

A-TRAIN AB HÅLLBARHETSREDOVISNING 2022



INNEHÅLL

VD HAR ORDET

A-TRAIN AB

VÄSENTLIGHETSANALYS

STYRNING OCH MÅL

A-TRAINS HÅLLBARHETSARBETE

GRI INDEX

REVISORNS YTTRANDE

3 Denna rapport redovisar företagets hållbarhetsarbete med referens till Global Reporting Index 2021 (GRI).
4 Redovisningen sker årsvis och denna rapport behandlar kalenderåret 2022. All information som redovisas avser A-Train ABs verksamhet, personal etc. Underleverantörer omfattas inte av redovisningen. Rapporten är den åttonde för A-Train AB. Denna, och kommande, hållbarhetsredovisning granskas översiktligt av oberoende revisorer.

8
11
22
25 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 2022.

Hållbarhetsrapporten inleds med att ge information om företaget, dess verksamhet och organisation. Kärnan i rapporten är företagets väsentlighetsanalys och en diskussion om väsentliga hållbarhetsfrågor, se sidorna 5-6.

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

När jag blickar tillbaka på året känner jag mig stolt över A-Trains hållbarhetsarbete och har en positiv förhoppning inför kommande år. 2022 inleddes trevande med en fortsatt negativ utveckling inom resebranschen till följd av Omikron-utbrott. Men resandet tog fart efter det och för A-Trains del har 2022 inneburit en stark återhämtning, antalet kunder har ökat med 70 procent jämfört med de föregående två åren, även om vi inte är tillbaka på 2019 års nivåer ännu. Glädjande är också att vi under året har nyanställt medarbetare för att möta kundbehovet och för att fortsatt kunna växa.

Arlanda express vision och anledningen till att vi går till jobbet är att vi skapar ett bättre sätt att resa – för dig, samhället och för miljön. För individen vill vi erbjuda ett snabbt, smidigt och hållbart sätt att resa på. Vi vet att resandet kan slita på individer, bland annat genom att vara tidskrävande. Vi vill också att den delen av resan som vi ansvarar för ska vara så hållbar för miljön som möjligt. Genom att erbjuda en snabb tågresor som drivs på 100 procent förnybart bränsle är vi snälla mot både miljön och resenären.

I stället för att bilar och bussar trängs på E4 vill vi få resenärerna att välja tåget som är ett betydligt hållbarare sätt att resa. Genom att möjliggöra klimatsmart resande med tåg för både resenärer och anställda på Arlanda flygplats vill vi bidra till att Arlanda växer. Vi tror på den positiva kraften i resandet och att det är viktigt för globaliseringen, för företag och för individer. Om, och hur människors resmönster kommer att förändras som en följd av pandemin återstår att se, men vi är övertygade om att resor kommer att vara mycket viktiga för att möjliggöra utveckling, kulturutbyten och välfärd även i framtiden.

Ett av våra mål är att få fler resenärer att välja spår-bunden trafik till Arlanda i stället för transportmedel via E4. Målet för 2022 uppnåddes och andel resenärer som reser med spår-bunden trafik på Arlandabanan är nu uppe i 25 procent.

Vårt hållbarhetsarbete har fokus på tre huvudområden – People, Planet, and Profit. Vår målsättning framåt är att fortsatt arbeta aktivt med att flytta fram positioner inom dessa områden, och att förtydliga kopplingen till FN Agenda 2030.

År 2022 tog vi fram en ny strategi för A-Train där hållbarhet i ännu högre grad genomsyrar alla våra beslut och affärer. Vi har också jobbat med att förbättra digitaliseringen av våra produkter som ska göra det ännu lättare för kunder att resa med oss.

Jag ser fram emot att hälsa dig varmt välkommen ombord!

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 villkorsslåneavtalet med Riksgälden.

Under året har inga större förändringar skett vad gäller verksamhetens struktur eller ägarskap. Under året har passagerarna kommit tillbaka tack vare flygets återhämtning efter pandemin. På helår 2022 nådde vi 87,4 procent av 2019 års volymer. Arlanda express har vunnit marknadsandelar i denna marknad drivet av vår förbättrade förmåga att attrahera såväl utländska som svenska privatresenärer. Under året har vi satsat på ökad marknadsföring, förbättrad skyltning och vägledning på Arlanda och Stockholms centralstation, samt fortsatt att investera i vår digitala transformation. Under 2022 reste 3 miljoner resenärer med Arlanda express och totalt 4,6 miljoner resenärer på Arlandabanan.

Vår organisation

A-Train består av 185 anställda totalt. Av dessa arbetar 141 personer med och i trafiken och resterande 44 arbetar administrativt på huvudkontoret i Stockholm. Majoriteten av våra medarbetare arbetar i den operativa verksamheten med Arlanda express-trafiken och som lokförare, tågvårdar eller Sales and Service 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, Omexom 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. På så vis är vi centrala både för vår personal och för våra resenärer.

100%

FÖRNYBART BRÄNSLE

185

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 rapporterar på våra mest betydande hållbarhetsfrågor har en väsentlighetsanalys genomförts med ledningsgruppen 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.

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.

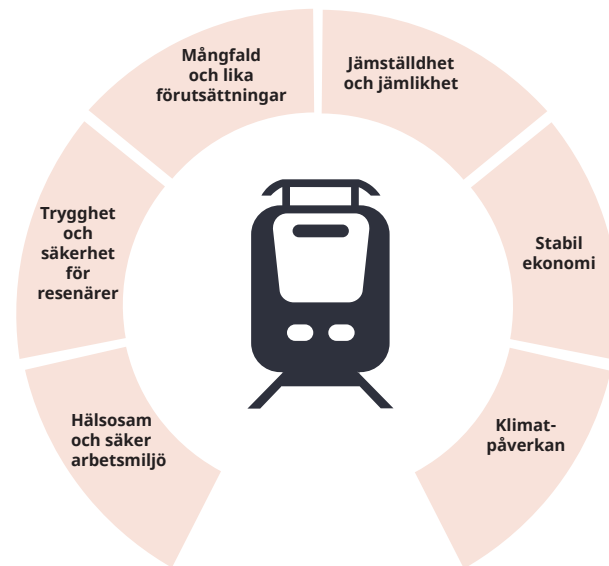
Dialog med intressenter

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. I år 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 jobbar 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 intervjuer 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.

