

A-TRAIN AB

HÅLLBARHETSREDOVISNING 2025



Innehåll.

Vd har ordet

A-Train AB

Styrning, mål och uppföljning

Värdekedja och intressenter

Dubbel väsentlighetsanalys

Hållbarhetsmål och resultat

A-Trains hållbarhetsarbete

GRI-index

Bilagor

- 3 Denna rapport redovisar A-Train ABs hållbarhetsarbete med referens till Global Reporting Initiative 2021 (GRI).
- 4 Redovisningen sker årsvis och denna rapport behandlar kalenderåret 2025. All information som redovisas avser A-Train ABs verksamhet, personal etcetera.
- 6 Underleverantörer omfattas inte av redovisningen.
- 7 Rapporten är den elfte för A-Train AB. Denna, och kommande, hållbarhetsredovisning granskas översiktligt av oberoende revisorer.
- 9
- 10 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 2025.
- 23
- 28

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 8.

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 inklusive denna hållbarhetsredovisning, kontakta Mia Lindström, kundservice, kommunikations och hållbarhetschef på telefonnummer 0771-720 200

Fotot på förstasidan: NoA Elevate

Vd har ordet

Under 2025 har vi fortsatt att stärka grunden för ett långsiktigt, systematiskt och ansvarsfullt hållbarhetsarbete. Året präglades av flera strategiskt viktiga beslut och investeringar som stärker vår förmåga att utveckla verksamheten på ett stabilt och hållbart sätt. Refinansieringen om 5,6 miljarder kronor, där tio banker valde att stötta vår långsiktiga inriktning, har varit en central möjliggörare för de satsningar vi nu genomför inom fordonsflotta och infrastruktur.

Fordon

Under året fattades beslut om investering i Stadlers Flirt Nordic Express som nästa generations fordon. Den tekniska plattformen är utvecklad med fokus på energieffektivitet, robusthet och livscykelerspektiv. Detta innebär bland annat att fordonen är konstruerade med lägre vikt och förbättrad aerodynamik, vilket i sig minskar energibehovet vid varje körning. Den regenerativa bromstekniken gör att en betydande del av bromsenergin återförs till elnätet istället för att gå förlorad som värme, vilket ytterligare reducerar den totala energiförbrukningen. Fordonens material- och komponentval är utformade för att stödja cirkulära flöden. En hög andel återvinningsbara metaller och standardiserade komponenter möjliggör resurseffektivitet vid underhåll samt vid livscykelns slut. Fordonen är även anpassade för nordiska klimatförhållanden, där värmesystem, isolering och drivteknik är dimensionerade för att hantera kyla och snö utan ökad energiförbrukning. Sammantaget stärker detta vår kapacitet att leverera stabil och energieffektiv trafik året om.

Klimat

Vi kan konstatera att vi nådde nettonollutsläpp i Scope 1 och 2 redan föregående år, vilket var ett år tidigare än vår målsättning. Detta är ett resultat av ett långsiktigt arbete med energieffektivitet och val av el med höga hållbarhetskrav. Vi har fortsatt att bedriva trafiken med 100 procent Bra Miljöval el, vilket är ett prioriterat val

kopplat till vårt långsiktiga klimatarbete, även i perioder då kostnadsbilden varit mer utmanande.

Samtidigt är det tydligt att vårt största klimatavtryck ligger i Scope 3. Under året har vi tagit viktiga steg för att förbättra vår förståelse av dessa utsläpp genom att införa ett nytt verktyg för att analysera klimatpåverkan i leverantörskedjan. Detta är ett område där vi behöver fortsätta utvecklas tillsammans med våra leverantörer.

Leverantörskedja

Under 2025 har vi tagit steg för att förbättra förståelsen för och uppföljningen av klimatrelaterade utsläpp i leverantörskedjan. Det nya verktyget för analys av klimatpåverkan i Scope 3 stärker vår förmåga att identifiera väsentliga utsläppskällor och stödjer en mer faktabaserad dialog med leverantörer. Arbetet med leverantörskedjan är ett prioriterat utvecklingsområde och kräver fortsatt struktur, transparens och gemensam utveckling tillsammans med externa parter.

Omvärld

Omvärlden har under året fortsatt präglats av osäkerhet, med geopolitiska händelser, konjunkturförändringar och regelverksutveckling som påverkar förutsättningarna för verksamheten. Som operatör är vi beroende av resandemönster kopplade till Arlanda flygplats samt utvecklingen på energimarknaden.

Även om vi i dagsläget inte omfattas av CSRD har vi under året genomfört förberedande insatser. Dessa har bidragit till att stärka struktur och analysförmåga i hållbarhetsarbetet samt identifiera ytterligare förbättringsområden.

Framåt

Hållbarhet är en central fråga för våra intressenter och vi ser att efterfrågan på spårbunden trafik fortsätter att öka. De nya fordonen kommer att ge oss över 50 procent högre kapacitet och därmed förbättrade möjligheter att möta framtida resandebestånd på ett energieffektivt



Foto: internt

sätt. I slutet av 2025 välkomnade vi EQT som ny ägare. Tillsammans ser vi fram emot att vidareutveckla verksamheten med fortsatt fokus på långsiktig hållbarhet och värdeskapande. Framåt står vi inför flera strategiskt viktiga projekt, inklusive fortsatt fordonsdesign, depåutbyggnad samt modernisering av stationsmiljön. Hållbarhet ska vara en tydlig utgångspunkt i dessa investeringar, särskilt avseende energianvändning, materialval, resurseffektivitet och robusthet. Med de steg vi tagit under 2025 fortsätter vi att stärka förutsättningarna för ett mer hållbart resande till och från Arlanda. Arbetet drivs vidare 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 under 2025 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 Klimat- och näringslivsdepartementet. Svenska statens övriga rättigheter och skyldigheter regleras i villkorslåneavtalet med Riksgälden.

Under 2025 har vi fortsatt vårt arbete med att attrahera såväl utländska (37 %) som svenska (63 %) resenärer. Resenärerna kategoriseras som affärsresenärer (42 %), privatresenärer (51 %) och Arlandaanställda (7 %). Totalt hade Arlanda express 3,8 miljoner passagerare under året. Tillsammans med 1,8 miljoner resenärer från andra operatörer på Arlandabanan reste totalt 5,6 miljoner personer på sträckan.

Vår organisation

A-Train består av 219 anställda totalt. Av dessa arbetar 154 personer med och i trafiken och resterande 65 medarbetare arbetar administrativt på huvudkontoret i Stockholm. Majoriteten av våra medarbetare arbetar i den operativa verksamheten med Arlanda expresstrafiken som lokförare och tågvårdar. A-Train har sju motorvagnar av modellen littera X3 som trafikerar våra två sträckor. Därtill används ett diesellok (littera Z66) vid behov när vagnar som fått tekniska problem behövs tas ur drift 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 egna fastigheter (depå och stationer).

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.

Fotot på nästa sida: NoA Elevate

100 %

FÖRNYBART BRÄNSLE

219

ANSTÄLLDA

7

MOTORVAGNAR

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





Foto: NoA Elevate

Styrning, mål och uppföljning

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 förädlas 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 mer hållbart 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. Läs mer om våra hållbarhetsmål på sida 9.

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 dessa grundstenar.

Våra övergripande hållbarhetsmål för verksamheten är indelade i områdena:

- Miljöansvar
- Socialt ansvar
- Ansvarsfullt företagande.

Vi ska flytta bil- och busstrafik från E4 till spårbunden trafik och samtidigt säkerställa att vår personal, våra resenärer och våra leverantörer och samarbetspartner mår bra och verkar i en trygg och säker miljö. Det är grunden i allt vårt arbete. Det är också här vi gör störst insats för samhället och starkast bidrar till en långsiktig hållbar utveckling. Vi försöker att ständigt utvecklas inom hållbarhetsområdet och bidra till både den ekologiska och sociala aspekten i resandet.

