

A-TRAIN AB HÅLLBARHETSREDOVISNING 2024



Innehåll.

Vd har ordet.

A-Train AB.

Väsentlighetsanalys.

Styrning och mål.

A-Trains hållbarhetsarbete.

GRI index.

Revisorns yttrande.

Bilagor.

3	Denna rapport redovisar företagets hållbarhetsarbete med referens till Global Reporting Initiative 2021 (GRI).
4	Redovisningen sker årsvis och denna rapport behandlar kalenderåret 2024. All information som redovisas avser
6	A-Train ABs verksamhet, personal etcetera. Under-
7	leverantörer omfattas inte av redovisningen. Rapporten är den tionde för A-Train AB. Denna, och kommande,
10	hållbarhetsredovisning granskas översiktligt av obero-
22	ende revisorer.
25	Informationen i hållbarhetsrapporten syftar till att uppfylla lagkraven i Årsredovisningslagen och ge de uppl
27	lysningar som behövs för att förstå vår utveckling och konsekvenser av verksamheten. Finansiell information hittas i företagets årsredovisning för 2024.

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

Kontakta oss gärna!

A-Train AB / Arlanda express
World Trade Center
Klarabergsviadukten 70, Stockholm
0771-720 200 / kundservice@arlandaexpress.se

För frågor om A-Trains hållbarhetsarbete inkl. denna hållbarhetsredovisning, kontakta Mia Lindström på telefonnummer 0771-720 200

Vd har ordet.

Under 2024 har vi tagit viktiga steg framåt i vårt hållbarhetsarbete. Vi är särskilt stolta över att vi under året har uppnått nettonollutsläpp inom Scope 1 och 2 – ett helt år tidigare än planerat. Detta blev möjligt tack vare vårt målmedvetna arbete med att övergå till förnybart bränsle i våra underhållsfordon och underhållsutrustning. Sedan 2002 är vi stolta licenstagare av Bra Miljöval, vilket innebär att våra tåg drivs till 100 % med förnybar el, det kommer vi fortsätta med. Vi har även fokuserat på att göra vår verksamhet ännu mer hållbar genom förbättrad återvinning på kontoret samt bytt ut 99,5 % av all belysning i vår verksamhet till LED lampor. Under året har vi lagt ner ett stort arbete på att förbättra vårt GRESB-betyg, och vi är stolta över att ha uppnått framsteg inom samtliga områden samt höjt vårt resultat till 91 av 100 poäng (läs mer om GRESB på sida 9).

Ett av våra viktigaste bidrag till en mer hållbar framtid är att öka tillgängligheten och attraktiviteten för tågresor. Varje ny resenär som väljer Arlanda express istället för bil eller flyg bidrar till att minska utsläppen från transportsektorn. Under 2024 har vi tillsammans med andra tågbolag på Arlandabanan möjliggjort för 5,3 miljoner resenärer att välja ett klimatsmart transportsätt istället för vägtrafik. Sedan starten 1999 har vi totalt flyttat över 100 miljoner resor till spårtrafik, vilket stärker både Stockholms och Sveriges konkurrenskraft och bidrar till minskade utsläpp från fossildrivna transporter.

Samtidigt som vi ser stora framsteg finns det fortsatt utmaningar. Att minska vår indirekta klimatpåverkan, exempelvis från underhåll och leverantörskedjor, kräver samverkan med flera aktörer och långsiktiga förändringar. Vi arbetar aktivt med våra partners och leverantörer för att säkerställa hållbara material och processer, men detta är ett komplext område där vi behöver fortsätta utvecklas.

Världsläget, med höga energipriser, inflation och osäkerhet i omvärlden, påverkar oss och många andra företag. Trots detta står våra långsiktiga hållbarhetsmål fast. Vi ser det som en ännu starkare anledning att driva vårt arbete framåt och säkerställa att vi är rustade för framtidens utmaningar.

Under 2025 kommer vi att fortsätta fokusera på energieffektivisering och att minska våra indirekta utsläpp i leverantörskedjan. Vi planerar investeringar i digitala lösningar för att optimera tågtrafiken och stärka robustheten i vår infrastruktur. Ett annat viktigt område är att förbättra resenärsupplevelsen och göra våra tjänster mer tillgängliga. Bland annat kommer vi att lansera ett nytt bagagekoncept där kunder kan checka in sitt bagage på Stockholm Central inför sin resa från Arlanda. Vi kommer också att projektera en ny depå vilket ställer höga krav på oss och våra leverantörer att välja de mest hållbara lösningarna ur energi- och materialsynpunkt.

Vår ambition är tydlig – vi vill fortsätta lyfta fram tåget som det mest hållbara alternativet till och från Arlanda. Genom att skapa en ännu bättre resenärsupplevelse och öka medvetenheten om klimatfördelarna med att resa med Arlanda express, bidrar vi till en mer hållbar framtid. Vi ser fram emot att fortsätta denna resa tillsammans med våra medarbetare, partners och resenärer.

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 villkorslåneavtalet med Riksgälden.

I maj 2023 spårade ett Arlanda express tåg ur på den egna infrastrukturen. Trafiken kunde återtas efter 11 dagar då det ena av de två spåren hade återställts och full trafik på bägge spåren återtogs i början av oktober 2023. Haverikommisionens utredning, som var klar juni 2024, konstaterades att urspårningen berodde på en felkonstruerad komponent i en växel. De konstaterade även att A-Train hade följt alla underhållsrutiner och att det inte var möjligt att upptäcka felet i förväg. Under året har inga större förändringar skett vad gäller verksamhetens struktur eller ägarskap.

Under 2024 har vi fortsatt vårt arbete med att attrahera såväl utländska som svenska privatresenärer. Under året räknade Arlanda express in 3,5 miljoner passagerare på tåget. Utöver passagerare på Arlanda express tillkommer 1,8 miljoner resenärer som rest med andra operatörer som använder Arlandabanan. Totalt har 5,3 miljoner resenärer rest på Arlandabanan.

Vår organisation

A-Train består av 211 anställda totalt. Av dessa arbetar 149 personer med och i trafiken och resterande 62 medarbetare arbetar administrativt på huvudkontoret i Stockholm. Majoriteten av våra medarbetare arbetar i den operativa verksamheten med Arlanda expresstrafiken som lokförare och tågvärdar. A-Train har sju motorvagnar av modellen littera X3 som trafikerar våra två sträckor. Därtill används ett diesellok (littera Z66) vid behov när vagnar som fått tekniska problem behövs tas ur drift samt vid transport av material som relä och växlar i vår järnvägsinfrastruktur. I driften anlitar A-Train tre större entreprenörer, vilka är EuroMaint för fordonsunderhåll, Strukton för arbete med järnvägsinfrastruktur och CBRE för fastigheter.

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

100 %
FÖRNYBART BRÄNSLE

211
ANSTÄLLDA

7
MOTORVAGNAR

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



Väsentlighetsanalys.

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

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

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

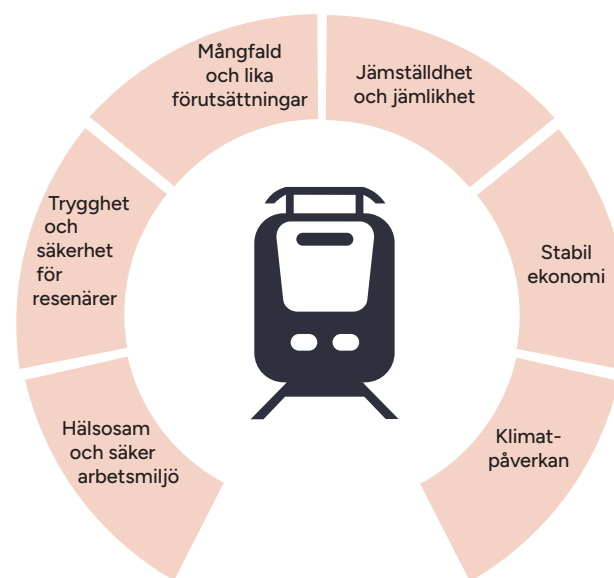
Under 2024 har vi arbetat med förberedelser inför nästa års CSRD-rapportering. Den dubbla väsentlighetsanalysen har färdigställts och ett antal workshops har hållits med nyckelfunktioner i vår verksamhet. Vi har också genomfört intressentdialoger med utvalda nyckelintressenter ägare, leverantörer och medarbetare. Resultatet av den dubbla väsentlighetsanalysen kommer att presenteras i 2025 års hållbarhetsredovisning. Vi är medvetna om det förslag som EU-kommissionen presenterade i februari 2025 angående förenklingar av kraven för hållbarhetsrapportering enligt CSRD genom Omnibus 1. Om förslaget blir antaget innebär det förändringar i A-Trains rapporteringsskyldighet. Tills beslutet är fattat kommer vi att fortsätta arbeta enligt gällande svensk lagstiftning.

