene har ført til nye krav til effektivitet, som igjen har gitt økt fokus på sikkerhet og vurdering av risiko. Marlene Furnes Bagley er fagansvarlig for HMS. Hun jobber for å ta HMS-arbeidet et hakk videre. Vekten er lagt på oppfølging av hendelser og tilhørende rapportering.

– Vi er flinke til å rapportere inn hendelser som allerede har skjedd, men vi kan bli enda bedre på å rapportere tilløp til hendelser og nesten-hendelser. Å styrke kulturen for rapportering og lære av feilene vi gjør, er en viktig del av dette arbeidet. Noen kan ha et litt anstrengt forhold til dette med avvik, både hva gjelder å rapportere inn selv eller å være den som mottar et avvik. Man forbinder det kanskje med noe negativt, det å gjøre en feil eller ikke være god nok. Dette må vi bort fra, tvert imot kan vi se på et avvik som en gave, sier Bagley. Hun mener at et hvert avvik er en gylden anledning til å oppdage det hun kaller «blindsoner», lære noe nytt og stadig forbedre seg.

Kontinuerlig forbedring

Å jobbe godt med HMS krever konstant fokus. Det som var bra nok HMS-arbeid for ti år siden holder ikke nødvendigvis mål i dag. Dette har Bagley og kollegene tatt konsekvensene av.

– Nøkkelen til godt HMS-arbeid ligger i kontinuierlig forbedring. Som en lærende organisasjon skal vi derfor jobbe for å bli stadig bedre og hele tiden dele erfaringer. Det som skjer på ett verksted må deles med våre andre verksteder slik at samme type hendelse ikke skjer igjen. Vi må



Marlene Furnes Bagley, fagansvarlig HMS

analysere og finne de bakenforliggende årsakene til hvorfor det gikk galt, og hva vi kan gjøre annerledes for å hindre at en hendelse skjer på ny. Denne tankegangen må sitte i mindsettet i hele organisasjonen.

Bygging av HMS-kultur

For Bagley og hennes kolleger handler rapportering og kontinuierlig forbedring om å bygge kultur.

– For oss er det ingenting som er viktigere enn sikkerhet og at våre medarbeidere kommer hele hjem, hver eneste dag. Da kan vi ikke være redde for å ta i det som ikke gikk som tenkt, som

nesten-hendelser og tilløp til hendelser. Risikovurderinger og rapportering for avvik må sitte i ryggmargen til hver enkelt medarbeider. Vårt HMS arbeid handler om å bygge og forsterke hele HMS-kulturen i Mantena fra topp til tå.

**FOR OSS ER DET
INGENTING SOM
ER VIKTIGERE ENN
SIKKERHET OG AT
VÅRE MEDARBEIDERE
KOMMER HELE HJEM.**



EN SPENNENDE OG FREMSTIDSRETTET ARBEIDSPlass

Fornøyde lærlinger sikrer rekrutteringen.



**JEG LIKER AT VI SOM LÆRLINGER BYTTER
AVDELINGER SLIK AT VI HELE TIDEN FÅR
VARIERTE ARBEIDSOPPGAVER.**

Lærlingene Julia Wagner (til venstre), Helene Skaalerud og Bilal Benmalek

Med rundt tusen ansatte er Mantena en av landets store industriaktører. Mantena har vært ledende innen vedlikehold av skinnegående kjøretøy i årevis og har mengder av kompetent og spesialisert industrikompetanse. Landet vårt trenger flere fagarbeidere i fremtiden, for å sikre rekruttering og unngå mangel på lære plasser er man helt avhengig av bedrifter som tør å satse på ny og frisk arbeidskraft.

Inntak av lærlinger har lenge vært en viktig del av hvordan vi har rekruttert nye medarbeidere i Mantena. Høsten 2020 var det totalt 21 lærlinger i selskapet, blant disse førsteårslærlingene Helene Skaalerud og Bilal Benmalek og andreårslærling Julia Wagner. De tre lærlingene er svært fornøyde med læretiden i Mantena og skryter av både arbeidsmiljøet og arbeidsoppgavene de får prøvd seg på.

Varierte arbeidsoppgaver

– Det jeg liker best med arbeidsplassen er nok at det er så godt miljø. Jeg liker også at vi som lærlinger bytter avdelinger slik at vi hele tiden får varierte arbeidsoppgaver og får vært innom nesten alt de gjør i bedriften. Siden jeg

startet har jeg blant annet vært med på mye revisjon og testing av forskjellige togkomponenter, både batterier, bremsestell, motorer og kompressorer, sier Helene.

Også Julia nevner den store variasjonen i arbeidsoppgavene når hun blir spurt om hva hun liker best ved å være lærling i Mantena. – At oppgavene er varierte gjør at vi får nye utfordringer hele tiden og at ting ikke blir så kjedelig. Eksempler på arbeidsoppgaver jeg har fått øvd meg på er å sette sammen en boggi, vedlikehold på et lokomotiv og å skru motorer. Jeg må også si at kollegaene mine er noe som er veldig bra med å være her, smiler Julia.

Bilal er lærling i faget industrimontør.

– Jeg hadde først lyst til å bli bilmekaniker, men ble etter hvert mer interessert i industriteknologi. Her i Mantena får jeg prøvd meg i faget og jeg er veldig glad for yrkesvalget jeg har tatt.

En viktig del av samfunnsansvaret

HR-direktør Tone Sande forteller at satsingen på lærlinger er en sentral del av hvordan det tenkes rundt rekruttering.

– For oss er det å satse på lærlinger en naturlig del av vårt samfunnsansvar og

vår rekrutteringspolitikk. At vi har en bevisst satsing på dette hjelper oss å få mer kompetente medarbeidere, i tillegg til at det sikrer at fagkompetansen utvikles i takt med behovet i bransjen. Hos oss skal lærlingene møte en trygg arbeidsplass med mange spennende oppgaver og gode muligheter for utvikling. Vi skal fortsette å ønske nye lærlinger velkommen og gi dem sjansen.

FAKTA

LÆRLINGER I MANTENA

Antall lærlinger: 21

Mantena tar inn lærlinger i følgende fag:

- Togelektriker
- Automasjon
- Industrimontør
- CNC-maskinoperatør
- Industrimekaniker
- Logistikkfaget
- Overflatebehandling

RISIKOVURDERINGER PÅ AGENDAEN

Viktig arbeid for god risikostyring.

Tore Hanseth er sikkerhet- og kvalitetsrådgiver i Mantena. En av hans oppgaver er å sørge for at selskapet hele tiden jobber i samsvar med myndighetenes lover og forskrifter, samt gjeldende sertifiseringer og kontraktskrav.

Risikobasert tilnærming

Hanseth forteller at jernbanesektoren har sterk tradisjon for å være prosessbasert, altså at man først og fremst jobber i henhold til prosedyrer, instruksjoner og annet underlag for å utføre vedlikehold. Verden endrer seg og det forventes i dag mer både av maskiner og menneskene som utfører jobbene. Det må jobbes raskere og smartere, med dette følger også økt risiko. Sammen med endringer i regelverk og rammebetingelser, har sektoren overordnet gått fra kun å tenke prosess til å inkludere en risikobasert tilnærming.

En viktig del av arbeidet med sikkerhet og kvalitet i Mantena er nettopp å gjøre gode risikoanalyser og sikker jobb-analyser (SJA). Hanseth ser på sikker jobb-analyser som en ekstra sjekkliste, noe som viser at man har gjort alle vurderinger som må gjøres.

– Vi må til enhver tid tenke på alle mulige faktorer som kan påvirke

trafikksikkerheten. En SJA skal hjelpe oss til å gjøre gode vurderinger av om de oppgavene vi gjør kan påvirke sikkerheten. Våre SJA-er og risikoanalyser har mange oppgaver, de skal blant annet reflektere vedlikeholdet på jernbanemateriellet, hjelpe oss til å varsle kundene når det er nødvendig, samt bidra til å ivareta helse, sikkerhet og miljø. Et viktig moment er at våre analyser er tilrettelagt på en slik måte at de ivaretar oppfølgingen av tidlig indentifiserte farer eller risikoer.

DET MÅ JOBBES RASKERE OG SMARTERE, MED DETTE FØLGER OGSÅ ØKT RISIKO.

SJA og førstelinje

Å ha risikoanalyser som en del av et styringssystem er én ting, utfordringen er ifølge Hanseth å få det til å bli brukt i hverdagen.

– Våre risikoanalyser skal være mer enn et verktøy for ledelsen. For oss er det viktig at alle nivåer fra mekanikere til teknikere til management, er flinke til å bruke disse

verktøyene. For å sikre eierskap og bruk, har vi laget en egen mal for bruk. SJA-ene har åtte hovedområder ut fra hvilket område det skal gjøres en risikovurdering på og som sikrer at nødvendige områder blir vurdert. Disse punktene hjelper oss å vurdere om arbeidet vi utfører under vedlikehold kan påvirke trafikksikkerheten og sikrer at vurderingen blir lik. Våre SJA-er blir nå brukt av både førstelinje og et bredt sammensatt lag av mekanikere, ingeniører og folk i andre roller.

Den menneskelige faktoren

Hanseth sier at den menneskelige faktoren bare vil bli viktigere i tiden som kommer når det gjelder risikovurderinger i jernbanesektoren.

– Med de endringer som jernbanesektoren står overfor, kommer vi ikke utenom den menneskelige faktoren med tanke på å se begrensninger og hvorfor det skjer uønskede hendelser. Den menneskelige faktoren vil derfor få mer fokus framover.

Høy grad av risikostyring i alle ledd er avgjørende for å sikre gode leveranser og ikke minst for å unngå uønskede hendelser.

Tore Hanseth,
sikkerhet- og kvalitetsrådgiver >>



03

INNOVASJON OG EFFEKTIV TRANSPORT



JAKTEN PÅ OPTIMALE VEDLIKEHOLDS- PROGRAMMER

Innovasjon er et nøkkelord i arbeidet med å bli Nordens mest nytenkende totalleverandør av vedlikeholdstjenester.

Mantena skal være innovative gjennom å ta i bruk ny teknologi og å utvikle prosesser. Dette for å bli enda mer effektive, og ikke minst skape enda bedre leveranser og mer verdi for kundene våre.

Optimalisering av vedlikeholdsprogrammer

En viktig del av arbeidet med å utvikle vedlikeholdstjenestene er den konstante jakten etter å optimalisere vedlikeholdsprogrammene på. Gjennom optimalisering vil både Mantena og kundene bruke mindre ressurser i arbeidet med å vedlikeholde togene.

Tilstandsbasert vedlikehold

Når det gjelder tilstandsbasert vedlikehold gjennomfører Mantena

forskningsprogrammer sammen med Norges forskningsråd. Her utredes blant annet hvordan vedlikeholdsdata kan benyttes som beslutningsunderlag for vedlikeholdsarbeidet. Nyere togtyper har i dag installert systemer for innsamling og overføring av data. Mantena bruker enkelte av disse systemene aktivt i dag, og ser det som formålstjenlig i tiden fremover å installere systemer for overføring av data på tog som ikke har slike systemer installert.

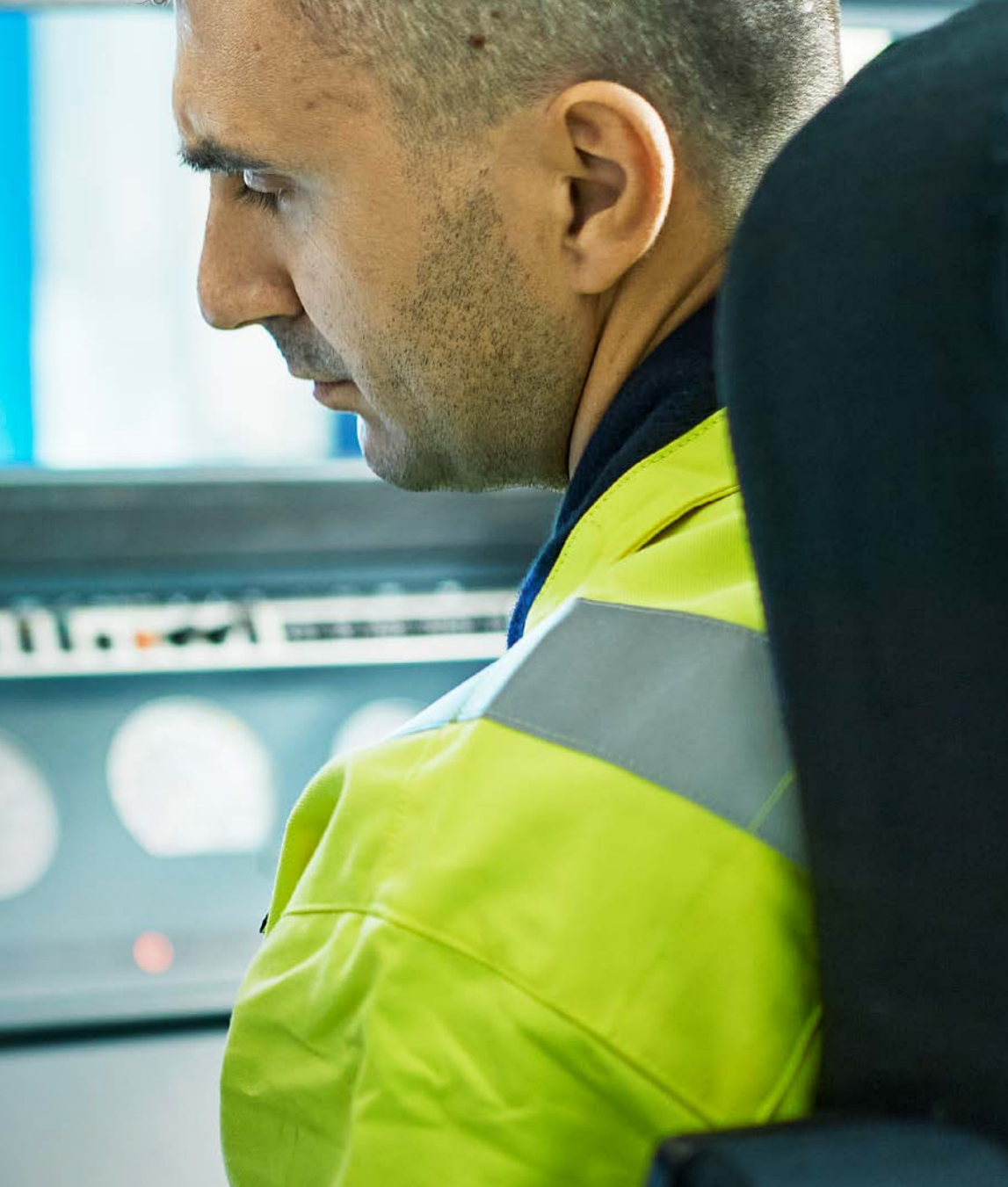
Et annet verktøy er såkalte RCM-analyser (Reliability Centered Maintenance) som brukes aktivt. Dette verktøyet gjør det enklere å utvikle vedlikeholdsprogrammene med tanke på sikkerhet, pålitelighet, økonomi og effektiv drift.

