

A-Train AB

HÅLLBARHETSREDOVISNING

2021

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

A-TRAINS HÅLLBARHETSREDOVISNING 2021.....	3
VD HAR ORDET	4
A-TRAIN AB	5
KORT OM A-TRAIN AB	5
VÅR ORGANISATION.....	5
INTRESSENT- OCH VÄSENTLIGHETSANALYS	7
DIALOG MED VÅRA INTRESSETER.....	7
FRÅN DIALOG TILL UPPLYSNING.....	8
STYRNING OCH MÅL.....	9
GRESB	11
A-TRAINS HÅLLBARHETSPOLICY	12
A-TRAINS HÅLLBARHETSARBETE	12
EKONOMISK LÅNGSIKTIGHET - TREÅRSÖVERBLICK.....	12
VÅR KLIMATPÅVERKAN	13
VÅRA MEDARBETARE	14
MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER OCH MÅNGFALD.....	16
HÅLLBARHETSKRAV I VÅR LEVERANTÖRSKEDJA	17
ANTI-KORRUPTION	18
HANTERING AV RISKER.....	18
GRI INDEX	20
REVISORNS YTTRANDE	24

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

A-TRAINS HÅLLBARHETSREDOVISNING 2021

Denna rapport redovisar företagets hållbarhetsarbete enligt Global Reporting Index (GRI) Standards, nivå Core. Redovisningen sker årsvis och denna rapport behandlar kalenderåret 2021. All information som redovisas avser A-Train ABs verksamhet, personal etc. Underleverantörer omfattas ej av redovisningen. Rapporten är den sjunde för A-Train AB. Denna, och kommande, hållbarhetsredovisning granskas översiktligt av oberoende revisorer.

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 2021.

Hållbarhetsrapporten inleds med att ge information om företaget, dess verksamhet och organisation. Kärnan i rapporten är företagets intressentanalys och en diskussion om väsentliga hållbarhetsaspekter, dessa hittas på sidorna 7-9.

VD HAR ORDET

Att blicka tillbaka på år 2021 är lite av en repris av år 2020. Resebranschen är fortsatt starkt påverkad av pandemin och i hela branschen råder det en stor osäkerhet om framtiden på grund av virusets förmåga att mutera sig samt hur vaccinationsgraden utvecklar sig i världen. Allt detta skapar en osäkerhet om hur det framtida resandet kommer att utveckla sig i närtid.

Arlanda express syfte och anledningen till att vi går till jobbet är definierat som:

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

För dig som individ vill vi erbjuda ett snabbt, smidigt och hållbart sätt att resa på. Vi vet att resandet kan slita på dig som människa och vill att den delen i resandet som vi ingår i ska vara så hållbar som möjligt. Det ska vara hållbart både för resenären och för miljön. Genom att erbjuda en snabb tågresor som drivs på 100 procent förnybart bränsle är vi snälla mot både miljön och resenären. Vi vill att våra resenärer ska känna sig bra, människor som mår bra gör också bra saker.

Vi är en viktig del av infrastrukturen i Stockholm. Arlanda flygplats är viktig för oss och vi är en viktig del för Arlanda flygplats. 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 privata resenärer. Vi vill vara det självklara valet.

I stället för att bilar och bussar trängs på E4 vill vi få resenärerna att välja tåget som är ett betydligt smartare och hållbarare sätt att resa. 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 för 2021 var att få fler resenärer att välja spårbundentrafik till Arlanda i stället för E4. Under november och december månad såg vi att hela 25 % av alla personer som reste till och från Arlanda valde tåget (Arlanda express, SJ och SL) något som är mycket positivt. Vi kommer fortsatt att arbeta för förflyttningen från E4 till tåget.

Vårt hållbarhetsarbete håller fokus på dessa tre huvudområden – Planet, People, and Profit. Vår målsättning framåt är att fortsatt arbeta aktivt med att utveckla hållbarheten inom dessa områden och i förlängningen koppla ihop de med FN:s globala mål.

År 2022 kommer vi att arbeta för att skapa en hållbar strategi för hela A-Train och inte bara en hållbarhetsstrategi. Hållbarhet kommer att i ännu högre grad genomsyra alla våra kommande beslut och affärer.

Jag ser fram emot att hälsa dig varmt välkommen ombord snart igen!