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 miljöansvar, socialt ansvar och ansvarsfullt företagande kopplat till vår verksamhet är:

- eNPS – medarbetartrivsel
- NPS – kundnöjdhet
- Marknadsandel
- EBITDA.

Värdekedja och intressenter

Vår värdekedja innefattar aktiviteter uppströms, i egen verksamhet samt nedströms. Uppströms sker råvaruutvinning, förädling och transporter där en stor del av aktiviteterna avser tåg och komponenter till tåg och spår. I vår egen verksamhet sker drift och underhåll av tåg, spår och fastigheter samt marknads-, sälj- och administrativa aktiviteter kopplat till transporttjänsterna till våra kunder. Nedströms sker ersättningsresor till kund samt transporter av avfall och material samt transporter av exempelvis avfall, material, biljetter och hittegoods.

A-Train skapar värde för samhället och våra resenärer genom att erbjuda ett hållbart transportalternativ som minskar klimatutsläpp och trängsel, samtidigt som vi skapar trygghet och bekvämlighet för våra kunder. När fler väljer tåg som transportalternativ så minskar klimatutsläppen.

Kontinuerlig intressentdialog

För att få en djupare förståelse för vad våra olika intressenter anser vara viktigt i A-Trains hållbarhetsarbete, strävar vi efter att fånga upp deras synpunkter och mötas i olika sammanhang.

För våra ägare 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.

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

Dialog med leverantörer förs vid upphandling av produkter och tjänster, där vi utvärderar deras arbete med miljöfrågor såsom resurseffektivitet, utsläppsminskning och användning av hållbara material samt sociala aspekter som arbetsvillkor och mänskliga rättigheter. Syftet är att säkerställa att leverantörerna aktivt arbetar för att minska sin miljöpåverkan och främjar etiska och rättvisa arbetsförhållanden.

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 Simployer 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.

Intressentdialog i väsentlighetsanalysen

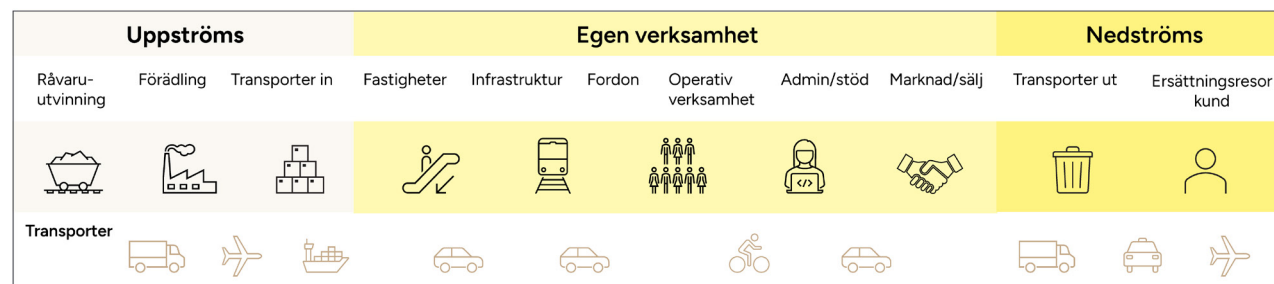
I samband med arbetet med dubbel väsentlighetsanalys 2024–2025 genomfördes intressentdialoger med utvalda nyckelintressenter såsom ägare, medarbetare och leverantörer. Intressentdialogen genomfördes för att få deras förståelse för A-Trains väsentliga hållbarhetsaspekter.

I intervjuerna med medarbetarna lyftes särskilt positiva aspekter fram, såsom mångfalden och den inkluderande kulturen på arbetsplatsen, goda friskvårdsmöjligheter samt en allmänt god hantering av arbetsmiljöfrågor.

Ägarna förmedlade att de anser att A-Trains verksamhet har ett betydelsefullt bidrag till samhällets minskade klimatutsläpp. Potential finns att arbeta mer med resurseffektivitet och cirkulära flöden. Leverantörsuppföljning är en annan fråga som ägarna betraktar som central i det fortsatta hållbarhetsarbetet. I mars 2026 tillträdde EQT som nya ägare och intervjuerna genomfördes med de tidigare ägarna.

Intressentdialog genomfördes även med ett antal leverantörer och de samtalen visar att flera av dem har ett aktivt hållbarhetsarbete i sin egen leverantörskedja med kravställning och uppföljning. Här finns en möjlighet för oss att utveckla vårt arbete genom att i högre grad efterfråga och följa upp denna information med våra leverantörer framöver.

A-Trains värdekedja



Dubbel väsentlighetsanalys

Under 2024 och 2025 har vi arbetat med förberedelser för att kunna uppfylla kraven i CSRD-lagstiftningen. Den dubbla väsentlighetsanalysen har färdigställts och ett antal workshops har hållits med nyckelfunktioner i vår verksamhet. Resultatet har också validerats och förankrats i styrelsen.

Analysen resulterade i följande väsentliga hållbarhetsfrågor (benämnda enligt ESRS, European Sustainability Reporting Standards):

Miljö: Klimatförändringar, Biologisk mångfald samt Resursanvändning och cirkulär ekonomi.

Socialt: Egen arbetskraft, Arbetstagare i värdekedjan, Berörda samhällen samt Konsumenter och slutanvändare.

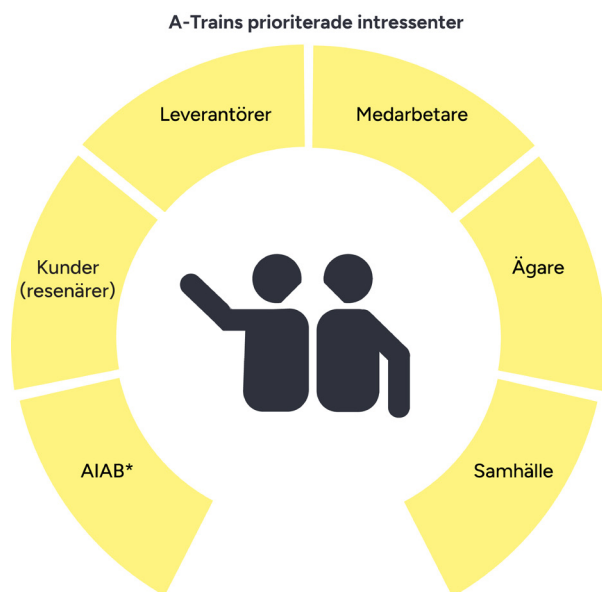
Styrning: Ansvarsfullt företagande.

För ytterligare information om väsentlighet, se bilaga på sida 28.

Den dubbla väsentlighetsanalysen utgör en central utgångspunkt för vårt arbete med hållbarhet. Den har hjälpt oss att identifiera vilka hållbarhetsfrågor som är mest relevanta både ur ett affärsperspektiv (finansiell väsentlighet) och ur ett påverkanperspektiv (påverkan på människor och miljö) och vi har fått en tydlig bild av vilka

områden vi bör prioritera i vår strategi och målsättning. Analysen ligger också till grund för de upplysningar vi valt ut enligt Global Reporting Initiative (GRI) för uppföljning av våra hållbarhetsmål och vår rapportering. Komplettering har skett med upplysningar för Biologisk mångfald.

Under året har vi följt utvecklingen av EU-kommissionens Omnibus-förslag angående förenklingar av kraven för hållbarhetsrapportering enligt CSRD. I och med beslutet som nu är fattat i slutet av 2025 har A-Train inte längre någon rapporteringsskyldighet enligt CSRD. Vi kommer fortsätta rapportera enligt gällande svensk lagstiftning och följa GRI:s ramverk.



