

A-Train AB

HÅLLBARHETSREDOVISNING

2018

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Hållbarhetsredovisning 2018	s. 1
A-Trains hållbarhetsredovisning 2018	s. 3
VD har ordet.....	s. 4
A-Train AB.....	s. 5
Verksamhet	s. 5
Vår organisation	s. 5
Kommunikationen med våra intressenter	s. 9
Styrning och mål.....	s. 10
GRI Index.....	s. 12
Upplysningar	s. 15
Revisorns rapport	s. 19

Kontakta oss gärna!

A-Train AB / Arlanda Express
Vasagatan 11, Stockholm
08-588 890 00 / info@atrain.se

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

A-Trains hållbarhetsredovisning 2018

Denna rapport redovisar företagets hållbarhetsarbete enligt Global Reporting Index (GRI) Standards, nivå Core. Redovisningen sker årsvis och denna rapport behandlar kalenderåret 2018. All information som redovisas avser A-Train ABs verksamhet, personal etc. Underleverantörer omfattas ej av redovisningen. Rapporten är den fjärde 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 2018.

Hållbarhetsrapporten inleds med att ge information om företaget, dess verksamhet och organisation. Viktiga upplysningar och statistik samlas i slutet av rapporten. Kärnan i rapporten är företagets intressentanalys och en diskussion om väsentliga hållbarhetsaspekter, dessa hittas på sidorna 9-11, GRI Index på sidan 12, följt av statistik i detalj.

VD har ordet

Hållbarhet är en viktig fråga för samhället idag. Att resa ökar möjligheten för människor att mötas och upptäcka världen, något som är en viktig del för globaliseringen, både för företag och privata resenärer. Det behövs ett hållbart resande där resenären gör aktiva val och ser till helheten, att man inte bara väljer utifrån pris utan väger in faktorer som miljö, pålitlighet och kvalitet.

Vi vill vara det självklara valet för resan mellan Stockholm och Arlanda och under 2018 har vi arbetat inom många områden för att stärka den positionen. Vi har arbetat utifrån våra tre övergripande mål som togs fram under 2017:

- Vi ska ha en kundservice i världsklass
- Vi ska vara en attraktiv och ansvarstagande arbetsgivare
- Vi ska ta ansvar för hållbarhet i allt vi gör

Bortsett från att cykla är tåg det mest miljövänliga sättet att resa mellan Stockholm och Arlanda. Som resenär har du här en möjlighet att göra ett aktivt och hållbart val. Vi som företag gör vår största insats för miljön genom att göra det möjligt för resenärer att välja en grön tågresor istället för att ta bilen, taxin eller bussen. Det är dock inte gott nog, vi nöjer oss inte med att bara välja el från förnybara källor. Arlanda Express drivs enbart av el märkt med "Bra Miljöval", så bidrar vi och våra kunder till ett hållbarare Sverige.

Samhället förändras ständigt och inom vårt område finns det flera faktorer som påverkar tågresandet, allt från flygskatt, klimatfrågans status och konjunkturen i samhället. Att alla dessa faktorer har en påverkan är alla överens om, men vad som påverkar respektive faktor finns det många olika teorier om. Vi kan se att passagerarutvecklingen på Arlanda flygplats har stannat av jämfört med föregående år. Hur flygplatsen utvecklas är inget som vi som företag kan påverka. Vårt bidrag ligger i att fler resenärer, mellan Stockholm och Arlanda, ska välja tåget framför bilburen transport. Vårt interna arbete med hållbarhet ligger inom miljö, arbetsmiljö och säkerhet. Därför är det glädjande att vi inte identifierat några avvikelser inom dessa områden. Vår målsättning framåt är att fortsatt arbeta aktivt med att utveckla hållbarheten inom dessa områden.

Vi har tagit ett strategiskt beslut i att fokusera mer på det faktiska arbetet med att stärka hållbarheten där vi har en påverkansmöjlighet och att lägga mindre resurser på rapporten som hållbarhetsredovisningen dokumenteras i. Detta går hand i hand med vår vilja att fokusera på de områden som vi kan påverka och göra skillnad inom, som förbättringsarbeten för våra kunder och medarbetare.