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 använder oss av pulskade medarbetarundersökningar i verktyget &frankly för att få kontinuerlig information om hur vår personal upplever sin arbetssituation. De frågor vi ställer handlar bland annat om arbetsmiljö, säkerhet, ledarskap, mångfald, diskriminering och välmående.

I kommunikationen med våra medarbetare fungerar även våra informationsträffar och vårt intranät som viktiga kanaler för att tillgängliggöra information. I samband med den dubbla väsentlighetsanalysen genomfördes intressentdialoger med ett antal medarbetare. Särskilt positiva aspekter som lyftes fram under intervjuerna var mångfalden och den inkluderande kulturen på arbetsplatsen, bra friskvårdsmöjligheter och en allmänt god hantering av arbetsmiljön.



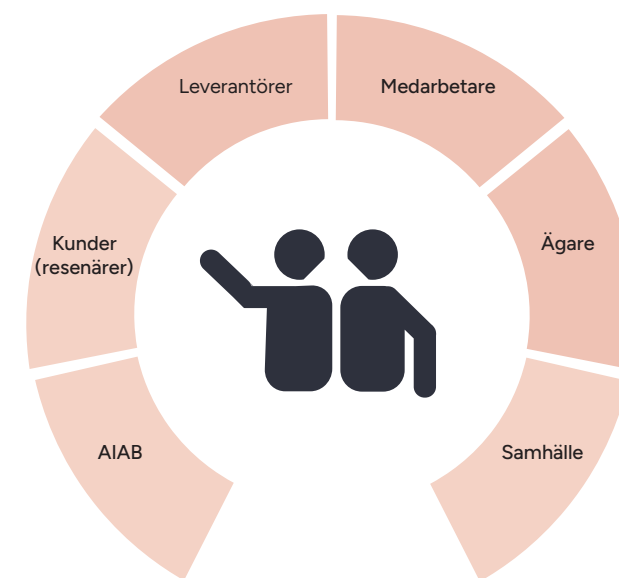
Figur 1. De viktigaste hållbarhetsfrågorna enligt väsentlighetsanalysen 2022.

Våra kunder träffar vi dagligen i verksamheten och hämtar in deras synpunkter om hur de upplever sin resa med oss genom regelbundna kundundersökningar.

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. I samband med intressentdialogen 2024 intervjuade vi ett antal leverantörer och de samtalen visar att flera av dem har ett aktivt hållbarhetsarbete i sin leverantörskedja med kravställning och uppföljning, här skulle vi kunna bli bättre på att efterfråga den typen av information från våra leverantörer.

Från dialog till upplysning

Utifrån väsentlighetsanalysen 2022 har upplysningar från GRI 2021 valts ut. Valet grundar sig även i hur väl upplysningarna stämmer överens med A-Trains övergripande hållbarhetsmål och strategi.



Figur 2. Figuren visar A-Trains prioriterade intressenter. Leverantörer, medarbetare och ägare (starkare, rosa färg) deltog i intressentdialogen 2024. AIAB står för Arlandabana Infrastructure AB.

Styrning och mål.

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

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

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

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

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

Utifrån dessa grundstenar är våra övergripande mål för verksamheten indelade i områdena:

- "hållbar verksamhet" (people)
- "hållbart resande" (planet)
- "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. Vi mäter och följer löpande upp sjukfrånvaro, diskriminering samt mångfald, jämlikhet och inkludering.

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

De huvudsakliga nedbrutna hållbarhetsmålen inom området är:

- Säkerhet: ingen (0) resenärer eller personal skadas svårt eller avlider till följd av verksamheten (utfall 2024: inga (0) svårt skadade eller avlidna).
- Sjukfrånvaro: <5 % (utfall 2024 4,6 %)
- eNPS > +22 och 74 % svarsfrekvens (utfall 2024: eNPS +7 svarsfrekvens 74 %)
- Jämställdhet: ingen lönediskriminering mellan män och kvinnor (omhändertags i en årlig lönekartläggning. Under 2024 hittades inga avvikelser).
- Jämlikhet: ingen diskriminering på grund av till exempel etnisk, politisk, sexuell, religiös eller kulturell tillhörighet får förekomma. A-Train har nolltolerans för diskriminering och har inga inrapporterade ärenden under 2024.
- NPS > +60 (utfall 2024 +63)

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

Genom att stärka organisationer som arbetar för att lösa samhällsproblem kan vi vara en del av en positiv förändring i vårt närområde. Under året har vi valt att fortsätta vara vänföretag med Stockholms Stadsmission. Genom att vara vänföretag får vår personal möjligheten att, på arbetstid, volontärarbeta hos Stockholm Stadsmission på antingen Second hand butik, Matmissionen eller deras centrallager. Vi uppmanar även vår personal att komma med egna förslag på olika slags välgörenhetsarbeten i Stockholmsområdet som de önskar genomföra på arbetstid. A-Train stödjer även ett antal andra ideella organisationer varje år. Vi stöttar bl. a "Suicide Zero" genom att skänka engångsbelopp vid t ex interna försäljningar och prispengar från tävlingar. Varje år sponsrar vi vår personal med hela anmälningsavgiften till Blodomloppet och Mental Health run, vilket är två motionslopp med tydligt välgörenhetssyfte.

Planet

Inom området "hållbart resande" har vi en bred målsättning, att miljöarbetet ska återspeglas i allt vi gör. A-Train AB lägger stor vikt vid miljöfrågor och uppfyller Svenska Naturskyddsföreningens krav för märkningen Bra Miljöval. Det innebär bland annat att miljömärkt el från förnyelsebara energikällor används för att driva Arlanda express-tågen samt även Arlandabanans infrastruktur som belysning, el till växlar och liknande. Vi har fortsatt vårt arbete med skifte till energisnål ledbelysning runt om i verksamheten, något som kommer att fortlöpa allt eftersom belysning byts ut eller uppgraderas.

Under 2024 genomförde vi även en Scope 3-utredning, för att identifiera våra indirekta växthusgasutsläpp bl.a. från inköp och transporter.

De huvudsakliga nedbrutna hållbarhetsmålen inom området är:

- Vi ska bli nettonoll inom Scope 1 och Scope 2, senast årsskiftet 2025/2026. Vi är stolta över att ha lyckats bli nettonoll redan under 2024, med andra ord ett år tidigare än planerat.
- Samtliga leverantörer ska omfattas av hållbarhetskrav senast 2025. Under 2024 har vi gjort ett arbete med att säkerställa att alla leverantörer har signerat vår uppförandekod för leverantörer.
- 30 procent av resenärerna ska resa med spårbunden trafik till och från Arlanda år 2026. Utfall för 2024 var 28 procent exkl. transferpassagerare på Arlanda.

Profit

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

De huvudsakliga nedbrutna hållbarhetsmålen inom området är:

- EBITDA: 552 MSEK (utfall för 2024 blev 481 MSEK).
- Korruption: inget nyttjande av ställning för egen räkning (utfall för 2024 var 0).

4,6 %

Sjukfrånvaro

28 %

Reser spårbundet

481

MSEK EBITDA

GRESB

Under 2021 fattade A-Train beslut om att genomgå en GRESB-bedömning för att utvärdera bolagets hållbarhetsprestanda. GRESB är ett standardiserat ramverk i vilket bolag själva rapporterar in sin data inom olika ESG-aspekter (Environment, Social, Government). Bolaget erhåller därefter en bedömning av hållbarhetsprestandan och får en bild av hur de ligger till inom sin bransch. GRESB-bedömningen är tänkt att underlätta för investerare och beslutsfattare 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. 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, policies och rapportering
- Riskhantering, riskbedömning och klimatrelaterad riskhantering
- Uppföljning, intressentdialog, implementering och effektbedömning
- Energianvändning, utsläpp av växthusgaser, luftföroreningar, vattenanvändning, avfallshantering och biologisk mångfald
- Hälsa och säkerhet anställda och kunder samt mångfald och lika möjligheter
- Medarbetarundersökning, kundundersökning och certifieringar

Redovisade texter och verifikat tredjepartgranskas av GRESB som därefter sammanställer en resultatrapport. Efter att ha fokuserat och prioriterat åtgärderna från föregående år och arbetat aktivt med att förbättra våra interna rutiner gällande vårt hållbarhetsarbete, har A-Train förbättrat sig inom samtliga områden och vårt resultat av A-Trains fjärde GRESB-bedömning har förbättrats till 91 poäng av 100 möjliga. Se tabell GRESB-resultat på sida 27. Det har gett oss både högre GRESB poäng samt ökad hållbarhetsnytta för A-Trains verksamhet.