* AIAB står för Arlandabana Infrastructure AB



Hållbarhetsmål och resultat

Miljöansvar

Miljöansvaret 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 2025 fortsatte vi vår Scope 3-utredning, för att identifiera våra indirekta växthusgasutsläpp bland annat från inköp och transporter.

De huvudsakliga nedbrutna miljömässiga hållbarhetsmålen och årets resultat 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 2025 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 2025 var 26 procent exklusive transferpassagerare på Arlanda.

Socialt ansvar

Arbetsmiljön för våra medarbetare är en central fråga och 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, följer vi upp genom regelbundna kundundersökningar.

De huvudsakliga nedbrutna sociala hållbarhetsmålen och årets resultat är:

- Säkerhet: ingen resenär eller personal skadas svårt eller avlider till följd av verksamheten. Utfall 2025: inga svårt skadade eller avlidna.
- Sjukfrånvaro: < 5 %. Utfall 2025: 4,2 %.
- eNPS > +10 och 76 % svarsfrekvens. Utfall 2025: eNPS +19 svarsfrekvens och 71 %
- Jämställdhet: ingen lönediskriminering mellan män och kvinnor. Under 2025 fanns inga avvikelser som härrör kön i lönekartläggningen.
- Jämlikhet: A-Train har nolltolerans för diskriminering och ingen diskriminering på grund av till exempel etnisk, politisk, sexuell, religiös eller kulturell tillhörighet får förekomma. Under 2025 har inga inrapporterade ärenden förekommit.
- NPS > +60. Utfall 2025: +61.

A-Train tror starkt på att företag har ett socialt ansvar att bidra 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. Vi fortsätter att vara vänföretag med Stockholms Stadsmission. Under året har vi också upplåtit kommersiella ytor ombord på våra tåg och på våra plattformar till olika organisationer som värnar om social hållbarhet som till exempel Stockholm Stadsmission och Friends utan kostnad. Vi fortsatte även att uppmana vår personal att komma med förslag på olika slags välgörenhetsarbeten i Stockholmsområdet som de önskar genomföra på betald arbetstid. A-Train stödjer även ett antal andra ideella organisationer varje år, bland annat Suicide Zero, genom att skänka engångsbelopp. Varje år sponsrar vi vår personal med hela anmälningsavgiften till Blodomloppet.

Ansvarsfullt företagande

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 och årets resultat är:

EBITDA: 552 MSEK. Utfall 2025 blev 528 MSEK.

Korruption: inget nyttjande av ställning för egen räkning. Utfall 2025 var 0 ärenden.

26 %

Reser spårbundet

4,2 %

Sjukfrånvaro

528

MSEK EBITDA

A-Trains hållbarhetsarbete

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

Miljöansvar

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 sida 30 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. Vi utbildar årligen våra anställda i miljö- och klimatfrågor genom e-learning.

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 elen är förnybar. Förnybar el innebär betydligt lägre växthusgasutsläpp än fossil el per förbrukad kWh. Att elen är Bra Miljöval-märkt påverkar inte växthusgasutsläppen i sig, jämfört med annan förnybar eller fossilfri el, men märkningen innebär att strikta och oberoende miljökrav ställs på produktionen. Exempelvis kan inte elproduktion

i skyddsvärda naturområden bli godkända av Bra Miljöval och krav ställs på miljöanpassning av kraftverkens elproduktion, vilket innebär lägre miljöpåverkan jämfört med konventionell förnybar el. 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.

Klimatrisker och klimatanpassning

Utöver att A-Train har en utåtgående klimatpåverkan så påverkas även vår verksamhet av klimatrelaterade risker. Under året har A-Train genomfört en kartläggning av klimatrelaterade fysiska risker kopplade till vår verksamhet. Analysen har identifierat potentiella risker såsom extremväder, översvämningar och värmepåverkan som kan påverka driftsäkerhet och infrastruktur. Inga stora risker eller klimatrisker med hög prioritering har identifierats i nuläget. Utifrån resultatet av kartläggningen har vi ändå valt att se över prioriterade åtgärder för medelhöga risker för att stärka motståndskraften och minska sårbarheten. Under 2026 kommer exempelvis ytterligare vegetationsröjning och utökad bergsbesiktning att genomföras för att upprätthålla minskad risk för nedfallna träd vid storm samt ras till följd av vegetation i berg. Generellt sett har A-Trains verksamhetsområde dock inte en topografi som är ras-/skredbenägen. Som en del av vårt kontinuerliga arbete med klimatanpassning kan ytterligare fördjupade analyser av specifika riskområden bli aktuella framöver, i syfte att säkerställa långsiktig robusthet och hållbarhet i vår verksamhet.



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 busstrafik från E4 till spårbunden trafik.

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

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 förebygg, förhindras och minimeras.

Hållbarhetspolicyn omfattar hela A-Trains verksamhet och syftar till att ge vägledning till samtliga medarbetare (inklusive eventuella konsulter och andra som agerar å A-Trains vägnar) om A-Trains värderingar och hur verksamheten ska bedrivas med hänsyn till hållbarhetsaspekter. Hållbarhetspolicyn 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 beräkningar utifrån vilket snittutsläpp som sker på energinäten varifrån energin tas (platsbaserade utsläpp).

Totala utsläpp för Scope 1 och 2 under 2025 var 2,6 ton koldioxidekvivalenter (CO₂-e). Genom att klimatfinansiera 3 ton CO₂-e i projektet Boreal Mix i Sverige som är listat på Verified Carbon Standard uppnår vi nettonoll utsläpp för Scope 1 och 2.

Scope 3 omfattar indirekta utsläpp i ett företags värdekedja, både uppströms (leverantörer) och nedströms (kunder). Det inkluderar utsläpp från till exempel 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), det vill säga produktion och distribution av bränsle och elektricitet.

Nytt systemstöd möjliggör kartläggning av utsläpp i värdekedjan

Sedan 2019 har vi stegvis kartlagt våra Scope 3-utsläpp och successivt byggt upp en bättre förståelse för klimatavtrycket i vår värdekedja. Arbetet har utvecklats från att omfatta ett fåtal kategorier, som bränsle- och energirelaterade utsläpp, till att inkludera data från samtliga av våra leverantörer.

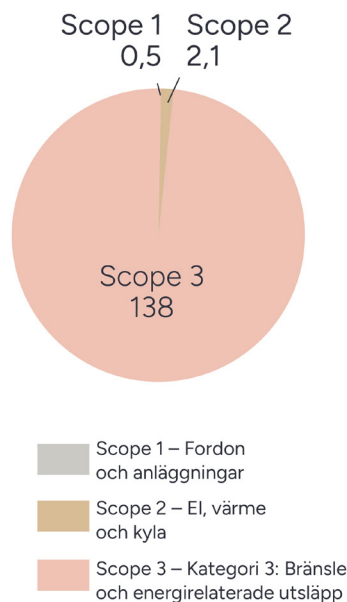
Under 2025 tog vi ett viktigt steg genom att införa ett systemstöd som automatiskt läser av fakturor via vårt bokföringssystem. Det gör arbetet betydligt mer effektivt än manuell insamling och ger samtidigt en mer komplett databas, vilket gör det möjligt att analysera olika kategorier över tid och omsätta insikterna till relevanta åtgärder.