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 spåransläggningen för Arlandabanan som sträcker sig mellan Skavstaby och Myrbacken via ett tunnelsystem under Arlanda Flygplats med 3 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 % 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.

De viktigaste områdena i vår verksamhet är säkerhet och trygghet. Vår målsättning är att varken våra resenärer eller den egna personalen ska drabbas av allvarliga olyckor. Det övergripande säkerhetsmålet är att ingen resande eller personal skall avlida eller skadas allvarligt till följd av verksamheten. Under 2021 har inga allvarliga olyckor inträffat.

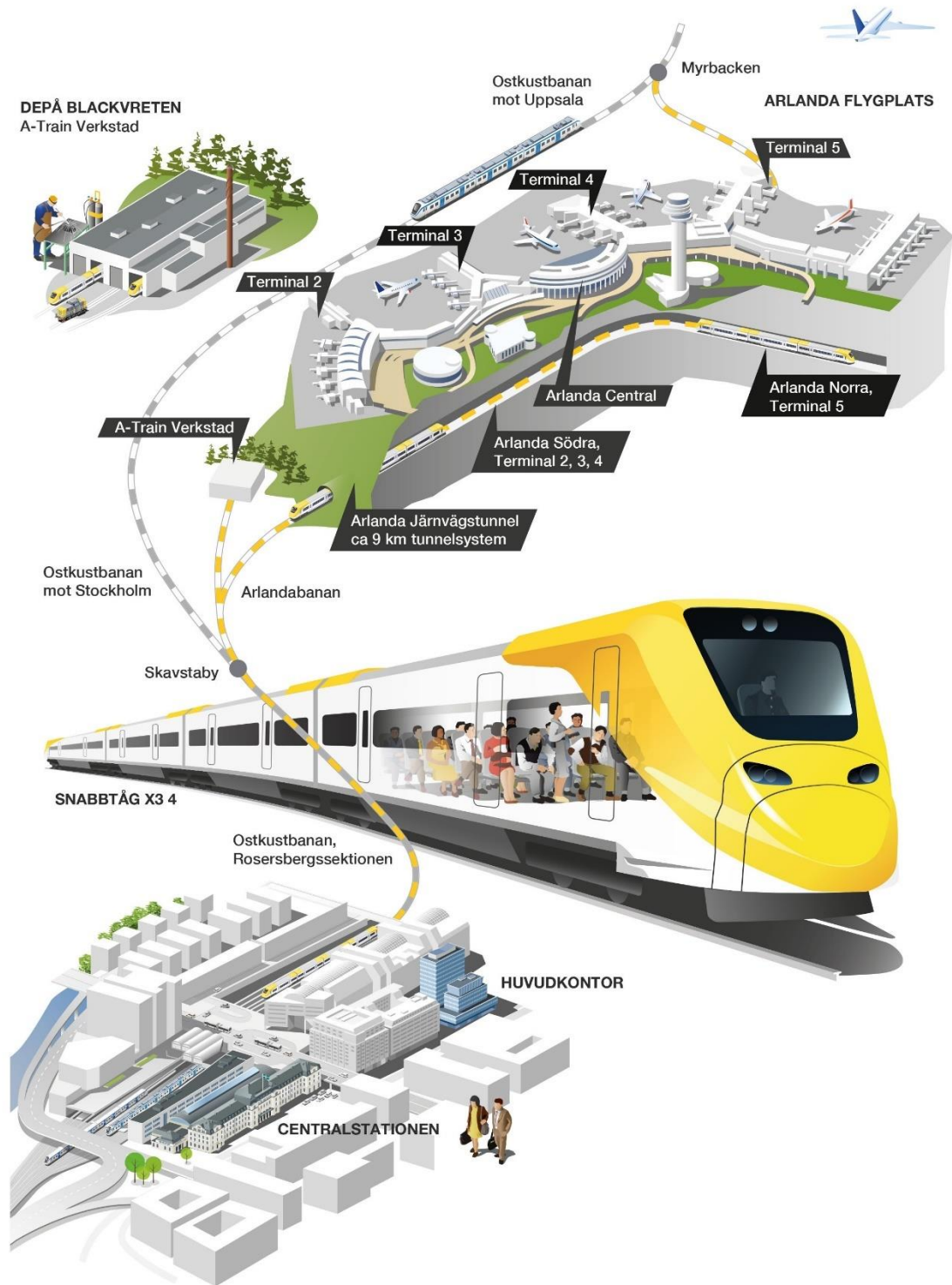
Utifrån ett hållbarhetsperspektiv är A-Trains primära riskområden och fokusområden; arbetsmiljö, säkerhet och likabehandling för både vår personal och kunder. Företaget arbetar även aktivt med att reducera verksamhetens koldioxidutsläpp.