Det arbeides også med automatisert vedlikehold. Det er anskaffet en hjulskanner på vedlikeholdet knyttet til Øresundstog-kontrakten. Automatisk måling av hjulprofil er viktig for å avdekke slitasje og unngå skader som påvirker driften. Dataene som samles inn benyttes til å forlenge hjulskivenes levetid. Utstyret vil bli installert og tatt i bruk i løpet av 2021.

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

Levetid på gammelt materiell

Tog har lang levetid, i mange tilfeller er den operative tjenestetiden på over 40 år. Dette gir utfordringer når det kommer til anskaffelse av reservedeler



fordi vi opplever at leverandører slutter å levere deler før togene har avsluttet sin tjenestetid. For å møte denne utfordringen har det blant annet blitt tatt i bruk 3D-skanning for å lage reservedeler. Denne teknologien gjør at det kan sikres lengre drift av togene med en rimelig og effektiv løsning for kundene. Mantena har partnere innen additive manufacturing eller 3D-printing, både for å lage nye deler og for å overhale og reparere eksisterende deler. Ved å ta i bruk ny teknologi ser Mantena også store muligheter for å gjenbruke mer av materialene knyttet til overhaling for å redusere avfall.

3D-skanning for dokumentasjon

Mantena er en viktig aktør i skadereparasjon av tog i Norden. Over de siste årene har det blitt bygd opp en solid erfaring med bruk av teknologi som

3D-skanning for å støtte prosessene rundt skadeutbedringer på tog.

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

Basert på sammenligning mellom scan- og referanse-geometri i en applikasjon, kan man generere en digital målsatt avviksrapport. Man definerer selv akseptkriterier ut ifra hva som foreligger av krav fra produsent eller kunde. Ved å ha denne kompetansen internt, avdekkes eventuelle avvik på definerte tidspunkter

i reparasjonsprosessen. Dette resulterer i bedre kvalitet og effektive prosesser.

Nye interne operasjonsmodeller

Operational Excellence programmet (OEP) har vært en viktig satsning. Programmet skaper en felles forståelse for å utvikle og iverksette en flytorientert og selvforbedrende virksomhet. Operational Excellence skal støtte hele organisasjonen med kunnskap og et felles språk for å sikre optimal flyt gjennom hele verdikjeden. Mantena har valgt et samarbeid med forskeren Niklas Modig, som har lang erfaring innen endrings- og leanledelse.

I 2020 gjennomførte konsernledelsen og hovedtillitsvalgte første del av programmet, The Foundation Course. I 2021 vil The Foundation Course bli iverksatt for alle medarbeidere, mens Transformasjonsprogrammet blir neste steg for ledelsen og hovedtillitsvalgte.

Nye forretningsmodeller

Mantenas konsept for fullservice vedlikeholdstjenester er basert på lang erfaring fra vedlikehold kombinert med en utpreget evne til nytenkning. Herunder ligger også en sterk satsning på ny teknologi og tilhørende vilje til å hente kunnskap og erfaringer fra andre bransjer med tilsvarende utfordringer, for eksempel luftfarts- og forsvarsindustrien.

Mantena skal dekke kundenes behov gjennom partnerskap hvor gode fullservicetjenester leveres på en effektiv måte.

**GJENNOM OPTIMALE
PROGRAMMER VIL BÅDE
MANTENA OG KUNDENE
BRUKE MINDRE RESSURSER
I ARBEIDET MED Å
VEDLIKEHOLDE TOGENE.**



Nye tjenesteområder

Det viktige arbeidet som er blitt gjort de seneste årene med å utvide fullservicebegrepet, har bidratt til at Mantena har kommet med to nye tjenesteområder som tilbys kundene. Det ene er kjøring av tog fra verksted til plattform, som er et resultat av kundenes behov. Det andre nye tjenesteområdet er vedlikeholdsutvikling og vedlikeholdsstyring (ECM = Enhet med ansvar for vedlikehold) for kundene, der Mantena tar totalansvaret for vedlikeholdet i forhold til myndigheter og krav. Mantena har vært ECM for Go-Ahead i Trafikkpakke 1 i Norge siden oppstart i 2019. Et nytt regelverk som krever sertifisering av ECM for persontog vil bli påkrevd for jernbanen. Vi arbeider

med å bli sertifisert til det nye regelverket (EU 2019/779) i løpet av 2021.

I forbindelse med oppstarten av kontrakten Trafikkpakke 1 med Go-Ahead, tok vi i bruk vårt eget Vedlikeholdsstyringssystem kalt MIMS (Mantena Maintenance Integrated System). Dette er en del av tilbudet om fullservice og gir Mantena mulighet for effektiv registrering av vedlikeholdsdata. Dataene kan dermed analyseres for optimalisering av vedlikeholdet og vedlikeholdsplanene. Samtidig sikres samsvar med gjeldende krav til ECM og RAMS. Med MIMS og elektronisk arkivsystem, kan vi også tilby å ivareta all teknisk- og\ eller vedlikeholdsdokumentasjon.

MIMS
Mantena Integrated Maintenance System

Mer om innovasjon i Mantena

I 2020 har evnen til fleksibilitet og nytenkning blitt testet. På de neste sidene kan du gjøre deg kjent med noen av våre innovasjonsprosjekter. Disse prosjektene er eksempler på Mantenas evne til å tenke nytt og til å ta i bruk ny teknologi, eller bruke eksisterende verktøy på nye og innovative måter.

SPENNENDE SAMARBEID MED NORGES FORSKNINGSRÅD



Petter Lefoka, systemingeniør

2020 var året for oppstarten av et spennende samarbeid med optimaliseringsgruppen hos Norges forskningsråd om systembasert vedlikehold.

Prosjektet har fått navnet RailCBM og skal bidra til å heve kompetansen på tilstands-estimering og tilstandsprediktering av komponenter på rullende materiell. Det treårige pionérprosjektet er blant annet aktuelt for Øresundstogkontrakten.

Utvikling av prototype

Systemingeniør Petter Lefoka er Mantenas ansvarlige for test- og målesystemer. Han forteller at prosjektet er en viktig del for fremtidens jernbane.

- For å ta nye steg innen vedlikehold av rullende materiell er det nødvendig å se på systemene som ligger bak. Derfor er dette et viktig prosjekt ikke bare for oss, men hele bransjen. Et av de viktigste målene er å utvikle en prototype på tilstandsbasert vedlikeholdsprogram, såkalt Condition Based Maintenance Program, derfor

navnet Rail CBM. Et annet mål er utviklingen av algoritmer for estimering av tilstand til komponenter i boggier.

- I prosjektet samler vi data fra flere kilder, blant annet ulike målesystemer og Dynamisk Testbenk på verkstedet på Grorud. Vi jobber også mot å installere vibrasjonssensorer på tog i trafikk for å teste algoritmene på komponenter i drift. Vibrasjonsanalysene gjør at vi kan gjennomgå tall fra våre maskiner for å luke ut uønskede vibrasjoner og temperaturer.

Utviklende samarbeid

Daniel Palhazi Cuervo er forsker ved Norges forskningsråd. Han snakker varmt om samarbeidet.

- Vi ser tilstandsbasert vedlikehold som en av de mest lovende retningene

å gå innen forskning på feltet, og tror at videreutvikling av teknologien kan redusere behovet for vedlikehold betraktelig samtidig som det kan gjøre vedlikeholdsarbeidet mer effektivt. Vi er begeistret over vårt samarbeid med Mantena i arbeidet med å bidra til en bedre og mer bærekraftig jernbanesektor.

**DETTE ER ET VIKTIG
PROSJEKT IKKE BARE
FOR OSS, MEN FOR
HELE BRANSJEN.**

KREATIV LØSNING PÅ UTFORDRINGEN MED HASTIGHETSGIVERE

Testbenk tas i bruk på nye måter for å løse utfordringen med hastighetsgivere.



Hans Olav Storsveen, motoravdelingen

En dynamisk testbenk brukes normalt til vibrasjons- og temperaturtesting på boggier. I forbindelse med utfordringer knyttet til hastighetsgivere på togtype 72, har motoravdelingen tatt i bruk testbenken på nye måter.

Saken startet med at flere motorer ikke gikk som de skulle. Motorene ble sendt fram og tilbake mellom verkstedet og operatør uten at man helt fant ut av problemet.

Tverrfaglig samarbeid

Hans Olav Storsveen fra motoravdelingen forteller at det ikke er vanlig å teste kun motorer i dynamisk testbenk da de pleier å teste hele boggier, men at man i dette tilfellet måtte utvide målingene sammenlignet med hva de pleier å gjøre for å finne ut av sensorproblematikken.

VI HAR ERFARINGEN OG KOMPETANSEN I EGET HUS TIL Å LØSE ULIKE KOMPLEKSE TVERRFAGLIGE PROBLEMSTILLINGER.

– At vi fant ut av utfordringen med hastighetsgivere og at ny bruk av dynamisk testbenk løste problemet, er resultatet av et godt tverrfaglig samarbeid internt, blant annet mellom motoravdelingen og teknisk avdeling. Denne saken er et godt eksempel på at vi noen ganger må tenke nytt for å finne ut av et problem.

Kompetanse i eget hus

Det var Systemingeniør Petter Lefoka som sammen med Storsveen stod i spissen for det tverrfaglige samarbeidet, og som jobbet med dokumentering og klargjøring av hardware og testutstyr i forkant.

– I Mantena er vi opptatt av å være løsningsorienterte og hele tiden finne gode løsninger på de utfordringene som til enhver tid dukker opp. Vi har erfaringen og kompetansen i eget hus til å løse ulike komplekse tverrfaglige problemstillinger, sier Lefoka.



NYTENKNING OG TVERRFAGLIG SAMARBEID

Kreativ problemløsning og tverrfaglig samarbeid løste korona-utfordring med kalibrering av bremseprøveapparat.

Erling Flage viser fram det nye verktøyet som ble laget til kollega Erling Johnsrud.

Situasjonen med korona har bydd på ulike utfordringer i samfunnet. Da bremseprøveapparatprodusenten ikke kunne sende nødvendig teknisk assistanse over landegrensene på grunn av smittefaren, måtte det tenkes nytt på tvers av ulike avdelinger.

Det hele startet med at bremseprøveapparatet ToruPro var gått ut av kalibreringsintervallet og at det ikke var noen mulighet for å gjennomføre nødvendig kalibrering på godsvognavdelingen på Grorud. Utfordringen var å få godkjent apparatet uten å sende det ut av huset og uten å stoppe produksjonen.

Planer om permanent system

I spissen for det spesielle prosjektet stod fagarbeider og gruppeleder Erling Flage fra godsvognavdelingen. For å løse saken måtte han konstruere og sveise

sammen et helt nytt verktøy som gjorde det mulig å teste apparatet på verkstedet. Foreløpig er det bare apparatet på Grorud som har blitt kalibrert på denne måten, men planen videre er å få et permanent system på plass for kalibrering av alle ToruPro apparater i Mantena, uten at kalibreringsansvarlig fra produsenten trenger å komme til verkstedet.

Ulike avdelinger involvert

Flage roser det tverrfaglige samarbeidet i Mantena.