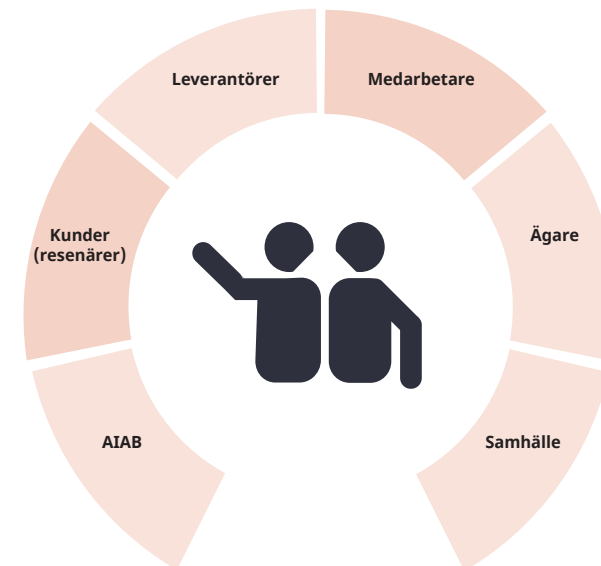


Figur 1. De viktigaste hållbarhetsfrågorna enligt väsentlighetsanalysen.

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 ett antal hållbarhetsfrågor identifierats som de mest väsentliga för A-Train att rapportera på. För dessa områden har upplysningar utifrån GRI 2021 valts ut. Val av upplysningar 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.

ISAK MORELL

TÅGVÄRD

Vad är din roll?

Jag arbetar som tågvärd och har gjort det i åtta år.

Vad är hållbarhet för dig?

Vad som ingår i hållbarhet är väldigt brett. Här ingår både klimat- och miljöarbete samt arbetsmiljö. När det gäller arbetsmiljö tycker jag att det är viktigt att tänka på hur man skapar en arbetsplats där personalen mår bra. Och att man behöver tänka långsiktigt och att man kontinuerligt slipar sin verksamhet för att ständigt bli bättre inom dessa områden. Säker och hälsosam arbetsmiljö identifierades av medarbetarna som den viktigaste hållbarhetsfrågan. Vad tycker du fungerar bra idag i arbetsmiljöarbetet?

Det jag slogs av när jag började på Arlanda express var att jag kom till ett företag som var väldigt strukturerat och hade bra rutiner. Något som jag inte var lika van vid från mina tidigare jobb och det känns tryggt. Något som jag som anställd tycker är positivt är att vi har goda relationer mellan företaget, facken och skyddsorganisationen, det gynnar ett bra arbetsmiljöarbete vilket inte alltid är självklart på andra arbetsplatser.

Vad är de stora utmaningarna framåt?

I och med att vi har den struktur vi har kan det vara så att vi har utmaningar med förändringar. Mycket av de förändringar som sker i företaget gör att vi får förändringar i våra sätt att arbeta. För att det ska landa rätt är det viktigt att vi i ett tidigt skede får information om förändringen, varför vi gör det och hur det kommer att påverka mig i mitt dagliga arbete. Det är tufft med förändringar och det är viktigt att säkerställa

och förstå varför vi ska göra en förändring. När det gäller klimat och miljö tycker jag att det är viktigt med involvering. Här kan informationen både internt och externt bli bättre. Hur kan vi internt ta om hand om förslag som kommer från engagerade medarbetare? Som operativpersonal har vi ett rapporteringssystem där vi rapporterar uppkomna fel och avvikelser. Här kan företaget bli bättre på att återkoppla vad som sker med rapporteringen. Vi gör även kontinuerliga temperaturmätningar där vi har möjlighet att svara på arbetsmiljöfrågor generellt. Det är bra och här kan vi bli ännu bättre genom att aktivt arbeta med konkreta handlingsplaner och förbättringsåtgärder.

Vi skulle också kunna bli bättre på att profilera oss externt. Vikten av att taget är ett klimatsmart val att ta och vad Arlanda express gör får klimatet. Om det blev mer av en snackis externt skulle det även göra våra medarbetare ännu mer engagerade och framför allt stolta.

Hur känner/tycker du att du kan bidra till A-trains hållbarhetsarbete?

Som tågvärd känner jag mig lite begränsad. Viktigast är att jag möter förändringar med öppenhet både när det gäller arbetsmiljöfrågor och klimatarbete på A-Train. Att jag som individ fortsatt engagerar mig och bidrar med förslag på aktiviteter. Bland annat har jag som förslag att företaget ska ingå avtal så att vi som anställda som en löneförmån kan beställa en elcykel, detta skulle bidra till både en stärkt folkhälsa och minskad klimatpåverkan.



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 kvartalsnivå av linjechefer och ledningsgrupp. VD rapporterar löpande status på styrelsemöten samt 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 över-

gripande 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 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) resenär eller personal skadas svårt eller avlider till följd av verksamheten (2022: Inga svårt skadade eller avlidna)
- Sjukfrånvaro: < 5% (2022: 5,3%)
- eNPS > 20 och 72% svarsfrekvens år 2023 (2022: eNPS 15 svarsfrekvens 72%)
- Jämställdhet: ingen lönediskriminering mellan män och kvinnor
- Jämlikhet: ingen diskriminering på grund av t.ex. etnisk, politisk, sexuell, religiös eller kulturell tillhörighet får förekomma
- NPS > 60, år 2023 (2022: utfall 66)

< 5 %

SJUKFRÅNVARO

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 CO2-neutrala inom scope 1 och scope 2, senast årsskiftet 2025/2026. För att nå dit har vi tagit fram en detaljerad plan för kommande år, där en del innebär att vi ska byta ut all fossil diesel i våra anläggningar till HVO100 under 2023. (2022: 62 ton CO2)
- Samtliga leverantörer ska omfattas av hållbarhetskrav senast 2025
- 30 procent av resenärer ska resa med spårbunden trafik till och från Arlanda (år 2026) (utfall 2022: 25%)

1/4

RESER SPÅRBUNDET

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:

- EBITA > 300 MSEK (år 2022)
- Korruption (Inget nyttjande av ställning för egen räkning)

300

MSEK EBITDA

GRESB

Under 2021 fattade A-Train beslut om att genomgå en GRESB-bedömning för att utvärdera bolagets hållbarhetsprestanda. GRESB 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 infrastrukturtillgångar (Infrastructure Asset Benchmark). A-Trains verksamhet faller inom den sistnämnda kategorin. Under 2022 rapporterade cirka 650 verksamheter globalt in sina resultat inom denna kategori varav drygt 470 föll under indelningen "Privat sektor" och nitton föll under indelningen "Tågföretag inom Europa".

