

A-TRAIN AB HÅLLBARHETSREDOVISNING 2023



Innehåll.

Vd har ordet.

A-Train AB.

Väsentlighetsanalys.

Styrning och mål.

A-Trains hållbarhetsarbete.

GRI index.

Revisorns yttrande.

Bilagor.

- 3** Denna rapport redovisar företagets hållbarhetsarbete med referens till Global Reporting Index 2021 (GRI).
- 4** Redovisningen sker årsvis och denna rapport behandlar kalenderåret 2023. All information som redovisas avser
- 6** A-Train ABs verksamhet, personal etcetera. Under-
- 8** leverantörer omfattas inte av redovisningen. Rapporten är den nionde för A-Train AB. Denna, och kommande,
- 11** hållbarhetsredovisning granskas översiktligt av oberoende revisorer.
- 25**
- 28** Informationen i hållbarhetsrapporten syftar till att uppfylla lagkraven i Årsredovisningslagen och ge de upplysningar som behövs för att förstå vår utveckling och konsekvenser av verksamheten. Finansiell information hittas i företagets årsredovisning för 2023.
- 29**

Hållbarhetsrapporten inleds med att ge information om företaget, dess verksamhet och organisation. Kärnan i rapporten är företagets väsentlighetsanalys och en presentation av arbetet med A-Trains väsentliga hållbarhetsfrågor, se sida 6.

Kontakta oss gärna!

A-Train AB / Arlanda Express
World Trade Center
Klarabergsviadukten 70, Stockholm
08-588 890 00 / info@atrain.se

För frågor om A-Trains hållbarhetsarbete inkl. denna hållbarhetsredovisning, kontakta Mia Lindström på telefonnummer 08-588 890 00

Vd har ordet.

2023 var ett händelserikt och utmanande år med många påfrestningar för vår verksamhet. I slutet av maj hade vi en urspårning då stora delar av tågtrafiken stod stilla och under sommaren flyttade vi från vår plattform till spår 10 under sex veckor. Allt detta sammantaget har inneburit extra belastning för personal, kunder och partners men också för vårt resultat.

Trots detta har vi stått fast vid vårt syfte att skapa ett bättre sätt att resa för individen, samhället och miljön. Detta är vår ledstjärna som vi strävar efter även när det händer saker i vår omvärld. Jag är mycket stolt över hur vi kraftsamlade som bolag i samband med urspårningen och hur vi tog oss igenom en krävande situation. Det är omöjligt att vara helt förberedd för något sådant, men det visade sig att vi hade väl fungerande säkerhets-system och rutiner som kunde tillämpas och som ledde till att både våra medarbetare och samarbetspartners kunde känna sig trygga.

Ur klimatperspektiv så är det viktigaste som hänt under året den positiva utvecklingen för vårt mål att nå netto noll CO₂-utsläpp för Scope 1 och 2. Tack vare att vi genomfört flera åtgärder för att minska våra utsläpp så ligger vi mycket bra till och vi hoppas kunna nå målet innan år 2025. Det känns bra att ligga långt framme här och kunna bidra till minskade klimatutsläpp.

Ett annat mycket viktigt mål är att fortsätta få fler resenärer att välja spårbunden trafik till Arlanda i stället för transportmedel via E4. Från det att Arlandabanan startades (år 2000) och fram till idag så har vi lyckats flytta 100 miljoner personer till att åka miljövänligt. Vårt mål är att 30 procent, dvs att nästan 1 av 3, ska åka spårbundet till och från Arlanda och för 2023 ligger vi på 25 procent.

Under nästa år ska vi starta samt accelerera flera viktiga utvecklingsprojekt. I samband med inköp av nya tåg och utbyggnad av vår depå så har vi flera möjligheter att göra aktiva miljöval i våra upphandlingar. Vi kommer också att renovera våra rulltrappor och där har vi valt att behålla stommar med stora konstruktioner och endast byta ut det mest nödvändiga delarna. I samband med finansiering av våra tåginköp så undersöker vi möjligheten till Grön finansiering och ser det som angeläget att vara med och bidra till det. Att fortsätta kartlägga och beräkna våra Scope 3 utsläpp är också en viktig kommande åtgärd.

Jag är stolt över alla de hållbarhetsaktiviteter som vi gör dagligen i företaget och ser fram emot ett spännande 2024 med många möjligheter för oss att fortsätta hålla det goda tempo vi redan har i vårt hållbarhetsarbete.

Magnus Zetterberg, Vd



A-Train AB.

Kort om A-Train AB

A-Train AB är ett järnvägsföretag som trafikerar sträckan mellan Stockholm C och Arlanda Flygplats under varumärket Arlanda express. A-Train driver och förvaltar även spåranläggningen för Arlandabanan som sträcker sig mellan Skavstaby och Myrbacken via ett tunnelsystem under Arlanda Flygplats med tre underjordiska stationer. Utöver det förvaltar vi även Spår 1-2 på Stockholm C, Arlanda Norra, Arlanda Södra och Arlanda Central.

A-Train AB ägs till 100 procent av Portare 1 AB och vår huvudsakliga kundgrupp är resande till och från Arlanda Flygplats där både privat- och affärskunder ingår. A-Trains verksamhet bedrivs i Stockholm, Sverige, och består till huvuddel av Arlanda express-trafiken och driften av Arlandabanan. Verksamheten är ett resultat av offentlig-privat samverkan. Parternas rättigheter och skyldigheter regleras i avtalet med Arlandabanan Infrastructure AB, som ägs till 100 procent av svenska staten och förvaltas av regeringen via Näringsdepartementet. Svenska statens övriga rättigheter och skyldigheter regleras i villkorslåneavtalet med Riksgälden.

Under året har inga större förändringar skett vad gäller verksamhetens struktur eller ägarskap. I maj 2023 spårade ett Arlanda express tåg ur på vår egen bana. Urspårningen medförde att det blev skador på både tåget och på de två spåren på Arlandabanan. Trafiken kunde återtas efter 11 dagar då ett av de två spåren återställdes. Full trafik på bägge spåren återtog i början av oktober. Lyckosamt hade vi varken personal eller resenärer med allvarliga skador. Haverikommissionen påbörjade en utredning som bedöms vara klar i maj 2024.

Under 2023 har vi fortsatt vårt arbete med att attrahera såväl utländska som svenska privatresenärer. Under året räknade Arlanda express in 3,5 miljoner passagerare på tåget. Utöver passagerare på Arlanda express tillkommer 1,3 miljoner resenärer som rest med andra operatörer som använder Arlandabanan. Totalt har 4,8 miljoner resenärer rest på Arlandabanan.

Vår organisation

A-Train består av 221 anställda totalt. Av dessa arbetar 163 personer med och i trafiken och resterande 58 medarbetare arbetar administrativt på huvudkontoret i Stockholm. Majoriteten av våra medarbetare arbetar i den operativa verksamheten med Arlanda express-trafiken som lokförare, tågvärdar eller sales agents. A-Train har sju motorvagnar av modellen littera X3 som trafikerar våra två sträckor. Därtill används ett diesellok (littera Z66) vid behov när vagnar som fått tekniska problem behövs tas ur drift samt vid transport av material som relä och växlar i vår järnvägsinfrastruktur. I driften anlitar A-Train tre större entreprenörer, vilka är EuroMaint för fordonsunderhåll, Strukton för arbete med järnvägsinfrastruktur och Caverion för fastigheter.

På Arlanda flygplats ligger vår driftledningscentral. Här arbetar våra transportledare och driftledare med att styra och leda trafiken för Arlanda express och Arlandabanan. Vårt huvudkontor är beläget endast ett stenkast från Stockholm C och driftledningscentralen på Arlanda är endast en 18 minuters resa bort. Vårt centrala läge gör det smidigt för personal och våra resenärer.

100%

FÖRNYBART BRÄNSLE

221

ANSTÄLLDA

7

MOTORVAGNAR

**Vi skapar ett bättre
sätt att resa – för dig,
samhället och för miljön**



Väsentlighetsanalys.

För att säkerställa att vår hållbarhetsredovisning är relevant och att vi rapporterar på våra mest betydande hållbarhetsfrågor genomfördes en väsentlighetsanalys under 2022. De mest betydande hållbarhetsfrågorna är de frågorna där A-Trains verksamhet har störst påverkan på omgivningen och som har en stor betydelse för våra intressenter. Dessa är också de frågor som vi följer upp och redovisar i denna rapport.

Väsentlighetsanalysen visade att de viktigaste hållbarhetsfrågorna för vår verksamhet är säkerhet och trygghet, både för våra kunder och medarbetare, jämställdhet och mångfald, stabil ekonomi samt klimatpåverkan (se figur 1).

Som underlag till väsentlighetsanalysen genomfördes en intressentanalys där två prioriterade intressentgrupper fick svara på frågor om A-Trains hållbarhetsarbete; resenärer och medarbetare. A-Trains viktigaste intressenter illustreras i figur 2.

Som en förberedelse för kommande lagkrav i den nya CSRD-lagstiftningen så genomförde vi under 2023 en CSRD-utbildning för vår ledningsgrupp. En dubbel väsentlighetsanalys kommer genomföras under första halvåret 2024.

Dialog med intressenter

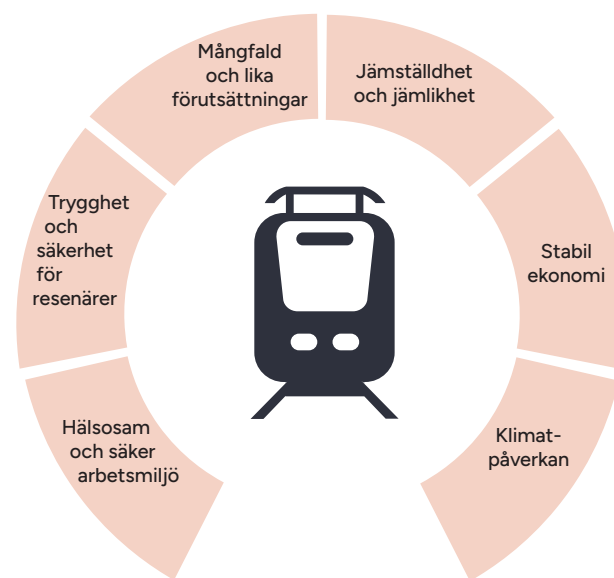
För att förstå vad som är viktigt för våra olika intressenter vad gäller A-Trains hållbarhetsarbete försöker vi fånga upp synpunkter och mötas i olika sammanhang.