– Dette prosjektet er et godt eksempel på hvordan vi tenker nytt og løser saker på spennende måter med tverrfaglig samarbeid. Vi kan aldri fire på sikkerhetskrav uansett hvilke utfordringer som skulle dukke opp. I dette prosjektet samarbeidet vi på godsvognavdelingen med blant annet Petter Lefoka fra teknisk avdeling og Einar Johnsrud fra ventilavdelingen, sier Flage.



**VI KAN ALDRI FIRE PÅ
SIKKERHETSKRAV UANSETT
HVILKE UTFORDRINGER SOM
SKULLE DUKKE OPP.**

3D-SKANNING AV RULLENDE MATERIELL OG KOMPONENTER

Flere spennende forskningsprosjekter på gang og støtte fra forskningsrådet til viktig digitaliseringsprosjekt.

Innovasjon er et stikkord for å kunne levere tidsriktige vedlikeholdstjenester. I 2020 fikk Mantena støtte fra forskningsrådet til et prosjekt for å se nærmere på 3D-skanning og digital tvilling av rullende materiell og komponenter.

Prosjektet er ett av tre forskningsprosjekter Mantena har i samarbeid med Norges forskningsråd i 2020. I første omgang ble det bevilget støtte til et forprosjekt for å se inn i bruk av bilder, 3D-laserskanning og 3D-kamerateknologi for å bygge opp et bibliotek med 3D-beskriveleser av komponenter og sammensetninger av 3D-komponenter til systemer og kjøretøy.

Mange fordeler med 3D-skanning

Prosjekteier Tron Ranvik forteller at satsing på 3D-skanning er hensiktsmessig av mange årsaker, og at re-engineering er et viktig område i dette.

– En vanlig utfordring for oss er at tilgangen på deler til eldre materiell kan være liten eller ikke-eksisterende,

eller at ledetider er veldig lange. Kanskje finnes ikke produsenten av originaldelen lenger og det blir dermed kostbart å sette i gang ny produksjon av deler. En annen utfordring kan være mangelfull dokumentasjon fordi togene er modifisert i forhold

MED 3D-SKANNING KAN VI SKAPE DIGITALE MODELLER AV KOMPONENTER OG DELER.

til da de var nye. Med 3D-skanning kan vi skape digitale modeller av komponenter og deler, som gjør at vi kan utarbeide nye produksjonstegninger og vedlikeholdsinstruksjoner.

Digital tvilling

Et annet viktig mål med forprosjektet er å undersøke muligheten for å

produsere erstatningsdeler ut fra digitale tvillinger. Digital tvilling er et mye brukt begrep i industrien når det kommer til digitaliseringsprosesser. Enkelt forklart handler dette om en virtuell kopi av noe fysisk som kan bidra til effektivisering og kostnadsreduksjon gjennom å lage bedre produkter.

Prosjektleder Petter Lefoka sier det er viktig å finne en funksjonell løsning for å implementere digital tvilling på en god måte i vedlikeholdsarbeidet. – Vi ønsker å ha komponentene våre digitalt tilgjengelig i et oversiktlig og enkelt system som fagarbeidere og folk i andre sentrale roller har tilgang til. En eventuell videreføring av prosjektet vil ha som mål å definere en funksjonell løsning for digitale tvillinger, sier Lefoka.

Håper på videreføring

Ranvik og Lefoka håper på en videreføring av prosjektet. – Dette er et prosjekt som er teknologisk og forskningsmessig interessant samtidig som det har en praktisk anvendelse, sier Ranvik.



STYRET



Kari Broberg
Styreleder

Kari Broberg er ansatt som prosjektdirektør i SINTEF Manufacturing AS og driver gård på Toten. Broberg har erfaring fra telekommunikasjon, logistikk og omstilling. Hun har i dag styreverv i blant annet Cernova AS og Total Innovation AS. Tidligere har Broberg vært styremedlem i CargoNet, Telenor, Norconsult med flere. Broberg er utdannet siviløkonom fra Handelshøyskolen BI.



Ronny Solberg
Nestleder

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



Marianne Kartum
Styremedlem

Marianne Kartum er advokat og partner i Simonsen Vogt Wiig. Kartum har spesialkompetanse innen arbeidsrett, og betydelig erfaring med rådgivning i forbindelse med avslutning og endring av ansettelsesforhold, herunder nedbemannings- og omstillingsprosesser. Kartum har mangeårig erfaring fra ulike styreverv i privat og offentlig virksomhet. I dag er hun blant annet med i styret til Danica Pensjonsforsikring AS og Mercur Capital ASA. Kartum er utdannet cand.jur. ved Universitet i Oslo.



Stian Hårklau
Styremedlem

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



Tord Helland
Styremedlem

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



Torbjørn Støre
Styremedlem
(ansattvalgt)

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



Nils Ole Morken
Styremedlem
(ansattvalgt)

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



Petter Trønnes
Styremedlem
(ansattvalgt)

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





STYRETS ÅRSBERETNING FOR 2020

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

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

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

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

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

Inntektene for 2020 i Mantena Konsern er 1 536 MNOK (1 570 MNOK i 2019). Av dette utgjør Mantena AS 1 340 MNOK (1 358 MNOK i 2019). Det er i 2020 om lag samme nivå på aktiviteten som i 2019.

Driftsresultatet for konsernet er 40 MNOK (92 MNOK i 2019) og for Mantena AS 50 MNOK (137 MNOK i 2019).

Resultat etter skatt for konsernet er 38 MNOK (75 MNOK i 2019) og for Mantena AS 46 MNOK (112 MNOK i 2019). Endringen i driftsresultat og resultat etter skatt er i hovedsak forårsaket av endrede kommersielle vilkår og innhold i tjenestene for kontrakter vunnet i konkurranse, samt en urealisert valutagevinst på en langsiktig fordring i svenske kroner.

Det er investert i varige driftsmidler for 27 MNOK i 2020.

Avsetningen for restrukturering i Mantena AS er ved utgangen av 2020 på 22 MNOK.

Kontantstrømmen fra operasjonelle aktiviteter er negativ 376 MNOK, investeringsaktiviteter er negativ 9 MNOK, og

finansieringsaktivitetene er positiv 107 MNOK i 2020. Differansen mellom kontantstrømmen fra operasjonelle aktiviteter og driftsresultatet er påvirket av delelageroppbyggingene i de nye kontraktene, samt utbetaling av arbeidsgiveravgift i forbindelse med sluttoppgjøret i Statens Pensjonskasse.

Styret foreslår at det positive årsresultatet overføres til annen egenkapital.

Etter årsoppgjørdisposisjoner er konsernets egenkapital 37 % (38 % i 2019), mens egenkapitalen til Mantena AS er på 46 % (42 % i 2019).

Fortsatt drift

Konsernet har en egenkapital på 430 MNOK pr 31.12.2020. Mantena AS har en egenkapital på 466 MNOK pr 31.12.2020. Årsoppgjøret er avlagt under forutsetning om fortsatt drift.

Finansiell markedsrisiko

Valutarisiko

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

Renterisiko

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

Likviditetsrisiko

Det var lite risiko knyttet til likviditet i 2020. I 2021 har Mantena utvidet kredittrammen på selskapets trekkrettighetsfasilitet.

Kredittrisiko

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

Markedsrisiko

Det forventes sterkere konkurranse i markedet som resultat av den pågående konkurranseutsettingen.

Fremtiden

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

Mantena vant i 2020 anbudskonkurransen om Trafikkpakke 2 Nord, hvor SJ Norge AS er kunden. Trafikken startet opp 8. juni 2020.

Flytoget AS utløste i 2020 en opsjon for videre samarbeid frem til 2028.

I løpet av året er det vunnet flere kontrakter knyttet til omprofilering av togsett med kundene Vy og Go-Ahead.

Mantena har også blitt tildelt en kontrakt for montering av internett-repeater i tog, hvor kunden er Site Service. Ikke minst er det inngått rammeavtaler med Norske Tog, Stadler, BaneNor, Transitio og Vy.

Koronapandemien

Koronapandemien og myndighetenes omfattende og inngripende smitteverntiltak førte fra mars 2020 til en ekstraordinær situasjon og mye usikkerhet for konsernet.

Konsernets kunder ble rammet gjennom færre togreisende og etter hvert mindre trafikkvolum, og som derigjennom medførte mindre etterspørsel etter Mantenas vedlikeholdstjenester, lavere inntekter og dermed også lavere produktivitet. I den svenske virksomheten ble det i en periode gjennomført deltidspermittering for enkelte produksjonsansatte.

Myndighetenes smitteverntiltak og innreiserestriksjoner har påvirket enkelte leverandørleveranser fra utenlandske produsenter. Utfordringene med forsinkede leverandørleveranser er løst i et nært samarbeid med kundene.

Reiserestriksjonene har påvirket muligheten til effektiv samhandling mellom våre lokasjoner og i særlig grad mobilitet mellom norske og svenske lokasjoner.

Mantena etablerte i begynnelsen av mars et eget team for å sikre at konsernets smitteverntiltak er samordnet og hensiktsmessige. Tiltakene er nedfelt i et konsernstyringsdokument for koronapandemien som løpende kommuniseres til ansatte, leverandører og kunder. Det er gjennomført effektmålinger som viser at ansatte har god forståelse for tiltakene.

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

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

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

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

Personal og kompetanse

Det var ved årets slutt 1009 ansatte i Mantena Konsern (958 i 2019), som tilsvarer et gjennomsnitt på 945 årsverk (956 i 2019). Det var ved årets slutt 807 ansatte i Mantena AS (842 i 2019), som tilsvarer 799 årsverk (844 i 2019).

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

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

Likestilling og mangfold

Mantena ivaretar likestillings- og likeverdighetsperspektivet i form av lønn, ansettelse, forfremmelser og kompetansegivende etter- og videreutdanning. Selskapet har et bredt og mangfoldig spekter av ledere og medarbeidere, der individuelle egenskaper respekteres og verdsettes.

Mantena har en bevisst strategi for å oppfordre kvinner og personer med innvandrerbakgrunn til å søke stillinger i selskapet. Det legges til rette for at kvinner og menn gis like muligheter til å ta del i de forskjellige arbeidsoppgaver innenfor selskapet. De fleste kvinner i selskapet er i ledende og administrative stillinger.

I ledergruppen til Mantena er det 3 kvinner og 7 menn. Andelen kvinner i Mantena Konsern er 8,4 prosent (87 ansatte), mens andelen i Mantena AS er 8,1 prosent (67 ansatte). I Mantena sitt styre er det 2 kvinner og 6 menn.

I Mantena AS er det 4 kvinner ansatt som midlertidig ansatte som tilsvarer 25 % andel av totalt 16 midlertidig ansatte. Det er 2 kvinner ansatt som deltidsansatte som tilsvarer 16,7 % andel av totalt 12 deltidsansatte. Det gjennomsnittlige antall uker foreldrepermisjon for kvinner er 28,8 uker og for menn 11,0 uker.

Eierstyring og selskapsledelse

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

Erklæringen om eierstyring og ledelse er publisert på www.mantena.org.

Styrets arbeid

- Styret har i løpet av året hatt 15 møter.
- Styret har i 2020 ikke hatt styreutvalg.
- Det er tegnet styreansvarsforsikring for styrets medlemmer.

HMS og Trafikksikkerhet

Mantena setter sikkerhet først. Det er registrert hendelser i 2020 som under andre omstendigheter kunne fått alvorlige konsekvenser. Sakene er fulgt opp og behandlet i henhold til Mantena sitt styringssystem.

Det gjennomføres systematiske «sikker jobb-analyser» og risikoanalyser, som danner grunnlag for det forebyggende arbeidet. I 2020 ble det i Mantena AS rapportert 27 personskader (38 i 2019). I 2020 ble det rapportert om 33 personskader (47 i 2019) i Mantena konsernet.

Arbeidsmiljøet anses som godt.

Sykefraværet var i Mantena Konsern i 2020 på 6,4 % (7,0 % i 2019) og i Mantena AS på 6,9 % (7,6 % i 2019).

H1 faktor ble målt til 11,8 i Mantena Konsern (11 i 2019). H1 faktor ble målt til 11,2 i Mantena AS (11 i 2019).

Ytre miljø

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

Det er ikke rapportert avvik på håndtering av farlig avfall.

Det ble i 2020 rapportert om tre miljøutslipp (0 utslipp i 2019) i Mantena Konsern og Mantena AS. Ingen med alvorlige miljøkonsekvenser.