Under året har inga större förändringar skett vad gäller verksamhetens struktur eller ägarskap. Pandemin medförde dock att våra volymer var cirka 10 procent av 2019 års nivå under jan-maj för att i slutet av året vara uppe på drygt 65 procent, vilket medförde att vi justerade trafikprogrammet löpande. När det gäller våra erbjudanden har vi under året slutat med de fysiska resekorterna i plast och fasar successivt ut de befintliga resekorterna för att uppgradera våra resekortkunder till vår nya digitala Resepott.

VÅR ORGANISATION

A-Train består av 185 anställda totalt. Av dessa arbetar 145 personer med och i trafiken och resterande 40 arbetar administrativt på huvudkontoret i Stockholm. Majoriteten av våra medarbetare arbetar i den operativa verksamheten med Arlanda express-trafiken och som lokförare eller tågvårdar. 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. 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.



Figur 1. Beskrivning av verksamheten

INTRESSENT- OCH VÄSENTLIGHETSANALYS

För att säkerställa att vår hållbarhetsredovisning är relevant och inkluderar de områden där vi har störst möjlighet att påverka vår omgivning är dialog med våra intressenter avgörande. Vi är måna om att fånga upp krav och åsikter från våra viktigaste intressenter och redovisa vår påverkan på omvärlden utifrån detta.

DIALOG MED VÅRA INTRESSETER

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.

Våra kunder träffar vi dagligen i verksamheten och hämtar in deras synpunkter om hur de upplever sin resa med oss genom regelbundna kundundersökningar. Under 2021 har dock arbetet med kundundersökningar pausats på grund av pandemin och låga passagerarvolymerna.

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.

Vår väsentlighetsanalys genomfördes år 2015. För att säkerställa att den är aktuell ser vi över den varje år med våra intressenters intressen i åtanke. Vår väsentlighetsanalys redovisar de områden som våra intressenter upplever som viktigast för A-Train att arbeta med. I väsentlighetsanalysen ingår även en bedömning av de identifierade aspekterna utifrån påverkan på och av A-Trains verksamhet. Urvalet av vilka upplysningar som vi redovisar och rapporterar i denna rapport grundar sig i en sammanvägning av vad som inom hållbarhetsområdet är viktigt för våra intressenter och hur detta påverkar A-Train, utifrån det urval av områden som finns i GRI Standards.

Tabell 1. Sammanfattning av A-Trains intressent- och väsentlighetsanalys

VEM: intressentgrupp	HUR: former för dialog	VAD: väsentliga frågor
Kunder	Dagliga möten, kundundersökningar	<ul style="list-style-type: none">• säkerhet
Anställda	Medarbetarundersökningar, arbetsplatsträffar, löpande dialog i olika forum	<ul style="list-style-type: none">• hälsa/säkerhet• mångfald och lika förutsättningar• jämställdhet och jämlikhet
Leverantörer	Regelbundna leverantörsmöten, Löpande dialog, personlig kontakt via avtalsansvariga	<ul style="list-style-type: none">• säkerhet (personal)• ekonomi• upphandling• anti-korruption

Affärspartners (andra än leverantörer/tågoperatöre)	Överenskommelse om hållbarhetsfrågor, löpande dialog, förhandlingar	<ul style="list-style-type: none"> • ekonomi • leverantörer/upphandling/mänskliga rättigheter • anti-korruption • lagefterlevnad • mångfald • säkerhet (kunder och personal) • miljö
Samhälle	Löpande dialog i pågående och avslutade ärenden, resp. myndighets års-/hållbarhetsredovisningar	<ul style="list-style-type: none"> • anti-korruption • säkerhet (kunder och anställda) • leverantörer/upphandling • miljö/utsläpp
Ägare	Löpande dialog, ägarrepresentation i styrelsen	<ul style="list-style-type: none"> • anti-korruption • ekonomi • lagefterlevnad • säkerhet (kunder och personal), • miljö • mångfald
Finansiärer	Års-/hållbarhetsredovisningar, överenskommelser/avtal	<ul style="list-style-type: none"> • anti-korruption • ekonomi