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 verifikat inom frågor gällande:

- Ledning
- Policy
- Rapportering
- Riskhantering
- Samverkan med intressenter
- Implementering
- Effektbedömning
- Energianvändning

- Utsläpp av växthusgaser
- Luftföroreningar
- Vattenanvändning
- Avfallshantering
- Biologisk mångfald
- Hälsa och säkerhet
- Medarbetarundersökning
- Kundundersökning

Redovisade texter och verifikat tredjepartgranskas av GRESB som därefter sammanställer en resultatrapport. Resultatet av A-Trains andra GRESB-bedömning visade att A-Train positionerade sig i det lägre spannet inom sin sektor, men att en stor förbättring erhållits poängmässigt. 2022 erhöll A-Train 74 poäng av 100, jämfört med 56 poäng år 2021.

Anledningar till att resultatet förbättrats är bland annat för att hållbarhetspolicyn hunnit bli gällande samt att antalet resenärer och resor var fler än under

föregående pandemiår. Det ökade antalet resenärer och resor gjorde att A-Trains relativa påverkan per person och resa blev lägre än året innan vilket förbättrade prestandaavsnittet avsevärt. Att A-Train ändå positionerar sig i det lägre spannet beror på att strukturen i styrande dokument och policyer generellt inte är anpassade för de bedömningskriterier som GRESB har och att det är svårt att verifiera hur A-Train klarar kriterierna.

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 A-Trains verksamhet samt uppfyllande av GRESB-poäng. Bland åtgärderna som prioriterades var:

- Samordna A-Trains riskarbete med de aspekter som ingår i GRESB:s väsentlighetsanalys
- Se över hållbarhetspolicy
- Genomföra intressentdialog
- Få bättre koll på avfallsstatistik från Blackvreten



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 2022 återhämtade sig resandet på Arlanda flygplats, vilket har mycket stor inverkan på Arlanda express passagerarvolym och ekonomiska resultat. Efter ett första kvartal där flygresandet påverkades negativt av omikronvarianten av viruset Covid-19 tog resandet fart på flygplatsen. I december 2022 var flygplatsens volym 84 procent av det senaste normalåret 2019. Det totala antalet resenärer på flygplatsen 2022 blev 18,4 miljoner, vilket motsvarar 72 procent 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 2022 och har vuxit väsentligt mer

än resandet på Arlanda flygplats. Antalet flygresenärer på Arlanda express under 2022 var 87 procent av 2019 års nivå medan flygplatsen nådde 72 procent, vilket innebär att marknadsandelen har vuxit.

Under året räknade Arlanda Express in 3,0 (1,0 under 2021) miljoner passagerare på tåget. Utöver passagerare på Arlanda Express tillkommer 1,6 (0,8) miljoner resenärer som rest med andra operatörer som använder spåren. Totalt har därmed 4,6 (1,8) miljoner passagerare rest med tåg under 2022 på den anläggning som företaget byggt och finansierat.

Arlanda flygplats har återhämtat sig under 2022 i takt med ökad vaccinationsgrad och slopade reserestriktioner. Risken för kraftiga nedgångar på grund av pandemin är därför lägre än tidigare medan det istället finns en stor osäkerhet om den ekonomiska utvecklingen i både Sverige och världen och dess effekter på resandet. I grunden är bedömningen att resandet på Arlanda kommer att återhämta sig ytterligare under 2023 men att takten i återhämtningen kan hämmas av konjunkturutvecklingen.

GRI 201-1 Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde (TKR)	2022	2021	2020
Intäkter	777 979	417 928	311 732
Rörelsens kostnader	248 486	187 271	173 220
Personalkostnader	146 954	136 513	131 717
Utdelning och räntor	36 113	35 264	33 334
Bolagsskatt och betalning på "villkorlån" till staten	20 894	15 584	46 227
Bidrag till välgörenhet	11	0	0
Medel kvarhållna i verksamheten	325 532	43 296	-72 766



A-TRAINS HÅLLBARHETSPOLICY

A-Trains verksamhet bygger på att leverera hållbara transporter mellan Stockholm central och Arlanda. Att resa med tåg är skonsamt mot miljön då utsläppen är små och det är ett energisnålt sätt att resa. Våra tåg drivs dessutom till 100 procent med el som är märkt "Bra Miljöval" vilket innebär att elen kommer från förnyelsebara energikällor som producerats på ett hållbart sätt. Bra Miljöval är en oberoende miljömärkning av produkter och tjänster, utan vinstintresse. Produkter och tjänster märkta med Bra Miljöval klarar strikta miljökrav som årligen kontrolleras och följs upp. Infrastrukturen som behövs för våra transporter kräver dock fysiska resurser vid utbyggnad och underhåll och vid vår depå Blackvreten uppkommer största delen av det avfall vi genererar.

Våra transporter sker även i främst ytläge genom både bebyggd miljö och naturmiljö. Därför har vi påverkan på såväl närboende som djur och natur från exempelvis buller och barriärer i landskapet.