Oslo, 25.03.2021

Kari Broberg
Styreleder
(Sign)

Ronny Solberg
Nestleder
(Sign)

Vidar Leirvik
Adm.dir
(Sign)

Marianne Kartum
(Sign)

Stian Hårklau
(Sign)

Tord Helland
(Sign)

Petter Trønnes
(Sign)

Nils Ole Morken
(Sign)

Torbjørn Støre
(Sign)

AMBISJONER

	Verdidriver	Ambisjon	Innsats
Vekst	Nye kontrakter Nye kunder Kundetilfredshet	Betydelig vekst i perioden 2021-2025	Å velge de riktige kontraktene gjennom gode tilbudsprosesser. Å sikre oppdrag i tillegg til offentlige anbudprosesser.
	Best på innovasjon Nye vekstområder	Togfremføring ECM Engineering Infrastruktur	Å bli en totalleverandør i jernbanemarkedet krever flere inntektskilder og vil gi større vekst. Sunn vekst vil kunne gi stordriftsfordeler.
Profitt	EBIT Driftsmargin	Tilfredsstillende driftsmargin	Enhetlig prosjekt- og kontraktstyring. Lik opplæring og lik gjennomføring. Fokusere på flyt i arbeidsprosessene og kraftig utnyttelse av MiMS produksjonssystem. God tilrettelegging av verksted-anlegg.
	Stabil avkastning til eier over tid	Forsvarlig avkastning	Langsiktig avkastning, gir bærekraftig virksomhet, trygge arbeidsplasser og gode rammebetingelser.
Mennesker og miljø	Miljøprestasjon	Ingen skader på miljø fra egen drift	Etablere og følge opp et miljøprogram ved årlig kartlegging av virksomhetens miljøaspekter. Kontinuerlig oppfølging og årlig gjennomgang for fastsettelse av nye mål.
		Sykefravær < 6,0 %	Økt engasjement og trivsel på arbeidsplassen. Involvere for å sikre felles syn på mål og produktivitet.
	Mantena way Unikhet	Prosjektstyring Forbedringsarbeid	Å sikre lik prosjektgjennomføring. Videreføre oppstartet Operational Excellence programmet for å forbedre arbeidsflyt med økt produktivitet som et mål år over år.
		Enhetlig ledelse	Å gjennomføre månedlige lederkurs etter en plan for sikre enhetlig ledelse.
Sikkerhet	Trygg arbeidsplass og jernbanetrafikk	H1 < 5,0	Et ytterligere fokus på sikkerhet med vekt på å finne nye verktøy, arbeidsprosesser og sikkerhetsutstyr.
		Å unngå uønskede hendelser som følge av arbeid på og kjøring av tog.	Vektlegging av kompetanse og kompetanseutvikling, kontinuerlig forbedring gjennom systematisk arbeid, oppfølging av tilløpsrapporteringer. Gode prosesser og årsaksanalyser når hendelser skjer. Fastsette mål og KPIer og sikre kontinuerlig oppfølging.

NØKKELTALL

NØKKELTALL	2020	2019	2018
Inntekter	1 536	1 571	1 502
Driftsresultat	40	92	-8
Driftsmargin	2,6 %	5,8 %	-0,5 %
Driftsmidler	102	100	103
Delelager	497	153	111
Bank/ finansielle eiendeler	-	278	172
Langsktigelån	-	-	-
Pensjonsforpliktelser	157	161	545
Egenkapital	428	390	146
Egenkapitalandel	37,5 %	38,2 %	13,2 %





ÅRSREGNSKAP MANTENA AS



RESULTAT

Alle tall i TNOK

Note	DRIFTSINNTEKTER OG DRIFTSKOSTNADER	2020	2019
12	Driftsinntekt	1 339 742	1 358 230
	Sum driftsinntekter	1 339 742	1 358 230
	Varekostnad	307 339	131 261
2, 11	Lønnskostnad	645 807	630 968
4	Avskrivning på varige driftsmidler og immaterielle eiendeler	15 447	14 208
3, 12	Annen driftskostnad	321 265	444 316
	Sum driftskostnader	1 289 857	1 220 753
	Driftsresultat	49 885	137 477

Note	FINANSINNTEKTER OG FINANSKOSTNADER	2020	2019
12	Renteinntekt fra foretak i samme konsern	-	705
	Annen finansinntekt	8 993	5 290
	Verdiendring av finansielle instrumenter vurdert til virkelig verdi	-	6 006
	Netto finanskostnad pensjoner	-	-
	Annen finanskostnad	-364	-5 002
16	Netto finansresultat	8 629	6 999

	ÅRSRESULTAT FØR SKATTEKOSTNAD	58 515	144 476
--	--------------------------------------	---------------	----------------

	SKATTEKOSTNAD	2020	2019
13	Skattekostnad	12 878	31 990

	ÅRSRESULTAT	45 637	112 486
--	--------------------	---------------	----------------

Note	OVERFØRINGER	2020	2019
10	Overført til/fra annen egenkapital	45 637	112 486
	SUM OVERFØRINGER	45 637	112 486

BALANSE

Alle tall i TNOK

EIENDELER				
Anleggsmidler				
Note	Immaterielle eiendeler	2020	2019	
13	Utsatt skattefordel	79 021	91 898	
	Sum immaterielle eiendeler	79 021	91 898	
Note	Varige driftsmidler	2020	2019	
	Maskiner og anlegg	20 051	40 704	
	Driftssystemer	22 137	34 149	
	Driftsløsøre, inventar, verktøy, kontormaskiner og lignende	53 312	24 183	
4	Sum varige driftsmidler	95 500	99 036	
Note	Finansielle anleggsmidler	2020	2019	
5, 12	Investering i datterselskap	57 196	57 209	
8, 12	Lån til foretak i samme konsern	395	395	
8	Andre fordringer	99 674	102 316	
	Sum finansielle anleggsmidler	157 265	159 920	
	SUM ANLEGGSMIDLER	331 785	350 854	
Omløpsmidler				
Note	Varer	2020	2019	
7	Varer	414 660	99 596	
Note	Fordringer	2020	2019	
12	Kundefordringer	184 528	187 177	
12	Andre fordringer	110 473	75 202	
	Sum fordringer	295 001	262 379	
Note	Investeringer	2020	2019	
6	Andre markedsbaserte finansielle instrumenter	-	16	
	Sum investeringer	-	16	
Note	Bankinnskudd	2020	2019	
17	Bankinnskudd, kontanter og lignende	-	283 074	
	SUM OMLØPSMIDLER	709 661	645 064	
	SUM EIENDELER	1 041 446	995 918	

Alle tall i TNOK

EGENKAPITAL OG GJELD

Egenkapital

Note	Innskutt egenkapital	2019	2019
9	Aksjekapital (100 000 aksjer á kr 1 000)	270 000	270 000
	Annen innskutt egenkapital	273 474	273 474
10	Sum innskutt egenkapital	543 474	543 474

Note	Opptjent egenkapital	2019	2019
10	Annen egenkapital	-77 300	-122 937
	Sum opptjent egenkapital	-77 300	-122 937
10	SUM EGENKAPITAL	466 173	420 536

Langsiktig gjeld

Note	Avsetning for forpliktelser	2019	2019
11	Pensjonsforpliktelser	157 300	160 860
	SUM LANGSIKTIG GJELD	157 300	160 860

Note	Kortsiktig gjeld	2019	2019
	Leverandørgjeld	47 357	35 838
13	Betalbar skatt	-	-
	Skyldige offentlige avgifter	139 834	160 807
12, 14	Annen kortsiktig gjeld	230 782	217 876
	SUM KORTSIKTIG GJELD	417 973	414 521
	SUM GJELD	575 273	575 382

SUM EGENKAPITAL OG GJELD

1 041 446

995 918

Oslo, 25.03.2021

Kari Broberg
Styreleder
(Sign)

Ronny Solberg
Nestleder
(Sign)

Vidar Leirvik
Adm.dir
(Sign)

Marianne Kartum
(Sign)

Stian Hårklau
(Sign)

Tord Helland
(Sign)

Petter Trønnes
(Sign)

Nils Ole Morken
(Sign)

Torbjørn Støre
(Sign)

KONTANTSTRØMOPPSTILLING

Alle tall i TNOK

KONTANTSTRØMMER FRA OPERASJONELLE AKTIVITETER	2020	2019
Årsresultat før skattekostnad	58 515	144 476
Periodens betalte skatt	-	-
Ordinære avskrivninger	15 447	14 208
Nedskrivninger varige driftsmidler	-	2 989
Pensjonskostnad med (-) / uten (+) kontanteffekt	-3 560	-383 846
Gevinst salg av investeringer av finansielle omløpsmidler	-	-6 006
Finansposter uten likviditetseffekt	-2 780	-
Urealisert valutaendring fordring	-3 453	1 972
Endring i varer	-315 064	-35 147
Endring i fordringer og forskuddsbetalte kostnader	-32 607	-70 714
Endring i leverandørgjeld	11 519	9 572
Endring i andre gjeldsposter	-35 156	81 980
Netto kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter	-307 139	-240 515

KONTANTSTRØMMER FRA INVESTERINGSAKTIVITETER	2020	2019
Utbetalinger ved kjøp av varige driftsmidler	-20 767	-20 189
Innbetalinger langsiktig fordring	17 565	10 986
Utbetaling innskudd/lån datterselskaper	-	-395
Utbetalinger fra salg av investeringer i finansielle omløpsmidler	-	208 254
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter	-3 202	198 656

KONTANTSTRØMMER FRA FINANSIERINGSAKTIVITETER	2020	2019
Innskutt egenkapital	-	170 000
Trekkrettighet	27 268	-
Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter	-	170 000

Netto endring i bankinnskudd, kontanter og lignende	-283 073	128 141
Beholdning av bankinnskudd, kontanter og lignende pr 01.01.	283 073	154 932
Beholdning av bankinnskudd, kontanter og lignende pr 31.12.	-	283 073



NOTER

NOTE 1 - REGNSKAPSPRINSIPPER

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

Hovedregel for vurdering og klassifisering av eiendeler og gjeld

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

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

Omløpsmidler vurderes til laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi.

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

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

Eiendeler og gjeld i utenlandsk valuta

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

Immaterielle eiendeler

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

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

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

Leieavtaler

Driftsmidler som leies på betingelser som i det vesentlige overfører økonomisk risiko og kontroll til selskapet (finansiell leasing), balanseføres under varige driftsmidler og tilhørende leieforpliktelse medtas som forpliktelse under rentebærende

langsiktig gjeld til nåverdien av leiebetalingene. Driftsmiddelet avskrives planmessig, og forpliktelsen reduseres med betalt leie etter fradrag for beregnet rentekostnad.

Aksjer og andeler i tilknyttet selskap og datterselskap

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

Finansielle instrumenter, herunder rentefond, som

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

Varer

Varer er vurdert til veid gjennomsnitt av innkjøpspris. For råvarer og varer i arbeid beregnes netto salgsverdi til salgsverdien av ferdig tilvirkede varer redusert for gjenværende tilvirkningskostnader og salgskostnader.

Egenproduserte varer er verdsatt til laveste av full tilvirkningskost og virkelig verdi.

Inntekter

Ved tjenestesalg:

Inntekt regnskapsføres når den er opptjent, altså når krav på vederlag oppstår. Dette skjer når tjenesten ytes, i takt med at arbeidet utføres. Inntektene regnskapsføres med verdien av vederlaget på transaksjonstidspunktet.

For kontrakter med fastsatte inntekter over kontraktperioden og som forventes å gi netto tap som følge av at kostnadene ved leveransene overstiger inntektene, gjøres det avsetning for beste estimat på nettokostnad for gjenværende kontraktperiode.

Ved eventuell mulighet for kunden til å forlenge avtale iht opsjon i kontrakten, gjøres det en sannsynlighetsvurdering av hvorvidt opsjonen vil bli utløst.

Fordringer

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

Bankinnskudd, kontanter og lignende

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

Garantier og servicearbeid

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

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

Pensjoner

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

Selskapet implementerte 31.12.2018 en Driftspensjon for eldre arbeidstakere som ikke kunne bli innmeldt i privat AFP-ordning.

Dette vedrører ansatte født før 1964. Driftspensjonen har en tidsbestemt varighet for selskapet med utbetalinger i perioden 2019-2030. Effekten av dette er regnskapsført ved implementering 31.12.2018.

Kostnader

Kostnader regnskapsføres som hovedregel i samme periode som tilhørende inntekt. I de tilfeller det ikke er en klar sammenheng mellom utgifter og inntekter fastsettes fordelingen etter skjønnsmessige kriterier.

Øvrige unntak fra sammenstillingsprinsippet er angitt der det er aktuelt.

Skatter

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

Utsatt skatt og utsatt skattefordel er presentert netto i balansen.

Regnskapsvaluta og presentasjonsvaluta

Alle tall er rapportert i norske kroner (TNOK).



NOTE 2 - LØNNSKOSTNAD, ANTALL ANSATTE, GODTGJØRELSE, LÅN TIL ANSATTE MM

Lønnskostnad	2020	2019
Lønn, inkl arbeidsgiveravgift	600 585	603 751
Pensjonskostnader - ytelsesbasert ordning	7 400	-20 379
Pensjonskostnader - innskuddsbasert ordning	29 653	42 856
Andre ytelser, ink avsetning omstrukturingskostnader	8 168	4 740
Sum	645 807	630 968

Antall årsverk per 31.12. i regnskapsåret	799	844
---	-----	-----

Ytelser til ledende personer		Fast lønn	Variabel lønn	Pensjon	Andre ytelser
CEO	Kjetil Hovland	2 219	-	152	-
CFO	Vidar Leirvik	1 311	689*	232	-
Direktør Produkter og Prosjekter	Jan-Tore Iversen	1 319	75	150	-
Direktør Service	Knut Arild Johannesen	1 109	-	133	-
Sikkerhet- og kvalitetsdirektør	Roy Vidar Sannerhaugen	986	-	111	-
HR-direktør	Tone Sande	1 075	-	152	-
IT-direktør	Sølvi Andersen Kirkemo	1 131	-	341	-
Commercial Direktør	Silje Nilsen	1 001	-	147	-
Logistikkdirektør	Andreas Nistad	1 117	-	214	60
Forretningsutvikling	Tron Ranvik	1 182	-	215	-

CEO er medlem av selskapets innskuddsbaserte pensjonsordning som omfatter alle ansatte. Premien til dette er ikke identifisert og dermed ikke inkludert i tallene ovenfor. CEO har avtale om maksimalt 6 mnd etterlønn ved fratreden etter styrets ønske.