Systemet bygger idag främst på spenddata*, men inom flera kategorier har vi även aktivitetsdata** som ger mer precisa utsläppsberäkningar. Vår ambition är att successivt öka andelen leverantörsspecifika och volymbaserade data genom bättre fakturaunderlag och en tätare dialog med våra leverantörer. Det stärker kvaliteten i våra beräkningar och ger en mer rättvisande bild av vårt totala klimatavtryck. På så sätt får vi bättre förutsättningar att sätta ambitiösa mål, följa utvecklingen och genomföra effektiva åtgärder för att minska våra indirekta utsläpp.

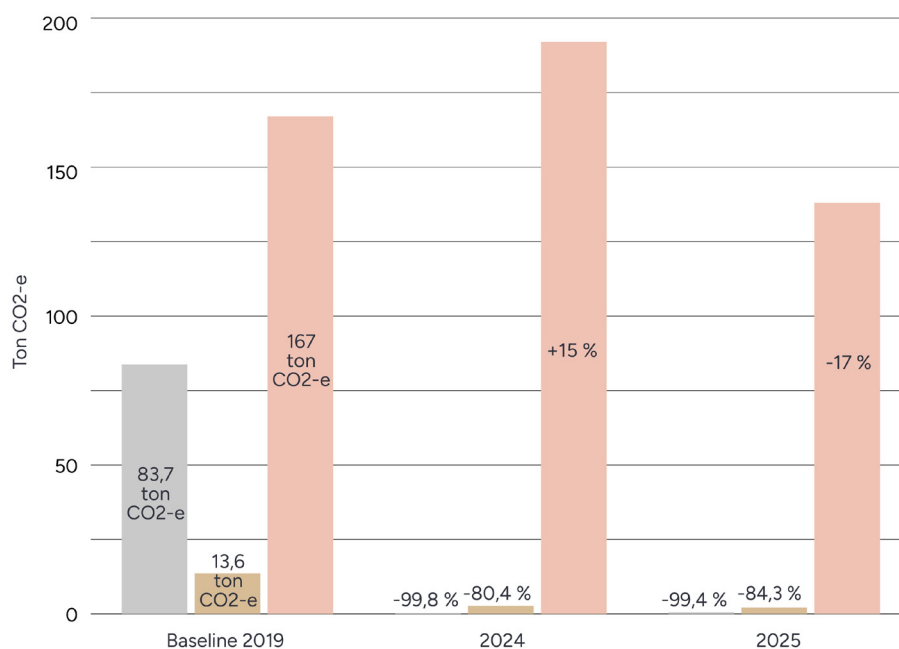
*ekonomiskt värde på inköpta varor och tjänster används som beräkningsgrund

**faktiska, kvantitativa uppgifter om inköpta varor och tjänster (antal, kg, körda kilometer etc)

Totalt utsläpp av växthusgaser ton CO₂-e år 2025, uppdelat i Scope 1-3



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



Biologisk mångfald

Biologisk mångfald har identifierats som en väsentlig fråga för A-Train i samband med den dubbla väsentlighetsanalysen 2024–2025 och detta är första gången området inkluderas i vår hållbarhetsrapportering. Järnvägsinfrastruktur kan påverka ekosystem och arter genom att järnvägen fungerar som spridningskorridor för invasiva arter, vilket kan hota känsliga naturmiljöer i närområdet. Dessutom kan marken nära spåren ge sämre livsmiljöer för växter och djur, vilket i sin tur kan påverka arternas populationsstorlek. Även om järnvägen vanligtvis stör mindre än en motorväg, finns ändå ett område längs spåren där naturvärden är begränsade och som inte används av särskilt många arter.

För att bedöma vilka platser inom A-Trains egen verksamhet som har störst påverkan på biologisk mångfald har vi utgått från järnvägens geografiska läge och närhet till skyddade områden. Sträckan mellan Upplands Väsby och Arlanda bedöms ha de potentiellt mest betydande effekterna då spåret passerar i närheten av cirka 7–9 naturreservat och angränsar skyddade områden, där påverkan på känsliga arter skulle kunna vara extra kännbar. Påverkan i leveranskedjan har ännu inte analyserats i detalj, men kommer att inkluderas i framtida arbete.

Vi arbetar med att identifiera och begränsa spridning av invasiva arter längs spåret och följer upp barriäreffekter i samverkan med relevanta aktörer. När vegetationsröjning görs längs spårområdet hanteras eventuella invasiva arter separat och bortforsling sker enligt specifik rutin. Vid planering och drift strävar A-Train efter att undvika åtgärder som kan skada biologisk mångfald, exempelvis genom att inte använda bekämpningsmedel som är skadliga för pollinatörer vid hantering av invasiva arter.

Genom att vi valt att köpa Bra Miljöval-märkt el bidrar vi indirekt till positiv påverkan på biologisk mångfald. Märkningen är en tredjepartscertifiering som säkerställer att elproduktionen uppfyller strikta krav och kriterier, till exempel att el inte får produceras i skyddsvärda naturområden och att kraftverk måste miljöanpassa



Foto: NoA Elevate

elproduktionen. Dessutom avsätts medel, för varje såld kWh, till projekt som syftar till att stärka biologisk mångfald och återställa skadade ekosystem.*

Frågor kopplat till biologisk mångfald är ett område för ständiga förbättringar och vi kommer att vidareutveckla vårt arbete i enlighet med uppdaterad kunskap löpande under kommande år.

* Källa: Guide: Bra Miljöval-märkt el i hållbarhetsrapportering – Bra Miljöval

Nytt kontor med fokus på återbruk och funktionella ytor

Under 2025 blev det klart att Arlanda express behöver lämna sina nuvarande lokaler i World Trade Center. Ganska snart blev det tydligt att den föreslagna ersättningslokalen inte motsvarade verksamhetens behov. Då inleddes arbetet med att hitta en hållbar och ändamålsenlig lösning. Flytten till de nya lokalerna på Vasagatan 11 planeras att äga rum den 1 juli 2026.

Maria Morwall, HR chef, leder flyttprojektet tillsammans med kollegor, skyddsombud och fackliga representanter. Här berättar hon om arbetet, prioriteringarna och hur hållbarhetsperspektivet vävs in i beslut.

Varför valde ni just det nya kontoret och vad var viktigt i urvalsprocessen?

Vårt främsta fokus var att lokalerna skulle stödja verksamheten, särskilt våra operativa medarbetare. Läget på Vasagatan 11 är mycket nära plattformen, vilket gör det enkelt att ta sig till och från tågen. Dessutom är fastigheten miljöcertifierad enligt BREEAM In Use, i dagsläget på betygsnivå Good men fastighetsägaren strävar efter att uppnå nästa nivå Very Good. All el är dessutom märkt med Bra Miljöval vilket är en viktig del av våra hållbarhetskrav.

Hur gör ni flytten så hållbar som möjligt?

En flytt kan innebära en ökad belastning på resursanvändningen. Vi har därför valt att göra ytterst få ombyggnationer och i stort sett behålla planlösningen som den är. Alla våra befintliga möbler och inventarier följer med, och det som saknas köper vi främst begagnat. Vi hade tur att den tidigare hyresgästen erbjöd oss att köpa nästan allt i lokalen – omkring 95 procent av det vi behövde i form av möbler,

belysning och inventarier – vilket både minimerar klimatpåverkan och sparar pengar. Eventuella ombyggnationer görs med krav på återbruk av material.

Hur involveras medarbetarna, och vilka förbättringar kan de förvänta sig?

Medarbetarperspektivet har varit helt centralt. Vi har genomfört riskbedömningar tillsammans med skyddsombud, haft en särskild arbetsgrupp för projektet samt löpande samverkansmöten med fackliga klubbar. Vi har också informerat brett genom personalmöten och via både fysisk och digital förslagslåda, där inkomna frågor samlas i en Q&A på intranätet.