A-Train påverkar därmed miljön på flera sätt och vi genomsyras av att ständigt förbättra verksamheten för att göra våra tågresor ännu mer hållbara. Vi har formulerat både långsiktiga och kortsiktiga mål. Tillsammans med lagefterlevnad och försiktighetsprincipen, som sätter ramarna för vår verksamhet, styr målen vår verksamhet. Våra medarbetare är en av våra viktigaste resurser. Vi vill skapa en attraktiv arbetsplats och en företagskultur genomsyrad av mångfald. Därför eftersträvar vi kulturell och etnisk mångfald i rekryteringen samt bred åldersfördelning och jämn könsfördelning bland de anställda.

Vi tar också ansvar i vårt arbete för hälsa och säkerhet, både för våra anställda, våra underentreprenörer och våra resenärer med en ambition att leverera hållbara och säkra tågtransporter i världsklass.

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".

Under 2022 var CO₂-utsläppen från våra anläggningar högre än tidigare år. Detta beror främst på vår oljepanna, som är en reservkraft för värme, som under första kvartalet av året slogs på automatiskt, oftare än önskat. Detta fel åtgärdades senare under året.

Även CO₂-utsläppen från inköpt el var högre 2022 än tidigare år. Detta till följd av ökad tågtrafik under 2022 jämfört med 2021 och 2020 som var påverkade av pandemin och det mindre resandet.

I tabellerna nedan redovisas utsläpp av växthusgaser kopplat till verksamheten enligt GHG-protokollet. Mätning och uppföljning sker på månads- och kvartalsnivå medan utvärdering sker årsvis.

Scope 1 (rapporteras för första gången 2021) omfattar direkta utsläpp, det vill säga utsläpp som sker lokalt vid exempelvis förbränning av bränslen i fordon och värmeanläggningar.

GRI 305-1 Direkta (Scope1) utsläpp av växthusgaser	2022	2021
	Ton CO ₂ -e	Ton CO ₂ -e
Fordon	2	5
Anläggningar	60	18
Totalt	62	23



MIA LINDSTRÖM

HEAD OF CUSTOMER SERVICE, COMMUNICATION & SUSTAINABILITY

Vad är din roll?

Jag sitter i ledningsgruppen och är övergripande ansvarig för vår kundservice, intern och extern kommunikation samt hållbarhet. I min roll som hållbarhetsansvarig arbetar jag tillsammans med Tyréns, våra hållbarhetskonsulter, med bland annat vår hållbarhetsrapport. Jag samordnar även våra hållbarhetsprojekt och följer upp på dem.

Vad är hållbarhet för dig?

Jag tycker att hållbarhet genomsyrar allt vi gör eller det borde i alla fall göra det. Det gäller både stort och smått och jag ställer mig ofta frågan hur jag som individ kan bidra till ett mer hållbart samhälle både när det gäller vår planet och människorna som lever på den. Jag tycker att det är viktigt att jag lever som jag lär och försöker bidra genom att sortera avfall, äta mindre kött, promenera i stället för att ta bilen, klimatkompensera när jag flyger, minska ner på onödig konsumtion, i stället för nytt köpa begagnat. I övrigt ger jag bidrag till olika organisationer som stöttar vår planet och människor till ett förhoppningsvis bättre liv.

På jobbet handlar det om att arbeta för att vi följer vår hållbara strategi som vi tagit fram under året. Att internt fortsätta informera om alla steg vi tar mot vårt netto noll mål. Lyfta hållbarhet och påminna om att vi behöver ha med vårt hållbarhetstänk både i stora och små projekt. Ställa oss frågan hur en eventuell förändring påverkar både miljön

och vår arbetsmiljö. Ställa oss frågan hur en eventuell förändring påverkar våra tre grundperspektiv som people, planet och profit.

Vad känner du dig mest stolt över att A-train har åstadkommit inom hållbarhet under 2022?

Vi har otroligt engagerade medarbetare som har fokus på både vår arbetsmiljö och på att minska våra klimatutsläpp och det gör mig stolt och tacksam.

Personligen är jag stolt över att vi har tagit fram en plan för hur vi ska bli netto noll 2025/2026 och att vi har koll på våra utsläpp och vet vad vi behöver göra för att minska dem. Medvetenheten i företaget har ökat om vad hållbarhet innebär hos oss och vad vi tillsammans kan göra för att vi ska bli ännu mer hållbara.

Vad ser du för utmaningar under 2023?

Vi har högt uppsatta mål och för att klara av dem är det viktigt att vi både kan prioritera och fördela våra resurser på bästa sätt. En annan utmaning som samtidigt är en angenäm möjlighet är att ta hand om alla bra förslag som kommer från våra engagerade medarbetare gällande förbättringar i vårt hållbarhetsarbete. Under året kommer det att bli otroligt viktigt och samtidigt kul att hitta sätt som gör att vi behåller det stora hållbarhetsengagemanget i företaget.



GRI 305-2 Indirekta (Scope 2) utsläpp av växthusgaser från energi			
	Energimängd (GWh)	Ton CO2-e marknadsbaserade	Ton CO2-e lokaliseringsbaserade
2022			
El	20	0	2 499
Värme	0,3	11	11
Kyla	0,012	0	0
Totalt	20,3	11	2 510
2021			
El	14,9	0	1 869
Värme	0,3	14	14
Kyla	0,003	0	0
Totalt	15,2	14	1 882
2020			
El	14,4	0	1 804
Värme	0,3	16	16
Kyla	0,02	0	0
Totalt	14,8	16	1 820
2019			
El	20,0	0	2 499
Värme	0,3	14	14
Kyla	0,013	0	0
Totalt	20,3	14	2 513

Scope 2 omfattar indirekta utsläpp kopplat till produktionen av inköpt el, värme och kyla. Utsläppen redovisas i marknadsbaserade utsläpp (beräknade utifrån vilka energiprodukter som A-Train köper in) och lokaliseringsbaserade utsläpp (beräknade utifrån vilket snittutsläpp som sker på energileveransnätet varifrån energin tas).

Scope 3 (rapporteras för första gången 2021) omfattar indirekta utsläpp kopplade till aktiviteter uppströms i värdekedjan för bränslen och energi som rapporteras i Scope 1 och Scope 2 såsom tillverkning och transport av bränslen.