Exempel på åtgärder var:

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



A-Trains hållbarhetsarbete.

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

Ekonomisk långsiktighet

Under 2024 fortsatte resandet på Stockholm Arlanda Airport att återhämta sig efter pandemiåren, vilket har stor inverkan på Arlanda express passagerarvolym och ekonomiska resultat. Det totala antalet resenärer på flygplatsen 2024 blev 22,7 miljoner, vilket motsvarar 89 % av 2019 års nivå medan antalet flygresenärer på Arlanda express under 2024 var 102 % av 2019 års nivå. Det innebär att marknadsandelen för Arlanda express är fortsatt väsentligt högre än före pandemin. Andelen privatresenärer har ökat på flygplatsen medan andelen affärsresenärer har minskat jämfört med 2019.



Vår klimatpåverkan

A-Trains största positiva påverkan på miljön är den reducering av utsläpp som sker för varje person som väljer att åka tåg till eller från flygplatsen i stället för bil. Den negativa miljöpåverkan A-Train har kommer framför allt ifrån verksamhetens energianvändning. A-Trains största energianvändning uppstår vid driften av Arlanda express-tågen. För att minimera den negativa miljöpåverkan från energianvändningen har vi valt att enbart köpa in el märkt med "Bra Miljöval". I tabeller på s 27 i rapporten redovisas utsläpp av växthusgaser kopplat till verksamheten enligt GHG-protokollet (Green House Gas Protocol). Mätning och uppföljning sker månads- och kvartalsvis medan utvärdering sker årsvis.

Genom att ha hållit oss till vår nettonoll plan inom scope 1 och 2, och fokuserat på de aktiviteter som ska minska våra utsläpp har vi redan under 2024 nått vårt nettonoll mål och minskat våra utsläpp med 97 % från vår baseline 2019.

Som licenstagare av Bra Miljöval drivs våra tåg till 100 % med el märkt Bra Miljöval, vilket innebär att strikta krav ställs på hur den förnybara elen produceras. För varje köpt kilowattimme avsätts dessutom medel till miljöprojekt för att gynna den biologiska mångfalden i strömmande vatten samt till projekt för ökad energieffektivitet. På "vanlig" förnybar el ställs inga andra krav än att den ska vara av förnybart ursprung. Utöver att ställa krav på vilken el tågen drivs med, ställer Bra Miljöval krav på minskad användning av skadliga kemikalier, bland annat när det gäller rengöring av tågen, där krav ställs på miljömärkta rengöringsprodukter.



Bra Miljöval

A-Trains Hållbarhetspolicy

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

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

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

Hållbarhetspolicyen omfattar hela A-Trains verksamhet och syftar till att ge vägledning till samtliga medarbetare (inklusive eventuella konsulter och/eller andra som agerar å A-Trains vägnar) om A-Trains värderingar och hur verksamheten ska bedrivas med hänsyn till hållbarhetsaspekter. Hållbarhetspolicyen reviderades under 2024 för att bli än tydligare och finns tillgänglig på vår hemsida.

Läs hela vår Hållbarhetspolicy [här](#).

Utsläpp av växthusgaser

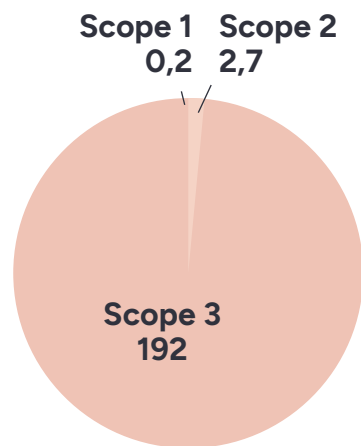
A-Train beräknar och redovisar verksamhetens utsläpp av växthusgaser utifrån GHG-protokollets metod. Scope 1 omfattar direkta utsläpp, det vill säga utsläpp som sker lokalt vid exempelvis förbränning av bränslen i fordon och värmeanläggningar i egen verksamhet (rapporterades för första gången 2021).

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

Totala utsläpp för scope 1 och 2 under 2024 var 2,9 ton CO₂-e. Genom att klimatkompensera i Gold Standard projekt (Bhadla Solar) uppnår vi nettonoll utsläpp.

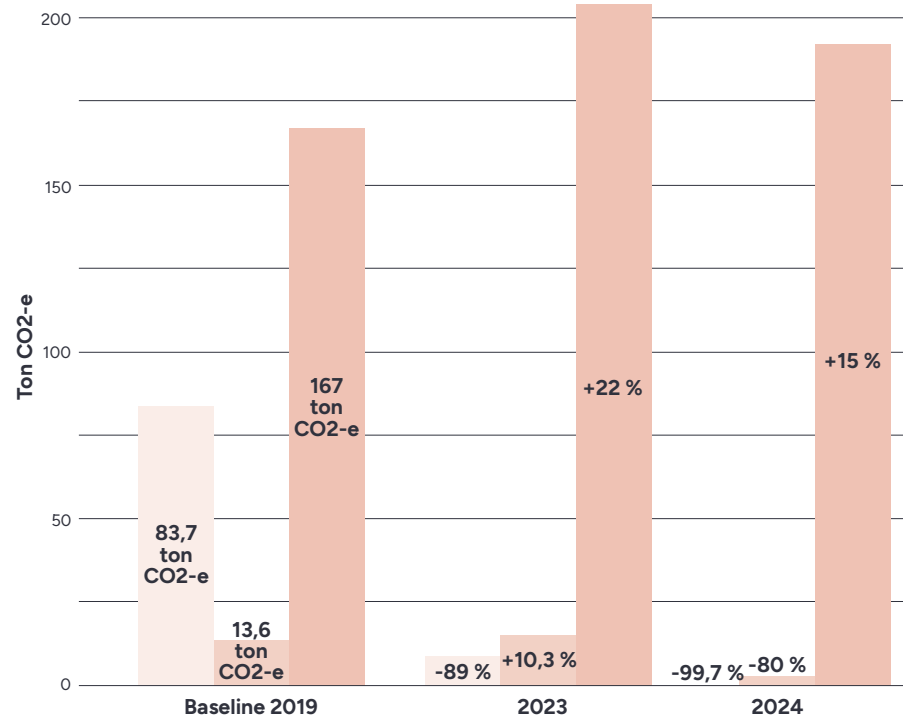
Scope 3 omfattar indirekta utsläpp i ett företags värdekedja, både uppströms (leverantörer) och nedströms (kunder). Det inkluderar utsläpp från t.ex. inköpta varor och tjänster, transporter, affärsresor och avfallshantering. A-Train har mätt en av kategorierna inom scope 3 sedan 2021; 'bränsle och energirelaterade utsläpp' (som inte inkluderas i Scope 1 eller 2), d.v.s. produktion och distribution av bränsle och elektricitet. Ökningen mellan 2022 och 2023 beror på förändrade emissionsfaktorer. En kartläggning av fler kategorier inom scope 3 genomfördes under 2024, läs mer i rutan till höger.