Nu har vi tagit klivit in i ett spännande 2019 där vi med ett strategiprojekt kommer att vidareutveckla vårt företag, våra medarbetare, vår produkt och vår position på marknaden. Men det bästa av allt är att vi bidrar till ett mer hållbart samhälle. Ju fler som väljer tåget framför vägtrafiken, desto bättre.

Varmt välkommen ombord på en grön resa!

A-Train AB

VERKSAMHET

A-Train AB är ett järnvägsföretag som trafikerar sträckan Stockholm C – Arlanda Flygplats under varumärket Arlanda Express och driver samt förvaltar Arlandabanan mellan Skavstaby – Myrbacken via ett tunnelsystem under Arlanda Flygplats med 3 underjordiska stationer. A-Train AB ägs till 100 % av Portare 2 AB. De två delarna förvaltas under A-Train AB som verkar inom transportsektorn. Huvudsakliga kunder är resande till och från Arlanda Flygplats och är både privat- och affärskunder.

A-Trains verksamhet bedrivs i Stockholm, Sverige, och består till huvuddel av Arlanda Express-trafiken och driften av Arlandabanan. Verksamheten är ett resultat av offentlig-privat samverkan. Parternas rättigheter och skyldigheter regleras i avtalet med Arlandabanan Infrastructure AB, som ägs till 100 procent av svenska staten och förvaltas av regeringen via Näringsdepartementet. Svenska statens övriga rättigheter och skyldigheter regleras i villkorslåneavtalet med Riksgälden.

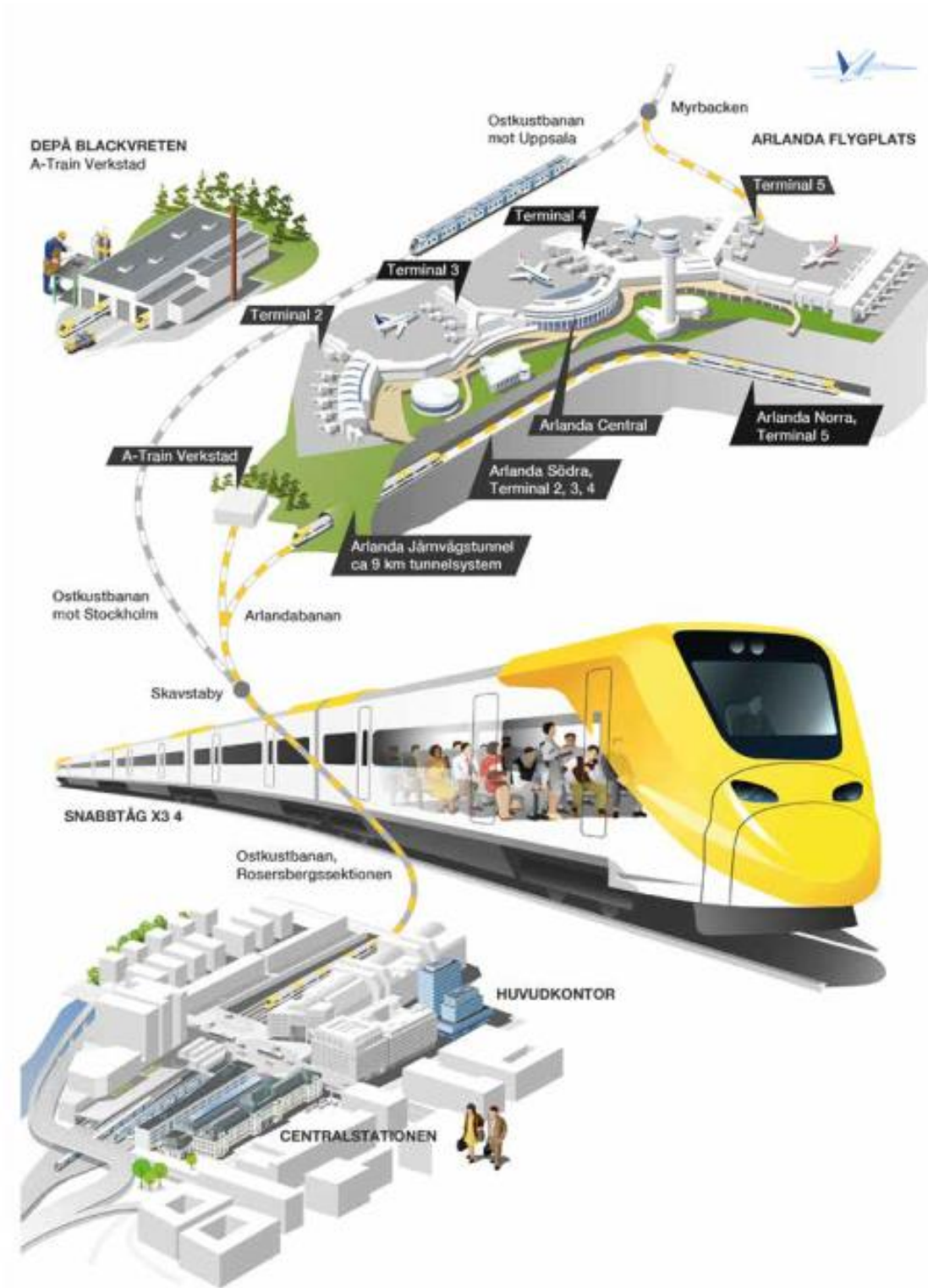
Under året gjordes inga större förändringar i verksamhet, struktur, ägarskap etc. De viktigaste områdena i vår verksamhet är säkerhet och trygghet. Vår målsättning är att varken våra resenärer eller den egna personalen ska drabbas av allvarliga olyckor. Det övergripande säkerhetsmålet är att ingen resande eller personal skall avlida eller skadas allvarligt till följd av verksamheten. Under 2018 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. A-Train har under 2018 haft en god efterlevnad av lagar och krav.