GRI 305-3 Indirekta (Scope 3) utsläpp av växthusgaser	2022	2021
	Ton CO2-e	Ton CO2-e
Tillverkning och transport av bränsle	14	10
El och värmerelaterade utsläpp	148	112
Totalt	162	122



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 innebär att alla medarbetare i trafiken har utrustats med trygghetslarm. På våra anläggningar jobbar vi aktivt med skyddet 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. Under 2022 inträffade inga allvarliga olyckor.

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 f.d. Previa företagshälsovård.

Under 2022 har vi introducerat en ny personalkategori, Sales & Service agents. De har till huvudsaklig uppgift att möta våra kunder på Arlanda flygplats där de säljer och informerar om våra produkter. Utöver att arbeta med försäljning så stöttar de våra tågvärdar med kundmötet ombord på våra tåg och plattformar.

Nedan tabeller redovisar antalet anställda fördelat på män/ kvinnor och anställningsform, arbetsrelaterade skador under året, respektive olycksfrekvens per 200 000 arbetade timmar.

Den vanligaste skadeorsaken var personskador från personal som tappat balansen vid plötsliga tågrörelser, förslitningsskador, halkolycka etc. Inga anställda har blivit exkluderade från sammanställningen. Vi ser nu att vi återgått till en normalnivå på olycksfallsfrekvens efter två år av pandemi.

GRI 403-9 Arbetsrelaterade skador	2022	2021	2020
Dödsfall	0	0	0
Allvarliga skador ¹	0	0	0
Totalt antal skador ²	15	5	5
Totalt antal arbetade timmar	321 719	306 241	259 562
Frekvenser ³			
Dödsfallsfrekvens	0	0	0
Frekvens av allvarliga skador	0	0	0
Olycksfrekvens	9,3	3,3	3,9

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.

GRI 2-7 Information om anställda och andra som arbetar för organisationen	2022		2021		2020	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Heltid	81	75	86	89	88	94
Deltid	14	10	4	2	3	2
Timanställda	3	2	2	2	0	1
Totalt	98	87	92	93	91	97



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 pulsade medarbetarundersökningar som består av korta frågepaket som skickas ut med jämna mellanrum. Under 2022 har frågepaket gällande arbetsmiljö skickats ut två gånger, frågepaket 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.

Vi har under året sett en större fluktuation i eNPS-resultat som har legat mellan -1 och +28. Orsakerna till de lägre resultaten under sommarperioden härrör till operativ personal och en s.k. "post-Corona-chock", då antalet kunder ombord på tåget markant ökade från en väldigt låg nivå under pandemin. Härutöver såg man också att kunderna i större utsträckning var privatresenärer, mer bagage och fler frågor.

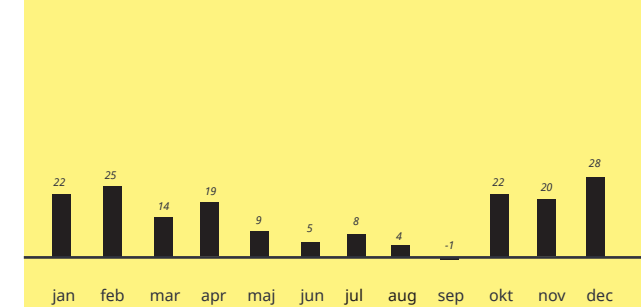
Vi använder även våra medarbetarundersökningar för att mäta ledarskap och medarbetarskap (hur vi är mot varandra) i organisationen. Därtill genomför vi regelbundet målsamtal för att alla medarbetare ska få möjlighet att bidra med sina erfarenheter och åsikter om hur vi bör utveckla vårt arbetsmiljöarbete. Våra medarbetarundersökningar ger oss kontinuerliga uppdateringar gällande arbetsmiljön och gör att vi i snabbt kan fånga upp eventuella problem som uppstått och sätta in åtgärder. Målet för 2022 var en eNPS på 22 samt en svarsfrekvens på 72 procent.

Under året har vi valt att fokusera på ledarskapsutveckling för samtliga ledare på A-Train. Ledarskapet är också något som vi kommer att följa upp två gånger per år genom vår medarbetarundersökning med start hösten 2022.

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

eNPS-resultat jan-dec 2022

100



Svarsfrekvens:

Jan = 63% Feb = 75% Mars = 77% April = 75% Maj = 73% Juni = 70%

Juli = 59% Aug = 68% Sept = 75% Okt = 68% Nov = 71% Dec = 72%

-100

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 NPS-indexet subtraheras andelen kritiker med 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).

Våra resenärer

Våra resenärer och kunders säkerhet och trygghet är lika viktigt som för våra medarbetare. På Arlanda express gör all operativ personal ett alkoholutandningstest innan arbetspassets början. Personalen genomför också kontinuerliga brandutbildningar i verksamheten samt deltar i hjärt- och lungräddningskurser. Hjärtstartare finns ombord på alla Arlanda expresståg, på plattformarna och i biljettkontoret på Stockholm centralstation. På Arlanda finns hjärtstartare på flera ställen vid varje terminal.

Att resa med våra tåg ska vara lätt, och påstigningen sker direkt från vår plattform till tåget utan några trappsteg. I mittenvagnen finns särskilda platser för rullstolsburna samt handikappstolett och skötbord. På Arlanda finns det både rulltrappor och hissar som går direkt upp till flygplatsterminalerna.

Vår ombordpersonal finns alltid tillgänglig och arbetar för att varje resenär och kund ska känna att vi hjälper människor att börja och sluta sin resa/dag på topp.

Vi gör månatliga kundserviceundersökningar ombord på våra tåg och mäter NPS som är ett av A-Trains KPI'er.