Våra medarbetares upplevelse av A-Train som arbetsgivare fångar vi upp i det dagliga arbetet och i dialog mellan chef och anställd. Vi genomför även regelbundna medarbetarundersökningar för att få en bild av hur alla medarbetare upplever vår arbetsplats. Vi använder oss även av pulskända medarbetarundersökningar i verktyget &frankly för att få kontinuerlig information om hur vår

personal har det. De frågor vi ställer handlar bland annat om arbetsmiljö, säkerhet, ledarskap och välmående.

I kommunikationen med våra medarbetare fungerar även våra informationsträffar och vårt intranät som viktiga kanaler för att tillgängliggöra information. Under 2022 genomfördes även en intressentdialog som specifikt riktade sig till hur våra medarbetare upplever A-Trains hållbarhetsarbete. Resultatet visar att det finns en stor medvetenhet om att A-Train arbetar med hållbarhetsfrågor och medarbetarna lyfte en hälsosam och säker arbetsmiljö som en särskilt viktig hållbarhetsfråga.

Våra kunder träffar vi dagligen i verksamheten och hämtar in deras synpunkter om hur de upplever sin resa med oss genom regelbundna kundundersökningar. Under 2022 genomfördes även en intressentdialog som specifikt riktade sig till hur våra resenärer upplever A-Trains hållbarhetsarbete. Det genomfördes även inter-



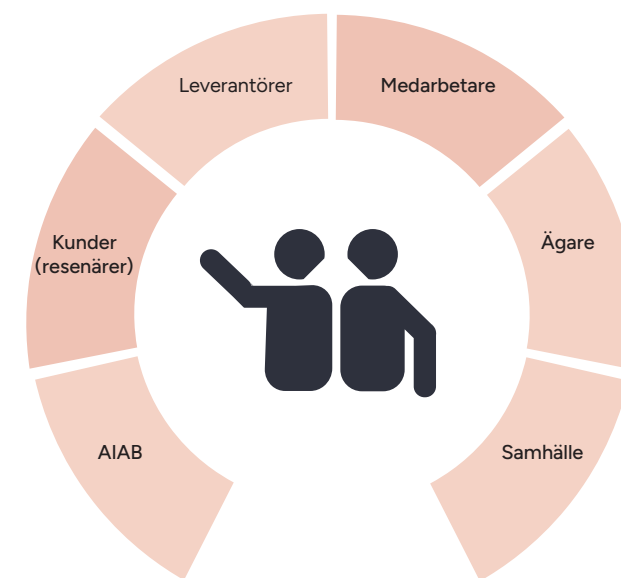
Figur 1. De viktigaste hållbarhetsfrågorna enligt väsentlighetsanalysen.

vjuer med två resebyråer för att få deras syn på A-Trains hållbarhetsarbete. Resultatet visar att de flesta resenärer inte är medvetna om A-Trains hållbarhetsarbete. För resenärerna är klimatfrågan tillsammans med trygghet och säkerhet de viktigaste hållbarhetsfrågorna.

För våra ägare och finansiella institut är miljöfrågan högt prioriterad och vi för kontinuerlig dialog genom såväl möten som rapportering om hur vi presterar i frågan och vad vi kan bli bättre på. Vi träffar även våra leverantörer och andra samarbetspartners ofta och försöker fånga upp åsikter och synpunkter från såväl leverantörer som entreprenörer via regelbundna möten och i upphandlingar.

Från dialog till upplysning

Utifrån väsentlighetsanalysen har upplysningar från GRI 2021 valts ut. Valet grundar sig även i hur väl upplysningarna stämmer överens med A-Trains övergripande hållbarhetsmål och strategi.



Figur 2. Två prioriterade kundgrupper för intressentanalysen; kunder (resenärer) och medarbetare.

“Vi håller takten och fortsätter uthålligt mot våra mål”

JIMMY AHL, CHIEF TECHNOLOGY OFFICER

Berätta lite om vad som hänt inom hållbarhetsarbetet under 2023

Jag och mina medarbetare arbetar med flera viktiga frågor såsom energiförbrukning och klimatutsläpp från våra fastigheter, tåg och företagsbilar. Säkerhets- och arbetsmiljöfrågor är andra centrala frågor för oss samt all infrastruktur kring tågen som spår och tunnlar.

Vi har en hög nivå på vårt hållbarhetsarbete. Vi har sedan länge tagit beslutet att skifta till förnyelsebara energikällor och använder Bra Miljöval märkt el. Under det här året har vi bytt ut dieseln i vårt bärgningslok till HVO 100 och vår panna som hanterar avisning går numera också på HVO 100. Vi har också bytt ut ett antal företagsbilar som gick på diesel till el-bilar. Dessa åtgärder sammantaget gör att vi ligger väl till mot vårt mål att bli netto noll inom Scope 1 och Scope 2 till årsskiftet 2025/2026 vilket känns väldigt bra.

Lika viktiga är också de åtgärder och ständiga förbättringar som vi gör i vårt dagliga arbete, tex energieffektiviseringar, förbättringar i tekniska ledningssystem, Ecodriving och att ha ett nära samarbete med vår HR-avdelning i arbetsmiljö- och säkerhetsfrågor.

För samarbetet med våra leverantörer har vi satt en baslinje med vår Code of Conduct som nu är ett villkor i våra avtal som alla leverantörer ska skriva under. Detta lägger grunden för vår riskbedömning och uppföljning av våra leverantörer där säkerhet, arbetsmiljö och kvalitet är särskilt prioriterade områden.

Vad är du mest stolt över?

Jag är väldigt stolt över allt vi gör, vi är väldigt engagerade och gör så många viktiga saker hela tiden i vår dagliga verksamhet. Det är ju de konkreta handlingarna som räknas och jag tycker att vi är bra på det! Ibland är det lätt att glömma att vi redan har en hög nivå på vårt arbete och att det är en förmån att vi kan ägna oss åt att vässa oss ytterligare och ständigt bli ännu bättre.

En utmaning kan vara att hålla fast vid en målsättning på lång sikt och samtidigt våga ställa sig frågan om vi är vi på rätt väg. För att vi ska lyckas är det avgörande att vi är uthålliga även om det är små frågor det handlar om och att vi kommunicerar det vi gör regelbundet så att alla medarbetare kan känna stolthet.

Vad ser du fram emot att arbeta med / utveckla under nästa år?

Det är väldigt roligt att befinna sig i en sits där vi kan fokusera på ständiga förbättringar och där grundnivån redan är uppfylld. Vår ribba ligger högt, vi är inte klara och kommer fortsätta utveckla vår verksamhet.

Vi har många spännande saker på gång under flera år framöver, bland annat så ska vi köpa in nya tåg och vi ska bygga ut och om hela vår depå för att få mer plats. Detta är företagets största projekt någonsin och här har vi goda möjligheter att ställa hållbarhetskrav i våra upphandlingar och göra medvetna val. Det ser jag fram emot.



Styrning och mål.

Företagets styrelse, där även personalorganisationerna är representerade, ansvarar ytterst för verksamheten och styrningen. Den dagliga driften av företaget är delegerad till vd och till sin hjälp har vd en ledningsgrupp med representanter från företagets olika delar. Mål och indikatorer följs upp på månads- och kvartalsvis av linjechefer och ledningsgrupp. Vd rapporterar löpande status på styrelsemöten och exekutiva ledningsmöten, där styrelsen är representerad. På dessa möten fattas även beslut gällande verksamheten. En summering och analys sker årligen i ledningsgruppen om inte annat föranleds av exempelvis avvikelser.

A-Train har fem övergripande målområden, vilka är att:

- omdefiniera transitupplevelsen till och från Arlanda
- skapa en rolig och inspirerande arbetsplats
- vinna marknadsandelar
- säkerhets- och riskarbetet gör riktig skillnad
- bidra aktivt till ett hållbarare Stockholm – för både miljö och människa.

Målområdena är i sin tur nedbrutna till mål och aktiviteter inom respektive enhet. Våra mål grundar sig på de områden som vi bedömer som väsentliga och som vi aktivt och direkt kan påverka.

Företagets grundläggande verksamhet och syfte är att - Vi skapar ett bättre sätt att resa – för dig, samhället och för miljön. Det innebär att A-Train ABs hållbarhetsarbete drivs utifrån tre grundperspektiv: social, miljömässig och ekonomisk hållbarhet där verksamheten behöver bedrivas på ett hållbart sätt utifrån alla de tre områdena. Utifrån dessa grundstenar är våra övergripande hållbarhetsmål

för verksamheten indelade i områdena: "hållbar verksamhet"(people), "hållbart resande" (planet) och "hållbart företagande" (profit). Vi ska flytta bil- och busstrafik från E4 till spårbunden trafik och samtidigt säkerställa att vår personal, våra resenärer och våra leverantörer och samarbetspartner mår bra och verkar i en trygg och säker miljö. Det är grunden i allt vårt arbete. Det är också här vi gör störst insats för samhället och starkast bidrar till en långsiktigt hållbar utveckling. Vi försöker att ständigt utvecklas inom hållbarhetsområdet och bidra till både den ekologiska och sociala aspekten i resandet.

Det hållbara företagandet syftar till att bland annat skapa en god ekonomi, vilket möjliggör att driva alla de övriga områdena.