Det nya kontoret innebär flera förbättringar: fler mötesrum, en tyst zon för fokusarbete, större kapprum och förråd, bättre ytor för kundservice samt en större matsal och loungeytor. Vi satsar också på återhämtning genom två vilrum, fler bekväma sittplatser och en massagefåtölj med program för meditation. I samband med flytten erbjuder vi dessutom förmånscykel för att uppmuntra hållbara resor till och från jobbet.

Hur arbetar ni med att stärka samarbetet och kulturen i de nya lokalerna?

Vi tror att de nya ytorna kommer stödja en ännu mer inkluderande och öppen kultur. Fler naturliga mötesplatser skapar spontana samtal, men vi behåller samtidigt en gemensam matsal för att främja samhörighet. Våra månatliga samtalsforum kommer att kunna hållas i mer inbjudande loungeytor. Pingisbordet blir mer lättillgängligt utan att störa andra, vilket gör det enklare att röra på sig under arbetsdagen. Fler mötesrum minskar



Foto: internt

också stressen över att hitta lediga rum och gör det möjligt att ha korta, effektiva möten.

Hur följer ni upp effekterna av flytten?

När vi varit på plats en tid kommer vi att genomföra en medarbetarenkät för att följa upp både processen och hur det nya kontoret fungerar. En lärdom som redan står klar är att en kontorsflytt kräver mer planering och tid än man tror, särskilt i en verksamhet som pågår dygnet runt och inte har möjlighet att pausa. Därför är det viktigt att involvera många, vara transparent med status och komma ihåg att det här är allas flytt, inte bara en fråga för en projektgrupp.

Socialt ansvar

Våra medarbetare

Personalens arbetsmiljö, säkerhet och trygghet är alltid 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 innebär att alla medarbetare i trafiken utrustas 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 säkerhets- och arbetsmiljöområdet, 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 regelbundet skyddsronder, revisioner och inspektioner av alla områden i verksamheten. Inom A-Train har vi en dedikerad grupp som kallas Kamratstöd. 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 hälsoundersökningarna enligt bestämmelserna i Transportstyrelsens föreskrifter om hälsokrav med mera för lokförare (TSFS 2011:61). A-Train använder sig av Falck företagshälsovård.

Det är viktigt för oss att ta reda på hur våra medarbetare trivs och inom vilka områden vi behöver förbättra vårt arbetsmiljöarbete. Under 2025 har vi fortsatt mäta engagemang i ett månatligt frågepaket som pulsar ut en fråga från sju olika områden som mäter drivkrafter i medarbetares engagemang. Vi mäter eNPS varje månad (det vill säga 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.

Vi har fortsatt våra satsningar på ledarskapsutveckling för samtliga ledare och i tillägg till våra ledarutvecklingsdagar har vi under året genomfört en utbildning i Förändringsledning. Vi bedriver många viktiga projekt som har stor påverkan på vår organisation varför det är viktigt att ge våra ledare gemensamma verktyg och insikter i hur man på bästa sätt driver förändringar. Ledarskapsindex är ett viktigt KPI som vi följer och för året 2025 nådde vi index 83, vilket är en ökning jämfört med 2024 (80).



Foto: NoA Elevate

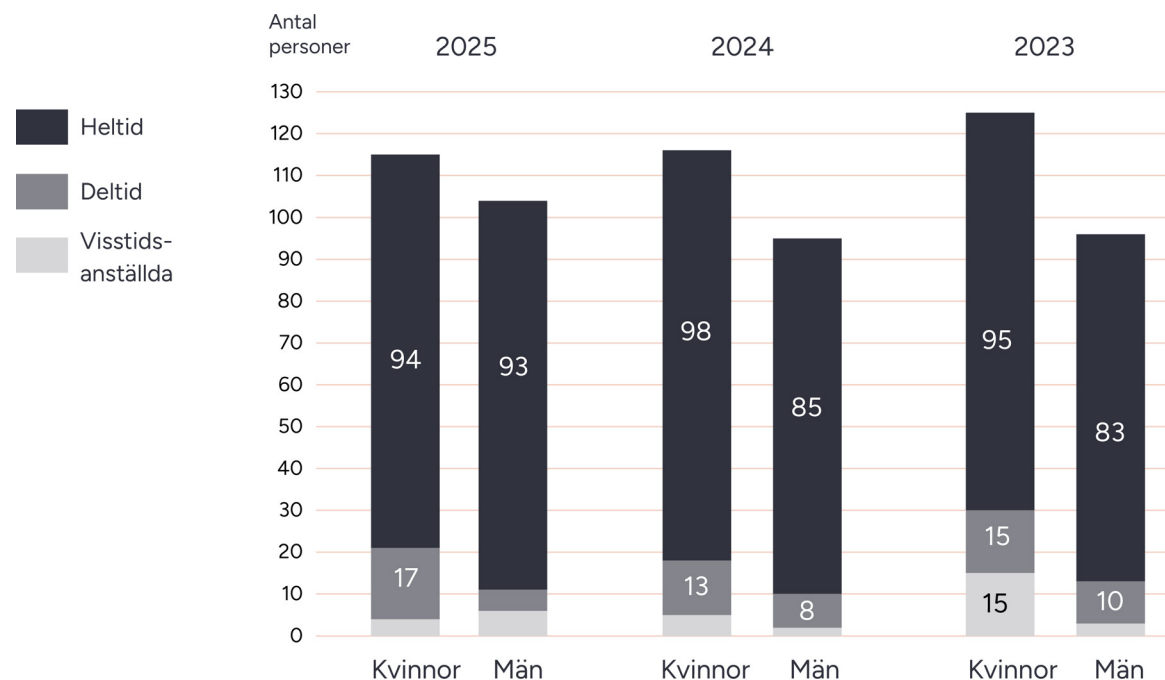
Under året satsade vi även på en utbildningsinsats inom så kallat Självledarskap, en inspirerande och utvecklande kurs där samtliga medarbetare fick en möjlighet att stärka sin egen förmåga att leda sig själv i sin yrkesroll och i sin vardag. Syftet med utbildningen var också att skapa hållbara strategier för att hantera utmaningar och förändringar. Förmågan att kunna leda sig själv bidrar till bättre kommunikation och starkare samarbete.

Internkommunikation är således ett område som fått stort fokus under 2025. Här har vi etablerat en ny roll på

företaget, Internkommunikatör, samt implementerat ett helt nytt intranät.

Nedan figur redovisar antalet anställda fördelat på män/kvinnor och anställningsform. Under 2025 har vi ökat antalet anställda både inom administrationen och den operativa verksamheten.

Antalet anställda fördelat på män/kvinnor och anställningsform



GRI 2-7 Information om anställda och andra som arbetar för organisationen.

Antal anställda beräknade per 2025-12-31.

Siffrorna som inte syns i diagrammet: Antal deltidsanställda: män 2025 – 5.

Antal visstidsanställda: män 2023 – 3, kvinnor 2024 – 5, män 2024 – 2, kvinnor 2025 – 4, män 2025 – 6.

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

+19

utfall

Målet var > +10

71 %

svarsfrekvens

Målet var 76 %

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).

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 2025 låg den ackumulerade NPS:en på 61.

Tillsammans med starka marknadsandelar visar detta att vårt kunderbjudande är attraktivt och att vår personal är som bäst när det verkligen gäller. Under 2025 har Arlanda express varumärke stått sig starkt och uppvisar samma eller något högre kännedom, valbarhet och preferens jämfört med undersökningen året innan.*



Foto: NoA Elevate

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

+61

utfall

Målet var > +60

Undersökningen sker ombord på våra tåg och 6 660 respondenter har färdigställt vår NPS-undersökning under 2025.

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.