VÅR ORGANISATION

Företaget har idag cirka 190 anställda. Av dessa arbetar ca 160 st med och i trafiken och ca 30 st administrativt på huvudkontoret i Stockholm. Samtliga omfattas av kollektivavtal. Majoriteten av personalen arbetar i den operativa verksamheten med Arlanda Express-trafiken och då som lokförare eller tågvårdar.

A-Train bedriver trafik mellan Stockholm C – Arlanda Södra – Arlanda Norra ("Arlanda Express") med ca 7 st motorvagnar littera X3, 1 st diesellok littera Z66. Vi förvaltar också spåranläggningen mellan Skavstaby – Arlanda – Myrbacken ("Arlandabanan"). Utöver det förvaltar vi också Spår 1-2 på Stockholm C, Arlanda Norra, Arlanda Södra och Arlanda Central. Större entreprenörer i driften är EuroMaint (fordonsunderhåll), Omexom (f.d. Infratek, järnvägsinfrastruktur), Caverion (fastighet).



Illustratör Jan Rojmar

Hur vi arbetar

På Arlanda Flygplats ligger vår driftledningscentral och här arbetar våra transportledare och driftledare med att styra och leda trafiken för Arlanda Express och Arlandabanan. En av våra största styrkor är att vårt huvudkontor är beläget endast ett stenkast från Stockholm C och driftledningscentralen på Arlanda är endast en 20-minuters-resa bort. På så vis är vi centrala både för vår personal och våra resenärer.

Personalens arbetsmiljö, säkerhet och trygghet en central fråga för vår verksamhet och något som därmed är i ständigt fokus. 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, till exempel 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 det finns avtal med bevakningspersonal.

För att undvika och motverka olyckor har vi ett säkerhetsstyrningssystem utifrån kraven i järnvägsanstiftningen samt rutiner för 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 2018 inträffade inga allvarliga olyckor.

På A-Train använder vi oss av s.k. pulskontrollerade medarbetarundersökningar och andra undersökningar som ger värdefulla uppgifter gällande arbetsmiljön i verksamheten och som hjälper oss att identifiera områden där åtgärder behöver sättas in. På så sätt bidrar alla medarbetare med sina erfarenheter i det förebyggande arbetet. Vi har även en likabehandlingsplan som behandlar kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering. Varje medarbetare åtagit sig att följa planen.