FRÅN DIALOG TILL UPPLYSNING

Utifrån dialogen med intressenterna har ett antal områden identifieras som de mest väsentliga för A-Train att rapportera på. För dessa områden har upplysningar valts ut. Val av upplysningar har primärt grundat sig på väsentlighetsanalysen och intressentdialogen samt på hur väl upplysningarna stämmer överens med A-Trains övergripande hållbarhetsmål och strategi. I nedan tabell redovisas en lista över våra mest väsentliga hållbarhetsområden och deras respektive GRI-upplysning.

Tabell 2. Lista över redovisade GRI-upplysningar

Hållbarhetsområde	GRI-upplysning
Ekonomi	GRI 201-1, Skapat och fördelat direkt ekonomiskt värde
Antikorruption	GRI 205-3, Bekräftade korruptionsincidenter och åtgärder som vidtagits
Utsläpp	GRI 305-1, Direkta (Scope 1) utsläpp av växthusgaser GRI 305-2, Indirekta (Scope 2) utsläpp av växthusgaser från energi GRI 305-3, Andra indirekta (Scope 3) utsläpp av växthusgaser
Hälsa och säkerhet, personal	GRI 403-9, Arbetsrelaterade skador
Mångfald och lika förutsättningar (inkl. jämlikhet)	GRI 405-1, Sammansättning av styrelse, ledning och alla medarbetare nedbruten på kön, åldersgrupp,

	minoritetsgruppstillhörighet och andra mångfaldsindikatorer
Lika ersättning för kvinnor och män (jämslällldhet)	GRI 405-2, Löneskillnad mellan kvinnor och män
Mänskliga rättigheter	GRI 412-3, Utvärdering av mänskliga rättigheter vid betydande investeringar
Mänskliga rättigheter i leverantörskedjan	GRI 414-2, Negativ påverkan på mänskliga rättigheter i leverantörskedjan och åtgärder mot detta
Hälsa och säkerhet, kunder	GRI 416-2, Avvikelser/incidenter gällande produkters och tjänsters påverkan på hälsa och säkerhet
Lagefterlevnad	GRI 419-1, Problem med lagefterlevnad inom det sociala och ekonomiska området

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. 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.** 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 långsiktig hållbar utveckling. Vi försöker att ständigt utvecklas inom hållbarhetsområdet och bidra till både den ekologiska och sociala aspekten i resandet. Fler exempel på hur vi arbetar finns på vår hemsida (www.atrain.se).



Figur 2. Hållbar utveckling i relation till A-Trains syfte.

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 "people" är medarbetartrivsel en viktig parameter som vi regelbundet följer upp genom månatliga medarbetarundersökningar. Inom området finns även andra viktiga underområden så som sjukfrånvaro, arbetsmiljö och diskriminering.

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
- Sjukfrånvaro: < 5% (2021 4,3%)
- eNPS > 22 och 72% svarsfrekvens år 2022 (2021 eNPS 26 svarsfrekvens 69)
- 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 > 55, år 2022 (2021 ingen mätning pga. Covid-19)

PLANET

Inom området "planet" har vi en bred målsättning, att miljöarbetet ska återspeglas i allt vi gör. Här ingår bland annat reducering av energianvändning i A-Trains anläggningar.

De huvudsakliga nedbrutna hållbarhetsmålen inom området är:

- Vi ska bli CO₂-neutrala inom scope 1 och scope 2 (senast år 2030)
- Samtliga leverantörer ska omfattas av hållbarhetskrav senast 2025
- 1 av 4 resenärer ska resa med spårbunden trafik till och från Arlanda (år 2025)

PROFIT

Med 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)

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.

Bedömningen görs i två huvudmoment; ledning och styrning samt prestanda och resultat. Inom de två huvudmomenten har A-Train redovisat sitt arbete genom beskrivande texter och verifikat inom frågor gällande:

- Ledning
- Policies
- 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 första GRESB-bedömning visade att A-Train positionerade sig i det lägre spannet inom sin sektor. Detta berodde delvis på att A-Trains hållbarhetspolicy inte hade hunnit göras gällande vid bedömningen. Rådande pandemi gjorde vidare att antalet resenärer och resor var mycket lågt jämfört med ett normalår och A-Trains relativa påverkan per person och resa blev därav förhållandevis hög.