Företagets övergripande KPI:er för att mäta och följa utvecklingen för de tre områdena, "people", "planet" och "profit", kopplat till vår verksamhet är:

- eNPS - medarbetartrivsel ("people")
- NPS - kundnöjdhet ("people")
- Marknadsandel ("planet")
- EBITDA ("profit")



People

Inom området "hållbar verksamhet" är arbetsmiljön för våra medarbetare en central fråga. Vi följer regelbundet upp medarbetartrivsel genom månatliga medarbetarundersökningar. Viktiga frågor som mäts och följs upp är bland annat sjukfrånvaro, diskriminering samt mångfald, jämlikhet och inkludering.

Hur våra kunder upplever sin resa med oss, som också ingår i området "people", följer vi upp genom regelbundna kundundersökningar.

De huvudsakliga nedbrutna hållbarhetsmålen inom området är:

- Säkerhet: ingen (0) resenärer eller personal skadas svårt eller avlider till följd av verksamheten (utfall 2023: inga (0) svårt skadade eller avlidna, detta gäller även vid urspårningen i maj inga allvarliga skador på vare sig personal eller resenärer)
- Sjukfrånvaro: <5% (utfall 2023: 4,4%)
- eNPS > +20 och 72% svarsfrekvens (utfall 2023: eNPS +23 svarsfrekvens 73%)
- Jämställdhet: ingen lönediskriminering mellan män och kvinnor (omhändertags i årlig lönerevision)
- Jämlikhet: ingen diskriminering på grund av till exempel etnisk, politisk, sexuell, religiös eller kulturell tillhörighet får förekomma. A-Trains har nolltolerans för diskriminering och har inga inrapporterade ärenden under 2023.
- NPS > +60 (utfall 2023 +60)

A-Train tror starkt på att företag har ett socialt ansvar att bidra med goda saker till samhället och försöka göra en så positiv inverkan som möjligt.

Genom att stärka organisationer som arbetar för att lösa samhällsproblem kan vi vara en del av en positiv förändring i vårt närområde. Under året har vi valt att bli vänföretag med Stockholms Stadsmission. Genom att vara vänföretag får vår personal möjligheten att, på arbetstid, volontärarbeta hos Stockholm Stadsmission på antingen Matmissionen eller deras centrallager. Vi uppmanar även personalen att komma med egna förslag på olika slags välgörenhetsarbeten i Stockholmsområdet som de önskar genomföra på arbetstid.

Vi stödjer även ett antal andra ideella organisationer varje år. Vi stöttar bl. a "Suicide Zero" genom att skänka engångsbelopp vid t ex interna försäljningar och pris-pengar från tävlingar. Varje år sponsrar vi vår personal med hela anmälningsavgiften till Blodomloppet och Mental Health run, vilket är två motionslopp med tydligt välgörenhetssyfte.

Planet

Inom området "hållbart resande" har vi en bred målsättning, att miljöarbetet ska återspeglas i allt vi gör. Här ingår bland annat reducering av energianvändning i A-Trains anläggningar. Vi har även påbörjat arbetet med att identifiera våra indirekta utsläpp i en så kallad Scope 3-utredning.

De huvudsakliga nedbrutna hållbarhetsmålen inom området är:

- Vi ska bli netto noll inom Scope 1 och Scope 2, senast årsskiftet 2025/2026. Under året har vi bytt ut all fossil diesel i våra anläggningar till HVO 100 samt bytt ut alla våra bilar till elbilar. Detta har lett till att våra CO-2 utsläpp för Scope 1 och 2 ytterligare har minskat med 49 ton och ligger nu på 24 ton för 2023
- Samtliga leverantörer ska omfattas av hållbarhetskrav senast 2025.
- Målet var att 30 procent av resenärer ska resa med spårbunden trafik till och från Arlanda år 2026. Utfall för 2023 var 27 procent exkl transferpassagerare på Arlanda.

Profit

Med ett hållbart företagande och en hållbar strategi där vi tar hand om våra medarbetare, kunder och miljö blir vi det självklara valet till och från Arlanda. Detta skapar förutsättningar för en god lönsamhet.

De huvudsakliga nedbrutna hållbarhetsmålen inom området är:

- EBITDA: målet var 491 MSEK (utfall för 2023 blev 513 MSEK).
- Korruption: målet var inget nyttjande av ställning för egen räkning (utfall för 2023 var 0).

4,4 %

Sjukfrånvaro

1/4

Reser spårbundet

513

MSEK EBITDA

GRESB

Under 2021 fattade A-Train beslut om att genomgå en GRESB-bedömning för att utvärdera bolagets hållbarhetsprestanda. GRESB är ett standardiserat ramverk i vilket bolag själva rapporterar in sin data inom olika ESG-aspekter (Environment, Social, Government). Bolaget erhåller därefter en bedömning av hållbarhetsprestandan och får en bild av hur de ligger till inom sin bransch. GRESB-bedömningen är tänkt att underlätta för investerare och chefer att jämföra sina resultat med andra i samma sektor för att därigenom förbättra sin verksamhet.

GRESB finns i fyra olika varianter; en för fastighetsförvaltning (Real Estate Benchmark), en för fastighetsutveckling (Real Estate Development Benchmark), en för infrastrukturfonder (Infrastructure Fund Benchmark) och en för infrastruktur tillgångar (Infrastructure Asset Benchmark). A-Trains verksamhet faller inom den sistnämnda kategorin. Bedömningen i GRESB görs i två huvudmoment; ledning och styrning samt prestanda och resultat. Inom de två huvudmomenten har A-Train redovisat sitt hållbarhetsarbete genom beskrivande texter och verifierat inom frågor gällande:

- Ledning, policies och rapportering
- Riskhantering, riskbedömning och klimatrelaterad riskhantering
- Uppföljning, intressentdialog, implementering och effektbedömning
- Energianvändning, utsläpp av växthusgaser, luftföroreningar, vattenanvändning, avfallshantering och biologisk mångfald
- Hälsa och säkerhet anställda och kunder samt mångfald och lika möjligheter
- Medarbetarundersökning, kundundersökning och certifieringar

Redovisade texter och verifierat tredjepartgranskas av GRESB som därefter sammanställer en resultatrapport. Resultatet av A-Trains tredje GRESB-bedömning visade att A-Train positionerade sig i mitten inom sin sektor och trots flertalet uppdateringar och förbättringar av policies samt externa kommunikation erhöll A-Train ingen poängmässig förbättring i årets rapportering. Förhoppning finns om att kunna tillgodoräkna sig förbättringar för nästa rapporteringsår 2023.

Inom ramen för arbetet med GRESB-bedömningen har ett stort utvärderingsarbete genomförts för att prioritera vilka åtgärder som ger störst nytta, sett till såväl hållbarhetsnytta, nytta för A-Trains verksamhet samt uppfyllande av GRESB-poäng.

Exempel på åtgärder är:

- Uppdatering policies
- Översyn mål och koppling till FN:s globala hållbarhetsmål
- Utveckling av arbetet med vår Code of Conduct för leverantörer



A-Trains hållbarhetsarbete.

I följande avsnitt berättar vi mer om hur vi praktiskt arbetar med hållbarhet på A-Train gällande ekonomiska, miljömässiga och sociala aspekter. Vi redovisar även de nyckeltal och GRI-indikatorer vi valt ut genom vår väsentlighetsanalys.

Ekonomisk långsiktighet

Under 2023 fortsatte resandet på Arlanda flygplats att återhämta sig efter pandemiåren, vilket har en mycket stor inverkan på Arlanda express passagerarvolym och ekonomiska resultat. Det totala antalet resenärer på flygplatsen 2023 blev 21,8 miljoner, vilket motsvarar 85% av 2019 års nivå. Andelen privatresenärer har ökat på flygplatsen medan andelen affärsresenärer har minskat jämfört med 2019.

Arlanda express passagerarvolym har utvecklats mycket starkt under 2023 trots det stopp som urspårningen medförde. Antalet flygresenärer på Arlanda express under 2023 var 101% jämfört med 2019 års nivå medan flygplatsen nådde 85%, vilket innebär att marknadsandelen är fortsatt väsentligt högre än före pandemin.

GRI 201-1 Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde (TKR)	2023	2022	2021
Intäkter	977 743	777 979	417 928
Rörelsens kostnader	300 182	248 486	187 271
Personalkostnader	164 299	146 954	136 513
Utdelning och räntor	247 100	36 113	35 264
Bolagsskatt och betalning på "villkorslån" till staten	80 322	20 894	15 584
Bidrag till välgörenhet	121	11	0
Medel kvarhållna i verksamheten	185 840	325 532	43 296



A-Trains Hållbarhetspolicy

A-Trains mål och syfte med verksamhet en är att leverera hållbara transporter mellan Stockholm central och Arlanda genom att flytta bil- och buss- trafik från E4 till spårbunden trafik.

Samtidigt som A-Train strävar efter att bidra till en långsiktigt hållbar utveckling har vår verksamhet även en påverkan på miljö, djurliv och människor, bland annat genom de transporter som huvudsakligen sker i ytläge genom landskapet, vid energi- och resursanvändning samt när avfall genereras. A-Train har även inflytande över sociala aspekter i relation till medarbetare, resenärer och personer med koppling till våra affärsrelationer, där centrala frågor innefattar att säkerställa likabehandling, hälsa och säkerhet för alla individer.

Denna hållbarhetspolicy slår fast A-Trains övergripande ambitioner på hållbarhetsområdet med fokus på områdena miljö och klimat, sociala och ekonomiska hållbarhetsaspekter. A-Trains hållbarhetsarbete genomsyras av en strävan att ständigt förbättras och göra verksamheten och våra tågresor ännu mer hållbara. A-Train har ett ansvar att inte bara bidra till en positiv utveckling, utan även att löpande identifiera potentiell och faktisk negativ påverkan på hållbarhetsaspekter med koppling till verksamheten och säkerställa att vi använder vårt inflytande för att sådan förebyggs, förhindras och minimeras.