*Variabel lønnskostnaden er relatert til lønn i perioden som CEO i 2020. I annen godtgjørelse ligger kostnader knyttet til bedriftens innskuddsbaserte pensjonsordning.

Revisor - Godtgjørelse til Deloitte AS og samarbeidende selskaper fordeler seg slik:	2020	2019
Lovpålagt revisjon	120	319
Andre tjenester utenfor ordinær revisjon	165	550
Sum	285	869

NOTE 3 - DRIFTSKOSTNADER

Spesifikasjon av annen driftskostnad	2020	2019
Salgs- og administrasjonskostnader	1 013	47 176
Kostnader lokaler, leie maskiner og energi	226 480	364 609
Øvrige driftskostnader	93 772	32 531
Sum	321 265	444 316

NOTE 4 - VARIGE DRIFTSMIDLER

	Maskin og utstyr	Driftssystemer	Transportmidler	Anlegg under utførelse	Sum
Anskaffelseskost 01.01.20	197 167	44 501	18 064	5 649	265 381
Tilgang kjøpte driftsmidler	3 580	20 305	384	20 767	45 036
Avgang	-	-	-	-24 269	-24 269
Anskaffelseskost 31.12.20	200 747	64 806	18 447	2 148	286 148
Akk. avskrivninger 31.12.20	152 694	21 199	16 756	-	190 649
Akk. avskr., nedskr. og rev. nedskrivninger 31.12.20	152 694	21 199	16 756	-	190 649
Bokført verdi pr. 31.12.20	48 053	43 607	1 691	2 148	95 500

Årets avskrivninger	12 532	10 847	924	-	24 303
---------------------	--------	--------	-----	---	--------

Driftssystemer er avskrevet med kr 8.856. Kostnaden er dekket inn av fond for omstrukturering, se note 14.

8 856

Årets avskrivninger i resultatregnskapet	15 447				
---	---------------	--	--	--	--

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

Leie av driftsmidler og lokaler	2020	2019
Årlig leie av ikke balanseførte driftsmidler	5 868	3 847
Leie av eiendom	113 446	116 551
Sum	119 314	120 399

NOTE 5 - DATTERSELSKAP, TILKNYTTET SELSKAP M.V.

Firma	Ansk. tidspunkt	Forretnings-kontor	Stemmeandel	Eierandel	Bokført verdi
Mantena Sverige AB	01.07.07	Oslo	100 %	100 %	56 519
Mantena Danmark A/S	05.02.18	København	100 %	100 %	652
Mantena Finland OY	09.05.18	Helsinki	100 %	100 %	37

Firma	Valuta	Valutakurs	Egenkapital i følge siste årsregnskap	Årsresultat i følge siste årsregnskap
Mantena Sverige AB	SEK	1,04	20 997	-7 889
Mantena Danmark A/S	DKK	1,41	488	-90
Mantena Finland OY	Euro	10,47	-230	-105

Det er oppgitt 100 % av bokført egenkapital i selskapene pr. 31.12.2020.

NOTE 6 - ANDRE FINANSIELLE INSTRUMENTER

Omløpsmidler

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

NOTE 7 - VARER

Varer	2020	2019
Komponenter	414 660	99 596
Andre lagerførte varer	-	-
Sum	414 660	99 596

NOTE 8 - FORDRINGER MED FORFALL SENERE ENN ETT ÅR

Fordringer med forfall senere enn ett år	2020	2019
Andre fordringer	99 674	102 316
Lån til foretak i samme konsern	395	395
Sum	100 069	102 711

NOTE 9 - AKSJEKAPITAL OG AKSJONÆRINFORMASJON

Aksjekapitalen i selskapet pr 31.12.19 består av følgende aksjeklasser	Antall	Pålydende	Bokført
Ordinære aksjer	100 000	1,1	110 000
Sum	100 000		110 000

Eierstruktur

Aksjonær i selskapet per 31.12.20 var	Ordinære aksjer	Eierandel	Stemmeandel
Den norske stat ved Nærings- og Fiskeridepartementet	100 000	100 %	100 %
Totalt antall aksjer	100 000	100 %	100 %

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

NOTE 10 - EGENKAPITAL

Innskutt egenkapital	Aksjekapital	Annen innskutt egenkapital	Annen egenkapital	Sum egenkapital
Egenkapital 01.01.19	110 000	433 474	-122 938	420 536
Annen egenkapital	-	-	45 637	45 657
Egenkapital 31.12.20	110 000	433 474	-77 301	466 173

NOTE 11 - PENSJONSKOSTNADER, -MIDLER OG -FORPLIKTELSE

Avvikling av ytelsesplan

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

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

Uføre og sykemeldte vil fortsatt stå igjen i Statens pensjonskasse, og ordningen er lukket. For de ansatte dette gjelder er det i henhold til aktuarberegninger bokført en forpliktelse lik 30,5 MNOK per 31.12.2020. Det vil være usikkerhet knyttet til forpliktelse på det tidspunkt de uføre og sykemeldte eventuelt blir meldt ut av SPK. For de gjenværende i ordningen for ytelsesbaserte pensjonsordninger i Statens pensjonskasse gir ordningen rett til definerte fremtidige ytelser. Disse er i hovedsak avhengig av antall opptjeningsår, lønnsnivå ved oppnådd pensjonsalder og størrelsen på ytelsene fra folketrygden.

Innskuddsbasert pensjonsordning

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

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

Regnskapsføring av AFP-ordning

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

Driftspensjon

Selskapet har 31.12.2018 implementert en Driftspensjon for eldre arbeidstakere som ikke kunne bli innmeldt i privat AFP-ordning. Dette vedrører ansatte født før 1964, og det er forutsatt en uttakstilbøyelighet på 75 %. I regnskapet per 31.12.2020 er det avsatt lik 283,1 MNOK for fremtidige utbetalinger knyttet til Driftspensjon. Driftspensjonen har en tidsbestemt varighet for selskapet med utbetalinger i perioden 2019-2030.

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

Selskapet har mottatt tilskudd innbetalt fra Staten ved Nærings- og fiskeridepartementet knyttet til å innfri reguleringsforpliktelsene i Statens pensjonskasse. Mottatt innbetaling lik 213,9 MNOK i 2019. Ingen innbetalinger i 2020.

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

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

Spesifikasjon av netto pensjonsforpliktelser og mottatt støtte	2020	2019
Statens pensjonskasse, netto forpliktelse knyttet til lukket ordning med oppgjør i 2019	-	-
Statens pensjonskasse, netto forpliktelse for uføre/sykemeldte som må stå i ordningen	30 500	23 100
Driftspensjonsordning implementert 31.12.2018	283 100	390 900
Støtte til å innfri reguleringsforpliktelsene i Statens pensjonskasse	-	-
Støtte til overgangsordning eldre arbeidstakere ved utmelding fra Statens pensjonskasse	-156 300	-253 200
Netto pensjonsforpliktelse i balansen	157 300	160 800

Pensjonskostnad innregnet i resultatregnskapet	2020	2019
Nåverdi av årets pensjonsopptjening - SPK	7 400	50 100
Estimatavvik pensjoner - SPK	-	-
Pensjonskostnader - ytelsesbasert ordning - SPK	7 400	50 100
Årets finansposter pensjon - ytelsesbasert ordning - SPK	-	-
Høyere støtte til å innfri reguleringsforpliktelsene i Statens pensjonskasse enn inntektsfør	-	-11 900
Driftspensjon - endring vurderingen i uttakstilbøyelighet	-18 809	-58 579
Innskuddsbasert pensjonsordning	29 653	32 846
Privat AFP ordning	9 346	10 010
Netto pensjonskostnad	27 590	22 477

Følgende parametre er benyttet ved beregningene for ytelsesordningen i Norge	2020	2019
Diskonteringsrente	1,5 %	2,6 %
Forventet avkastning pensjonsmidlene	1,5 %	2,6 %
Årlig forventet lønnsvekst	2,0 %	2,5 %
Årlig forventet regulering av alders- og etterlattepensjon over 67 år under utbetaling	1,0 %	1,8 %
Årlig forventet G-regulering, regulering av AFP, uføre- og etterlattepensjoner under 67 år	1,8 %	2,5 %
Gjennomsnittlig arbeidsgiveravgiftsfaktor	14,1 %	14,1 %



NOTE 12 - TRANSAKSJONER OG MELLOMVÆRENDE MED NÆRSTÅENDE PARTER

Eier

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

Selskap i samme konsern

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

Styret og ledende ansatte

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

Resultatmessige transaksjoner med nærstående parter:

Transaksjon/transaksjonsgruppe	2020	2019
Salg av varer og tjenester til selskaper i samme konsern	40 014	27 090
Salg av varer og tjenester til andre nærstående parter	946 756	1 262 998
Sum	986 770	1 290 088

Transaksjon/transaksjonsgruppe	2020	2019
Kjøp av varer og tjenester fra selskaper i samme konsern	10 012	3 040
Kjøp av varer og tjenester fra andre nærstående parter	560 220	317 355
Sum	570 232	320 395

Mellomværende med nærstående parter:

Fordringer og gjeld:

Motpart	Gjeld 2020	Gjeld 2019	Fordringer 2020	Fordringer 2019
Selskaper i samme konsern	1 773	382	23 067	14 907
Andre nærstående parter	47 064	9 984	118 139	50 580
Sum	48 837	10 365	141 206	65 486

Fordring på Staten på 156.300 TNOK, se note 11.

Lån

Motpart	2020	2018
Mantena Finland OY	395	395
Mantena Sverige AB	-	-
Sum	395	395

NOTE 13 - SKATTEKOSTNAD

Årets skattekostnad fremkommer slik	2020	2019
Betalbar skatt	-	-
Endring i utsatt skatt	12 878	31 990
Virkning av endring i skatteregler	-	-
Skattekostnad	12 878	31 990

Betalbar skatt i balansen fremkommer som følger	2020	2019
Årets betalbare skattekostnad	-	-
Betalbar skatt i balansen	-	-

Avstemming fra nominell til faktisk skattesats	2020	2019
Årsresultat før skatt	58 515	144 476
Forventet inntektsskatt etter nominell skattesats	12 874	31 785

Skatteeffekten av følgende poster		
Andre ikke fradragsberettigede kostnader	5	204
Estimatavvik pensjoner	-	-
Virkning av endringer i skatteregler og -satser	-	-
Virkning av forskjeller som ikke inngår i midlertidige forskjeller	-	-
Andre poster	-1	1
Skattekostnad	12 878	31 990
Effektiv skattesats	22 %	22 %

Spesifikasjon av skatteeffekten av midlertidige forskjeller og underskudd til framføring	2020		2019	
	Fordel	Forpliktelse	Fordel	Forpliktelse
Driftsmidler	-	44 058	-	51 979
Varer	25 015	-	18 515	-
Fordringer	1 500	-	-	500
Pensjonsforpliktelse	157 300	-	160 860	-
Avsetning for forpliktelse	53 183	-	53 900	-
Urealisert tap/gevinst rentefond	-	-	-	-
Underskudd til framføring	166 245	-	236 924	-
Sum brutto midlertidige forskjeller	403 243	44 058	470 199	52 480

Netto midlertidige forskjeller	359 275	-	417 720	-
Netto utsatt skattefordel (22 %/23 %)	79 041	-	91 898	-
Effekt endret skattesats	-	-	-	-
Reversering sv nedvurdert utsatt skatt	-	-	-	-
Netto balanseført skattefordel	79 041	-	91 898	-

Utsatt skattefordel er oppført med utgangspunkt i fremtidig inntekt.

NOTE 14 - ANNEN KORTSIKTIG GJELD

Annen kortsiktig gjeld	2020	2019
Avsatt til omstrukturering	21 974	30 866
Uopptjent inntekt	27 967	62 321
Avsatte feriepenger	57 114	58 392
Trekkrettighet benyttet	27 268	-
Andre kortsiktige avsetninger	96 459	66 296
Sum	230 782	217 876

Trekkrettighetens ramme er i januar 2021 utvidet til 600 000 TNOK

NOTE 15 - PANTSTILLELSER OG GARANTIER M.V.

Garantiansvar		Garantibeløp	Utløpsdato
Vy AS	Leveranse overhaling Flirt Boggi	20 000	20.11.2025
SJ AB	Vedlikeholdskontrakt X40	36 418	01.03.2023
SJ AB	Vedlikeholdskontrakt X55	52 026	01.03.2023
Sum garantier		108 444	

NOTE 16 - SUM FINANSPOSTER

Finansposter	2020	2019
Netto renteinntekter og -kostnader	1 452	4 893
Netto andre finansinntekter og -kostnader	-363	5 824
Netto valutagevinst/-tap	7 539	-3 718
Netto finansposter pensjon	-	-
Sum finansposter	8 629	6 999

NOTE 17 - BANKINNSKUDD

Bankinnskudd, kontanter o.l. omfatter bundne skattetrekksmidler med TNOK 21.975.