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

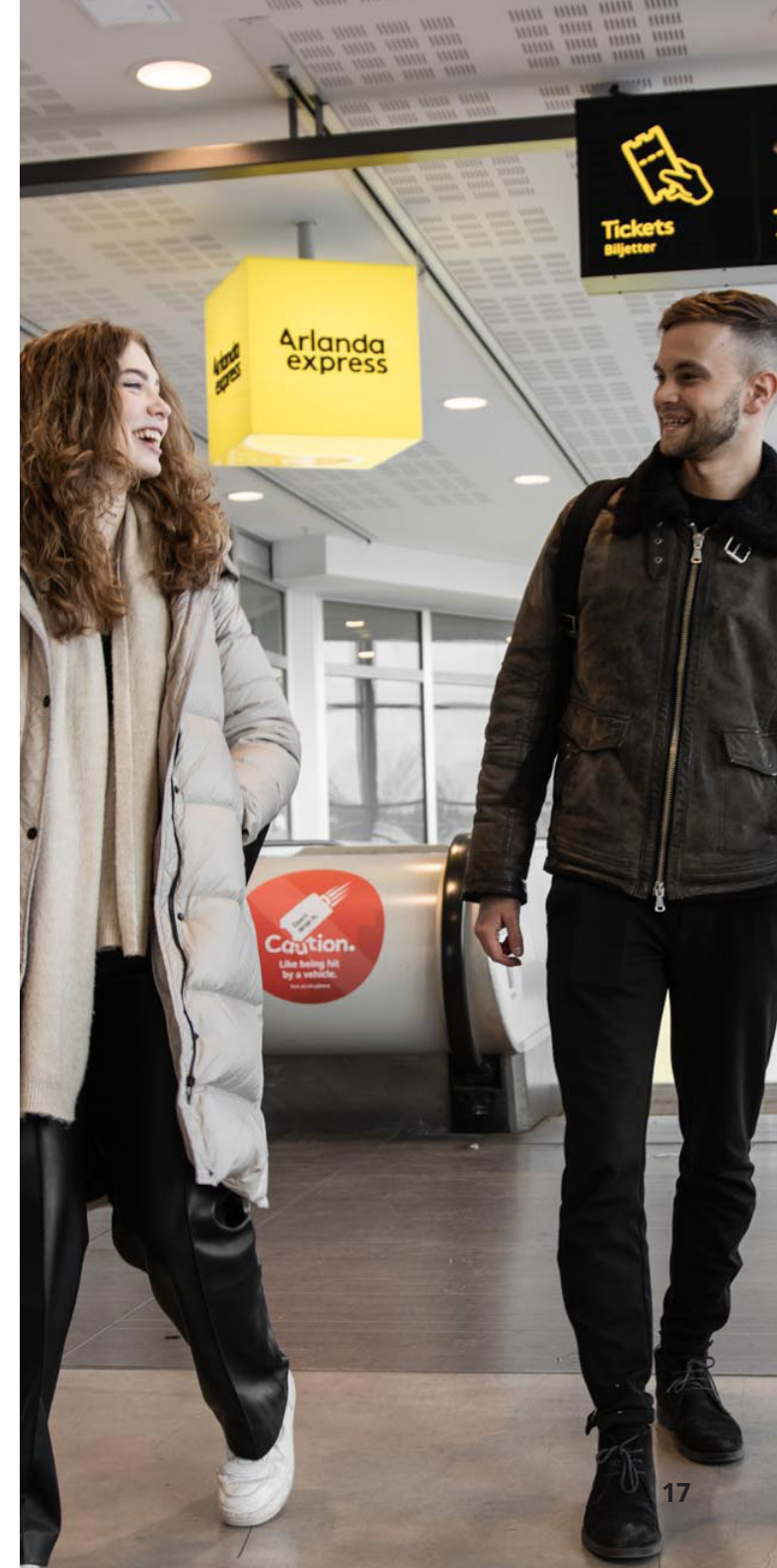
NPS-resultat feb-dec 2022



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 med 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).



Mänskliga rättigheter och mångfald

Vi anser att vi som företag och arbetsgivare har stora möjligheter att påverka arbetet med mänskliga rättigheter. Vårt engagemang i mångfaldsfrågorna och företagets värderingar tar avstamp i vår mångfaldsdeklaration som hämtar inspiration från FN:s deklaration om mänskliga rättigheter. Våra värderingar är: Nyttänkande, Pålitlig, Omtänksam, Modig och Inspirerande.

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.

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 person-

algrupper vilket även beaktas vid rekrytering. Totalt är fördelningen mellan kvinnor och män på A-Train 47 procent män, respektive 53 procent kvinnor.

Nedan redovisas köns- och åldersfördelning för A-Trains styrelse och samtliga yrkeskategorier inom bolaget.



GRI 405-1 Mångfald inom styrelse, ledning och bland medarbetare 2022						
	Totalt	Kvinnor	Män	<30	30-50	>50
Styrelse	10	4	6	0	5	5
<i>Yrkeskategori</i>						
Förare	49	37%	63%	4%	63%	31%
Tågvårdar	54	74%	26%	0%	52%	48%
Övrig operativ personal*	19	58%	42%	47%	37%	21%
Transportledare/Driftledare	19	26%	74%	5%	58%	37%
Chefer	12	58%	42%	9%	64%	27%
Administrativ personal	24	58%	42%	13%	54%	33%
Ledningsgrupp	8	38%	62%	0%	50%	50%
Totalt	185	53%	47%	8%	56%	36%

* ny personalkategori införd 2022. Sales & Serviceagents, flygplatssäljare och teletekniker

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 lönestege medan individuell lönesättning tillämpas för den administrativa personalen.

Lönerna följs kontinuerligt upp i samband med årliga lönerrevisioner. I tabellen nedan redovisas kvinnors lön i förhållande till mäns inom olika yrkesgrupper.

GRI 405-2 Löneskillnad mellan kvinnor och män	Kvinnors lön i förhållande till mäns		
	2022	2021	2020
Förare	102%	100%	96%
Tågvårdar	100%	102%	102%
Övrig operativ personal*	69%		
Transportledare/Driftledare	94%	97%	97%
Chefer	101%	96%	96%
Administrativ personal	78%	82%	99%
Ledningsgrupp (LG) **	88%	90%	98%

* ny personalkategori införd 2022. Sales & Serviceagents, flygplatssäljare och teletekniker

**LG exklusive VD.



Hållbarhetskrav i vår leverantörskedja

Vår leverantörskedja består av några få större avtal relaterade till fordon och anläggningar. Vi värnar om en hållbar leverantörskedja och ställer därför miljökrav på de kemiska produkter som används i vår verksamhet. För bygg- och anläggningsprojekt använder vi oss av Byggvarubedömningen för att säkerställa att vi använder oss av de mest miljövänliga materialen. Vid val mellan jämförbara produkter så följer vi försiktighetsprincipen som innebär att vi alltid strävar efter att använda det mest miljövänliga alternativet, även om detta är dyrare.