Vår leverantörskedja och hållbarhetskrav

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 krävställt samtliga våra leverantörer avseende diskriminering, mångfald och mänskliga rättigheter. Vid nyteckning av avtal ska dessa krav dock inarbetas. Ingen uppföljning av leverantörskrav har skett under 2018. Ingen uppföljning har utförts av hur många avtal som innehåller de nya/utökade kraven (0 st granskade avtal under 2018). Ingen granskning eller uppföljning har skett av leverantörer i samband med upphandling och utifrån hållbarhetskraven (0 st granskade leverantörer i samband med upphandling under 2018).

Utifrån ett internationellt jämförelseperspektiv och det faktum att vi är verksamma i Sverige innebär att lagstiftningen säkerställer en lägstanivå för uppfyllande av hållbarhetskrav. I majoriteten av fallen befinner sig våra leverantörer inom Sveriges gränser. Utifrån detta bedömer A-Train att risken för att begå brott gentemot mänskliga rättigheter är minimal. Detta är frågor vi regelbundet diskuterar i vårt mångfaldsarbete.

Korruption och upphandling

A-Train tillämpar Lag (2007:1092) om upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster ("LUF") för byggentreprenader, varor och tjänster.

Under 2018 har inga incidenter rapporterats gällande korruption. Alla anställda uppmanas till att rapportera eventuella misstankar till sin chef, säkerhetschefen eller annan senior medarbetare.

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

1. Vi är vi är verksamma i Sverige som är ansett som ett lågriskland när det gäller korruption.
2. Vi tillämpar LUF vid upphandling.
3. Verksamhetens art är av sådan att det inte föreligger regelbundna större inköp, förvärv eller andra typer av affärer.

Våra värderingar

Vi anser att vi som företag och arbetsgivare har stora möjligheter att påverka arbetet med mänskliga rättigheter. Vårt engagemang i mångfaldsfrågorna och företagets värderingar är frivilligt men tar avstamp i vår Mångfaldsdeklaration som hämtar inspiration från FN:s deklaration om mänskliga rättigheter.

Mänskliga rättigheter är något som vi i Sverige i mångt och mycket tar för givet, men som inte är människor i andra länder lika förunnat. Svensk lag verkar som en garant för de mänskliga rättigheterna hålls på en hög lägstanivå sett till internationella mått. Vi som företag och arbetsgivare kan samtidigt påverka arbetsklimatet inom till exempel områdena diskriminering, sexuell läggning (inkl. könsidentitet/könsuttryck) samt jämställdhet. Vi har exempelvis en mångfaldskommitté med representanter från företaget/arbetsgivaren, skyddsorganisationen och personalorganisationerna som kontinuerligt ser över hur vi verkar inom dessa områden.

Våra gemensamma värderingar är:

- Kompetens** På Arlanda Express har alla den kompetens som krävs för sin yrkesroll. Med vidareutveckling bibehåller och förbättrar vi den.
- Respekt** Vi på Arlanda Express visar hänsyn för varandras yrkesroller, kompetenser, åsikter och personligheter. Det innebär att vi behandlar samt talar med och om varandra med respekt.
- Ansvar** På Arlanda Express tar vi ansvar för våra handlingar och är lojala med våra gemensamma värderingar.
- Förtroende** På Arlanda Express visar vi förtroende för varandra vilket krävs för att våga vara öppen, ärlig och att uttrycka sina åsikter med en grundläggande positiv inställning, engagemang och ett vänligt bemötande skapar vi förutsättningar för trivsel på Arlanda Express.
- Trivsel** Värderingarna är framtagna av all personal tillsammans och tillsammans med en positiv säkerhetskultur genomsyrar de hela verksamheten, vilket är viktiga byggstenar för en säker och välmående verksamhet.

KOMMUNIKATIONEN MED VÅRA INTRESSENTER

Ständigt pågående dialog

Dialogen med alla intressenter är ständigt pågående då kunder, personal och leverantörer och andra samarbetspartners möts dagligen i verksamheten. Kundernas synpunkter och behov fångas upp i regelbundna undersökningar som ger oss värdefull information om de upplever resan med oss. Åsikter och synpunkter från leverantörer och entreprenörer fångas upp via regelbundna möten och i upphandlingar. Kommunikation med ägare och finansiella institut sker i huvudsak genom regelbunden rapportering och möten. Den interna kommunikationen sker bl.a. via vårt intranät, medarbetarsamtal och informationsmöten.