NOTE 18 - HENDELSER ETTER BALANSEDAGEN

Årsregnskapet for 2020 er avlagt under forutsetning om fortsatt drift. Det er budsjettert med positivt driftsresultat for 2021.

Koronapandemien og myndighetenes omfattende og inngripende smitteverntiltak har ført til en ekstraordinær situasjon i 2020, noe som forsetter inn i 2021.

Mantenas kunder har vært påvirket av færre passasjerer og dermed redusert trafikkvolum. I Norge har Staten gitt støtteordninger til Mantena sine kunder i Norge. Denne type støtte gis også i 2021.

I Sverige er det et sammensatt bilde, der Mantenas kunder ikke mottar støtteordninger i enkelte kontrakter, og mottar garanterte bruttoinntekter i andre kontrakter.

Mantenas vurdering er at kundene har likviditet og betalingsevne til å betale Mantena kundefordringer også i 2021.

Mantena følger myndighetens råd. Det er iverksatt en rekke tiltak for å hindre smitte, opprettholde produksjonen og bidra til samfunnsansvar.

Skiftordninger er tilpasset for å redusere kontakten mellom ansatte. Administrativt personell har arbeidet store deler av perioden fra hjemmekontor.

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

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

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





ÅRSREGNSKAP MANTENA KONSERN



KONSERN RESULTAT

Alle tall i TNOK

Note	DRIFTSINNTEKTER OG DRIFTSKOSTNADER	2020	2019
12	Driftsinntekt	1 535 646	1 570 934
	Sum driftsinntekter	1 535 646	1 570 934
	Varekostnad	361 866	222 933
2	Lønn og andre personalkostnader	741 920	705 843
2, 11	Avskrivninger og nedskrivninger	16 278	14 784
3	Annen driftskostnad	375 421	535 865
	Sum driftskostnader	1 495 485	1 479 424
	Driftsresultat	40 162	91 509

Note	FINANSINNTEKTER OG FINANSKOSTNADER	2020	2019
	Finansinntekter	8 956	10 602
	Finanskostnader	-797	-5 782
	Urealiserte verdiendringer	-	-
	Netto finanskostnader pensjoner	-	-
16	Netto finansresultat	8 159	4 820

	ÅRSRESULTAT FØR SKATTEKOSTNAD	48 320	96 329
--	--------------------------------------	---------------	---------------

	SKATTEKOSTNAD		
13	Skattekostnad	10 768	21 757

	ÅRSRESULTAT	37 552	74 572
--	--------------------	---------------	---------------

	Periodens resultat tilordnes aksjonærene i morselskapet	37 552	74 572
--	--	---------------	---------------

KONSERNBALANSE

Alle tall i TNOK

EIENDELER				
Note	Anleggsmidler	2020	2019	
13	Immaterielle eiendeler	113 808	102 282	
4	Varige driftsmidler	102 467	100 365	
8	Langsiktig fordring	99 674	102 316	
	Sum anleggsmidler	315 949	304 963	
Note	Omløpsmidler	2020	2019	
7	Beholdning varer og komponenter	497 157	152 500	
12	Kundefordringer og andre fordringer	340 940	284 294	
6	Finansielle omløpsmidler	-	16	
17	Kontanter og bankinnskudd	-	278 063	
	Sum fordringer	838 097	714 872	
SUM EIENDELER		1 154 046	1 019 835	
Note	EGENKAPITAL OG GJELD	2020	2019	
9	Aksjekapital	110 000	110 000	
	Annen innskutt egenkapital	433 474	433 474	
	Annen egenkapital	-115 856	-153 428	
10	Sum egenkapital	427 618	390 046	
Note	Avsetning for forpliktelser	2020	2019	
11	Pensjonsforpliktelser	157 300	160 860	
	Sum langsiktig gjeld	157 300	160 860	
Note	Kortsiktig gjeld	2020	2019	
12, 14, 17	Leverandørgjeld og annen kortsiktig gjeld	569 148	468 929	
13	Betalbar skatt	-	-	
	Sum kortsiktig gjeld	569 148	468 929	
	Sum gjeld	726 448	629 789	
SUM EGENKAPITAL OG GJELD		1 154 046	1 019 835	

Oslo, 25.03.2021

Kari Broberg
Styreleder
(Sign)

Ronny Solberg
Nestleder
(Sign)

Vidar Leirvik
Adm.dir
(Sign)

Marianne Kartum
(Sign)

Stian Hårklau
(Sign)

Tord Helland
(Sign)

Petter Trønnes
(Sign)

Nils Ole Morken
(Sign)

Torbjørn Støre
(Sign)

KONSERN KONTANTSTRØMOPPSTILLING

Alle tall i TNOK

KONTANTSTRØMMER FRA OPERASJONELLE AKTIVITETER	2020	2019
Årsresultat før skattekostnad	48 320	96 330
Periodens betalte skatt	-	-393
Av- og nedskrivninger i resultatregnskapet	16 278	14 784
Pensjonskostnad uten kontanteffekt	-3 560	-383 846
Nedskrivninger varige driftsmidler	-	2 989
Gevinst salg av investeringer av finansielle omløpsmidler	-	-6 006
Renteposter periodisering	-	-
Finansposter uten likviditetseffekt	-2 780	-
Urealisert valutaendring fordring	-3 984	-
Endring i varer	-344 657	-41 727
Endring i fordringer og forskuddsbetalte kostnader	-56 631	6 134
Endring i leverandørgjeld	-7 024	14 223
Endring arbeidskapital	-	-
Endring i andre omløpsmidler og andre gjeldsposter	-21 844	34 907
Netto kontantstrømmer fra operasjonelle aktiviteter	-375 881	-262 606

KONTANTSTRØMMER FRA INVESTERINGSAKTIVITETER	2020	2019
Innbetalinger ved salg av varige driftsmidler	-	-
Utbetalinger ved kjøp av varige driftsmidler	-26 989	-20 889
Innbetalinger langsiktig fordring	17 565	10 986
Utbetalinger fra salg av investeringer i finansielle omløpsmidler	-	208 254
Netto kontantstrøm fra investeringsaktiviteter	-9 424	198 351

KONTANTSTRØMMER FRA FINANSIERINGSAKTIVITETER	2020	2019
Innskutt egenkapital	-	170 000
Trekkfasilitet	107 243	-
Netto kontantstrøm fra finansieringsaktiviteter	107 243	170 000

Netto endring i bankinnskudd, kontanter og lignende	-278 963	105 746
Beholdning av bankinnskudd, kontanter og lignende pr 01.01.	278 063	172 317
Beholdning av bankinnskudd, kontanter og lignende pr 31.12.	0	278 063

NOTER

NOTE 1 - REGNSKAPSPRINSIPPER

Generell informasjon

Mantena AS og dets datterselskaper driver virksomhet innen tog- og komponentvedlikehold.

Selskapet har hovedkontor på Jernbanetorget 1 i Oslo.

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

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

Hovedregel for vurdering og klassifisering av eiendeler og gjeld

Eiendeler bestemt til varig eie eller bruk er klassifisert som anleggsmidler. Andre eiendeler er klassifisert som omløpsmidler. Fordringer som skal tilbakebetales innen et år er klassifisert som omløpsmidler. Ved klassifisering av kortsiktig og langsiktig gjeld er tilsvarende kriterier lagt til grunn.

Omløpsmidler vurderes til laveste av anskaffelseskost og virkelig verdi.

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

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

Eiendeler og gjeld i utenlandsk valuta

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

Immaterielle eiendeler

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

Immaterielle eiendeler som er kjøpt enkeltvis, er balanseført til anskaffelseskost.

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

Aksjer og andeler i tilknyttet selskap og datterselskap

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

Finansielle instrumenter, herunder rentefond, som

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

Varer

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

Inntekter

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

Fordringer

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

Bankinnskudd, kontanter og lignende

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

Garantier og servicearbeid

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

Pensjoner

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

Kostnader

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

Skatter

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

Regnskapsvaluta og presentasjonsvaluta

Alle tall er rapportert i norske kroner (TNOK).



NOTE 2 - LØNNSKOSTNAD, ANTALL ANSATTE, GODTGJØRELSE, LÅN TIL ANSATTE MM

Lønnskostnad	2020	2019
Lønn, inkl arbeidsgiveravgift	690 953	672 874
Pensjonskostnader - ytelsesbasert ordning	7 400	-20 379
Pensjonskostnader - innskuddsbasert ordning	33 882	47 096
Andre ytelser	9 685	6 252
Sum	741 920	705 843

Antall årsverk per 31.12. i regnskapsåret	945	956
---	-----	-----

Ytelser til ledende personer		Fast lønn	Variabel lønn	Pensjon	Andre ytelser
CEO	Kjetil Hovland	2 219	-	152	-
CFO	Vidar Leirvik	1 311	689*	232	-
Direktør Produkter og Prosjekter	Jan-Tore Iversen	1 319	75	150	-
Direktør Service	Knut Arild Johannesen	1 109	-	133	-
Sikkerhet- og kvalitetsdirektør	Roy Vidar Sannerhaugen	986	-	111	-
HR-direktør	Tone Sande	1 075	-	152	-
IT-direktør	Sølvi Andersen Kirkemo	1 131	-	341	-
Commercial Direktør	Silje Nilsen	1 001	-	147	-
Logistikkdirektør	Andreas Nistad	1 117	-	214	60
Forretningsutvikling	Tron Ranvik	1 182	-	215	-

CEO er medlem av selskapets innskuddsbaserte pensjonsordning som omfatter alle ansatte. Premien til dette er ikke identifisert og dermed ikke inkludert i tallene ovenfor. CEO har avtale om maksimalt 6 mnd etterlønn ved fratreden etter styrets ønske.

*Variabel lønnskostnaden er relatert til lønn i perioden som CEO i 2020. I annen godtgjørelse ligger kostnader knyttet til bedriftens innskuddsbaserte pensjonsordning.

Revisor - Godtgjørelse til Deloitte AS og samarbeidende selskaper fordeler seg slik:	2020	2019
Lovpålagt revisjon	192	371
Andre tjenester utenfor ordinær revisjon	165	550
Sum	357	921

NOTE 3 - DRIFTSKOSTNADER

Spesifikasjon av annen driftskostnad	2020	2019
Salgs- og administrasjonskostnader	1 016	49 975
Kostnader lokaler, leie maskiner, rep og vedlikehold	282 232	451 263
Øvrige driftskostnader	92 173	34 626
Sum	375 421	535 865

NOTE 4 - VARIGE DRIFTSMIDLER

	Maskin og utstyr	Driftssystemer	Transportmidler	Anlegg under utførelse	Sum
Anskaffelseskost 01.01.20	202 754	44 501	18 148	5 649	271 051
Tilgang kjøpte driftsmidler	9 801	20 305	384	20 767	51 258
Avgang	-	-	-	-24 269	-24 269
Anskaffelseskost 31.12.20	212 555	64 807	18 532	2 147	298 040
Akk. avskrivninger 31.12.20	157 618	21 199	16 756	-	195 573
Akk. avskr., nedskr. og rev. nedskrivninger 31.12.20	157 618	21 199	16 756	-	195 573
Bokført verdi pr. 31.12.20	54 937	43 608	1 776	2 147	102 467
Årets avskrivninger	13 362	10 847	924	-	25 132
Driftssystemer er avskrevet med kr 6,094. Kostnaden er dekket inn av fond for omstrukturering, se note 14.					8 856
Årets avskrivninger i årsregnskapet					16 276
Økonomisk levetid	5-30 år	5 år	5-30 år	-	
Avskrivningsplan	lineær	lineær	lineær		

Leie av driftmidler og lokaler	2020	2019
Årlig leie av ikke balanseførte driftsmidler	6 457	5 286
Leie av eiendom	159 924	155 692
Sum	166 382	160 978

NOTE 5 - DATTERSELSKAP, TILKNYTTET SELSKAP M.V.