”Att skapa en trygg arbetsmiljö är ett lagarbete” – Kristin Lüppert

Kristin Lüppert har arbetat på A-Train i över 20 år, merparten av de åren har hon arbetat som lokförare. Sedan drygt ett år arbetar hon som transportledare på driftledningscentralen, men hennes engagemang för arbetsmiljöfrågor har följt henne genom karriären. I dag är hon huvudskyddsombud, en roll som innebär att samordna skyddsorganisationen och säkerställa att arbetsmiljöfrågorna får rätt fokus.

Vad innebär rollen som huvudskyddsombud?

Jag har varit skyddsombud länge och de senaste två-tre åren huvudskyddsombud. Rollen innebär ett samordnande ansvar, men i praktiken är skillnaden inte jättestor. Vi skyddsombud jobbar tillsammans som ett team. Vårt uppdrag är att driva det systematiska arbetsmiljöarbetet och det innebär att vi deltar i riskanalyser, skyddsronder och arbetsgrupper inför större förändringar. Vi följer upp händelserapporter och analyserar trender för att förebygga risker innan de uppstår, i syfte att skapa en trygg arbetsmiljö för alla.

Vilka är de största arbetsmiljöutmaningarna just nu?

Just nu står vi inför flera stora förändringar: flytt till nya lokaler, upphandling av nya fordon, ombyggnad av depå och införande av ett nytt personalplaneringssystem. Dessa förändringar innebär både praktiska och psykosociala utmaningar. Ju tidigare vi i skyddsorganisationen får komma in i arbetsgrupper och riskanalyser för att

lyfta medarbetarnas frågor och bidra med arbetsmiljöperspektivet desto bättre. På så sätt slipper vi göra om saker senare och vi undviker missnöje hos medarbetarna.

Hur arbetar ni med att förebygga olyckor och ohälsa?

Främst genom riskanalyser inför nya projekt och att snabbt fånga upp signaler från medarbetare. Medarbetarnas delaktighet är en central del av arbetsmiljöarbetet. Vi har ett välfungerande rapporteringssystem där operativ personal enkelt kan rapportera händelser och risker via en app. Skyddsombuden följer upp dessa rapporter och ser till att trender fångas upp. Dessutom finns öppna forum vid arbetsplatsträffar där frågor kan lyftas, och vid större förändringar skapas arbetsgrupper där olika funktioner är representerade. Vi har alltid haft ett bra engagemang från medarbetarna, men ibland behöver vi påminna om att rapportera även när något kan hända inte bara när det har hänt.

Vad är viktigt framåt?

Att vi fortsatt involveras tidigt i projekt och riskanalyser. Vi har kompetensen och erfarenheten som behövs för att undvika risker och skapa en god arbetsmiljö. Samarbetet mellan skyddsorganisationen och arbetsgivaren fungerar väl och bidrar till en god arbetsmiljö och det är något vi är stolta över.

Skyddsorganisationen träffas varannan månad och har löpande kontakt via en gemensam chattgrupp. De rapporterar till skyddskommittén (där ledningsgruppen ingår) som möts kvartalsvis och bjuder in

alla avdelningar för dialog. Skyddsombuden har tystnadsplikt och fungerar som en trygg kontaktpunkt för medarbetare.



Foto: internt

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 Policy om mångfald, jämställdhet och likabehandling med en konkret tillhörande handlingsplan som beskriver vårt synsätt och vårt engagemang i frågorna. Policyn om mångfald, jämställdhet och likabehandling reviderades under 2025.**

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 kopplat till 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.

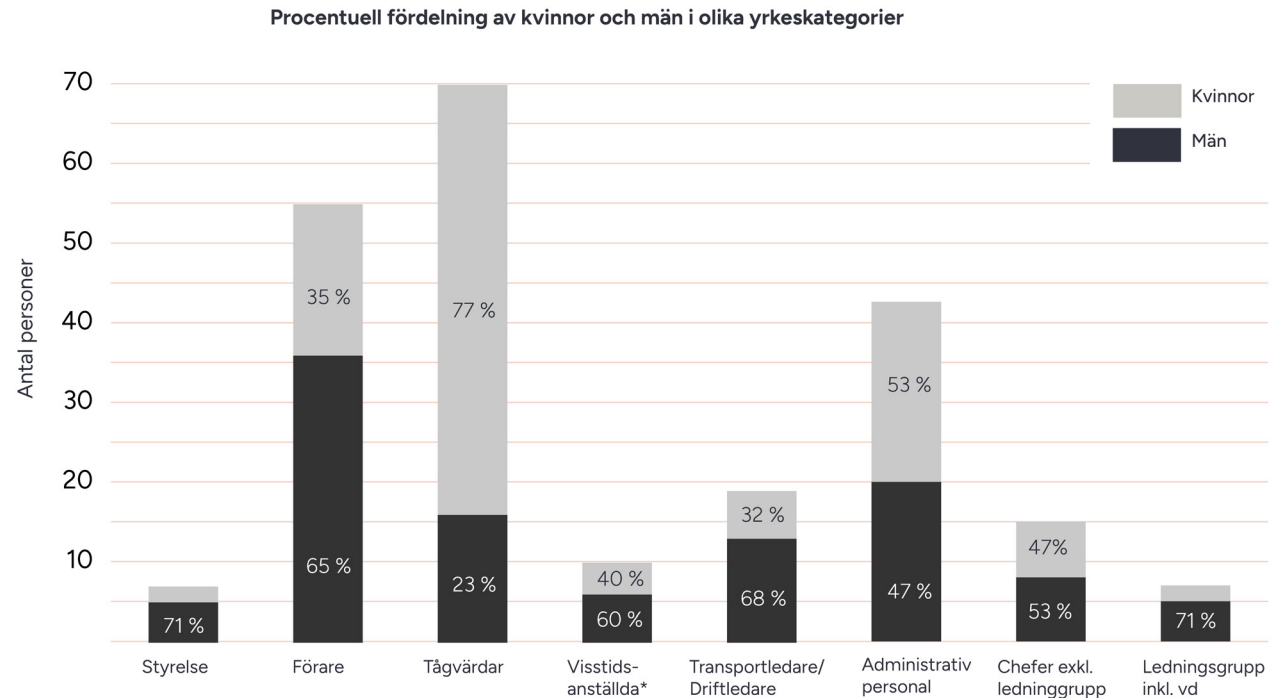
A-Train strävar efter jämställdhet och mångfald i organisationen genom att tillämpa en jämn köns- och åldersfördelning inom alla personalgrupper vilket även beaktas vid rekrytering. I våra rekryteringar använder vi oss av digitala verktyg och tester samt kompetensbaserade intervjuguidar för att minimera 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 lönerrevision. Denna syftar till att kartlägga eventuella osakliga skillnader i lön mellan män och kvinnor. Om osakliga skillnader finns skall dessa korrigeras i samband med årets lönerrevision, utanför det generella utrymmet. I tabellen på sida 31 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 på grund av hög efterfrågan på marknaden och specialutbildning. Vissa av dessa är klassiskt mansdominerade yrken.

** För mer information om våra policyer, se hemsida: [Om A-Train | Arlanda express](#)



GRI 405-1 Sammansättning av styrelse, ledning och alla medarbetare fördelat mellan kön. Siffrorna som inte syns i diagrammet: Styrelse: kvinnor 29 %, Ledningsgrupp inkl. vd: kvinnor 29 %.