Hållbarhetspolicyn omfattar all A-Trains verksamhet och syftar till att ge vägledning till samtliga medarbetare (inklusive eventuella konsulter och/eller andra som agerar på A-Trains vägnar) om A-Trains värderingar och hur verksamheten ska bedrivas med hänsyn till hållbarhetsaspekter.

Läs hela vår Hållbarhetspolicy [här](#).

Vår klimatpåverkan

A-Trains största positiva påverkan på miljön är den reducering av utsläpp som sker för varje person som väljer att åka tåg till eller från flygplatsen i stället för bil. Den negativa miljöpåverkan A-Train har kommer framför allt ifrån verksamhetens energianvändning. A-Trains största energianvändning uppstår vid driften av Arlanda express-tågen. För att minimera den negativa miljöpåverkan från energianvändningen har vi valt att enbart köpa in el märkt med "Bra Miljöval". I tabeller på s 23 i rapporten redovisas utsläpp av växthusgaser kopplat till verksamheten enligt GHG-protokollet. Mätning och uppföljning sker månads- och kvartalsvis medan utvärdering sker årsvis.

Våra anställdas tjänste- och arbetsresor har också en klimatpåverkan och under hösten har Alecta gjort en CERO undersökning för samtliga hyresgäster i World Trade Center. CERO-metoden är en strukturerad och vetenskapsbaserad metod som analyserar tjänsteresor och pendlingsresor och hjälper till att hitta klimatmål med besparingspotential. A-Train fick en egen rapport som visade att endast 29% tar sig till jobbet med bil, resten åker kollektivt, cyklar eller går till jobbet. Av de som tar bil använder 15% sig av elbil. Denna information tar vi med oss i vår Scope 3 utredning för 2023.

För de växthusgasutsläpp som vi inte lyckas minska så klimatkompenserar vi genom att investera i Gold Standard certifierade projekt.



“Ökat engagemang ger framdrift i vårt hållbarhetsarbete”

MIA LINDSTRÖM, CUSTOMER SERVICE, COMMUNICATION & SUSTAINABILITY DIRECTOR

Berätta lite om vad som hänt inom hållbarhetsarbetet under 2023

Under 2023 har vårt hållbarhetsarbete följt en förbättrad struktur och vi har satt upp tydliga rutiner för vår måluppföljning. Alla tar nu mer ansvar för det dagliga hållbarhetsarbetet och det är verkligen roligt att se att hela organisationen förstår och inser hur viktiga dessa frågor är!

Vår måluppföljning visar att vi håller vår plan för netto noll utsläpp i och med att vi bytt ut vårt bränsle i diesellok och maskiner till HVO 100. Det känns väldigt positivt att kunna följa den takt och den plan vi satt. Under året har vi börjat avfallssortera på vårt kontor och det är en viktig signal till våra medarbetare om enkla åtgärder som alla kan bidra till. I vår rekryteringsprocess arbetar vi nu mer medvetet med fördomsmedveten rekrytering och tar hänsyn till perspektiven mångfald, jämlikhet och inkludering i vår process.

Trots både urspårningen i maj och att vi behövde byta plattform i somras, vilket påverkade våra resenärer, personal och partners, har vi lyckats att ta marknadsandelar. Detta tack vare ett stort engagemang hos vår personal som gjort ett fantastiskt jobb under året.

Trots mycket merarbete var det positivt för oss att se att vår krisorganisation och våra rutiner fungerade väl och att vi har ett mycket stort engagemang för säkerhetsfrågorna hos vår personal.

Vad är du mest stolt över?

Jag är särskilt stolt över ett stärkt samarbete med vår HR-avdelning, där de arbetar mycket målmedvetet med våra sociala mål. Vi har både ett stort internt engagemang för vår personal och ett externt engagemang i form av en satsning på bidrag till samhället.

Jag är också mycket nöjd med att alla i vår organisation som driver och ansvarar för våra hållbarhetsmål blivit mer engagerade under året. Vår hållbarhetsrapport har också utvecklats genom att ge den ett bättre format och att vi tydligare kommunicerar resultatet av våra mål.

Vad ser du fram emot att arbeta med / utveckla under nästa år?

Under nästa år ser jag fram emot att vi fortsätter integrera hållbarhetsfrågorna ännu mer i vår dagliga styrning och verksamhet. Att fortsätta bygga på och arbeta enligt vår netto noll plan samt utveckla insamling och beräkning av vår hållbarhetsdata kommer vara prioriterat. Det är fortsatt viktigt med fokus på tydliga mål, att vi följer upp hur det går och att vi också mer regelbundet kommunicerar resultatet både internt och externt. Alla i vår organisation ska veta vikten av sin roll och möjligheten att bidra. Att bibehålla vårt engagemang tror jag är avgörande för att lyckas och för att vi verkligen ska nå en hållbar strategi som genomsyrar allt vi gör.



Våra medarbetare

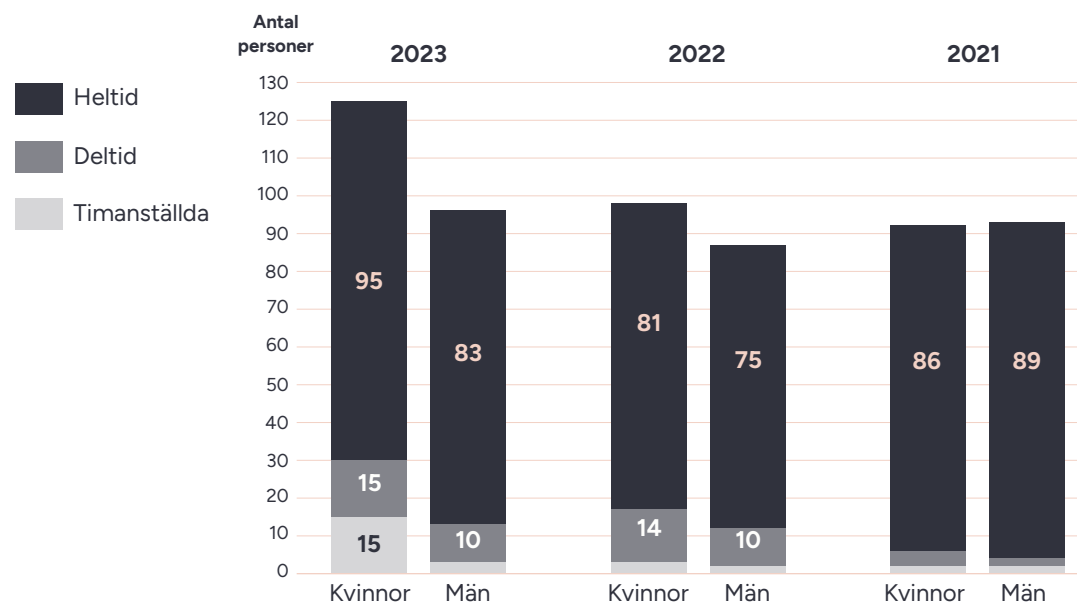
Personalens arbetsmiljö, säkerhet och trygghet är en central fråga för vår verksamhet. Vissa arbetsmoment inom vår bransch innebär risk för allvarliga skador, varav el-olyckor eller påkörningsolyckor är två av de allvarligaste. Vistelse på spårområden eller på tåg i rörelse innebär också risker kopplade till haveriolyckor så som urspårning eller kollisioner. Den publika miljön vi arbetar i innebär också att det finns risker kopplade till hot och våld, vilket inneburit att alla medarbetare i trafiken har utrustats med trygghetslarm. På våra anläggningar jobbar vi aktivt med skalskyddet och vi har avtal med bevakningspersonal.

För att undvika och motverka olyckor har vi ett säkerhetsstyrningssystem utifrån kraven i järnvägslagstiftningen samt rutiner för ett systematiskt arbetsmiljöarbete som utgår ifrån Arbetsmiljöverkets krav. Anställda får utbildning i regler och rutiner inom säkerhetsområdet, exempelvis vilka varselkläder- och vilken skyddsutrustning som krävs i olika situationer och hur säkerhetsbedömningar ska göras innan arbeten påbörjas. Vi har också en skyddskommitté och genomför löpande skyddsronder, revisioner och inspektioner av alla områden i verksamheten. Den allvarliga urspårningen påverkade både våra medarbetare och våra samarbetspartners. Lyckligtvis inträffade inga allvarliga personskador varken bland kund eller personal. Inom A-Train har vi en dedikerad grupp som kallas Kamrattstöd, vilken är avsedd att erbjuda stöd till våra kollegor som har varit med om allvarliga incidenter eller olyckor. Denna grupp består av åtta särskilt utbildade medarbetare som är tillgängliga för att erbjuda stöd och hjälp dygnet runt genom en rullande jour. Efter urspårningen fanns de tillgängliga på kontoret för all personal som hade behov av stöd. I samband med urspårningen har vi även tecknat avtal med en krisstödsorganisation för att ytterligare stärka vårt stöd till medarbetare efter allvarliga incidenter och olyckor. Detta avtal markerar vår starka önskan att prioritera välbefinnandet för alla våra anställda och att säkerställa att de har tillgång till hjälp och stöd dygnet runt, 365 dagar om året.

Genom att investera i vår personals trygghet och välbefinnande stärker vi inte bara vår organisations kultur och moral, utan även vår förmåga att hantera och återhämta oss från svåra situationer på ett effektivt sätt.

A-Trains personal som innehar säkerhetskritiska arbetsuppgifter genomgår kontinuerliga hälsokontroller beroende på ålder och personalkategori. För lokförare, transportledare och driftledare utförs hälsoundersökningarna enligt bestämmelserna i Transportstyrelsens föreskrifter om hälsokrav med mera för lokförare (TSFS 2011:61). A-Train använder sig av Falck (före detta Previa företagshälsovård).

Nedan tabeller redovisar antalet anställda fördelat på män/ kvinnor och anställningsform, arbetsrelaterade skador under året, respektive olycksfrekvens per 200 000 arbetade timmar. Under 2023 har vi ökat antalet anställda både inom administrationen och den operativa verksamheten.