Totalt utsläpp av växthusgaser ton CO₂-e år 2024, uppdelat i Scope 1-3



- Scope 1 - Fordon och anläggningar
- Scope 2 - El, värme och kyla
- Scope 3 - Kategori 3: Bränsle och energirelaterade utsläpp

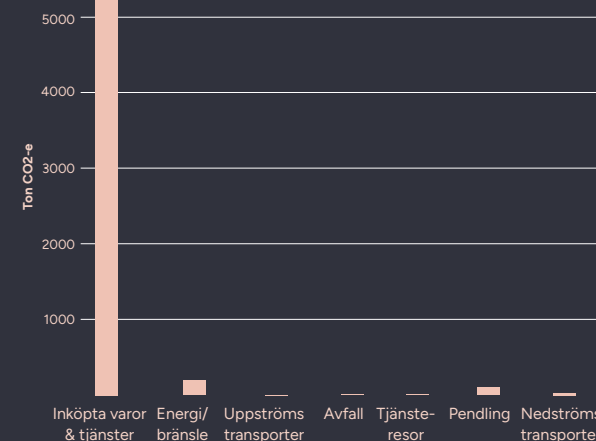
Procentuell förändring av utsläpp av växthusgaser ton CO₂-e, jämfört mot baseline 2019



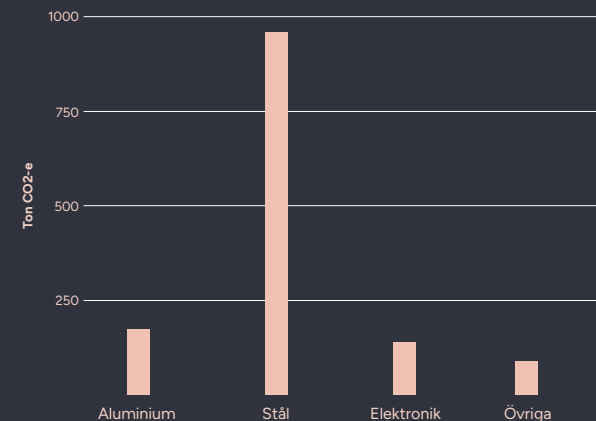
Scope 3 utredning

Under 2024 genomförde vi en utökad kartläggning av verksamhetens indirekta klimatutsläpp (scope 3). Kartläggningen gjordes för de kategorier inom GHG-protokollet som bedömdes orsaka störst klimatpåverkan. Resultatet visade att de största utsläppen kom från 'Inköpta varor & tjänster', följt av 'Bränsle- och energirelaterade aktiviteter'. Stålbaserade reservdelar bidrog mest till utsläppen från våra inköpta varor. Insikterna från rapporten integreras i vår klimatstrategi.

Fördelning av scope 3-utsläpp per kategori år 2023



Fördelning av scope 3-utsläpp för kategorin 'Inköpta varor & tjänster' år 2023



“De nya tågen kommer vara avsevärt bättre ur miljösynpunkt.”

Johanna Dolk kom till A-Train för snart två år sedan, efter att ha arbetat på underhållssidan under många år. I rollen som fordonschef blev en av hennes första uppgifter att starta upp det enskilt största projektet i A-Trains historia, nämligen upphandlingen av nya fordon till Arlanda Express. De nuvarande tågen har varit i drift sedan 1999 och närmar sig så sakteliga slutet på sin livscykel.

Hur startar en upphandlingsprocess?

En behovsutredning genomfördes tidigt för att prognostisera hur antalet resenärer till och från flygplatsen kommer att utvecklas. Slutsatserna visade att resenärsantalet beräknas öka med 40 % till år 2030 och med 140 % till år 2050 jämfört 2019 års nivå. Detta ringade in ett viktigt behov av kapacitetsökning för vår trafik, vilket har lett till att de nya tågen vi ska upphandla kommer att ha sex vagnar istället för fyra.

Vi fortsatte arbetet genom att definiera och formulera sex effektmål för projektet. De områden vi valde att fokusera på var: passagerarkapacitet, teknisk tillgänglighet, gångtid (restiden får inte bli längre), miljöeffektivitet, design och kundupplevelse samt leveranstid. Utifrån dessa områden arbetade vi fram tydligare kravspecifikationer. Våren 2024 gick vi ut officiellt med en förfrågan, som inkluderade hela vår kravspecifikation. Sedan dess har fordonstillverkarna arbetat med att ta fram de efterfrågade underlagen och beräkningar.

Berätta mer om miljöeffektivitetskraven!

Energiprestandan har varit en av de viktigaste aspekterna. Förutom klimatperspektivet utgör det ett betydande ekonomiskt incitament för oss. Det är självklart att de nya fordonen ska

dra mindre energi än de nuvarande, men det har varit en utmaning att formulera detta i kravspecifikationen, särskilt med tanke på att de nya tågen kommer att vara avsevärt längre. Därför har vi behövt hitta andra nyckeltal än enbart förbrukning per körd kilometer.

Utöver energikraven har vi ställt kemikaliekrav enligt både REACH-förordningen och Priorlistan samt krävt att minst 98 % av materialen i fordonen ska kunna återvinnas vid skrotning. Företagen måste vara miljöcertifierade enligt ISO 14001 samt leverera en miljövarudeklaration (EPD) som på ett standardiserat sätt visar miljöprestandan inklusive tillverkning, användning och underhåll vid leverans. Eftersom fordonstillverkarna är ansvariga för att beskriva vilket underhåll (t.ex. för klottersanering) som ska användas, har miljökraven även omfattat framtida underhåll.

Har ni tagit hänsyn till andra hållbarhetsaspekter förutom miljöfrågan?

Självklart. Utöver de omfattande säkerhets- och arbetsmiljökrav som ställs på fordonen så ska även resenärsmiljön ska vara säker och hälsosam – exempelvis får inga allergiframkallande ämnen användas i konstruktionen. För resenärer med begränsad rörlighet finns det anpassade sittplatser och ett insteg utan höjdskillnad. Vi har också ställt krav på att fordonen ska tillverkas under rättvisa och säkra arbetsförhållanden, och leverantörerna måste intyga att de följer ILO:s kärnkonventioner om grundläggande mänskliga rättigheter i arbetslivet. Vidare kommer förarna få stöd i realtid om lämplig hastighet beroende på trafiksituation i förhållande till tidtabell för att minimera energiförbrukningen.

Vad händer nu?

Just nu granskar vi leverantörernas underlag och beräkningar, såsom energiprestanda och teknisk kapacitet. Vi har både interna sakkunniga och externa specialister som gör en noggrann granskning. Avtalet förväntas vara klart under 2025, och efter det påbörjas designarbetet och produktionen successivt. Fordonstester planeras genomföras 2028, och den första leveransen till Sverige beräknas ske mellan 2028 och 2029, med planerad trafikstart hösten 2029 eller tidigt 2030. Innan tågen tas i drift kommer tester att genomföras för att säkerställa att den faktiska energiförbrukningen stämmer överens med – eller kommer så nära som möjligt – de beräknade värdena från leverantören. För att simulera passagerarbelastning fyller man tågen med t.ex. sandsäckar, för att skapa en testmiljö som är så lik verkligheten som möjligt.



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 elolyckor 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 inneburit att alla medarbetare i trafiken har utrustats med trygghetslarm. På våra anläggningar jobbar vi aktivt med skalskyddet och vi har avtal med bevakningspersonal.

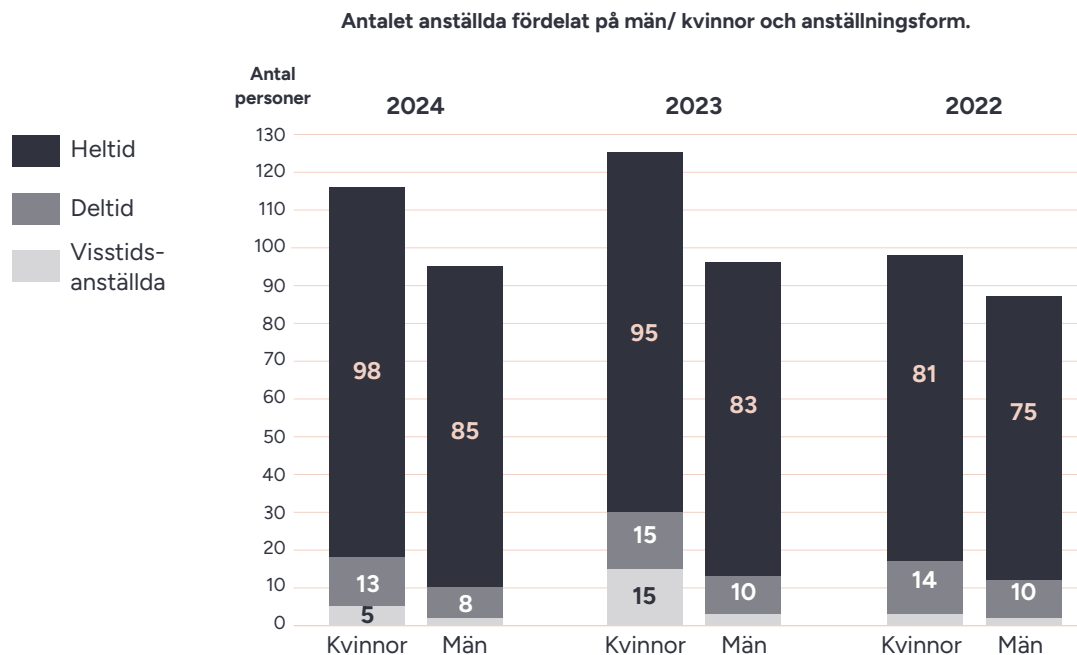
För att undvika och motverka olyckor har vi ett säkerhetsstyrningssystem utifrån kraven i järnvägslagstiftningen samt rutiner för ett systematiskt arbetsmiljöarbete som utgår ifrån Arbetsmiljöverkets krav. Anställda får utbildning i regler och rutiner inom säkerhetsområdet, exempelvis vilka varselkläder och vilken skyddsutrustning som krävs i olika situationer och hur säkerhetsbedömningar ska göras innan arbeten påbörjas. Vi har också en skyddskommitté och genomför löpande skyddsronder, revisioner och inspektioner av alla områden i verksamheten. Den allvarliga urspårningen 2023 påverkade både våra medarbetare och våra samarbetspartners. Lyckligtvis inträffade inga allvarliga personskador varken bland kund eller personal. Inom A-Train har vi en dedikerad grupp som kallas Kamratstöd, läs mer om detta arbete på sida 15. Detta stöd markerar vår starka önskan att prioritera välbefinnandet för alla våra anställda och att säkerställa att de har tillgång till hjälp dygnet runt, 365 dagar om året.