Firma	Ansk. tidspunkt	Forretnings-kontor	Stemmeandel	Eierandel	Bokført verdi
Mantena Sverige AB	01.07.07	Oslo	100 %	100 %	56 519
Mantena Danmark A/S	05.02.18	København	100 %	100 %	652
Mantena Finland OY	09.05.18	Helsinki	100 %	100 %	24

Firma	Valuta	Valutakurs	Egenkapital i følge siste årsregnskap	Årsresultat i følge siste årsregnskap
Mantena Sverige AB	SEK	1,04	20 997	-7 889
Mantena Danmark A/S	DKK	1,41	488	-90
Mantena Finland OY	Euro	10,4703	-230	-105

Det er oppgitt 100 % av bokført egenkapital i selskapene pr. 31.12.2020

NOTE 6 - ANDRE FINANSIELLE INSTRUMENTER

Omløpsmidler

Finansielle instrumenter og varederivater vurdert til virkelig verdi etter regnskapsloven § 5-8	Anskaffelseskost	Virkelig verdi	Periodens resultatførte verdiendr.
Norske rentefond	-	-	-
Sum	-	-	-

NOTE 7 - VARER

Varer	2020	2019
Komponenter	497 157	152 500
Andre lagerførte varer	-	-
Sum	497 157	152 500

NOTE 8 - FORDRINGER MED FORFALL SENERE ENN ETT ÅR

Fordringer med forfall senere enn ett år	2020	2019
Andre fordringer	99 674	102 316
Sum	99 674	102 316

NOTE 9 - AKSJEKAPITAL OG AKSJONÆRINFORMASJON

Aksjekapitalen i selskapet pr 31.12.20 består av følgende aksjeklasser:	Antall	Pålydende	Bokført
Ordinære aksjer	100 000	1,1	110 000
Sum	100 000	1,1	110 000

Eierstruktur

Aksjonær i selskapet per 31.12.20 var:	Ordinære aksjer	Eierandel	Stemmeandel
Den norske stat ved Nærings- og Fiskeridepartementet	100 000	100 %	100 %
Totalt antall aksjer	100 000	100 %	100 %

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

NOTE 10 - EGENKAPITAL

Innskutt egenkapital	Aksjekapital	Annen innskutt egenkapital	Annen egenkapital	Sum egenkapital
Egenkapital 01.01.19	110 000	433 474	-153 428	390 046
Aksjekapital	-	-	-	-
Aksjekapital	-	-	-	-
Annen egenkapital	-	-	37 552	37 552
Egenkapital 31.12.20	110 000	433 474	-155 876	427 597

NOTE 11 - PENSJONSKOSTNADER, -MIDLER OG -FORPLIKTELSER

Generelt

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

Pensjonsordning Sverige

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

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

PENSJONSORDNING NORGE

Avvikling av ytelsesplan

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

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

Uføre og sykemeldte vil fortsatt stå igjen i Statens pensjonskasse, og ordningen er lukket. For de ansatte dette gjelder er det i henhold til aktuarberegninger bokført en forpliktelse lik 30,5 MNOK per 31.12.2020. Det vil være usikkerhet knyttet til forpliktelse på det tidspunkt de uføre og sykemeldte eventuelt blir meldt ut av SPK.

For de gjenværende i ordningen for ytelsesbaserte pensjonsordninger i Statens pensjonskasse gir ordningen rett til definerte fremtidige ytelser. Disse er i hovedsak avhengig av antall opptjeningsår, lønnsnivå ved oppnådd pensjonsalder og størrelsen på ytelsene fra folketrygden.

Innskuddsbasert pensjonsordning

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

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

Regnskapsføring av AFP-ordning

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

Driftspensjon

Selskapet implementerte 31.12.2018 en Driftspensjon for eldre arbeidstakere som ikke kunne bli innmeldt i privat AFP-ordning.

Dette vedrører ansatte født før 1964, og det er forutsatt en uttakstilbøyelighet på 75 %.

I regnskapet per 31.12.2020 er det avsatt lik 283,1 MNOK for fremtidige utbetalinger knyttet til Driftspensjon.

Driftspensjonen har en tidsbestemt varighet for selskapet med utbetalinger i perioden 2019-2030.

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

Selskapet har mottatt tilskudd innbetalt fra Staten ved Samferdselsdepartementet knyttet til å innfri reguleringsforpliktelsene i Statens pensjonskasse. Mottatt innbetaling lik 213,9 MNOK i 2019. Ingen innbetalinger i 2020

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

Selskapet har en fordring på staten ved Nærings- og fiskeridepartementet for en overgangsordning for eldre arbeidstakere ved avvikling av pensjonsordning i Statens pensjonskasse og overgang til Driftspensjon og privat AFP-ordning.

Godkjent støtte utgjorde 320 MNOK, hvorav 290,5 MNOK er resultatført i sammenheng med avvikling av ytelsesordning i Statens pensjonskasse per 31.12.2018. 29,5 MNOK av godkjent støtte er knyttet til en Kompensasjonsordning som ikke er resultatført i 2018. Dette vil bli resultatført framover, samtidig med at ansatte som står i jobb opptjener rettigheten.

Spesifikasjon av netto pensjonsforpliktelser og mottatt støtte for Mantena Konsern	2020	2019
Statens Pensjonskasse, netto forpliktelse knyttet til lukket ordning med oppgjør i 2019	-	-
Statens Pensjonskasse, netto forpliktelse for uføre/sykemeldte som må stå i ordningen	30 500	23 100
Driftspensjonsordning implementert 31.12.2018	283 100	390 900
Støtte til å innfri reguleringsforpliktelsene i Statens Pensjonskasse	-	-
Støtte til overgangsordning eldre arbeidstakere ved lukking av Statens Pensjonskasse	-156 300	-253 200
Netto pensjonsforpliktelse i balansen	157 300	160 800

Pensjonskostnader i resultatregnskapet for Mantena Konsern	2020	2019
Nåverdi av årets pensjonsopptjening - ytelsesbasert ordning	7 400	50 100
Estimatavvik pensjoner	-	-
Årets finansposter pensjon	-	-
Pensjonskostnader - tilskuddsbasert ordning	4 229	4 303
Pensjonskostnader - tilskuddsbasert ordning	29 653	32 846
Privat AFT ordning	9 346	10 010
Driftspensjon -endring vurderinger i uttakstilbøyighet	-18 809	-58 579
Høyere støtte til å innfri reguleringsforpliktelsene i Statens pensjonskasse enn inntektsført	-	-11 900
Netto pensjonskostnad	31 819	26 780

Følgende parametre er benyttet ved beregningene for ytelsesordningen i Norge	2020	2019
Diskonteringsrente	1,5 %	2,6 %
Forventet avkastning pensjonsmidlene	1,5 %	2,6 %
Årlig forventet lønnsvekst	2,0 %	2,5 %
Årlig forventet regulering av alders- og etterlattepensjon over 67 år under utbetaling	1,0 %	1,8 %
Årlig forventet G-regulering, regulering av AFP, uføre- og etterlattepensjoner under 67 år	1,8 %	2,5 %
Gjennomsnittlig arbeidsgiveravgiftsfaktor	14,1 %	14,1 %

NOTE 12 - TRANSAKSJONER OG MELLOMVÆRENDE MED NÆRSTÅENDE PARTER

Eier

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

Styret og ledende ansatte

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

Selskap i samme konsern

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

Mantena Danmark A/S og Mantena Finland OY er imidlertid inaktive selskaper.

Resultatmessige transaksjoner med nærstående parter:

Transaksjon/transaksjonsgruppe	2020	2019
Salg av varer og tjenester til selskaper i samme konsern	40 014	27 090
Salg av varer og tjenester til andre nærstående parter	946 756	1 262 998
Sum	986 770	1 290 088

Transaksjon/transaksjonsgruppe	2020	2019
Kjøp av varer og tjenester fra selskaper i samme konsern	10 012	3 040
Kjøp av varer og tjenester fra andre nærstående parter	560 220	317 355
Sum	570 232	320 395

Mellomværende med nærstående parter:

Fordringer og gjeld:

Motpart	Gjeld 2020	Gjeld 2019	Fordringer 2020	Fordringer 2019
Selskaper i samme konsern	1 773	382	23 067	14 907
Andre nærstående parter	47 064	9 984	118 139	50 580
Sum	48 837	10 365	141 206	65 486

Fordring på Staten på 156.300 TNOK, se note 11.

Lån

Motpart	2020	2019
Mantena Finland OY	395	395
Sum	395	395

NOTE 13 - SKATTEKOSTNAD

Årets skattekostnad fremkommer slik	2020	2019
Betalbar skatt	-	-
Endring i utsatt skatt	10 768	21 757
Virkning av endring i skatteregler	-	-
Skattekostnad	10 768	21 757

Betalbar skatt i balansen fremkommer som følger	2020	2019
Årets betalbare skattekostnad	-	-
Forhåndsbetalt skatt Sverige	-	-
Betalbar skatt i balansen	-	-

Avstemming fra nominell til faktisk skattesats	2020	2019
Årsresultat før skatt	48 320	96 330
Forventet inntektsskatt etter nominell skattesats	10 630	21 193

Skatteeffekten av følgende poster	2020	2019
Andre ikke fradragsberettigede kostnader	35	235
Virkning av endringer i skatteregler og -satser	104	330
Virkning av forskjeller som ikke inngår i midlertidige forskjeller	-	-
Andre poster	-1	-
Skattekostnad	10 768	21 757
Effektiv skattesats	22 %	23 %

Spesifikasjon av skatteeffekten av midlertidige forskjeller og underskudd til framføring	2020		2019	
	Fordel	Forpliktelse	Fordel	Forpliktelse
Driftsmidler	-	44 058	-	51 979
Varer	25 015	-	18 515	-
Fordringer	1 500	-	-	500
Pensjonsforpliktelse	157 300	-	160 860	-
Avsetning for forpliktelse	53 183	-	53 900	-
Urealisert tap/gevinst rentefond	-	-	-	-
Underskudd til fremføring	228 234	-	284 121	-
Sum brutto midlertidige forskjeller	465 232	44 058	517 396	52 480

Netto midlertidige forskjeller	421 174		464 916	
Netto utsatt skattefordel (22 %)	92 658	-	102 282	-
Effekt endret skattesats	-	-	-	-
Netto balanseført skattefordel	92 658	-	102 282	

Utsatt skattefordel er oppført med utgangspunkt i fremtidig inntekt.

NOTE 14 - LEVERANDØRGJELD OG ANNEN KORTSIKTIG GJELD

Annen kortsiktig gjeld	2020	2019
Leverandørgjeld	66 808	47 138
Skyldige offentlige avgifter	157 352	229 072
Annen kortsiktig gjeld	344 988	192 719
Sum	569 148	468 929

Spesifikasjon av Annen kortsiktig gjeld	2020	2019
Avsatt til omstrukturering	21 974	30 866
Uopptjent inntekt	27 967	62 321
Avsatte feriepenger	57 114	58 392
Trekkrettighet benyttet	107 243	-
Andre kortsiktige avsetninger	130 690	41 139
Sum	344 988	192 719

Trekkrettighetens ramme er i januar 2021 utvidet til 600 000 TNOK

NOTE 15 - PANTSTILLELSER OG GARANTIER M.V.

Garantiansvar		Garantibeløp	Utløpsdato
Vy AS	Leveranse overhaling Flirt Boggi	20 000	20.11.2025
SJ AB	Vedlikeholdskontrakt X40	36 418	01.03.2023
SJ AB	Vedlikeholdskontrakt X55	52 026	01.03.2023
Sum garantier		108 444	

NOTE 16 - SUM FINANSPOSTER

Finansposter	2020	2019
Netto renteinntekter og -kostnader	1 452	4 894
Netto andre finansinntekter og -kostnader	-833	3 644
Netto valutagevinst/-tap	7 539	-3 718
Netto finansposter pensjon	-	-
Sum finansposter	8 159	4 820

NOTE 17 - BANKINNSKUDD

Bankinnskudd, kontanter o.l. omfatter bundne skattetrekksmidler med TNOK 21.975.

NOTE 18 - HENDELSER ETTER BALANSEDAGEN

Årsregnskapet for 2020 er avlagt under forutsetning om fortsatt drift. Det er budsjettert med positivt driftsresultat for 2021.

Koronapandemien og myndighetenes omfattende og inngripende smittevern- tiltak har ført til en ekstraordinær situasjon i 2020, noe som forsetter inn i 2021.

Mantenas kunder har vært påvirket av færre passasjerer og dermed redusert trafikkvolum. I Norge har Staten gitt støtteordninger til Mantena sine kunder i Norge. Denne type støtte gis også i 2021. I Sverige er det et sammensatt bilde, der Mantenas kunder ikke mottar støtteordninger i enkelte kontrakter, og mottar garanterte

bruttoinntekter i andre kontrakter.

Mantenas vurdering er at kundene har likviditet og betalingsevne til å betale Mantena kundefordringer også i 2021.

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

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

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

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

ERKLÆRING OM FASTSETTELSE AV LØNN OG ANNEN GODTGJØRELSE TIL LEDENDE ANSATTE I MANTENA AS.

Vedtatt; 25. mars 2021

Denne erklæringen er i tråd med "Retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende ansatte i foretak og selskaper med statlig eierandel (Nærings- og fiskeridepartementet 13.2.2015)" og forventningene uttrykt i Meld. St.8 (2019-2020) Statens direkte eierskap i selskaper- Bærekraftig verdiskaping. Forventningen til moderasjon i utformingen av godtgjørelse til ledende ansatte er tillagt stor vekt.

Generelt

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

Denne erklæringen gjelder for administrerende direktør og direktører som rapporterer til administrerende direktør i Mantena AS. Denne gruppen betegnes ledende ansatte.

Beslutningsprosess

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

I 2020 ble det enighet med de ansattes foreninger om et lønnsoppgjør på 1,7 % i Norge. Denne prosenten ble da gjeldende for oppgjøret for alle ledende ansatte. i henholdsvis Norge og Sverige.. For 2021 vil samme prosedyre bli fulgt.

Retningslinjer for lønn og naturalytelser

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

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

Ledende ansatte i Mantena AS har naturalytelser i form av mobil og et fast beløp for dekning av bredbånd samt en avis.