Inom ramen för arbetet med GRESB-bedömningen gjordes en del förändringar inom bolaget och en översyn av verksamhetens rutiner genomfördes. Detta arbete resulterade bland annat i att en hållbarhetspolicy togs fram.

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 % med el som är märkt "Bra Miljöval" vilket innebär att elen kommer från förnyelsebara energikällor som producerats på ett hållbart sätt. 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 som styr verksamheten tillsammans med efterlevnaden av lagar och regler samt försiktighetsprincipen som även de sätter ramarna för 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.

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 här även de nyckeltal och GRI-indikatorer vi valt ut genom vår väsentlighetsanalys.

EKONOMISK LÅNGSIKTIGHET - TREÅRSÖVERBLICK

För att kunna vara en stabil aktör över tid är långsiktighet i vår affär avgörande. Vi vill kunna erbjuda en trygg arbetsplats och ett självklart resval idag och i framtiden.

Under 2019 hade A-Train en omsättning på drygt 900 miljoner kronor, EBITDA på drygt 550 miljoner kronor och resultat efter finansnetto på drygt 350 miljoner kronor. När pandemin kom i feb/mar 2020 föll flygplatsvolymerna under våren med 98 procent, vilket återspeglade sig i A-Trains passagerarvolym och intäkter. Som en konsekvens av de vikande volymerna på flygplatsen föll Arlanda express passagerarvolym under 2020 med 76 procent jämfört med 2019 och A-Trains intäkterna minskade med 613 miljoner kronor (-66 procent). Bolaget genomförde omfattande kostnadsreduktioner med bland annat trafikreduktioner, korttidspermitteringar och neddragningar i marknadsföring. En stor del av kostnaderna är dock fasta, varför EBITDA föll med cirka 550 miljoner kronor och resultat efter finansnetto blev cirka -180 miljoner kronor. Bolaget erhöll stöd (främst omställningsstöd och stöd för korttidspermitteringar) på cirka 50 miljoner kronor.

Första halvan av 2021 påverkades kraftigt av Coronapandemin och Arlanda express passagerarvolym var cirka 10 procent av 2019 års nivå. Under sommaren började dock en återhämtning av resandet och i december var volymen 66 procent av 2019 år nivå. Intäkterna för året bedöms bli cirka 420 miljoner kronor, EBITDA cirka 100 miljoner kronor

och resultat efter finansnetto cirka -65 miljoner kronor. Bolaget har erhållit stöd (omställningsstöd, stöd för korttidspermitteringar och reducerade banavgifter) på cirka 135-140 miljoner kronor under året.

Tabell 3. GRI 102-7

Organisationens storlek	2021	2020	2019
Nettoförsäljning (TKR)	283 468	260 982	920 643
Kapitalisering (TKR)			
Banklån	1460	14 12	1 272
Aktieägarlån	4	27	31
Övriga kortfristiga skulder och avsättningar	110	94	140
Eget kapital	817	874	997
Totalt*	2391	2 407	2 440

*Utöver värdena redovisade här finns ett s.k. statligt lån på 1 miljard som är klassificerat som ett bidrag.

Tabell 4. GRI 201-1

Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde (TKR)	2021	2020	2019
Intäkter	417 928	311 732	924 610
Rörelsens kostnader	187 271	173 220	282 781
Personalkostnader	136 513	131 717	133 577
Utdelning och räntor	35 264	33 334	333 600
Bolagsskatt	15 584	46 227	123 717
Bidrag till välgörenhet	0	0	31
Medel kvarhållna i verksamheten	43 296	-72 766	50 904

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 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.

Tabell 5. GRI 305-1

Direkta (Scope1) utsläpp av växthusgaser	2021
	Ton CO ₂ - ekvivalenter
Fordon	5
Anläggningar	18
Totalt	23

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).