GRI 2-7 Information om anställda och andra som arbetar för organisationen. Antal anställda beräknade som "headcount" och per 2023-12-31.

Siffror som inte syns i diagrammet: Antal deltidanställda: Kvinnor 2021 - 4, Män 2021 - 2.

Antal timanställda: Män 2023 - 3, Kvinnor 2022 - 3, Män 2022 - 2, Kvinnor 2021 - 2, Män 2021 - 2.

Den vanligaste skadeorsaken var personskador från personal som tappat balansen vid plötsliga tågrörelser, förslitningsskador, halkolycka etc. Inga anställda har blivit exkluderade från sammanställningen.

Det är viktigt för oss att ta reda på hur våra medarbetare trivs och inom vilka områden vi behöver förbättra vårt arbetsmiljöarbete. Av denna anledning använder vi oss av så kallade pulskända medarbetarundersökningar som består av korta frågepaket som skickas ut med jämna mellanrum. Under 2023 har frågepaketet gällande arbetsmiljö skickats ut två gånger, frågepaketet med fokus på engagemang skickats ut tre gånger och en fråga om hur villig medarbetaren är att rekommendera sin arbetsplats till andra (så kallat eNPS) skickats ut en gång i månaden. eNPS redovisas på en skala från -100 till +100 där 0 alltså innebär ett medelvärde. Från 2024 kommer vi att gå över till ett nytt upplägg som kallas för "engagemangsmodellen". Denna modell består av frågor kring sju områden som enligt forskning är drivande till engagemang. Forskning visar att engagemang består av sju drivkrafter.

GRI 403-9 Arbetsrelaterade skador	2023	2022	2021
Dödsfall	0	0	0
Allvarliga skador ¹	0	0	0
Totalt antal skador ²	4	15	5
Totalt antal arbetade timmar	322 337	321 719	306 241
Frekvenser ³			
Dödsfallsfrekvens	0	0	0
Frekvens av allvarliga skador	0	0	0
Olycksfrekvens	2,5	9,3	3,3

¹ Skador som ledde till dödfall eller där den anställde inte kan återgå i arbete inom 6 månader

² Alla incidenter av skador på arbetsplatsen oavsett om de lett till förlust av arbetstid eller inte.

³ Uträknat per 200 000 arbetade timmar.

Vi använder även våra medarbetarundersökningar för att mäta ledarskap och medarbetarskap (hur vi är mot varandra) i organisationen. Därtill genomför vi regelbundet målsamtal för att alla medarbetare ska få möjlighet att bidra med sina erfarenheter och åsikter om hur vi bör utveckla vårt arbetsmiljöarbete. Våra medarbetarundersökningar ger oss kontinuerliga uppdateringar gällande arbetsmiljön och gör att vi snabbt kan fånga upp eventuella problem som uppstått och sätta in åtgärder. Målet för 2023 var en eNPS på +20 samt en svarsfrekvens på 72 procent.

Under året har vi fortsatt att fokusera på ledarskapsutveckling för samtliga ledare på A-Train. Ledarskapet är också något som vi följt upp under året med mycket goda resultat. Vi gick ifrån +83 år 2022 till +84 år 2023. Ledarskap kommer att vara inbakat i den nya mätningen som vi går över till under 2024.



Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera A-Train som arbetsgivare till en vän?

+23

Utfall.

Målet var >+20

73%

Svarsfrekvens.

Målet var 72 %

En gång i månaden får alla medarbetare svara på frågan "På en skala mellan 0-10, hur troligt är det att du skulle rekommendera A-Train som arbetsgivare till en vän?"

Respondenterna är därefter indelade i tre kategorier; Kritiker (0 till 6)
Passiva (7 till 8) eller
Ambassadörer (9 till 10).

För att beräkna eNPS-indexet subtraheras andelen kritiker från andelen ambassadörer. Passiva ingår inte i denna ekvation. Resultatet summeras slutligen i ett eNPS-index från -100 (varje medarbetare är en kritiker) till 100 (varje medarbetare är en ambassadör).



“På agendan för våra anställda - klimat, miljö och laganda”

JENNY LINDBLAD, FÖRARE

Vad innebär hållbarhet för dig?

Det första jag tänker på för mig som privatperson är miljö och klimatfrågor. Det är också viktigt att ha en balans mellan olika saker i livet, dvs att ha tid för relationer och återhämtning utanför arbetslivet. För A-Trains del tycker jag det är viktigt att ta med hållbarhetsfrågor när något ska förändras i verksamheten och att tänka till och ta ansvar för att det ska bli så bra som möjligt i framtiden.

Vilka hållbarhetsfrågor tycker du det är viktigt att A-Train arbetar med?

Klimat och miljö är de viktigaste frågorna. Grunden för vårt företag är ju ett hållbart sätt att transportera sig och på så sätt gör vi ju vår del bara genom att finnas. Vi skulle kunna lyfta ännu mer till kunderna att tåget är ett bra alternativ och kanske också tipsa om att det finns klimatkompensation för flygresorna.

Utöver det så finns det flera andra viktiga saker att göra. Jag har tänkt mycket på hur vi anställda tar oss till och från jobbet och att vi skulle kunna göra det på ett mer klimatsmart sätt. Vi som arbetar som förare och tågvärdar har ju oregelbundna arbetstider och kan vid dessa tillfällen tvingas ta bil pga begränsad kollektivtrafik. Ännu är det inte så många som har elbil men det skulle vara bra om det kunde finnas laddningsmöjligheter i vårt garage framöver samt även bättre förutsättningar för att låsa in sin cykel i cykelförråd eftersom det ofta är fullt där när man kommer lite senare på dagen.

På vårt kontor har vi ju börjat källsortera i fler fraktioner och det känns bra. Men vi kan bli ännu bättre på att sortera rätt. Sedan har vi ju de betydelsefulla hälsa och säkerhetsfrågorna. Våra säkerhetsrutiner prövades ju i samband med urspårningen och visade sig fungera mycket väl. Vi kunde alla känna oss trygga och fick transparent information om det som hade hänt. Vi har ett väldigt bra företagsstöd och kamratstöd när det händer allvarliga saker och jag uppskattar den hjälp som finns att få i utsatta situationer.

Hur tycker du att du kan bidra till A-Trains hållbarhetsarbete?

Som förare kan jag tillämpa Eco Driving och det fick jag lära mig i utbildningen. Jag kan också rapportera fel och brister i vårt rapporteringssystem och på våra arbetsplatsträffar finns mycket utrymme för frågor och förbättringsförslag.

Jag är också med i gruppen “Ett AEX” som syftar till att skapa en starkare laganda på företaget mellan administrativ och operativ personal. Gruppen består av personer från i princip alla avdelningar och vi träffas en gång i månaden. Vi anordnar årligen en kickoff samt mindre jobbfester, springer välgörenhetslopp, bjuder på fika på kontoret och dyligt. För att bidra till att lära känna kollegor från olika delar av verksamheten så gör jag också intervjuer som kallas för “fem snabba med en kollega”. Detta filmas och delas på vårt intranät och det känns som ett bra sätt för att få förståelse för varandras olika uppgifter och roller.

Våra resenärer

På Arlanda express mäter vi kontinuerligt nöjdheten bland våra resenärer, rekommendationsnivån samt hur vårt varumärke uppfattas på marknaden. Vår NPS som ger svar på frågan i vilken utsträckning resenärerna skulle rekommendera Arlanda Express till andra ligger på en mycket hög nivå med tanke på att skalan går från -100 till +100. Under 2023 låg den ackumulerade NPS:n på 60.

Trots stora utmaningar så nådde vi målet på en NPS på 60 vilket är en stark bedrift. Tillsammans med ökande marknadsandelar visar detta att vårt kunderbjudande är attraktivt och att vår personal är som bäst när det verkligen gäller.

Under 2023 har Arlanda express varumärke stått sig starkt och uppvisar samma eller något högre kännedom, valbarhet och preferens jämfört med året innan.*



Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera A-Train till en vän eller kollega?

+60

Utfall.

Målet var > +60

Undersökningen sker ombord på våra tåg och 5 670 respondenter har färdigställt vår NPS-undersökning

En gång i månaden får resenärer svara på fråga: "På en skala mellan 0-10, hur sannolikt är det att du rekommenderar oss till en vän eller kollega?"

Respondenterna är därefter indelade i tre kategorier; Kritiker (0 till 6)
Passiva (7 till 8) eller
Ambassadörer (9 till 10).

För att beräkna NPS-indexet subtraheras andelen kritiker från andelen ambassadörer. Passiva ingår inte i denna ekvation. Resultatet summeras slutligen i ett NPS-index från -100 (varje kund är en kritiker) till 100 (varje kund är en ambassadör).

*Varumärkesmätningen görs löpande, och vi samlar in svar varje vecka. Undersökningen sker genom en digital enkät som skickas ut till stockholmare.