A-Train gör regelbundet medarbetarundersökningar för att fånga upp hur alla medarbetare upplever vår arbetsplats. Vi använder pulskodade medarbetarundersökningar i verktyget &frankly. På en regelbunden basis ställs frågor till all personal om arbetsmiljö, säkerhet, ledarskap, välmående m.m. Detta ger oss värdefull insikt om hur status och behov ser ut precis just nu. Eftersom vi kan fånga upp stämningar och behov i ett tidigt skede så kan vi även sätta in behövliga åtgärder snabbt. Vi använder även detta verktyg till att mäta ledarskap och medarbetarskap (hur vi är mot varandra) i organisationen.

Likt förra året gjordes en väsentlighetsanalys utifrån en intressentdialog. Väsentlighetsanalysen identifierade de områden som intressenterna upplevde som viktigast. I väsentlighetsanalysen ingick även en bedömning av de identifierade aspekterna utifrån påverkan på och av A-Trains verksamhet. Resultatet av det arbetet är den rapport du just nu läser. Urvalet av vilka upplysningar som vi redovisar och rapporterar på grundar sig på 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.

Intressenter

VEM – intressentgrupp	HUR – former för dialog (sammanfattning)	VAD – viktigt för intressentgrupper (sammanfattning)
Kunder	Dagliga möten, kundundersökningar	Säkerhet (kunder)
Anställda	Medarbetarundersökning, arbetsplatsträffar, löpande dialog i olika forum	Hälsa/Säkerhet (personal), mångfald och lika förutsättningar, jämställdhet och jämlikhet
Leverantörer	Regelbundna leverantörmöten, Löpande dialog, personlig kontakt via avtalsansvariga	Säkerhet (personal), ekonomi, upphandling, anti-korruption
Affärspartners (andra än leverantörer/tågoperatörer)	Överenskommelse om hållbarhetsfrågor, löpande dialog, förhandlingar	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	Anti-korruption, säkerhet (kunder och anställda), leverantörer/upphandling, miljö/utsläpp
Ägare	Löpande dialog, ägarrepresentation i styrelsen	Anti-korruption, ekonomi, lagefterlevnad, säkerhet (kunder och personal), miljö, mångfald
Finansiärer	Års-/hållbarhetsredovisningar, överenskommelser/avtal	Anti-korruption, ekonomi

A-Train AB

Org.nr. 556500-3745

Från dialog till upplysning

Utifrån dialogen med intressenterna har ett antal områden identifieras som de mest väsentliga. 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. Nedan följer en lista på områden och deras respektive upplysningar:

Ekonomi

GRI 201-1, Skapat och fördelat direkt ekonomiskt värde

Anti-korruption

GRI 205-3, Bekräftade korruptionsincidenter och åtgärder som vidtagits

Utsläpp

GRI 305-2, Indirekta utsläpp från energi

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, minoritetsgruppsstillhörighet och andra mångfaldsindikatorer

Lika ersättning för kvinnor och män (jämsliddhet)

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, Avvikelse/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. 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 t.ex. avvikelser.

A-Train har tre övergripande mål:

- Vi ska ha en kundservice i världsklass
- Vi ska vara en attraktiv och ansvarstagande arbetsgivare och
- Vi ska ta ansvar för hållbarhet i allt vi gör

Målen vilar på två grundfundament - *säkerhet* och *ekonomi* - som utgör ramar för verksamheten.

Våra mål grundar sig på de områden som vi bedömer som väsentliga och som vi aktivt och direkt kan påverka. Företagets grundläggande verksamhet - att vi aktivt arbetar för att öka det miljövänliga resandet mellan Stockholm city och Arlanda flygplats - är grunden i 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 miljövänligt resande. Hur vi jobbar mer i detalj finns på vår hemsida ¹.

Inom det övergripande målet att vara en attraktiv och ansvarstagande arbetsgivare ingår bl.a. att ta ansvar för och upprätthålla en god arbetsmiljö och att reducera sjukfrånvaro; skapa en hälsosam arbetsplats.

Det övergripande målet "Vi ska ta ansvar för hållbarhet i allt vi gör" är ingår bland annat reduktion av energianvändning i A-Trains anläggningar, CO2-neutralitet till år 2020 och att alla leverantörer ska omfattas av hållbarhetskrav på sikt.