Vi har inte kravställt alla våra leverantörer avseende diskriminering, mångfald och mänskliga rättigheter. Vid nyteckning av avtal ska dessa krav dock inarbetas. Under 2022 har vi inte genomfört någon uppföljning av våra leverantörskrav eller kontroll av hur många avtal som innehåller de nya/utökade kraven. Ingen granskning eller uppföljning har heller skett av leverantörer i samband med upphandling utifrån hållbarhetskraven.

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. Merparten (över 90 procent) av våra leverantörer befinner sig därtill inom Sveriges gränser och utifrån detta bedömer A-Train att risken för att begå brott gentemot mänskliga rättigheter är liten.

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 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 rapporteringssmöjligheterna finns ett visseblåsarsystem som är tillgängligt för både medarbetare och externa aktörer. I systemet kan allvarliga oegentligheter rapporteras på ett anonymt och säkert sätt. Under 2022 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. Vår verksamhet bedrivs enbart i Sverige som anses vara ett lågriskland avseende korruption.
2. Verksamhetens art är av sådan karaktär att det inte föreligger regelbundna större inköp, förvärv eller andra typer av affärer.
3. Vi har väl inarbetade rutiner och styrning inom företaget, inklusive ett väl fungerande visseblåsarsystem.

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.



CAROLINE AMCOFF
HR BUSINESS PARTNER

Vad är din roll?

Jag jobbar på företagets HR-avdelning som HR Business Partner. I min roll arbetar jag nära företagets chefer och medarbetare genom hela medarbetarens livscykel från start till avslut och implementerar och följer upp HR-processer i verksamheten.

Jag är även med i flera av företagets dialogforum som arbetar med trivselsfrågor, aktiviteter som skapar "vi-känsla" och friskvårdsaktiviteter, samt företagets mångfald och inkluderingskommitté och skyddskommitté, samtliga som spelar en viktig roll i företagets hållbarhetsarbete.

Vad är hållbarhet för dig?

Hållbarhet för mig är otroligt brett, alltifrån hur vi kan värna om miljön genom avfalls-sortering och att hushålla med material till hur vi kan arbeta med arbetsmiljö, trivsel, inkludering och hälsa för att som företag och som människor att hålla i längden.

Privat försöker jag göra aktiva val som att, i den mån det går, välja miljövänliga resalternativ och att inte köpa allting nytt, något som både är bra för miljön och plånboken.

Vad känner du dig mest stolt över att A-train har åstadkommit inom social hållbarhet under 2022?

Jag är bland annat stolt över vårt systematiska arbetsmiljöarbete där arbetsgivare och medarbetare samarbetar för att uppnå en säker och trivsamt arbetsplats. A-Train arbetar även regelbundet med målsamtal, en process som uppdaterades

under det gångna året, kompetensutveckling som under året fått ett ännu mer digitalt fokus, något som uppskattas mycket.

Ett annat arbete som jag känner mig stolt över är hur A-Train hanterar medarbetarundersökningar och möjliggör och värdesätter alla medarbetares åsikt. Vi har en hög eNPS vilket är väldigt roligt!

Under året har vi även gjort en stor satsning på ledarutveckling för att skapa samsyn och utvecklas i rollen som ledare, ett arbete som kommer fortsätta under 2023.

Vad ser du för utmaningar under 2023?

Jag ser ett par utmaningar eller möjligheter beroende hur man ser på det. En utmaning/möjlighet vi står inför är att se över hur vi kan optimera vårt kontor än bättre nu när vi alla är tillbaka efter pandemin, vi har blivit fler under året och har fler nya kollegor på ingång. Vi behöver skapa förutsättningar att kunna arbeta bra på kontoret, oavsett vilken arbetsuppgift som man ska utföra.

En annan är att vi under året än mer ska börja med avfallssortering/hantering vilket kommer innebära en beteendeförändring för oss alla.

Vi kommer fortsätta vårt pågående arbete med kompetensutveckling genom bl a e-learning för att öka kompetensen bland medarbetare generellt så att de gör mer hållbara val, tex vad gäller arbetsmiljö, mångfald och inkludering.



GRI INDEX

A-Train redovisar med referens till GRI 2021. Årets rapport publiceras 2023-03-31. Under 2022 genomfördes en väsentlighetsanalys med ledningsgruppen. I övrigt har inga större förändringar gjorts från föregående år gällande rapporteringsprinciper. Alla indikatorer baseras på GRI Standards enligt uppdateringen från 2021.

UPPLYSNING		FÖRKLARING	KOMMENTAR	SIDHÄNVISNING
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	Inga omräkningar har gjorts under perioden.	-
GRI 2: Generella upplysningar 2021	2-5	Extern granskning		2, 25
GRI 2: Generella upplysningar 2021	2-6	Verksamhet, värdekedja och andra affärsrelationer		4, 20
GRI 2: Generella upplysningar 2021	2-7	Anställda		15
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	3-1	Process för att fastställa väsentliga frågor		6
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-2	Förteckning över väsentliga frågor		6