* Visstidsanställda arbetar säsongsbetonat med försäljning ute på Arlanda

Ansvarsfullt företagande

Ekonomisk långsiktighet

Under 2025 fortsatte resandet på Stockholm Arlanda Airport att återhämta sig efter pandemiåren, vilket haft stor inverkan på Arlanda express passagerarvolym och ekonomiska resultat. Det totala antalet resenärer på flygplatsen 2025 blev 24,3 miljoner, vilket motsvarar 95 % av 2019 års nivå medan antalet flygresenärer på Arlanda express under 2025 var 112 % 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.

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 ser löpande över våra hållbarhetskrav och uppföljningsrutiner. För bygg- och anläggningsprojekt använder vi oss av

Byggvarubedömningen för att säkerställa användning av de mest miljövänliga materialen.

Utifrån ett internationellt jämförelseperspektiv och det faktum att vi är verksamma i Sverige utgör svensk lagstiftning en lägstanivå för uppfyllande av krav avseende mänskliga rättigheter. Under året har vi säkerställt att alla våra leverantörer har signerat vår uppförandekod.

I slutet av 2025 tog vi beslut att avtala om en hållbarhetsplattform för att stärka vår datakvalitet, transparens och efterlevnad inom ESG. Plattformen ger oss AI-drivna ESG- och riskinsikter samt möjliggör effektiv insamling av hållbarhetsdata från våra leverantörer, vilket avsevärt minskar den manuella administrationen och ökar svarsfrekvensen i vår leverantörskedja. Genom plattformen får vi en bättre överblick över hela vår leverantörskedja, inklusive djupare leverantörsled, och kan därmed identifiera, följa upp och agera på risker på ett mer systematiskt sätt. Implementeringen av hållbarhetsplattformen är ett viktigt steg i vår ambition att vidareutveckla ett transparent och ansvarsfullt hållbarhetsarbete. Systemet kommer att vara till stor hjälp för att både ställa och följa upp hållbarhetskrav i våra kommande projekt.

Antikorruption

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

Alla anställda uppmanas rapportera eventuella misstankar om oegentligheter till sin chef, säkerhetschefen eller annan senior medarbetare. För att stärka arbetet mot



Foto: NoA Elevate

korruption genom att öka rapporteringsmöjligheterna finns ett visselblåsarsystem som är tillgängligt för både medarbetare och externa aktörer. I systemet kan allvarliga oegentligheter rapporteras på ett anonymt och säkert sätt. Under 2025 har inga incidenter rapporterats gällande korruption.

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

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

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". 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. Denna 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.

Förändringar som utförs i A-Trains verksamhet ska hanteras i enlighet med ovan nämnda EU-förordning. De 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 två gånger varje år.

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.

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.

GRESB

Sedan 2021 utförs GRESB-bedömningar för att utvärdera bolagets hållbarhetsprestanda. GRESB är ett standardiserat ramverk i vilket bolag själva rapporterar in sin data inom olika ESG-aspekter (Environment, Social, Governance). 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 resultat med andra bolag i samma sektor för att därigenom förbättra verksamheten.

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;



Foto: NoA Elevate

ledning och styrning samt prestanda och resultat. Inom de två huvudmomenten har A-Train redovisat sitt hållbarhetsarbete genom beskrivande texter och verifierkat inom frågor gällande:

- Ledning, policyer och rapportering
- Riskhantering, riskbedömning och klimatrelaterad riskhantering
- Uppföljning, intressentdialog, implementering och effektbedomning
- 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 verifierkat 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 femte GRESB-bedömning har förbättrats till 94 poäng av 100 möjliga. Se tabell GRESB-resultat på sida 31. Åtgärderna har gett oss både högre GRESB poäng samt ökad hållbarhetsnytta för A-Trains verksamhet.

Exempel på åtgärder var:

- Översyn och uppdatering av policyer
- Utveckling av arbetet med vår uppförandekod för leverantörer och systemstöd för detta.



Foto: NoA Elevate

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 i Agenda 2030 som är mest relevanta för vår verksamhet och där vi har störst möjlighet att bidra.

Miljöansvar

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

A-Train bidrar till en hållbar infrastruktur och transporter. Genom att locka 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 och bibehålla detta 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. Kartläggning av våra Scope 3-utsläpp pågår för att vi ska få en mer heltäckande bild av vårt klimatavtryck. Miljöutbildning sker årligen för alla anställda inom Bra miljöval, GHG-protokollet, cirkulär ekonomi etc.



Socialt ansvar

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 vår aktivitetsgrupp 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 och en extern 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-, jämställdhets- och inkluderingspolicy samt vår Uppförandekod som omfattar vårt externa ansvar.



Ansvarsfullt företagande

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 april 2026. 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	11, 28
		Emissionsfaktorer för GRI 305-1, 305-2 samt 305-3 är uppdaterade för el, fjärrvärme och fjärrkyla, för Scope 2 och 3, under 2025. GRI 201-1. Betalningar till staten: 2024 års siffror har uppdaterats till att inkludera betalning på "villkorslån" till staten.	
GRI 2: Generella upplysningar 2021	2-5	Extern granskning	2, 26
GRI 2: Generella upplysningar 2021	2-6	Verksamhet, värdekedja och andra affärsrelationer	4, 7, 19
GRI 2: Generella upplysningar 2021	2-7	Anställda	4, 14–15
GRI 2: Generella upplysningar 2021	2-9	Styrningsstruktur och sammansättning	6
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	7
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	8
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-2	Förteckning över väsentliga frågor	8, 28

Upplysning		Förklaring	Kommentar	Sida
Ämnesspecifika upplysningar				
Stabil ekonomi				
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3	Styrning av väsentliga frågor		6, 9
GRI 201: Ekonomiskt resultat 2016	201-1	Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde	Villkorslån till staten är inkluderat i post "Betalningar till staten".	9, 19, 28
Antikorruption				
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3	Styrning av väsentliga frågor		6, 9, 19–20
GRI 205: Antikorruption 2016	205-3	Bekräftade incidenter av korruption och vidtagna åtgärder		9
Klimatpåverkan				
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3	Styrning av väsentliga frågor		6, 9–11
GRI 302-1: Energi 2016	302-1	Organisationens energianvändning		10, 29
GRI 302-4: Energi 2016	302-4	Minskning av energianvändning		10, 29
GRI 305: Utsläpp 2016	305-1	Direkta (Scope1) utsläpp av växthusgaser	Klimatpåverkan GRI 305-1: Samtliga klimatpåverkande gaser ingår i beräkningarna. 175 ton CO2-e biogena utsläpp från förbränning av HVO och pellets.	11, 30
GRI 305: Utsläpp 2016	305-2	Indirekta (Scope 2) utsläpp av växthusgaser från energi	Se GRI 305-1.	11, 30
GRI 305: Utsläpp 2016	305-3	Andra indirekta (Scope 3) utsläpp av växthusgaser	GRI 305-3: En 15 % minskning av utsläpp i Scope 3, jämfört med baseline 2019, -23 % jämfört med 2024, beror på att totala energiförbrukningen (kWh) var lägre jämfört med 2024 samt att alla fossila drivmedel har fasats ut.	11, 30
Biologisk mångfald				
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3	Styrning av väsentliga frågor		9, 12
GRI 101: Biologisk mångfald 2024	101-1	Policyer för att stoppa och vända förlusten av biologisk mångfald	Ingår i Hållbarhetspolicy.	10
GRI 101: Biologisk mångfald 2024	101-2	Hantering av biodiversitetseffekter		12
GRI 101: Biologisk mångfald 2024	101-4	Identifiering av biodiversitetseffekter		8, 12