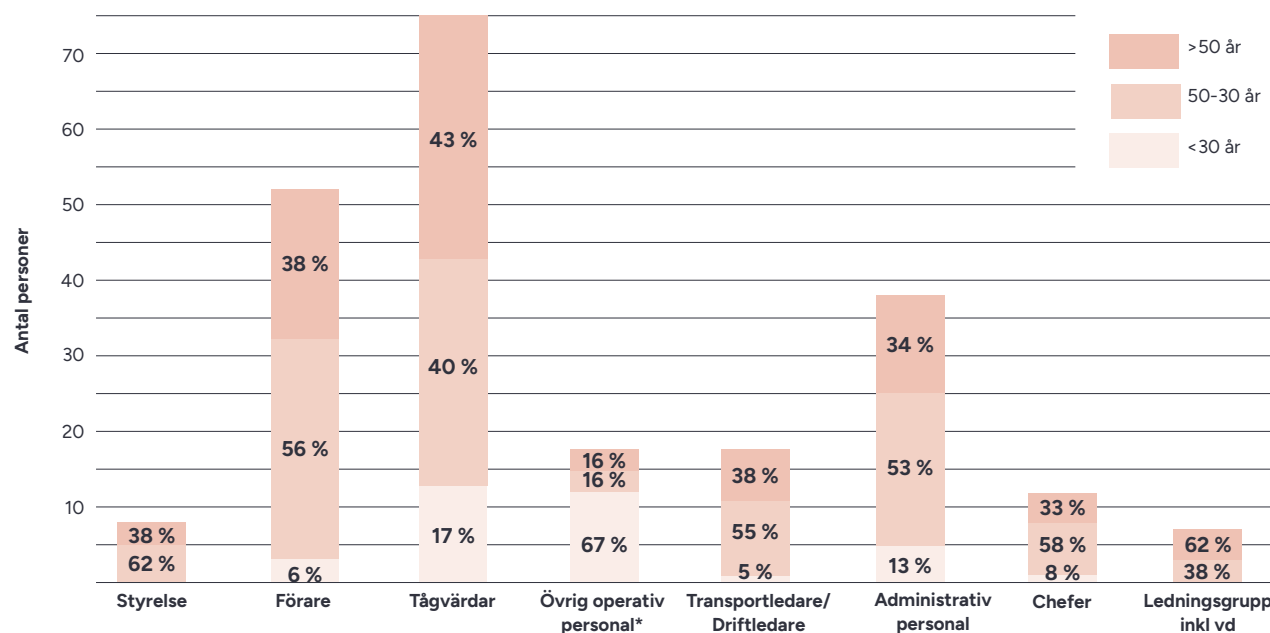
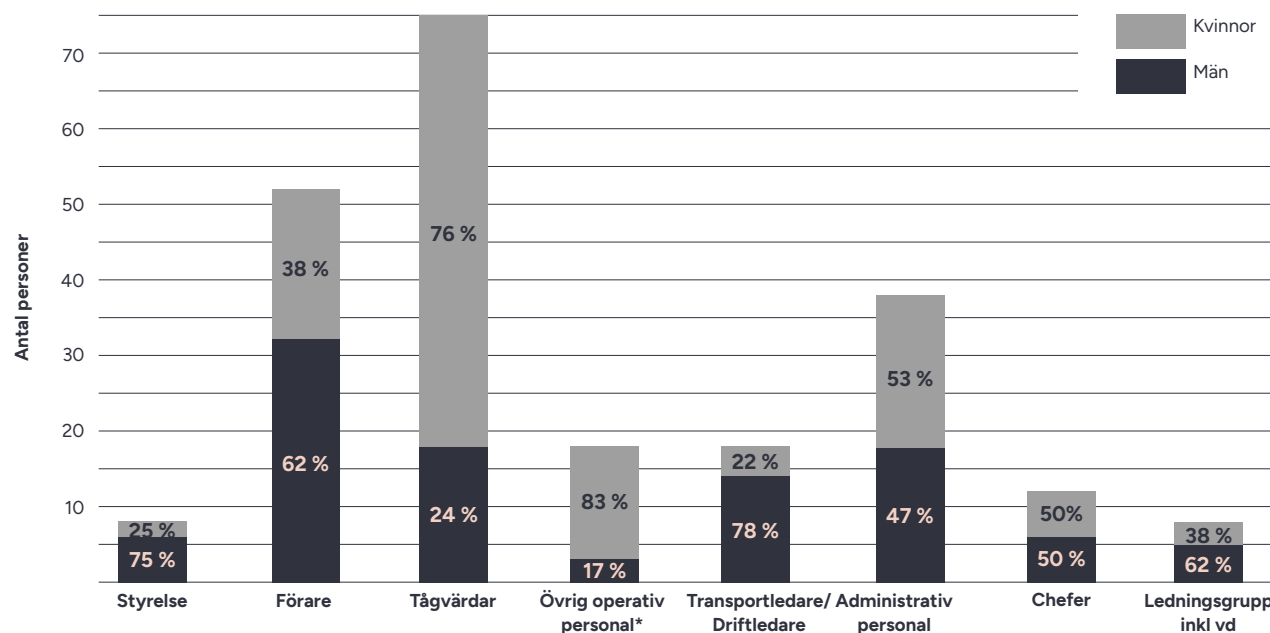
Mänskliga rättigheter och mångfald

Vi som företag och arbetsgivare har stora möjligheter att påverka arbetet med mänskliga rättigheter. A-Train har en extern mångfaldsdeklaration som hämtar inspiration från FN:s deklARATION om mänskliga rättigheter. Våra värderingar är: Nyttänkande, Pålitlig, Omtänksam, Modig och Inspirerande. Vi har även en intern mångfaldspolicy.

Svensk lag verkar som en garant för att de mänskliga rättigheterna tillgodoses på en hög lägstanivå jämfört med internationella mått. Vi som företag och arbetsgivare kan dock samtidigt påverka arbetsklimatet genom att arbeta för att motverka diskriminering gällande alla sju diskrimineringsgrunderna enligt svensk lag. I vårt arbete med att skapa en trygg och inkluderande arbetsplats har vi en mångfalds- och inkluderingskommitté med representanter från olika delar av verksamheten, skyddsorganisationen och personalorganisationerna som kontinuerligt ser över hur vi arbetar inom dessa områden. Under året har gruppen bland annat haft en inkluderingsvecka med quiz och diskussioner för att upplysa alla medarbetare om vikten av inkludering samt tagit fram en e-learning om diskriminering och kränkande särbehandling. Denna e-learning är från 2023 obligatorisk och skickas ut en gång om året. Vi ser årligen över vår mångfaldspolicy.

A-Train har även en likabehandlingsplan som beskriver vårt ställningstagande gällande kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering. Likabehandlingsplanen beskriver även vår rutin för hur en händelse ska rapporteras, utredas, åtgärdas och följas upp. Samtliga medarbetare på A-Train har åtagit sig att följa vår likabehandlingsplan.

Arbetsvillkor och jämställdhet är vidare viktiga frågor som regelbundet diskuteras och drivs inom ramen för vårt mångfaldsarbete. A-Train strävar efter jämställdhet och mångfald i organisationen genom att tillämpa en jämn köns- och åldersfördelning inom alla personalgrupper vilket även beaktas vid rekrytering. Totalt är fördelningen mellan kvinnor och män på A-Train 43 procent män. Andelen kvinnor ligger på 57 procent.



GRI 405-1 Mångfald inom styrelse, ledning och bland medarbetare 2023. *Sedan september 2023 är alla Sales & Serviceagents tågvårdar, Sales agents (Flygplatssäljare) är timtidare, 12 st är under 30 år, 3 st är under 49 år, 3 st är över 50 år.

Arlanda N

På föregående sida redovisas köns- och åldersfördelning för A-Trains styrelse och samtliga yrkeskategorier inom bolaget.

Lön är en av flera viktiga parametrar för att attrahera kompetent personal. A-Train ska därför ha ett attraktivt löneläge. För den operativa personalen tillämpas en löne-
stege medan individuell lönesättning tillämpas för den administrativa personalen.

Årligen genomförs en lönekartläggning innan årets löne-
revision. Denna syftar till att kartlägga eventuella osakliga skillnader i lön mellan män och kvinnor. Om osakliga skillnader finns skall dessa korrigeras i samband med årets lönerrevision, utaför det generella utrymmet. I tabellen nedan redovisas kvinnors lön i förhållande till mäns inom olika yrkesgrupper. Det finns en skillnad inom administrativa tjänster som beror på att vi har väsentligt olika yrkeskategorier inom administrationen. Vissa yrken ligger betydligt högre i lön pga hög efterfrågan på marknaden och specialutbildning. Vissa av dessa är klassiskt mansdominerade yrken.

GRI 405-2 Löneskillnad mellan kvinnor och män	Kvinnors lön i förhållande till mäns		
	2023	2022	2021
Förare	99 %	102 %	100 %
Tågvårdar	96 %	100 %	102 %
Övrig operativ personal*		69 %	
Transportledare/Driftledare	93 %	94 %	97 %
Chefer	103 %	101 %	96 %
Administrativ personal	86 %	78 %	82 %
Ledningsgrupp (LG) **	86 %	88 %	90 %

* Sales & Serviceagents, flygplatssäljare och teletekniker. Kategorin borttagen för 2023.

**Ledningsgrupp exklusive vd.





“Ny vänthall blev levande mötesplats”

JEANETTE ZEITOUN, HEAD OF BRAND AND COMMUNICATION

Berätta om er nya vänthall och hur den utvecklades

Vi ville göra vänthallen till en mer levande och tilltalande plats, både för våra kunder och för vår personal. Det var många år sedan vi gjorde några förändringar och därför ville vi nu skapa en mer samtida miljö som möter dagens behov. Ett viktigt mål var att möjliggöra för vår personal att arbeta med aktiv och uppsökande service och vara mer tillgängliga för våra kunder. Vi ville också erbjuda caféverksamhet för att därigenom skapa en mer trivsamt miljö och upplevelse för kunderna.

Vi har utgått ifrån olika typer av kunder och behov för att skapa en miljö som känns välkomnande och optimerad för alla, oavsett resebeteende. Flera hållbarhetsaspekter var viktiga för oss. Vi ville skapa en trygg miljö genom belysning och möbler och samtidigt kunna stänga av området längst bort från tågverksamheten på kvällen och se över öppettider och bemanning. Genom att personalen nu kommer ut och får bättre uppsikt kan vi även minska oönskade aktiviteter i vänthallen.

I våra urvalskriterier för leverantörer och material har miljökrav funnits med och i möjligaste mån har vi använt svenska designers och leverantörer. Vi har ställt krav på att entreprenören ska välja material, varor och arbetsmetoder med hänsyn taget till miljöaspekter och energiåtgång. Vi har också strävat efter att det som köps in ska ha lång livslängd och vi har tex återvunnet tyg i vår platsbyggda soffa.