Till ovanstående kommer nedbrutna mål och aktiviteter inom bl.a. områdena:

- Säkerhet (Med övergripande målsättningen vi ska ha ett aktivt säkerhetsarbete, Ingen resenär eller personal skadas svårt eller avlider till följd av verksamheten)
- Hållbar ekonomi (Resultatet ska, minst, uppgå till fastställd budget)
- Korruption (Inget nyttjande av ställning för egen räkning)
- Jämställdhet (Ingen lönediskriminering mellan män och kvinnor)
- Jämlikhet (Ingen diskriminering på grund av t.ex. etnisk, politisk, sexuell, religiös eller kulturell tillhörighet får förekomma)

¹ <https://www.arlandaexpress.se/miljo.aspx>

GRI Index

För 2018 går vi över till att redovisa enligt GRI (Global Reporting Initiative) Standards Core. Tidigare rapporter har redovisat enligt GRI G4. Föregående rapport publicerades 2017-03-30. Någon avgränsning av rapporten/rapportering gentemot GRI har ej gjorts. Inga större förändringar, annat än övergången från GRI G4 till GRI Standards, har gjorts från föregående års gällande rapporteringsprinciper. Alla indikatorer baseras på GRI Standards enligt den senaste uppdateringen från 2016, förutom indikator 403 som redovisas enligt uppdateringen från 2018.

Upplysning	Förklaring	Sidhänvisning	Utelämnande
Organisationens profil			
102-1	Organisationens namn	5	
102-2	Verksamhet, varumärken, produkter och tjänster	5	
102-3	Huvudkontorets lokalisering	5	
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, 15	
102-8	Information om anställda och andra som arbetar för organisationen	5, 15	
102-9	Organisationens leverantörskedja	5, 7-8	
102-10	Väsentliga förändringar gällande organisation och leverantörskedja	4-5	
102-11	Beskrivning av om och hur organisationen följer försiktighetsprincipen	7	
102-12	Externa initiativ som organisationen stödjer eller omfattas av	8	
102-13	Medlemskap i organisationer och nationella/internationella lobbyorganisationer ²	-	
Strategi och analys			
102-14	Uttalande från ledande befattningshavare	4	
Etik och integritet			
102-16	Organisationens värderingar, principer och etiska riktlinjer	3-11	
Styrning			
102-18	Styrningsstruktur	10-11	
Intressentanalys			
102-40	Lista över intressentgrupper	9	
102-41	Kollektivavtal	9	
102-42	Identifiering och urval av intressenter	9	

² Inga relevanta medlemskap

102-43	Metoder för samarbete med intressenter	9	
102-44	Viktiga frågor som lyfts av intressenter	9	
Redovisningspraxis			
102-45	Enheter som ingår i den finansiella redovisningen	3	
102-46	Definition av redovisningens innehåll och frågornas avgränsning	3	
102-47	Lista över väsentliga frågor	9-10	
102-48	Förändringar av information som lämnats i tidigare redovisningar	3, 12	
102-49	Förändringar i redovisningen sedan föregående redovisningsperiod	12	
102-50	Redovisningsperiod	3	
102-51	Datum för publicering av den senaste redovisningen	12	
102-52	Rapporteringscykel	3	
102-53	Kontaktperson för redovisningen	2	
102-54	Redovisning i enlighet med GRI Standarder	3, 12	
102-55	GRI-index	12-14	
102-56	Extern granskning	3	
Ekonomiskt resultat			
201-1	Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde	15	
103-1–103-3	Hållbarhetsstyrning	8-11	
Antikorruption			
205-3	Bekräftade incidenter av korruption och åtgärder	8	
103-1–103-3	Hållbarhetsstyrning	8-11	
Utsläpp			
305-2	Indirekta utsläpp från energi	16	
103-1–103-3	Hållbarhetsstyrning	8-11, 16	
Hälsa och säkerhet, personal			
403-1	Arbetsmiljöledningssystem	7	
403-9	Arbetsrelaterade skador	16-17	
103-1–103-3	Hållbarhetsstyrning	9-11	
Mångfald och lika förutsättningar (inkl. jämlikhet)			
405-1	Sammansättning av styrelse, ledning och alla medarbetare nedbruten på kön, åldersgrupp, minoritetsgruppstillhörighet och andra mångfaldsindikatorer	17	
103-1–103-3	Hållbarhetsstyrning	8-11	
Lika ersättning för kvinnor och män (jämställdhet)			
405-2	Löneskillnad mellan kvinnor och män	17	
103-1–103-3	Hållbarhetsstyrning	8-11	