Tabell 6. GRI 305-2

Indirekta (Scope 2) utsläpp av växthusgaser från energi	Energimängd (GWh)	Ton CO ₂ -ekvivalenter marknadsbaserade	Ton CO ₂ -ekvivalenter lokaliseringsbaserade
2021			
El	14,9	0	1869
Värme	0,3	14	14
Kyla	0,003	0	0
Totalt	15,2	14	1882

2020			
El	14,4	0	1804
Värme	0,3	16	16
Kyla	0,02	0	0
Totalt	14,8	16	1820

2019			
El	21,4	0	2680
Värme	0,4	22	22
Kyla	0,02	0	0
Totalt	21,8	22	2702

*Alla lokaliseringsbaserade utsläpp för el är uträknade på 125 ton CO₂/GWh vilket kommer från Naturvårdsverkets vägledning (2020-12-16).

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.

Tabell 7. GRI 305-3

Indirekta (Scope 3) utsläpp av växthusgaser	2021
	Ton CO ₂ -ekvivalenter
Tillverkning och transport av bränsle	10
El och värmerelaterade utsläpp	112
Totalt	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 miljö 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 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. Under 2021 inträffade inga allvarliga olyckor.

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

Tabell 8. GRI 102-8

Information om anställda och andra som arbetar för organisationen	2021		2020		2019	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Heltid	86	89	89	94	85	91
Deltid	4	2	3	2	4	2
Timanställda	2	2	0	1	7	3

Tabell 9. GRI 403-9

Arbetsrelaterade skador	2021	2020	2019
Dödsfall	0	0	0
Allvarliga skador ¹	0	0	0
Totalt antal skador ²	5	5	16
Totalt antal arbetade timmar	306 241	259 562	312 071
Frekvenser ³			
Dödsfallsfrekvens	0	0	0
Frekvens av allvarliga skador	0	0	0
Olycksfrekvens	3,3	3,9	10,3

1 Skador som ledde till dödsfall 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.

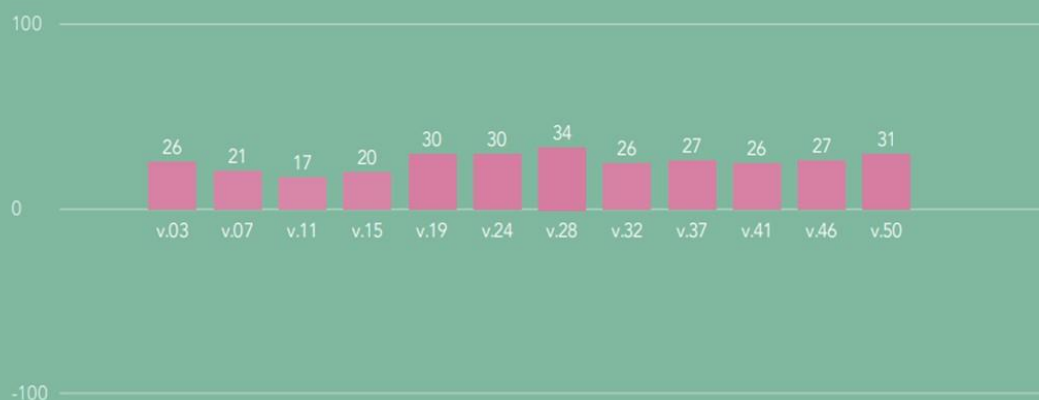
3 Uträknat per 200 000 arbetade timmar.

Den vanligaste skadeorsaken var personskador från personal som tappat balansen vid plötsliga tågrörelser, förslitningsskador, halkolycka etc. Inga anställda har blivit exkluderade från sammanställningen ovan. Under året har Corona-pandemin fortsatt inneburit minskad trafik och färre passagerare vilket lett till en situation där de arbetsmoment som tidigare lett till olyckor minskat per arbetad timme. Följaktligen har olyckor sjunkit både i absoluta tal och i frekvens.

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 2021 har frågepaketet gällande arbetsmiljö skickats ut två gånger, frågepaketet med fokus på engagemang skickats ut fyra 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 är därmed nöjda med vårt resultat som legat mellan +17 och +34 under 2021.

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

Snitt för A-train, v.03 - v.51



Figur 3. eNPS-resultat per vecka under 2021

Vi använder även våra medarbetarundersökningar för att mäta ledarskap och medarbetarskap (hur vi är mot varandra) i organisationen. Därtill genomför vi regelbundet medarbetarsamtal 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.

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: Nyttänkande, Pålitlig, Omtänksam, Modig och Inspirerande tar avstamp i vår mångfaldsdeklaration som hämtar inspiration från FN:s deklaration om mänskliga rättigheter.