Vilka lärdomar tar ni med er till andra liknande projekt?

Vi upplevde en utmaning i att få tag i rätt miljöinformation om produkter och material och att veta vad vi skulle fråga efter. Det är inte alltid tydligt vilka val som är de mest hållbara och vi behöver ha fler bra nyckeltal som bedömningskriterier för de val vi gör. Kostnaden för att restaurera produkter översteg ibland också kostnaden för att tillverka nytt vilket kunde kännas frustrerande.

När vänthallen nu är klar – hur blev det tycker du?

Hela vänthallen har nu ett syfte och jag är glad över att vi lyckats skapa en mer levande plats med utrymme för olika behov. Den känns trygg och välkomnande och vi har fått positiv respons från våra kunder vilket känns roligt. Nu sjuder det av liv och platsen har blivit en mötesplats i stället för en väntyta!

Hållbarhetskrav i vår leverantörskedja

Vår leverantörskedja består av några få större leverantörer med vilka vi har avtal, främst relaterade till fordon och anläggningar. Vi värnar om en hållbar leverantörskedja och kommer framöver att vidareutveckla våra miljökrav och uppföljningsrutiner. För bygg- och anläggningsprojekt använder vi oss av Byggvarubedömningen för att säkerställa användning av de mest miljövänliga materialen.

Utifrån ett internationellt jämförelseperspektiv och det faktum att vi är verksamma i Sverige utgör svensk lagstiftning en lägstanivå för uppfyllande av krav avseende mänskliga rättigheter. Under året har vi färdigställt vår uppförandekod med krav till våra leverantörer avseende diskriminering, mångfald och mänskliga rättigheter. Vi arbetar för att alla våra leverantörer ska ta del av och signera denna. Process och rutin för uppföljning kommer att sättas under 2024. Under 2023 har vi inte genomfört någon uppföljning av våra leverantörskrav. I samband med upphandling av nya tåg nästa år så har vi goda möjligheter både att ställa och följa upp hållbarhetskrav.

Antikorruption

Hos A-Train gäller nolltolerans gentemot mutor och korruption och vi ska alltid verka för att verksamheten genomsyras av en hög nivå av integritet och etik. A-Train ska även upprätthålla ett öppet och transparent förhållningssätt i arbetet mot korruption. Vår antikorruptionspolicy, som uppdaterades 2023, tydliggör vårt ställningstagande och konkretiserar hur alla anställda på A-Train ska agera för att bidra till en sund verksamhet. Respektive chef på A-Train ansvarar vidare för att riktlinjerna i policyn tillämpas.

Alla anställda uppmanas rapportera eventuella misstankar om oegentligheter till sin chef, säkerhetschefen eller annan senior medarbetare. För att stärka arbetet mot korruption genom att öka rapporteringsmöjligheterna finns ett visseblåarsystem som är tillgängligt för både medarbetare och externa aktörer. I systemet kan allvarliga oegentligheter rapporteras på ett anonymt och säkert sätt. Under 2023 har inga incidenter rapporterats gällande korruption.

Vi ser allvarligt på brott inom korruption men bedömer att risken att brott begås är liten med anledning av att:

1. Verksamhetens art är av sådan karaktär att det inte föreligger regelbundna större inköp, förvärv eller andra typer av affärer.
2. Vi har väl inarbetade rutiner och styrning inom företaget, inklusive ett väl fungerande visseblåarsystem.

Hantering av risker

A-Trains riskhantering bygger på ISO 31000. Standarden innehåller principer och generella riktlinjer för riskhantering. Standarden ger en klar och tydlig bild av riskhanteringsprocessen och kan tillämpas oavsett typ av risk, omfattning och kontext. Standarden syftar även till att harmonisera riskhanteringsprocesser i befintliga och framtida standarder, samt att erbjuda ett stöd i tillämpningen av standarder som behandlar särskilda risker och sektorer.

A-Train arbetar med att identifiera och hantera risker utifrån verksamhetens övergripande beslutade målområden. Riskanalyser görs på varje avdelning inom bolaget och för de högst prioriterade riskerna genomförs analyser med hjälp av Bowtie-metoden. Metoden åskådliggör både proaktiva och reaktiva barriärer till en risk och säkerställer ett genomarbetat, förebyggande och begränsande arbete med riskerna.

För A-Trains högst prioriterade risker planeras relevanta aktiviteter i syfte att hantera risken. För varje aktivitet utses en ansvarig som ska driva arbetet och säkerställa att aktiviteten genomförs. Varje avdelning rapporterar regelbundet sina risker till ledningen som i sin tur rapporterar en sammanfattning av riskerna till styrelsen varje år.



A-Train och FN:s globala mål för hållbar utveckling

I arbetet med vår hållbarhetsstrategi och väsentliga hållbarhetsfrågor så har vi identifierat vilka av FN:s globala hållbarhetsmål som är mest relevanta för vår verksamhet och där vi har störst möjlighet att bidra.

People

Mål 3 God hälsa och välbefinnande

Ett av våra mål på A-Train är att skapa en rolig och inspirerande arbetsplats. Detta åstadkommer vi genom att aktivt arbeta med våra värderingar och vår företagskultur. Ett exempel är vårt "Ett AEX forum" med deltagare från olika verksamheter där vi vill bygga en starkare laganda mellan administrativ och operativ personal.



Mål 5 Jämställdhet

Vi arbetar aktivt för ett jämställt och jämlikt företag avseende såväl anställningsvillkor, arbetsvillkor som utvecklingsmöjligheter.



Mål 8 Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

Det är en självklarhet för oss att ha bra arbetsvillkor för våra anställda. Vi har en intern uppförandekod för hur vi agerar i vår verksamhet. Det är också mycket viktigt för oss att ställa krav på bra arbetsvillkor och arbetsmiljö hos våra leverantörer.



Mål 10 Minskad ojämlikhet

Mångfald, jämlikhet och inkludering är något som vi strävar efter i all vår verksamhet. Vårt mångfaldsarbete styrs av vår mångfaldspolicy och vår mångfaldsdeklaration omfattar vårt externa ansvar. Vi har även en Mångfalds- och inkluderingskommitee som arbetar med dessa frågor på uppdrag från A-Trains ledningsgrupp.



Planet

Mål 7 Hållbar energi för alla

Tåg är ett energieffektivt transportslag och alla våra tåg samt Arlandabanan drivs med 100% Bra Miljöval märkt el. Vi arbetar ständigt med energieffektivisering genom körsätt och tekniska lösningar.



Mål 11 Hållbara städer och samhällen

Om fler och fler resenärer väljer att resa med tåg i stället för bil till Arlanda så bidrar vår verksamhet till minskade klimatutsläpp samt en förbättrad och mer hälsosam miljö.



Mål 13 Bekämpa klimatförändringarna

Vårt mål att vi ska bli netto noll inom Scope 1 och Scope 2 innebär att vi arbetar med flera åtgärder för minskade klimatutsläpp. Våra tåg och Arlandabanan drivs med 100% Bra Miljöval märkt el och vi har bytt ut all fossil diesel i våra anläggningar till HVO 100.



Profit

Mål 9 Hållbar industri, innovationer och infrastruktur

Vi arbetar ständigt med innovativa lösningar för vår infrastruktur och ett exempel är ett nytt avtal där vi har ett unikt och nära samarbete för drift och underhållsfrågor där vi jobbar tätt tillsammans med leverantören i ett team.



Utsläpp av växthusgaser

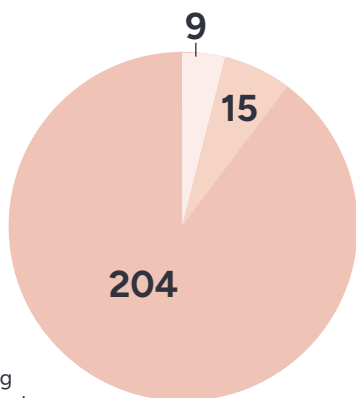
A-Train beräknar och redovisar verksamhetens växthusgaser utifrån GHG protokollets metod. Scope 1 omfattar direkta utsläpp, det vill säga utsläpp som sker lokalt vid exempelvis förbränning av bränslen i fordon och värmeanläggningar (rapporterades för första gången 2021).

Scope 2 omfattar indirekta utsläpp kopplat till produktionen av inköpt el, värme och kyla. Utsläppen redovisas både utifrån beräkningar av vilka energiprodukter som A-Train köper in (marknadsbaserade utsläpp) och beräknade utifrån vilket snittutsläpp som sker på energileveransnätet varifrån energin tas (lokaliseringsbaserade utsläpp). Under året har vi gjort följande åtgärder: byte av bränsle till HVO i oljepanna, sprinkleranläggning och växellok samt byte från dieselbil till elbil.

Scope 3 omfattar indirekta utsläpp kopplade till Bränsle och energirelaterade utsläpp (som inte inkluderas i Scope 1 eller 2), d.v.s. produktion och distribution av bränsle och elektricitet (rapporterades för första gången 2021). Fler kategorier inom Scope 3 ska följas upp och redovisas framåt. Ökningen mellan 2022 och 2023 beror på förändrade emissionsfaktorer.