Mänskliga rättigheter			
412-3	Utvärdering av mänskliga rättigheter vid betydande investeringar	7-8	
103-1–103-33	Hållbarhetsstyrning	8-11	
Mänskliga rättigheter i leverantörskedjan			
414-2	Negativ påverkan på mänskliga rättigheter i leverantörskedjan och åtgärder mot detta	7-8	
103-1–103-3	Hållbarhetsstyrning	8-11	
Hälsa och säkerhet, kunder			
416-2	Avvikelser/incidenter gällande produkters och tjänsters påverkan på hälsa och säkerhet	5, 7	
103-1–103-3	Hållbarhetsstyrning	9-11	
Lagefterlevnad			
419-1	Problem med lagefterlevnad inom det sociala och ekonomiska området	5	
103-1–103-3	Hållbarhetsstyrning	8-11	

Upplysningar

102-7 Organisationens storlek

	2018	2017	2016	2015
Nettoförsäljning (MSEK)	908 685	906 113	863 743	771 330

Kapitalisering (MSEK)

Banklån	1 128	1 150	1 150	1 150
Aktieägarlån	35	38	40	40
Övriga kortfristiga skulder och avsättningar	114	143	130	96
Eget kapital	380	394	405	405
Totalt	1 656	1 713	1 706	1 641

I miljoner kronor, MSEK. Utöver värdena redovisade här finns ett s.k. statligt lån på 1 miljard som är klassificerat som ett bidrag. Det finns även en lease av sex av de sju tågseten som inte redovisas i balansräkningen. Den 31 december 2018 var värdet på leasen 349 MSEK.

102-8, Information om anställda och andra som arbetar för organisationen

	2018		2017		2016		2015	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Heltid	85	90	84	93	86	82	85	81
Deltid	4	2	4	4	5	3	5	2
Timanställda	7	3	4	7	8	2	7	1

201-1, Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde

	2018	2017	2016
Intäkter (TSEK)	912 979	910 619	868 339

Rörelsens kostnader	258 109	245 873	258 249
Personalkostnader	128 056	122 559	110 177
Utdelning och räntor	348 141	343 317	289 584
Bolagsskatt	136 439	149 263	75 242
Bidrag till välgörenhet	233	221	227
Medel kvarhållna i verksamheten	42 002	49 386	134 633

I tusentals kronor, TSEK

305-2, Indirekta utsläpp från energi

A-Trains största positiva påverkan på miljön utgörs av reducering av utsläpp som sker för varje person som väljer att åka tåg till/från flygplatsen istället för bil. I tabellen nedan visas vilka koldioxidutsläpp (CO₂) som verksamhetens energianvändning 2018 resulterat i. Mätning och uppföljning sker på månads- och kvartalsnivå. Utvärdering sker årsvis. Vår största energianvändning är driften av Arlanda Express-tågen och därför har vi gjort ett medvetet val i att enbart köpa in el som är märkt med "Bra Miljöval". Värden för värme har korrigerats från tidigare rapporterade värden på grund av att vissa direkta utsläpp (inom Scope 1) räknades in. Utsläppen redovisas i marknadsbaserade utsläpp (beräknade utifrån vilka energiprodukter som A-Train köper in) och lokaliseringsbaserade utsläpp (beräknade utifrån vilket snitt utsläpp som sker på energileveransnätet varifrån energin tas).

Energislag	Mängd (GWh)	Utsläpp – marknadsbaserade (ton)	Utsläpp – lokaliseringsbaserade (ton) *
2018			
El	21,7	0	2 706
Värme	0,4	29	29
Kyla	0,02	0	0
Total	22,1	29	2 735
2017			
El	21,8	0	2 725
Värme	0,4	24	24
Kyla	0,02	0	0
Total	22,2	24	2 749
2016			
El	22,9	0	2 863
Värme	0,4	22	22
Kyla	0,02	0	0
Total	23,3	22	2 885

*Alla lokaliseringsbaserade utsläpp för el är uträknade på 125 ton CO₂/GWh vilket kommer från Naturvårdsverkets vägledning (2018-09-04).