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 mångfaldskommitté 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 personalgrupper vilket även beaktas vid rekrytering. Totalt är fördelningen mellan kvinnor och män på A-Train 50 procent män, respektive 50 procent kvinnor.

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

Tabell 10. GRI 405-1

Mångfaldsfördelning inom styrelse, ledning och bland medarbetare	2021					
	Totalt	Kvinnor	Män	<30	30-50	>50
Styrelse	10	4	6	0	6	4
Yrkeskategori						
Förare	52	35%	65%	2%	63%	35%
Tågvårdar	65	69%	31%	5%	54%	42%
Transportledare/Driftledare	19	21%	79%	5%	58%	37%
Chefer	10	60%	40%	0%	70%	30%
Administrativ personal	30	47%	53%	17%	53%	30%
Ledningsgrupp	9	44%	56%	0%	56%	44%

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 lönerevisioner. I tabellen nedan redovisas kvinnors lön i förhållande till mäns inom olika yrkesgrupper.

Tabell 11. GRI 405-2

Löneskillnad mellan kvinnor och män	Kvinnors lön i förhållande till mäns		
	2021	2020	2019
Förare	100%	96%	98%
Tågvårdar	102%	102%	102%
Transportledare/Driftledare	97%	97%	98%
Chefer	96%	96%	102%
Administrativ personal	82%	99%	85%
Ledningsgrupp (LG) *	90%	98%	102%

*LG exklusive VD. Fyra nya LG medlemmar under 2021 externrekryterade.

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 2021 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.

ANTI-KORRUPTION

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 antikorrupsionspolicy 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 whistleblowing-system som är tillgängligt för både medarbetare och externa aktörer. I systemet kan allvarliga oegentligheter rapporteras på ett anonymt och säkert sätt. Under 2021 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 whistleblowing-system.

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.

A-Train AB

Org.nr. 556500-3745

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.

GRI INDEX

A-Train redovisar enligt GRI (Global Reporting Initiative) Standards Core. Föregående rapport publicerades 2020-03-31. Någon avgränsning av rapporten/rapportering gentemot GRI har ej gjorts. Inga större förändringar har gjorts från föregående år gällande rapporteringsprinciper. Alla indikatorer baseras på GRI Standards enligt uppdateringen från 2016, förutom indikator 403 som redovisas enligt uppdateringen från 2018.

Uppllysning	Förklaring	Kommentar	Sidhänvisning
Organisationens profil			
102-1	Organisationens namn		1
102-2	Verksamhet, varumärken, produkter och tjänster		5-6
102-3	Huvudkontorets lokalisering		5-6
102-4	Antal länder som organisationen är verksam i		5
102-5	Ägarstruktur och organisationsform		5
102-6	Marknader som organisationen är verksam på		5
102-7	Organisationens storlek		5, 13
102-8	Information om anställda och andra som arbetar för organisationen		5, 15
102-9	Organisationens leverantörskedja		5, 17-18
102-10	Väsentliga förändringar gällande organisation och leverantörskedja		5
102-11	Beskrivning av om och hur organisationen följer försiktighetsprincipen		12
102-12	Externa initiativ som organisationen stödjer eller omfattas av		16
102-13	Medlemskap i organisationer och nationella/internationella lobbyorganisationer ¹		-
Strategi och analys			
102-14	Uttalande från ledande befattningshavare		4
Etik och integritet			
102-16	Organisationens värderingar, principer och etiska riktlinjer		4-5, 9-12 ,16, 18