Bonusordning

Det er bare administrerende direktør som har bonusordning i Mantena. Bonusordningen skal fremme verdiskaping, selskapets resultater og være motiverende for ekstra innsats. Ordningen har en maksimumsgrense på tre månedslønner. Kriteriene fastsettes av styret hvert år og er sammensatt av kvantitativt målbare kriterier som reflekterer kommende års utfordringer som eksempelvis resultat, sykefravær og HMS. På grunn av at administrerende direktør ble langtidssykemeldt, ble det ikke inngått noen bonusavtale for 2020 og heller ikke utbetalt noen bonus. Mantena er i prosess med å rekruttere ny administrerende direktør. Hvorvidt denne vil få en bonusavtale og hva den eventuelt skal inneholde har styret foreløpig ikke tatt stilling til. Kriterier og vektingen på en eventuell bonusutbetaling vil bli nedfelt i en skriftlig avtale med administrerende direktør. Måling av oppnåelse skjer etter at årsregnskapet er godkjent.

Pensjon

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

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



I tillegg kommer AFP i privat sektor og en driftspensjon for arbeidstagerne som på overgangstidspunktet 01.01.2019 var 55 år eller eldre, og dermed ikke kommer inn i ordningen for privat AFP. Administrerende direktørs og ledende ansattes pensjonsalder er 67 år. Alle ansatte i Mantena AS kan velge å fratre ved 62 år med AFP. Det påløper ikke pensjonskostnader for ledende ansatte når de ikke lenger er ansatt i selskapet.

Sluttvederlag, styrehonorar og lån

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

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

Dersom administrerende direktør i perioden for utbetaling av etterlønn har andre inntekter, skal dette redusere etterlønnen tilsvarende. Etterlønnen reduseres forholdsmessig i henhold til andel stilling som gir andre inntekter, dog ikke under 50 % av etterlønn. Det er kun lønn etter oppsigelsestidens utløp (etterlønnperioden) som er gjenstand for eventuell reduksjon, reduksjonen begrenses til 50 % for å motivere til å komme i nytt arbeidsforhold før etterlønnperioden utløper. Retten til etterlønn gjelder ikke dersom administrerende direktør selv sier opp sin stilling. Retten til etterlønn gjelder heller ikke dersom administrerende direktør har begått forhold som oppfyller de materielle vilkårene for avskjed etter arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Ved rekruttering av ny administrerende direktør vil ikke betingelsen og reduksjon i etterlønn begrenses.

Ledende ansatte i Mantena har ikke godtgjørelse for styreverv i konsernet. Ansatt valgte styrerepresentanter er unntatt fra denne regelen.

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

ERKLÆRING OM EIERSTYRING OG SELSKAPSLEDELSE

Mantena AS som er 100 prosent eid av staten ved Nærings- og fiskeridepartementet, følger den til enhver tid gjeldende norske anbefaling for eierstyring og selskapsledelse (NUES-anbefalingen) innenfor de rammer og med de begrensninger organisasjonsform og eierskap setter. Denne erklæringen om eierstyring og selskapsledelse er avgitt av styret i Mantena. Erklæringen inneholder en samlet redegjørelse for etterlevelsen av NUES-anbefalingen. Etterlevelsen skjer på bakgrunn av et «følg eller forklar»-prinsipp i henhold til de 15 punktene i anbefalingen som angitt nedenfor.

PUNKT 1 REDEGJØRELSE FOR EIERSTYRING OG SELSKAPSLEDELSE

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

Mantenas prinsipper for eierstyring og selskapsledelse samsvarer i all hovedsak med Norsk anbefaling for eierstyring og selskapsledelse av 17. oktober 2018. Avvik fra anbefalingen omtales under hvert punkt.

Avvik fra anbefalingen: Ingen

PUNKT 2 VIRKSOMHET

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

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

Medarbeidere i Mantena har gjennom sitt arbeid kontakt med kunder, leverandører og kollegaer. For å sikre en enhetlig og

profesjonell opptreden er det utarbeidet etiske retningslinjer som gjelder for alle medarbeidere. De etiske retningslinjene, inklusive retningslinjer for innkjøp, selskapets sikkerhets- og miljøpolitikk, samt policy for åpen bedriftskultur (retningslinjer for varsling) er godkjent av styret og tilgjengelig i selskapets styringssystem via selskapets intranettsider.

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

Avvik fra anbefalingen: Ingen

PUNKT 3 SELSKAPSKAPITAL OG UTBYTTE

Mantena AS har pr. 31.12.2020 en aksjekapital på NOK 110.000.000,00, fordelt på 100.000 aksjer hver pålydende NOK 1.100. Samtlige aksjer eies av staten ved Nærings- og fiskeridepartementet.

Staten har i Meld. St. 8 (2019–2020) Statens direkte eierskap i selskaper – Bærekraftig verdiskaping, definert Mantena som et selskap i kategori 2¹.

Konsernets egenkapital pr. 31.12.2020 var MNOK 428, noe som gir en egenkapitalandel på 37,5 prosent. Selskapet har kontinuerlig fokus på at egenkapitalen skal tilpasses selskapets målsetning, strategi og risikoprofil. Styret følger løpende opp selskapets egenkapital- og likviditetssituasjon. Etter styrets vurdering er selskapets egenkapital tilstrekkelig til å virkeliggjøre de nåværende strategier og mål.

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

Det er ikke gitt fullmakter til styret til å forhøye aksjekapitalen. Det er ikke opsjonsprogram for ansatte i selskapet. Mantena har ikke egne aksjer pr. 31.12.2020. Generalforsamlingen har ikke gitt fullmakt til erverv av egne aksjer.

Avvik fra anbefalingen: Ingen

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

PUNKT 4 LIKEBEHANDLING OG UTBYTTE

Likebehandling av aksjeeiere

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

Transaksjoner med nærstående

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

Avvik fra anbefalingen: Ingen

PUNKT 5 AKSJER OG OMSETTELIGHET

Selskapets vedtekter inneholder ikke bestemmelser som begrenser aksjens omsettelighet.

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

Avvik fra anbefalingen: Ingen

PUNKT 6 GENERALFORSAMLING

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

Innkalling

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

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

Deltagelse

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

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

Gjennomføring

Generalforsamlingen åpnes av styrets leder. Generalforsamlingen velger møteleder.

Protokoll fra generalforsamlingen gjøres tilgjengelig på selskapets nettside.

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

PUNKT 7 VALGKOMITÉ

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

Avvik fra anbefalingen: Selskapet har ikke valgkomité.

PUNKT 8 STYRE – SAMMENSETNING OG UAVHENGIGHET

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

Pr. 31.12.2020 har Mantena i alt fem aksjonærvalgte styremedlemmer, herav fire aksjonærvalgte og tre ansattvalgte representanter. Nærings- og fiskeridepartementet velger de aksjonærvalgte styremedlemmene. Styremedlemmene velges normalt for to år. Ansattrepresentanter velges ved at valg avholdes hvert 2. år.

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

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

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

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

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

PUNKT 9 STYRETS ARBEID

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

Styret har det overordnede ansvaret for forvaltningen av selskapet. Dette betyr blant annet at styret fastlegger konsernets overordnede målsettinger og strategi og at styret skal sørge for at selskapets virksomhet til enhver tid er forsvarlig organisert

ved å fastlegge hovedprinsippene for denne organiseringen og derunder sørge for at administrasjonen har tilstrekkelige midler og tilstrekkelig kvalifisert personale til å sikre en forsvarlig forvaltning. Saker av vesentlig strategisk eller finansiell betydning skal behandles av styret. Styret skal sørge for at konsernet til enhver tid har en egenkapital som er forsvarlig ut fra risikoen ved og omfanget av selskapet i konsernet.

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

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

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

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

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

Det skal avholdes minimum 6 styremøter hvert år. Det er i 2020 avholdt 13 styremøter.

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

Styret foretar årlig en evaluering av sitt arbeid og sin kompetanse. Det har i 2020 ikke vært egne styreutvalg.

Avvik fra anbefalingen: Ingen

PUNKT 10 RISIKOSTYRING OG INTERNKONTROLL

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

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

Det er styrets ansvar å påse at selskapet har tilfredsstillende

kontrollrutiner og -systemer for risikostyring i forhold til omfang og art av den virksomhet foretaket driver. I den forbindelse får styret årlig en gjennomgang av selskapets viktigste risikoområder og de interne kontrollrutiner.

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

Risikostyring i Mantena

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

Finansiell rapportering

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

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

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

Avvik fra anbefalingen: Ingen

PUNKT 11 GODTGJØRELSE TIL STYRET

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

Avvik fra anbefalingen: Ingen

Punkt 12 Godtgjørelse til ledende ansatte

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

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

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

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

Ytelser til CEO og ledende ansatte er spesifisert og tallfestet i note til konsernregnskapet.

Avvik fra anbefalingen: Ingen

PUNKT 13 INFORMASJON OG KOMMUNIKASJON

Mantena offentliggjør årsregnskap på selskapets nettside www.mantena.org.

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

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

PUNKT 14 SELSKAPSOVERTAKELSE

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

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

PUNKT 15 REVISOR

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

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

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

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

Avvik fra anbefalingen: Ingen.

Uttalelse om revisjonen av årsregnskapet

Konklusjon

Vi har revidert Mantena AS' årsregnskap som viser et overskudd i selskapsregnskapet på kr 45 637 000 og et overskudd i konsernregnskapet på kr 37 552 000. Årsregnskapet består av:

- selskapsregnskapet, som består av balanse per 31. desember 2020, resultatregnskap og kontantstrømpoppstilling for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper, og
- konsernregnskapet, som består av balanse per 31. desember 2020, resultatregnskap og kontantstrømpoppstilling for regnskapsåret avsluttet per denne datoen og noter til årsregnskapet, herunder et sammendrag av viktige regnskapsprinsipper.

Etter vår mening:

- er årsregnskapet avgitt i samsvar med lov og forskrifter
- gir det medfølgende selskapsregnskapet et rettviseende bilde av den finansielle stillingen til Mantena AS per 31. desember 2020 og av selskapets resultater og kontantstrømmer for regnskapsåret som ble avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge.
- gir det medfølgende konsernregnskapet et rettviseende bilde av den finansielle stillingen til konsernet Mantena AS per 31. desember 2020 og av konsernets resultater og kontantstrømmer for regnskapsåret som ble avsluttet per denne datoen i samsvar med regnskapslovens regler og god regnskapsskikk i Norge.

Grunnlag for konklusjonen

Vi har gjennomført revisjonen i samsvar med lov, forskrift og god revisjonsskikk i Norge, herunder de internasjonale revisjonsstandardene International Standards on Auditing (ISA-ene). Våre oppgaver og plikter i henhold til disse standardene er beskrevet i Revisors oppgaver og plikter ved revisjon av årsregnskapet. Vi er uavhengige av selskapet og konsernet slik det kreves i lov og forskrift, og har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Etter vår oppfatning er innhentet revisjonsbevis tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Øvrig informasjon

Ledelsen er ansvarlig for øvrig informasjon. Øvrig informasjon omfatter informasjon i årsrapporten bortsett fra årsregnskapet og den tilhørende revisjonsberetningen.

Vår uttalelse om revisjonen av årsregnskapet dekker ikke øvrig informasjon, og vi attesterer ikke den øvrige informasjonen.

I forbindelse med revisjonen av årsregnskapet er det vår oppgave å lese øvrig informasjon med det formål å vurdere hvorvidt det foreligger vesentlig inkonsistens mellom øvrig informasjon og årsregnskapet, kunnskap vi har opparbeidet oss under revisjonen, eller hvorvidt den tilsynelatende inneholder vesentlig feilinformasjon.

Dersom vi konkluderer med at den øvrige informasjonen inneholder vesentlig feilinformasjon er vi pålagt å rapportere det. Vi har ingenting å rapportere i så henseende.

Styrets og daglig leders ansvar for årsregnskapet

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

Ved utarbeidelsen av årsregnskapet er ledelsen ansvarlig for å ta standpunkt til selskapets og konsernets evne til fortsatt drift, og på tilbørlig måte å 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 med revisjonen 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 lov, forskrift og god revisjonsskikk i Norge, herunder ISA-ene, alltid vil avdekke vesentlig feilinformasjon som eksisterer. Feilinformasjon kan oppstå som følge av misligheter eller utilsiktede feil. Feilinformasjon blir vurdert som vesentlig dersom den enkeltvis eller samlet med rimelighet kan forventes å påvirke økonomiske beslutninger som brukerne foretar basert på årsregnskapet.

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

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

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

Uttalelse om andre lovmessige krav

Konklusjon om årsberetningen

Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, mener vi at opplysningene i årsberetningen om årsregnskapet og forutsetningen om fortsatt drift er konsistente med årsregnskapet og i samsvar med lov og forskrifter.

Konklusjon om registrering og dokumentasjon

Basert på vår revisjon av årsregnskapet som beskrevet ovenfor, og kontrollhandlinger vi har funnet nødvendig i henhold til internasjonal standard for attestasjonsoppdrag (ISAE) 3000 «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon», mener vi at ledelsen har oppfylt sin plikt til å sørge for ordentlig og oversiktlig registrering og dokumentasjon av selskapets regnskapsopplysninger i samsvar med lov og god bokføringsskikk i Norge.

Oslo, 25. mars 2021
Deloitte AS

Eivind Skaug
statsautorisert revisor



Mantena

Alltid fremover