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

A-Trains personal som innehar säkerhetskritiska arbetsuppgifter genomgår kontinuerliga hälsokontroller beroende på ålder och personalkategori. För lokförare, transportledare och driftledare utförs hälsounder-sökningarna enligt bestämmelserna i Transportstyrelsens

föreskrifter om hälsokrav med mera för lokförare (TSFS 2011:61). A-Train använder sig av Falck (före detta Previa företagshälsövård).

Nedan tabell redovisar antalet anställda fördelat på män/kvinnor och anställningsform. Under 2024 har vi ökat antalet anställda både inom administrationen och den operativa verksamheten.



GRI 2-7 Information om anställda och andra som arbetar för organisationen. Antal anställda beräknade per 2024-12-31.

Siffror som inte syns i diagrammet: Antal visstidsanställda: Kvinnor 2022 - 3, Män 2022 - 2. Män 2023 - 3, Män 2024 - 2.

Det är viktigt för oss att ta reda på hur våra medarbetare trivs och inom vilka områden vi behöver förbättra vårt arbetsmiljöarbete. Under 2024 har vi börjat mäta engagemang i ett nytt frågepaket som pulsar ut en fråga från sju olika områden som mäter drivkrafter i medarbetares engagemang. Vi mäter eNPS varje månad (dvs hur villig medarbetaren är att rekommendera sin arbetsgivare till andra). eNPS redovisas på en skala från -100 till +100 där 0 alltså innebär ett medelvärde.

Våra medarbetarundersökningar ger oss kontinuerliga uppdateringar gällande arbetsmiljön och trivseln och gör att vi snabbt kan fånga upp eventuella problem som uppstått och sätta in åtgärder. Under 2024 har vi genomgått flera förändringar med bland annat nya arbetssätt och rutiner. Dessa förändringar har påverkat vårt eNPS-resultat som sjunkit jämfört med föregående år, vilket vi ser är en naturlig del av en omställning. Vi är övertygade om att dessa åtgärder kommer att stärka oss långsiktigt och vi ser fram emot att fortsätta utveckla och skapa en ännu bättre arbetsplats, tillsammans med våra kollegor, där alla känner sig värdefulla och engagerade.

Under året har vi fortsatt att fokusera på ledarskapsutveckling för samtliga ledare på A-Train. Nytt för året är att alla ledare vid sidan av ledarutvecklingen fick en app i vilken det pulsad ut dagliga påminnelser om att reflektera över sitt ledarskap. Ledarskapsindex är ett viktigt KPI som vi följer och för året 2024 nådde vi +80.



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

+7

Utfall.

Målet var >+22

74 %

Svarsfrekvens.

Målet var 74 %

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

Respondenterna är därefter indelade i tre kategorier;

Kritiker (0 till 6)

Passiva (7 till 8) eller

Ambassadörer (9 till 10).

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

”Vi fungerar som en mental krockkudde”

Jens Berggren började arbeta på A-Train 2001 som tågvärd. Idag är han instruktör och utbildare inom service, samt ansvarig för Kamratstödsverksamheten.*

Berätta om Kamratstödet.

Kamratstödet fungerar som en mental krockkudde vid allvarliga händelser ombord på tågen eller vid påkörningsolyckor. Transportledningen kontaktar kamratstödjaren som, så fort som möjligt, åker till platsen och hämtar personalen. Vanligast är att vi sedan tar oss till kontoret eller en lugn plats, får något att äta och landar i det som hänt. Det är viktigt att känna av allas olika behov; någon kanske vill prata, medan en annan bara vill åka hem och sova.

Så man kan säga att Kamratstödet är som ett samtalsstöd?

Det kan man säga. Syftet är att snabbt få möjlighet att prata med någon efter en jobbig situation. Våra kamratstödjare har utbildning i att möta människor i kris. Direkt efter en händelse har vi ett avlastande samtal med de inblandade och kan träffas flera gånger för att bearbeta det som hänt. Självklart råder tystnadsplikt mellan medarbetaren och kamratstödjaren. En krisreaktion kan komma senare, så minst ett uppföljningssamtal är viktigt. Ibland behövs mer stöttning och då erbjuds professionellt stöd via företagshälsovården. Vi ser goda resultat av Kamratstödet; att prata med en kollega som förstår ens vardag kan vara mer värdefullt än att

prata med en utomstående psykolog. I vissa fall är det ett samtal där en enskild kollega vill prata av sig angående en arbetsrelaterad händelse. Kamratstödet minskar risken för sjukskrivning och underlättar snabbare återgång till jobbet. Det är bättre att försöka komma igång igen så snart som möjligt.

Vad innebär det att vara kamratstödjare och hur blir man det?

De som är med i kamratstödsgruppen idag är förare och tågvärdar som vill stödja kollegor i kris. Åtagandet ger också nya, utvecklande arbetsuppgifter. Efter utbildning turas man om att ha jour en vecka i taget och ska kunna rycka ut när som helst på dygnet. Eftersom upplägget ofta bryter mot veckovilan får man en kompensationsdag utöver jourersättning och ersatt arbetstid. Chefer ska inte vara kamratstödjare, då det kan krocka med deras chefsuppgifter.

**Enligt AFS 1999:7 är alla företag skyldiga att tillhandahålla första hjälpen och krisstöd för sina anställda. För tåg företag innebär det att man är skyldig att tillhandahålla en typ av första linjens stöttning vid olyckor. Det är vanligt att kalla det Kamratstödsverksamhet men det är olika hur man väljer att organisera det. Vissa väljer att ta in extern hjälp men Jens tycker det är att missa en stor del av syftet, då ett stort värde ligger i just att bli bemött och förstådd av personer med liknande arbetsuppgifter och erfarenheter.*



Våra resenärer

På Arlanda express mäter vi kontinuerligt nöjdheten bland våra resenärer, rekommendationsnivån samt hur vårt varumärke uppfattas på marknaden. Vår NPS som ger svar på frågan i vilken utsträckning resenärerna skulle rekommendera Arlanda Express till andra ligger på en mycket hög nivå med tanke på att skalan går från -100 till +100. Under 2024 låg den ackumulerade NPS:n på 63 vilket är en ökning jämfört med 2023.

Tillsammans med starka marknadsandelar visar detta att vårt kunderbjudande är attraktivt och att vår personal är som bäst när det verkligen gäller.

Under 2024 har Arlanda express varumärke stått sig starkt och uppvisar samma eller något högre kännedom, valbarhet och preferens jämfört med undersökningen året innan.*



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

+63

Utfall.

Målet var >+60

Undersökningen sker ombord på våra tåg och 6 226 respondenter har färdigställt vår NPS-undersökning under 2024.

En gång i månaden sammanställs resultaten från resenärer som svarat på frågan: "På en skala mellan 0-10, hur sannolikt är det att du rekommenderar oss till en vän eller kollega?"

Respondenterna är därefter indelade i tre kategorier;

Kritiker (0 till 6)

Passiva (7 till 8) eller

Ambassadörer (9 till 10).

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

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

Mänskliga rättigheter och mångfald

A-Train ska inte medverka till kränkningar av mänskliga rättigheter, samt ska stödja och verka för respekt av internationellt erkända mänskliga rättigheter.