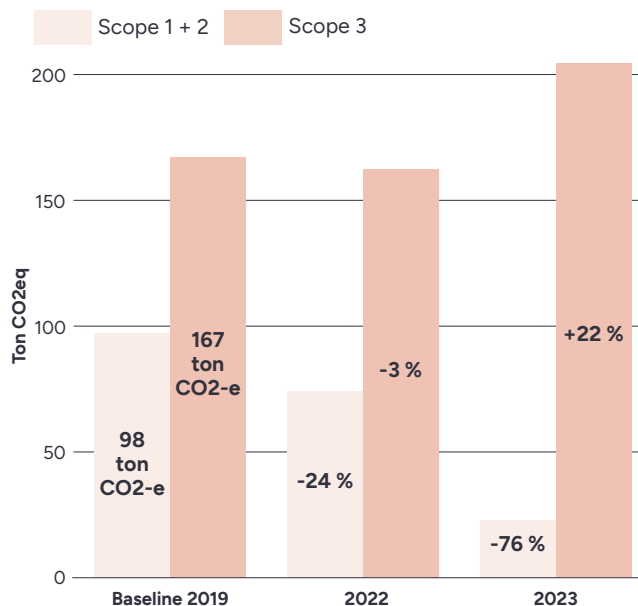
Totalt utsläpp av växthusgaser ton CO₂-e år 2023, uppdelat i Scope 1-3

- Scope 1 - Fordon och anläggningar
- Scope 2 - El, värme och kyla
- Scope 3 - Tillverkning och transport av bränsle, el och värmerelaterade utsläpp



GRI 305-1 Direkta (Scope 1) utsläpp av växthusgaser	Ton CO ₂ -e		
	2023	2022	Baseline 2019
Fordon	2	2	3
Anläggningar	7	60	81
Totalt	9	62	84

Procentuell förändring av utsläpp av växthusgaser ton CO₂-e, jämfört mot baseline 2019.



GRI 305-2 Indirekta (Scope 2) utsläpp av växthusgaser från energi

	Energimängd (GWh)	Ton CO ₂ -e marknadsbaserade	Ton CO ₂ -e lokaliseringsbaserade
2023			
El	20,3	0	1 337
Värme	0,3	15	15
Kyla	0,011	0	0
Totalt	20,5	15	1 352
2022			
El	20	0	2 499
Värme	0,3	11	11
Kyla	0,012	0	0
Totalt	20,3	11	2 510
Baseline 2019			
El	20,0	0	2 499
Värme	0,3	13,6	13,6
Kyla	0,01	0	0
Totalt	20,3	13,6	2 513

GRI 305-3 Indirekta (Scope 3) utsläpp av växthusgaser

	Ton CO ₂ -e		
	2023	2022	Baseline 2019
Tillverkning och transport av bränsle	24,5	14	16
El och värmerelaterade utsläpp	179,5	148	152
Totalt	204	162	167

302-1 Organisationens energi- användning	2023		2022		Baseline 2019	
	MWh	GJ	MWh	GJ	MWh	GJ
Fordon och anläggningar						
Ej förnybart (Diesel, eldningsolja)	32	116	237	853	316	1 136
Förnybart (pellets, HVO, förnybar el)	919	3 309	538	1 937	547	1 970
Summa	951	3 425	775	2 790	863	3 106
El (tågdrift)	17 206	61 940	16 919	60 910	16 527	59 497
El	3 086	11 110	3 101	11 162	3 489	12 561
Värme	289	1 039	279	1 004	362	1 303
Kyla	14	51	16	56	39	139
Summa	20 595	74 141	20 314	73 132	20 417	73 499

302-4 Minskning av energi- användning	2023		2022		Baseline 2019	
	MWh	GJ	MWh	GJ	MWh	GJ
Total energianvändning	21 546	77 565	21 090	75 922	21 279	76 606
Jämfört med baseline	101 %		99 %			
Jämfört med föregående år	102 %					

GRI index.

A-Train redovisar med referens till GRI 2021. Årets rapport publiceras 2023-03-31. Inga större förändringar har gjorts från föregående år gällande rapporteringsprinciper. Alla indikatorer baseras på GRI Standards enligt uppdateringen från 2021.

UPPLYSNING		FÖRKLARING	KOMMENTAR	SIDA
Generella upplysningar				
GRI 2: Generella upplysningar 2021	2-1	Organisatoriska uppgifter		4
GRI 2: Generella upplysningar 2021	2-2	Enheter som ingår i organisationens hållbarhetsredovisning		2
GRI 2: Generella upplysningar 2021	2-3	Redovisningsperiod, frekvens och kontaktinformation		2
GRI 2: Generella upplysningar 2021	2-4	Omarbetning av information	Emissionsfaktorer för beräkning av Scope 3 har ändrats.	-
GRI 2: Generella upplysningar 2021	2-5	Extern granskning		2, 28
GRI 2: Generella upplysningar 2021	2-6	Verksamhet, värdekedja och andra affärsrelationer		4, 21
GRI 2: Generella upplysningar 2021	2-7	Anställda		14
GRI 2: Generella upplysningar 2021	2-8	Arbetstagare som inte är anställda	A-Train rapporterar inte på medarbetare som inte är anställda.	-
GRI 2: Generella upplysningar 2021	2-9	Styrningsstruktur och sammansättning		8
GRI 2: Generella upplysningar 2021	2-22	Uttalanden om strategi för hållbar utveckling		3
GRI 2: Generella upplysningar 2021	2-29	Strategi för att involvera intressenter		6
GRI 2: Generella upplysningar 2021	2-30	Kollektivavtal	Alla anställda omfattas av kollektivavtal	-
Väsentliga frågor				
GRI 3: Väsentliga frågor 2021		Process för att fastställa väsentliga frågor		6
GRI 3: Väsentliga frågor 2021		Förteckning över väsentliga frågor		6
Ämnesspecifika upplysningar				
Stabil ekonomi				
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3	Styrning av väsentliga frågor		8-9, 11
GRI 201: Ekonomiskt resultat 2016	201-1	Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde		9, 11
Antikorrupktion				
GRI 205: Antikorrupktion 2016	205-3	Bekräftade incidenter av korrupktion och vidtagna åtgärder		21

UPPLYSNING		FÖRKLARING	KOMMENTAR	SIDA
Klimatpåverkan				
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3	Styrning av väsentliga frågor		8-9, 12
GRI 302-1: Energi 2016	302-1	Organisations energianvändning		24
GRI 302-4: Energi 2016	302-4	Minskning av energianvändning		24
GRI 305: Utsläpp 2016	305-1	Direkta (Scope1) utsläpp av växthusgaser	Samtliga klimatpåverkande gaser ingår i beräkningarna. 311 ton CO2 biogena utsläpp (detta kommer från HVO och pellets).	12, 23
GRI 305: Utsläpp 2016	305-2	Indirekta (Scope 2) utsläpp av växthusgaser från energi	Se 305-1	12, 23
GRI 305: Utsläpp 2016	305-3	Andra indirekta (Scope 3) utsläpp av växthusgaser	Se 305-1	12, 23
Hälsosam och säker arbetsmiljö				
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3	Styrning av väsentliga frågor		8-9, 14-15
GRI 403: Hälsa och Säkerhet 2018	403-1	Ledningssystem för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen	Systematiskt säkerhets- och arbetsmiljöarbete finns med policies och rutiner.	14-15
GRI 403: Hälsa och Säkerhet 2018	403-2	Riskidentifiering, riskbedömning och incidentundersökning		14-15
GRI 403: Hälsa och Säkerhet 2018	403-3	Företagshälsovårdstjänster		14-15
GRI 403: Hälsa och Säkerhet 2018	403-4	Medarbetarnas deltagande, samråd och kommunikation om hälsa och säkerhet i arbetet.		14-15
GRI 403: Hälsa och Säkerhet 2018	403-5	Utbildning av medarbetarna i hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.		14-15
GRI 403: Hälsa och Säkerhet 2018	403-6	Främjande av arbetstagarnas hälsa	Friskvårdsbidrag finns samt skobidrag för operativ personal	14-15
GRI 403: Hälsa och Säkerhet 2018	403-7	Förebyggande och lindring av arbetsmiljöers hälsa och säkerhet		14-15
GRI 403: Hälsa och Säkerhet 2018	403-9	Arbetsrelaterade skador		14-15
Mångfald och lika förutsättningar				
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3	Styrning av väsentliga frågor		8-9, 18-19
GRI 405: Mångfald och lika förutsättningar 2016	405-1	Sammansättning av styrelse, ledning och alla medarbetare nedbruten på kön, åldersgrupp, minoritetsgrupps tillhörighet och andra mångfaldsindikatorer		18
GRI 405: Mångfald och lika förutsättningar 2016	405-2	Löneskillnad mellan kvinnor och män		19
Mänskliga rättigheter i leverantörskedjan				
GRI 414: Social bedömning av leverantörer 2016	414-2	Negativ påverkan på mänskliga rättigheter i leverantörskedjan och åtgärder mot detta		21

Trygghet och säkerhet för resenärer			
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3	Styrning av väsentliga frågor	8-9, 17
GRI 416: Kundens hälsa och säkerhet 2016	416-2	Avvikelse/incidenter gällande produkters och tjänsters påverkan på hälsa och säkerhet	9, 17

Revisorns yttrande.



Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i A-Train AB, org.nr 556500-3745

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för räkenskapsåret 2023 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 *Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten*. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionsred i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den 12 mars 2024



Jörgen Lövgren

Auktoriserad revisor

Bilagor.

Bilaga 1. Emissionsfaktorer

	Emissionsfaktorer	Scope 1	Scope 2	Scope 3	Enhet
Ägda tillgångar	Diesel (genomsnitt)	2,0	0	0,5	kg CO2 eq/liter
	Diesel B0	2,6	0	0,8	kg CO2 eq/liter
	Eldningsolja (E01)	2,9	0	0,2	kg CO2 eq/liter
	Pellets	0,0	0	67,1	kg CO2 eq/ton
	HVO100	0,0	0	0,4	kg CO2 eq/liter
	El, genomsnitt*	0,0	0	8,7	g CO2 eq/kwh
	Fjärrkyla	0	0,01	0,0	g CO2 eq/kwh
	Fjärrvärme	0	54	3,8	g CO2 eq/kwh
Hyrd tillgångar	Fjärrkyla	0,0	0	0,0	g CO2 eq/kwh
	Fjärrvärme	0,0	0	58,2	g CO2 eq/kwh
	El, genomsnitt*	0	0	8,7	g CO2 eq/kwh

* Olika leverantörer har använts för olika delar av verksamheten, ett genomsnitt baserat på förbrukning har tagits fram för enklare redovisning