UPPLYSNING	FÖRKLARING	KOMMENTAR	SIDHÄNVISNING
Ämnesspecifika upplysningar			
Stabil ekonomi			
GRI 3-3 Styrning av väsentliga frågor			8-9, 11
GRI 201: Ekonomiskt resultat 2016	201-1	Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde	9, 11
Antikorruption			
GRI 205: Antikorruption 2016	205-3	Bekräftade incidenter av korruption och vidtagna åtgärder	20
Klimatpåverkan			
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3	Styrning av väsentliga frågor	8-9, 12
GRI 305: Utsläpp 2016	305-1	Direkta (Scope1) utsläpp av växthusgaser	12
		Samtliga klimatpåverkande gaser ingår i beräkningarna. A-train har inga biogena utsläpp att redovisa. Emissionsfaktorer har hämtats från Energimyndigheten.	
GRI 305: Utsläpp 2016	305-2	Indirekta (Scope 2) utsläpp av växthusgaser från energi	14
		Se 305-1	
GRI 305: Utsläpp 2016	305-3	Andra indirekta (Scope 3) utsläpp av växthusgaser	14
		Se 305-1	
Hälsosam och säker arbetsmiljö			
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3	Styrning av väsentliga frågor	8-9, 15
GRI 403: Hälsa och Säkerhet 2018	403-1	Ledningssystem för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen	15
GRI 403: Hälsa och Säkerhet 2018	403-2	Riskidentifiering, riskbedömning och incidentundersökning	15
GRI 403: Hälsa och Säkerhet 2018	403-3	Företagshälsovårdstjänster	15
GRI 403: Hälsa och Säkerhet 2018	403-4	Medarbetarnas deltagande, samråd och kommunikation om hälsa och säkerhet i arbetet.	15

GRI 403: Hälsa och Säkerhet 2018	403-5	Utbildning av medarbetarna i hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.		15
UPPLYSNING		FÖRKLARING	KOMMENTAR	SIDHÄNVISNING
GRI 403: Hälsa och Säkerhet 2018	403-6	Främjande av arbetstagarnas hälsa		15
GRI 403: Hälsa och Säkerhet 2018	403-7	Förebyggande och lindring av arbetsmiljöers hälsa och säkerhet		15
GRI 403: Hälsa och Säkerhet 2018	403-9	Arbetsrelaterade skador		15
Mångfald och lika förutsättningar				
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3	Styrning av väsentliga frågor		8-9, 17
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		17
GRI 405: Mångfald och lika förutsättningar 2016	405-2	Löneskillnad mellan kvinnor och män		18
Mänskliga rättigheter i leverantörskedjan				
GRI 414: Social bedömning av leverantörer 2016	404-2	Negativ påverkan på mänskliga rättigheter i leverantörskedjan och åtgärder mot detta		20
Trygghet och säkerhet för resenärer				
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3	Styrning av väsentliga frågor		8-9, 16
GRI 416: Kundens hälsa och säkerhet 2016	416-2	Awikelser/incidenter gällande produkters och tjänsters påverkan på hälsa och säkerhet		9, 16

REVISORNS YTTRANDE

Revisorns rapport över översiktlig granskning av A-Train AB:s hållbarhetsredovisning samt yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till styrelsen i A-Train AB

Org.nr. 556500-3745

Inledning

Vi har fått i uppdrag av styrelsen i A-Train AB att översiktligt granska A-Train AB:s hållbarhetsredovisning för år 2022. Företaget har definierat hållbarhetsredovisningens omfattning på sidan 22 i detta dokument och den lagstadgade hållbarhetsrapporten avser sidorna 1-21.

Styrelsens och företagsledningens ansvar

Det är styrelsen och företagsledningen som har ansvaret för att upprätta hållbarhetsredovisningen inklusive den lagstadgade hållbarhetsrapporten i enlighet med tillämpliga kriterier respektive årsredovisningslagen. Kriterierna framgår på sidorna 22-24 i hållbarhetsredovisningen, och utgörs av de delar av ramverket för hållbarhetsredovisning utgivet av GRI (Global Reporting Initiative) som är tillämpliga för hållbarhetsredovisningen, samt av företagets egna framtagna redovisnings- och beräkningsprinciper. Detta ansvar innefattar även den interna kontroll som bedöms nödvändig för att upprätta en hållbarhetsredovisning som inte innehåller väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag.

Revisorns ansvar

Vårt ansvar är att uttala en slutsats om hållbarhetsredovisningen grundad på vår översiktliga granskning och lämna ett yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten.

Vi har utfört vår översiktliga granskning i enlighet med ISAE 3000 Andra bestyrkandeuppdrag än revisioner och översiktliga granskningar av historisk finansiell information. En översiktlig granskning består av att göra förfrågningar, i första hand till personer som är ansvariga för upprättande av hållbarhetsredovisningen, att utföra analytisk granskning och att vidta andra översiktliga granskningsåtgärder. Vi har utfört vår granskning avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten i enlighet med FAR:s rekommendation RevR 12 Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten. En översiktlig granskning och en granskning enligt RevR 12 har en annan inriktning och en betydligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionsssed i övrigt har.

Revisionsföretaget tillämpar ISQM 1 (International Standard on Quality Management) och har därmed ett allsidigt system för kvalitetskontroll, vilket innefattar dokumenterade riktlinjer och rutiner avseende efterlevnad av yrkesetiska krav, standarder för yrkesutövningen och tillämpliga krav i lagar och andra författningar. Vi är oberoende i förhållande till A-Train AB enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

De granskningsåtgärder som vidtas vid en översiktlig granskning och granskning enligt RevR 12 gör det inte möjligt för oss att skaffa oss en sådan säkerhet att vi blir medvetna om alla viktiga omständigheter som skulle kunna ha blivit identifierade om en revision utförts. Den uttalade slutsatsen grundad på en översiktlig granskning och granskning enligt RevR 12 har därför inte den säkerhet som en uttalad slutsats grundad på en revision har.

Vår granskning av hållbarhetsredovisningen utgår från de av styrelsen och företagsledningen valda kriterier, som definieras ovan. Vi anser att dessa kriterier är lämpliga för upprättande av hållbarhetsredovisningen.

Vi anser att de bevis som vi skaffat under vår granskning är tillräckliga och ändamålsenliga i syfte att ge oss grund för våra uttalanden nedan.

Uttalanden

Grundat på vår översiktliga granskning har det inte framkommit några omständigheter som ger oss anledning att anse att hållbarhetsredovisningen inte, i allt väsentligt, är upprättad i enlighet med de ovan av styrelsen och företagsledningen angivna kriterierna.

En lagstadgad hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den 29 mars 2023

BDO Mälardalen AB

Jörgen Lövgren

Auktoriserad revisor