403-9, Arbetsrelaterade skador

Skador	2018	2017	2016	2015
Dödsfall	0	0	0	0
Allvarliga skador ¹	0	0	0	0
Totalt antal skador ²	19	4	4	9
Totalt antal arbetade timmar	303 605	294 094	282 201	295 249 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 Siffran från 2015 har korrigerats

Frekvenser ⁴	2018	2017	2016	2015
Dödsfallsfrekvens	0,0	0,0	0,0	0,0
Frekvens av allvarliga skador	0,0	0,0	0,0	0,0
Olycksfrekvens	12,5	2,7	2,8	6,1

⁴ Uträknat per 200 000 arbetade timmar

2018 inkluderar den totala mängden skador även mindre händelser, vilket är grunden till den stora ökningen från 2017. Detta kommer sig av att beräkningsmetoden förändrats i samband med övergången från GRI G4 till GRI Standards. Den vanligaste skadeorsaken var personskador från personal som tappat balansen vid plötsliga tågrörelser, förslitningsskador, halkolycka etc. Inga anställda har blivit exkluderade från sammanställningen ovan.

405-1, Mångfaldsfördelning inom styrelse, ledning och bland medarbetare

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 vid A-Train 49% män, respektive 51% kvinnor. Här redovisas antalet styrelsemedlemmar samt antalet anställda per yrkeskategori. Detta har brutits ned i könsfördelning och åldersgrupper.

	Total	Kvinnor	Män	<30	30-50	>50
Styrelse	9	3	6	0	6	3

Yrkeskategori	Total	Kvinnor	Män	<30	30-50	>50
Förare	53	30%	70%	9%	58%	32%
Tågvårdar	78	74%	26%	8%	62%	31%
Transportledare/Driftledare	19	21%	79%	5%	74%	21%
Chefer	10	50%	50%	0%	60%	40%
Administrativ personal	24	42%	58%	0%	63%	38%
Ledningsgrupp	7	43%	57%	0%	71%	29%

405-2, Löneskillnad mellan kvinnor och män

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. Här visas löneförhållandet mellan kvinnor och män inom olika personalgrupper.

Kvinnors lön i förhållande till män, per yrkeskategori

	2018	2017	2016	2015
Förare	96%	101%	95%	95%
Tågvårdar	89%	101%	100%	100%
Transportledare/Driftledare*	99%	98%	N/A	N/A
Chefer	99%	99%	100%	100%
Administrativ personal	80%	85%	86%	88%
Ledningsgrupp	62%	64%	65%	68%

*För 2018 har kategorin "driftledare/teletekniker" slagits ihop med kategorin "transportledare". En jämförelse med 2016 och 2015 är inte möjlig.

A-Train AB
Org.nr. 556500-3745

A-Train AB
Stockholm 2018-03-28



Simon Geere
Styrelseordförande



Magnus Zetterberg
VD

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

TILL A-TRAIN AB, ORG.NR 556500-3745

Inledning

Vi har fått i uppdrag av styrelsen i A-Train AB att översiktligt granska A-Train ABs hållbarhetsredovisning för år 2018. Företaget har definierat hållbarhetsredovisningens omfattning på sidan 12 i detta dokument och den lagstadgade hållbarhetsrapporten avser sidorna 1-17 .

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 12-14 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 upprättandet av hållbarhetsredovisningen, att utföra analytisk granskning och att vidta andra översiktliga granskningsåtgärder. Vi har utfört vår granskning avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten i enlighet med FARs 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 revisionssed 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 revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

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

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 kommit fram några omständigheter som ger oss anledning att anse att hållbarhetsredovisningen inte, i allt väsentligt, är upprättad i enlighet med de ovan av styrelsen och företagsledningen angivna kriterierna.

En lagstadgad hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den 29 mars 2019

Deloitte AB

Birgitta Lööf
Auktoriserad revisor