A-Train har en intern och en extern Uppförandekod samt en Mångfald-, jämställdhet- och inkluderingspolicy med en konkret tillhörande handlingsplan som beskriver vårt synsätt och vårt engagemang i frågorna.

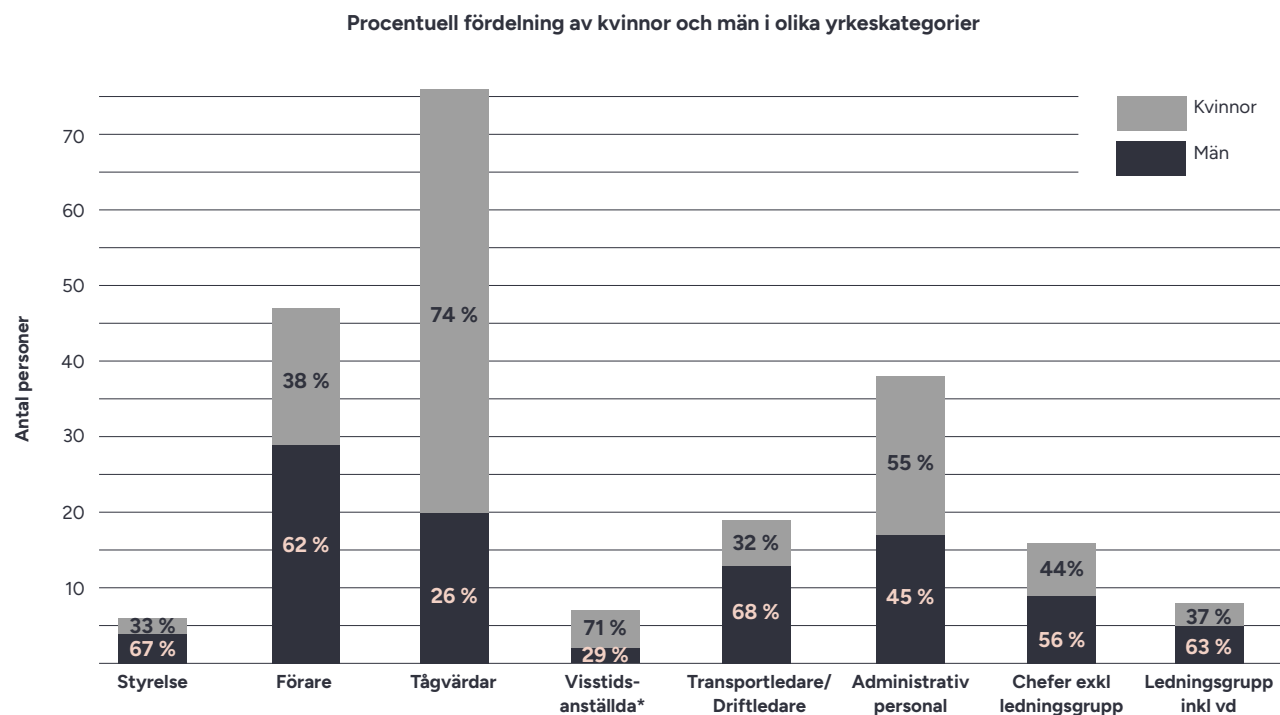
Svensk lag verkar som en garant för att de mänskliga rättigheterna tillgodoses på en hög lägstanivå jämfört med internationella mått. Vi som företag och arbetsgivare kan dock samtidigt påverka arbetsklimatet genom att arbeta för att motverka diskriminering gällande alla diskrimineringsgrunderna enligt svensk lag. I vårt dagliga arbete med att skapa en trygg och inkluderande arbetsplats arbetar vi nära samtliga chefer på bolaget samt med vår Skyddskommitté och i samverkan med fackliga organisationer.

För att upplysa alla medarbetare om vikten av dessa frågor har vi en obligatorisk och årlig e-learning om diskriminering och kränkande särbehandling.

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. I våra rekryteringar använder vi oss av digitala verktyg och tester samt kompetensbaserade intervjuguider för att minimera omedvetna fördomar.

Lön är en av flera viktiga parametrar för att attrahera kompetent personal. A-Train ska därför ha ett attraktivt och marknadsmässigt löneläge. För den operativa personalen tillämpas en lönestege (tariffön) medan individuell lönesättning tillämpas för den administrativa personalen.

Årligen genomförs en lönekartläggning innan årets lönerevision. Denna syftar till att kartlägga eventuella osakliga skillnader i lön mellan män och kvinnor. Om osakliga skillnader finns skall dessa korrigeras i samband med årets lönerevision, utanför det generella utrymmet. I tabellen på sida 29 redovisas kvinnors lön i förhållande till mäns inom olika yrkesgrupper. Det finns en skillnad inom administrativa tjänster som beror på att vi har väsentligt olika yrkeskategorier inom administrationen. Vissa yrken ligger betydligt högre i lön p.g.a hög efterfrågan på marknaden och specialutbildning. Vissa av dessa är klassiskt mansdominerade yrken.



* Visstidsanställda arbetar säsongsbetonat med försäljning ute på Arlanda



Jesper Ström

“Unikt samarbetsavtal skapar underhåll i världsklass”

Jesper Ström, projektledare för infrastruktur på A-Train och Johan Åberg, platschef för underhåll på Strukton, arbetar tätt tillsammans för att skapa bästa förutsättningar för en säker och hållbar bana med noll driftsstörningar. Tack vare den unika avtalsformen finns förutsättningar för att det ska bli verklighet.

Berätta om avtalet och varför det är så unikt.

Jesper: Traditionellt bygger alla underhållskontrakt inom järnväg/infrastruktur på principen LOU och det anbud med lägsta pris vinner. Underhållsleverantörerna uppskattar kostnader enligt det underlag det fått i förfrågningsunderlaget. Det företag som i sitt anbud lämnar det lägsta priset vinner avtalet. Det leder sen till att underhållet görs så sparsamt som möjligt för att hålla nere kostnader. Dessa avtal leder väldigt ofta till olika tvister. I vissa fall väljer entreprenören att göra åtgärder som är mer gynnsamma för dom och vissa fall vet inte beställaren vad som är den bästa lösningen. Det kan leda till att underhållet blir eftersatt och att det i ofta uppstår meningsskiljaktigheter och tvister mellan infrastrukturägaren och leverantören om pengar och ansvar inom kontrakt. Inför upphandlingen som gjordes 2022 bestämde vi oss för att vi vill inte ville ha det så.

Nuvarande avtalsperiod löper mellan 2023 och 2027 och avtalet är utformat så att Strukton får en fast ersättning varje månad för sin bemanning. Åtgärder för att förbättra infrastrukturen gör teknikerna själva med stöd från sin arbetsledning och A-Train. Analyser och behov av större underhållsåtgärder kommer A-Train och Strukton gemensamt fram till, och A-Train står för materialkostnaderna och ifall det behövs skjutas till mer resurser. Det blir en win-win för båda parter.

På vilket sätt skiljer det sig åt för er att arbeta i ett sånt här avtal?

Johan: Jag var så trött på den typen av underhållsavtal att jag hade planer på att lämna branschen. När den här chansen dök upp blev det en vändning. Alla som arbetar med underhållet på Arlandabanan trivs som fisken i vattnet, och det märks i våra medarbetarundersökningar. Trivselmätningarna för just Arlandabanan är högst i Sverige. Såklart märks det, alla känner ett ägandeskap över banan och tar fullt ansvar. När vi gick in i kontraktet fanns det ett underhållsunderskott som vi nu efter 1,5 år har arbetat bort, nu kan vi helt fokusera på förebyggande underhåll.



Johan Åberg

Hur ser det dagliga samarbetet ut er emellan?