¹ Inga relevanta medlemskap

Styrning			
102-18	Styrningsstruktur		9-12
Intressentanalys			
102-40	Lista över intressentgrupper		7-8
102-41	Kollektivavtal	Alla anställda omfattas av kollektivavtal	
102-42	Identifiering och urval av intressenter		7-8
102-43	Metoder för samarbete med intressenter		7
102-44	Viktiga frågor som lyfts av intressenter		7-8
Redovisningspraxis			
102-45	Enheter som ingår i den finansiella redovisningen		3
102-46	Definition av redovisningens innehåll och frågornas avgränsning		3, 8-9
102-47	Lista över väsentliga frågor		8-9
102-48	Förändringar av information som lämnats i tidigare redovisningar	I redovisningen av vårt ekonomiska resultat upptäckte vi ett fel. Tidigare har vi skrivit MSEK då det skulle varit TKR. För 405-2 har VD lön justerats bort från LG.	13, 17
102-49	Förändringar i redovisningen sedan föregående redovisningsperiod	Våra CO2-utsläpp har analyserats utifrån GHG-protokollet och redovisas nu i Scope 1, 2 och 3. Fler utsläpp som låg i Scope 2 hörde hemma i Scope 3 och har nu flyttats dit. Detta medför att vi nu även lagt till GRI 305-1 och 305-3 i vår redovisning (tidigare rapporterades enbart 305-2) För 405-2 VD:n lön justeras bort från LG för att ge en mer rättvisande bild.	13-14, 17
102-50	Redovisningsperiod		3
102-51	Datum för publicering av den senaste redovisningen	2021-03-31	
102-52	Rapporteringscykel		3
102-53	Kontaktperson för redovisningen		2

102-54	Redovisning i enlighet med GRI Standarder		3
102-55	GRI-index		20-23
102-56	Extern granskning		3
Ekonomiskt resultat			
201-1	Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde		13
103-1–103-3	Hållbarhetsstyrning		9-13
Antikorrupcion			
205-3	Bekräftade incidenter av korrupcion och åtgärder	0	18
103-1–103-3	Hållbarhetsstyrning		18
Utsläpp			
305-1	Direkta (Scope1) utsläpp av växthusgaser	Samtliga klimatpåverkande gaser ingår i beräkningarna. A-train har inga biogena utsläpp att redovisa. Emissionsfaktorer har hämtats från Energimyndigheten.	13
305-2	Indirekta (Scope 2) utsläpp av växthusgaser från energi	Se 305-1	14
305-3	Andra indirekta (Scope 3) utsläpp av växthusgaser	Se 305-1	14
103-1–103-3	Hållbarhetsstyrning		9-10, 13
Hälsa och säkerhet, personal			
403-1	Arbetsmiljöledningssystem		14-15
403-9	Arbetsrelaterade skador		15
103-1–103-3	Hållbarhetsstyrning		9-10, 14-16
Mångfald och lika förutsättningar (inkl. jämlikhet)			
405-1	Sammansättning av styrelse, ledning och alla medarbetare nedbruten på kön, åldersgrupp, minoritetsgruppsstillhörighet och andra mångfaldsindikatorer		17
103-1–103-3	Hållbarhetsstyrning		9-10, 16
Lika ersättning för kvinnor och män (jämställdhet)			
405-2	Löneskillnad mellan kvinnor och män		17
103-1–103-3	Hållbarhetsstyrning		9-10, 17
Mänskliga rättigheter			
412-3	Utvärdering av mänskliga rättigheter vid betydande investeringar	0	17-18
103-1–103-3	Hållbarhetsstyrning		9-10, 16-18
Mänskliga rättigheter i leverantörskedjan			

A-Train AB

Org.nr. 556500-3745

414-2	Negativ påverkan på mänskliga rättigheter i leverantörskedjan och åtgärder mot detta	0	17-18
103-1-103-3	Hållbarhetsstyrning		9-10, 16-18
Hälsa och säkerhet, kunder			
416-2	Avvikelser/incidenter gällande produkters och tjänsters påverkan på hälsa och säkerhet		5
103-1-103-3	Hållbarhetsstyrning		7, 9-10
Lagefterlevnad			
419-1	Problem med lagefterlevnad inom det sociala och ekonomiska området	A-Train har under 2021 haft en god efterlevnad av lagar och krav.	
103-1-103-3	Hållbarhetsstyrning		12

A-Train AB
Stockholm 2022-03-31

Arthur Rakowski
Styrelseordförande



Magnus Zetterberg
VD



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 2021. Företaget har definierat hållbarhetsredovisningens omfattning på sidan 20 i detta dokument och den lagstadgade hållbarhetsrapporten avser sidorna 1-19.

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 20-23 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 revisionsd i övrigt har.

Revisionsföretaget tillämpar ISQC 1 (International Standard on Quality Control) 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 revisorsd 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.

A-Train AB

Org.nr. 556500-3745

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 31 mars 2022
BDO Mälardalen AB



Jörgen Lövgren
Auktoriserad revisor