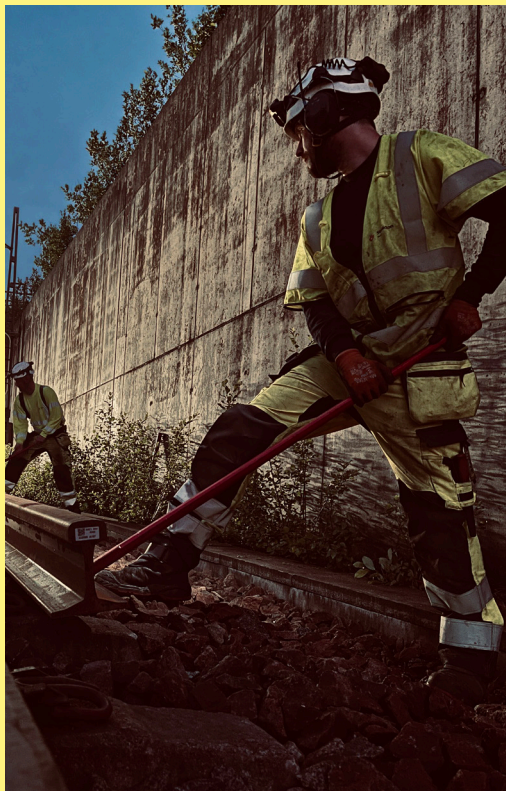
Jesper: Vi har i princip en daglig dialog och vi delar synen av anläggningens behov, vi ses på flera återkommande möten, veckomöten, byggmöten, säkerhetsmöten m.m. Några gånger per år ses vi för längre workshops där vi t.ex. simulerar och tränar på olika säkerhets-situationer som kan uppstå så att vi är samkörda om något inträffar.

“När vi gick in i kontraktet fanns det ett underhållsunderskott som vi nu efter 1,5 år har arbetat bort, nu kan vi helt fokusera på förebyggande underhåll.”

På vilket sätt arbetar ni med miljöfrågor i underhållet?

Johan: Vi återvinner allt som går. Vissa material och produkter, som impregnerade träslipers, är svåra att återvinna. Vår bransch omfattas av strikta säkerhetskrav, där material och produkter måste godkännas. En successiv övergång till eldrivna fordon görs och de flesta underhållsmaskiner är batteridrivna. En utmaning har varit att hitta fyrhjulsdrivna elbilar,

vilket krävs för att kunna arbeta längs med spåret. Men det händer otroligt mycket i vår bransch. I förra veckan var vi på ett spännande möte där vi fick se hur klimatförändringar kan visualiseras med hjälp av karttjänster i underhållssystemet. På så sätt kan vi få ännu bättre koll på hur vi ska anpassa underhållet. Vi märker redan nu att vissa pumpar får jobba mer på grund av ökade vattenmängder. Vårt underhållsavtal skapar goda förutsättningar för att möta kommande klimatförändringar.



Hållbarhetskrav i vår leverantörskedja

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

Utifrån ett internationellt jämförelseperspektiv och det faktum att vi är verksamma i Sverige utgör svensk lagstiftning en lägstanivå för uppfyllande av krav avseende mänskliga rättigheter. Under året har vi säkerställt att våra leverantörer har signerat vår uppförandekod. Process och rutin för uppföljning kommer att sättas under 2025. I samband med upphandling av nya tåg och utbyggnad av vår depå har vi goda möjligheter både att ställa och följa upp hållbarhetskrav.

Antikorrupktion

Hos A-Train gäller nolltolerans gentemot mutor och korrupktion 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 korrupktion. Vår anti-korrupktionspolicy, som uppdaterades 2023, tydliggör vårt ställningstagande och konkretiserar hur alla anställda på A-Train ska agera för att bidra till en sund verksamhet. Respektive chef på A-Train ansvarar vidare för att riktlinjerna i policyn tillämpas.

Alla anställda uppmanas rapportera eventuella misstankar om oegentligheter till sin chef, säkerhetschefen eller annan senior medarbetare. För att stärka arbetet mot korrupktion genom att öka rapporteringsmöjligheterna finns ett visseblåsarssystem som är tillgängligt för både medarbetare och externa aktörer. I systemet kan allvarliga oegentligheter rapporteras på ett anonymt och säkert sätt. Under 2024 har inga incidenter rapporterats gällande korrupktion.

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

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

Hantering av risker

A-Trains riskhantering är uppbyggd enligt EU-förordningen (402/2013) om gemensam säkerhetsmetod för riskvärdering och riskbedömning, samt Lag om skydd mot olyckor (SFS 2003:778). Där finns även krav på att analysera risker för olyckor som kan orsaka "allvarliga skador på människor eller miljö" (SFS 2003:778). Även ur arbetsmiljösynpunkt ställs krav på riskanalyser/-bedömningar.

EU-förordningen (402/2013) 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 löpande med att identifiera och hantera risker utifrån verksamhetens övergripande beslutade målområden. Riskanalyser ska göras 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.

Förändringar som utförs i A-Trains verksamhet ska hanteras i enlighet med ovan nämnda EU-förordning (402/2013). Förändringarna analyseras och dokumenteras enligt en etablerad riskmodell, och detta måste göras innan beslut tas avseende förändringar som bedöms kunna påverka säkerheten. Förändringarna kan vara av teknisk-, driftsmässig- och/eller organisatorisk art.

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

A-Train AB har upplysningsplikt enligt miljöbalken och är ansvariga för att rapportera eventuella föroreningar som uppstår inom vår verksamhet, depå och bana. Årligen rapporterar våra leverantörer farligt avfall till Naturvårdsverket.



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

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

People

Mål 3 God hälsa och välbefinnande

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



Mål 5 Jämställdhet

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



Mål 8 Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

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



Mål 10 Minskad ojämlikhet

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



Planet

Mål 7 Hållbar energi för alla

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



Mål 11 Hållbara städer och samhällen

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



Mål 13 Bekämpa klimatförändringarna

Vårt mål att vi ska vara netto noll inom Scope 1 och Scope 2 innebär att vi arbetar med flera åtgärder för minskade klimatutsläpp. Genom att ha bytt till batteridrivna underhållsfordon samt bytt ut all fossil diesel i våra anläggningar till HVO 100 bidrar vi till att bekämpa klimatförändringar.



Profit

Mål 9 Hållbar industri, innovationer och infrastruktur

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



GRI index.

A-Train redovisar med referens till GRI 2021.

Årets rapport publiceras 2025-03-31. Inga större förändringar har gjorts från föregående år gällande rapporteringsprinciper. Alla indikatorer baseras på GRI Standards enligt uppdateringen från 2021.

UPPLYSNING		FÖRKLARING	KOMMENTAR	SIDA
Generella upplysningar				
GRI 2: Generella upplysningar 2021	2-1	Organisatoriska uppgifter		4
GRI 2: Generella upplysningar 2021	2-2	Enheter som ingår i organisationens hållbarhetsredovisning		2
GRI 2: Generella upplysningar 2021	2-3	Redovisningsperiod, frekvens och kontaktinformation		2
GRI 2: Generella upplysningar 2021	2-4	Omarbetning av information	Emissionsfaktorerna är uppdaterade för el och fjärrvärme, Scope 2 och 3, under 2024. Resultatet från Scope 2, 2023, skiljer sig från tidigare rapporterat resultat på grund av uppdaterad energi-förbrukning från tåg.	-
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		13
GRI 2: Generella upplysningar 2021	2-9	Styrningsstruktur och sammansättning		7
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
Ämnesspecifika upplysningar				
Stabil ekonomi				
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3	Styrning av väsentliga frågor		8-9
GRI 201: Ekonomiskt resultat 2016	201-1	Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde		8, 10, 27

UPPLYSNING		FÖRKLARING	KOMMENTAR	SIDA
Antikorrupktion				
GRI 205: Antikorrupktion 2016	205-3	Bekräftade incidenter av korrupktion och vidtagna åtgärder		20
Klimatpåverkan				
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3	Styrning av väsentliga frågor		8-9, 12
GRI 302-1: Energi 2016	302-1	Organisationens energianvändning		28
GRI 302-4: Energi 2016	302-4	Minskning av energianvändning		28
GRI 305: Utsläpp 2016	305-1	Direkta (Scope1) utsläpp av växthusgaser	Samtliga klimatpåverkande gaser ingår i beräkningarna. 269 ton CO2-e biogena utsläpp (detta kommer från HVO och pellets).	11, 28
GRI 305: Utsläpp 2016	305-2	Indirekta (Scope 2) utsläpp av växthusgaser från energi	Se 305-1	11, 28
GRI 305: Utsläpp 2016	305-3	Andra indirekta (Scope 3) utsläpp av växthusgaser	Se 305-1	11, 28
Hälsosam och säker arbetsmiljö				
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3	Styrning av väsentliga frågor		8-9, 13-14
GRI 403: Hälsa och Säkerhet 2018	403-1	Ledningssystem för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen	Systematiskt säkerhets- och arbetsmiljöarbete finns med policies och rutiner.	13
GRI 403: Hälsa och Säkerhet 2018	403-2	Riskidentifiering, riskbedömning och incidentundersökning		13, 20, 29
GRI 403: Hälsa och Säkerhet 2018	403-3	Företagshälsovårdstjänster		13
GRI 403: Hälsa och Säkerhet 2018	403-4	Medarbetarnas deltagande, samråd och kommunikation om hälsa och säkerhet i arbetet.		13-15
GRI 403: Hälsa och Säkerhet 2018	403-5	Utbildning av medarbetarna i hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.		13
GRI 403: Hälsa och Säkerhet 2018	403-6	Främjande av arbetstagarnas hälsa	Friskvårdsbidrag finns samt skobidrag för operativ personal	13, 15
GRI 403: Hälsa och Säkerhet 2018	403-7	Förebyggande och lindring av arbetsmiljöers hälsa och säkerhet		13, 15
GRI 403: Hälsa och Säkerhet 2018	403-9	Arbetsrelaterade skador		13, 29
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		29
GRI 405: Mångfald och lika förutsättningar 2016	405-2	Löneskillnad mellan kvinnor och män		29

UPPLYSNING		FÖRKLARING	KOMMENTAR	SIDA
Mänskliga rättigheter i leverantörskedjan				
GRI 414: Social bedömning av leverantörer 2016	414-2	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	Avvikelse/incidenter gällande produkters och tjänsters påverkan på hälsa och säkerhet		9, 16

Revisorns rapport över översiktlig granskning av A-Train ABs hållbarhetsredovisning

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 räkenskapsåret 2024.

Styrelsens och företagsledningens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för att upprätta hållbarhetsredovisningen i enlighet med tillämpliga kriterier. Kriterierna framgår på sidan 2 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.

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. En översiktlig granskning har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed 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 och deras dotterbolag enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

De granskningsåtgärder som vidtas vid en översiktlig granskning 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 har därför inte den säkerhet som en uttalad slutsats grundad på en revision har.

Vår granskning av hållbarhetsredovisningen utgår från de av styrelsen 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 angivna kriterierna.

Stockholm den 28 mars 2025

BDO Mälardalen AB

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'M Håkansson', with a small blue mark to the right.

Markus Håkansson
Auktoriserad revisor

Bilagor.

	Emissionsfaktorer	Scope 1	Scope 2	Scope 3	Enhet
Ägda tillgångar	Diesel (genomsnitt)	2,0	0	0,5	kg CO2-e eq/liter
	Diesel B0	2,6	0	0,8	kg CO2-e eq/liter
	Eldningsolja (E01)	2,9	0	0,2	kg CO2-e eq/liter
	Pellets	0,0	0	67,1	kg CO2-e eq/ton
	HVO100	0,0	0	0,4	kg CO2-e eq/liter
	El, genomsnitt*	0,0	0	8,7	g CO2-e eq/kwh
	Fjärrkyla	0	0,01	0,0	g CO2-e eq/kwh
	Fjärrvärme Arlanda	0	3,6	6,4	g CO2-e eq/kwh
	Fjärrvärme residual	0	46	3,6	g CO2-e eq/kwh
Hyrda tillgångar	Fjärrkyla	0,0	0	0,0	g CO2-e eq/kwh
	Fjärrvärme	0,0	46	3,6	g CO2-e eq/kwh
	El, genomsnitt*	0	0	8,7	g CO2-e eq/kwh

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

GRESB-resultat	2024	2023	2022
Poäng	91	64	74

GRESB-resultat. Maxresultat är 100 poäng.

GRI 201-1 Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde (TKR)	2024	2023	2022
Intäkter	990 261	977 743	777 979
Rörelsens kostnader	340 289	300 182	248 486
Personalkostnader	169 210	164 299	146 954
Utdelning och räntor	370 067	247 100	36 113
Bolagsskatt och betalning på "villkorslån" till staten	48 887	80 322	20 894
Bidrag till välgörenhet	17*	121	11
Medel kvarhållna i verksamheten	61 808	185 840	325 532

* 100 TSEK till Stockholms Stadsmission har bokförts 2025

GRI 302-1 Organisationens energianvändning	2024		2023		Baseline 2019	
Fordon och anläggningar	MWh	GJ	MWh	GJ	MWh	GJ
Ej förnybart (Diesel, eldningsolja)	-	-	32	116	316	1 136
Förnybart (pellets, HVO, förnybar el)	1 112	4 002	919	3 309	547	1 970
Summa	1 112	4 002	951	3 425	863	3 106
El (tågdrift)	16 513	59 447	17 206	61 940	16 527	59 497
El (annan användning)	3 306	11 900	3 086	11 110	3 489	12 561
Värme	268	965	289	1 039	362	1 303
Kyla	14	52	14	51	39	139
Summa	20 101	72 363	20 595	74 141	20 417	73 499

GRI 302-4 Minskning av energianvändning	2024		2023		Baseline 2019	
	MWh	GJ	MWh	GJ	MWh	GJ
Total energianvändning	21 212	76 365	21 546	77 565	21 279	76 606
Jämfört med baseline	100 %		101 %			
Jämfört med föregående år	98 %		102 %			

CO2-e-utsläpp per resenär och resa	2024	2023
CO2-e-utsläpp per personkilometer (gram)	1,1	1
CO2-e-utsläpp per resa Sthlm-Arlanda (gram)	45,0	41

Ökningen från 2023 till 2024 beror på ökad elförbrukning per resa. 2024 var elförbrukningen 299 kwh per resa jämfört mot 2023 då den var 281 kwh per resa. Elförbrukningen kan variera på grund av olika faktorer såsom väder, antal avgångar etc.

GRI 305-1 Direkta (Scope 1) utsläpp av växthusgaser	Ton CO2-e		
	2024	2023	Baseline 2019
Fordon	0,0257	2	3
Anläggningar	0,1356	7	81
Totalt	0,2	9	84

GRI 305-2 Indirekta (Scope 2) utsläpp av växthusgaser från energi			
	Energimängd (GWh)	Ton CO2-e marknads-baserade	Ton CO2-e platsbaserat
2024			
El	19,8	-	1 377
Värme	0,26	2,7	2,7
Kyla	0,011	0,00003	0,0000
Totalt	20,1	2,7	1 379
2023			
El	20,3	0	1 409
Värme	0,3	15	14,7
Kyla	0,011	0	0
Totalt	20,5	15	1 424
Baseline 2019			
El	20,0	0	2 499
Värme	0,3	13,6	13,6
Kyla	0,01	0	0
Totalt	20,3	13,6	2 513

GRI 305-3 Indirekta (Scope 3) utsläpp av växthusgaser	Ton CO2-e		
	2024	2023	Baseline 2019
Tillverkning och transport av bränsle*	17,1	24,5	16
El och värmerelaterade utsläpp*	174,7	179,5	152
Totalt	192	204	167

* Kategori 3, GHG-protokollet

GRI 403-9 Arbetsrelaterade skador	2024	2023	2022
Dödsfall	0	0	0
Allvarliga skador ¹	0	0	0
Totalt antal skador ²	2	4	15
Totalt antal arbetade timmar	369 405	322 337	321 719
Frekvenser ³			
Dödsfallsfrekvens	0	0	0
Frekvens av allvarliga skador	0	0	0
Olycksfrekvens	1,1	2,5	9,3

1 Skador som ledde till dödsfall eller där den anställda 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 405-1 Sammansättning av styrelse, ledning och alla medarbetare nedbruten på åldersgrupp 2024			
	<30	30-50	>50
Styrelse	0	33 %	67 %
Förare	9 %	57 %	34 %
Tågvårdar	22 %	37 %	41 %
Visstidsanställda*	86 %	0	14 %
Transportledare/Driftledare	0	68 %	32 %
Administrativ personal	8 %	50 %	42 %
Chefer exkl. ledningsgrupp	0	69 %	31 %
Ledningsgrupp inkl VD	0	37 %	63 %
Totalt exkl. styrelse	14 %	48 %	38 %

* Visstidsanställda arbetar säsongsbetonat med försäljning ute på Arlanda

GRI 405-2 Löneskillnad mellan kvinnor och män	Kvinnors lön i förhållande till mäns		
	2024	2023	2022
Förare	101 %	99 %	102 %
Tågvårdar	99 %	96 %	100 %
Transportledare/Driftledare	96 %	93 %	94 %
Chefer	102 %	103 %	101 %
Administrativ personal	92 %	86 %	78 %
Ledningsgrupp (LG) *	88 %	86 %	88 %

* Ledningsgrupp exklusive vd