Upplysning	Förklaring	Kommentar	Sida
Hälsosam och säker arbetsmiljö			
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3	Styrning av väsentliga frågor	6, 9, 14–15
GRI 403: Hälsa och Säkerhet 2018	403-1	Ledningssystem för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen	14
GRI 403: Hälsa och Säkerhet 2018	403-2	Riskidentifiering, riskbedömning och incidentundersökning	14, 20, 31
GRI 403: Hälsa och Säkerhet 2018	403-3	Företagshälsovårdstjänster	14
GRI 403: Hälsa och Säkerhet 2018	403-4	Medarbetarnas deltagande, samråd och kommunikation om hälsa och säkerhet i arbetet.	13–15, 18
GRI 403: Hälsa och Säkerhet 2018	403-5	Utbildning av medarbetarna i hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.	14–15
GRI 403: Hälsa och Säkerhet 2018	403-6	Främjande av arbetstagarnas hälsa	Friskvårdsbidrag finns samt skobidrag för operativ personal.
GRI 403: Hälsa och Säkerhet 2018	403-7	Förebyggande och lindring av arbetsmiljöers hälsa och säkerhet	13–14, 17–18
GRI 403: Hälsa och Säkerhet 2018	403-9	Arbetsrelaterade skador	9, 31
Mångfald och lika förutsättningar			
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3	Styrning av väsentliga frågor	6, 9, 18
GRI 405: Mångfald och lika förutsättningar 2016	405-1	Sammansättning av styrelse, ledning och alla medarbetare nedbruten på kön, åldersgrupp, minoritetsgruppsstillhörighet och andra mångfaldsindikatorer	18, 31
GRI 405: Mångfald och lika förutsättningar 2016	405-2	Löneskillnad mellan kvinnor och män	18, 31
Mänskliga rättigheter i leverantörskedjan			
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3	Styrning av väsentliga frågor	7, 19–21
GRI 414: Social bedömning av leverantörer 2016	414-2	Negativ påverkan på mänskliga rättigheter i leverantörskedjan och åtgärder mot detta	19–21
Trygghet och säkerhet för resenärer			
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3	Styrning av väsentliga frågor	6, 9, 16
GRI 416: Kundens hälsa och säkerhet 2016	416-2	Avvikelse/incidenter gällande produkters och tjänsters påverkan på hälsa och säkerhet	9, 16



Revisorers 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 samt den utsläppsdata som rapporteras för räkenskapsåret 2025.

Styrelsens och företagsledningens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för att upprätta hållbarhetsredovisningen och beräkningen av utsläppsdata i enlighet med tillämpliga kriterier.

Kriterierna för hållbarhetsredovisningen 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.

Utsläppsdata beräknas och rapporteras i enlighet med kriterierna i GHG-protokollet.

Detta ansvar innefattar även den interna kontroll som bedöms nödvändig för att upprätta en hållbarhetsredovisning och rapportering av utsläppsdata som inte innehåller väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag.

Revisorers ansvar

Vårt ansvar är att uttala en slutsats om hållbarhetsredovisningen och om rapporteringen utsläppsdata 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 samt ISAE 3410 Assurance Engagements on Greenhouse Gas Statements. 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 och rapporteringen av utsläppsdata inte, i allt väsentligt, är upprättad i enlighet med de ovan av styrelsen angivna kriterierna.

Stockholm den 30 mars 2026

BDO Mälardalen AB

Maria Loghmani
Auktoriserad revisor

Bilagor

Väsentliga hållbarhetsfrågor och underämnena		
Miljö	Socialt	Styrning
Klimatförändringar: <ul style="list-style-type: none"> Begränsning av klimatförändringar Energi 	Egen arbetskraft: <ul style="list-style-type: none"> Arbetsvillkor Likabehandling och lika möjligheter för alla 	Ansvarsfullt företagande: <ul style="list-style-type: none"> Hantering av relationer med leverantörer Korruption och mutor
Biologisk mångfald: <ul style="list-style-type: none"> Direkta påverkansfaktorer som leder till förlust av biologisk mångfald Påverkan på/konsekvenser för arters tillstånd 	Arbetstagare i värdekedjan: <ul style="list-style-type: none"> Arbetsvillkor, likabehandling, andra arbetsrelaterade rättigheter 	
Resursanvändning och cirkulär ekonomi: <ul style="list-style-type: none"> Resursinflöden inklusive resursanvändning 	Berörda samhällen: <ul style="list-style-type: none"> Samhällens ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter 	
	Konsumenter och slutanvändare: <ul style="list-style-type: none"> Informationsrelaterade konsekvenser för konsumenter och/eller slutanvändare Personlig säkerhet för konsumenter och/eller slutanvändare 	

Emissionsfaktorer	Scope 1	Scope 2	Scope 3	Enhet
Ägda tillgångar				
Pellets	0,019	0	67,1	kg CO2-e/ton
HVO100	0,037	0	0,4	kg CO2-e/liter
El, genomsnitt*	0	0	5,8	g CO2-e/kwh
Fjärrkyla	0	0	5,7	g CO2-e/kwh
Fjärrvärme Arlanda	0	3,6	8,1	g CO2-e/kwh
Fjärrvärme residual	0	51	3,7	g CO2-e/kwh
Hyrda tillgångar				
Fjärrkyla	0	0	5,7	g CO2-e/kwh
Fjärrvärme	0	51	3,7	g CO2-e/kwh
El, genomsnitt*	0	0	5,8	g CO2-e/kwh

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

GRI 201-1 Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde (TKR)	2025	2024	2023
Intäkter	1 088 157	990 261	977 743
Rörelsens kostnader	353 917	340 289	300 182
Personalkostnader	206 363	169 210	164 299
Utdelning och räntor	372 914	370 067	247 100
Betalningar till staten (inkl. bolagsskatt)	73 692	22 578	80 322
Bidrag till välgörenhet	121	17*	121
Medel kvarhållna i verksamheten	81 271	88 117	185 840

* 100 TSEK till Stockholms Stadsmission har bokförts 2025

GRI 302-1 Organisationens energianvändning	2025		2024		Baseline 2019	
	MWh	GJ	MWh	GJ	MWh	GJ
Fordon och anläggningar						
Förnybart (pellets, HVO, förnybar el)	503	1 810	1 112	4 002	547	1 970
Ej förnybart (Diesel, eldningsolja)	0	0	0	0	316	1 136
Summa	503	1 810	1 112	4 002	863	3 106
	=					
El (tågdrift)	18 326	65 972	16 513	59 447	16 527	59 497
El (annan användning)	3 252	11 708	3 306	11 900	3 489	12 561
Värme	257	925	268	965	362	1 303
Kyla	14	50	14	52	39	139
Summa	21 848	78 655	20 101	72 363	20 417	73 499

GRI 302-4 Minskning av energianvändning	2025		2024		Baseline 2019	
	MWh	GJ	MWh	GJ	MWh	GJ
Total energianvändning	22 351	80 464	21 212	76 365	21 279	76 606
Jämfört med baseline	105 %		100 %			
Jämfört med föregående år	105 %		98 %			

CO2-e-utsläpp per resenär och resa	2025	2024
CO2-e-utsläpp per personkilometer (g)	1,0	1,1
CO2-e-utsläpp per resa Sthlm–Arlanda (g)	39,7	45,0

GRI 305-1 Direkta (Scope 1) utsläpp av växthusgaser			
	Ton CO2-e		
	2025	2024	Baseline 2019
Fordon	0,0165	0,0257	3
Anläggningar	0,4571	0,1356	81
Totalt	0,5	0,2	84

GRI 305-2 Indirekta (Scope 2) utsläpp av växthusgaser från energi			
	Energimängd (GWh)	Ton CO2-e marknadsbaserat	Ton CO2-e platsbaserat
2025			
El	21,6	0	991
Värme	0,24	2,1	2,1
Kyla	0,011	0	0
Totalt	21,8	2,1	993
2024			
El	19,8	0	1 377
Värme	0,26	2,7	2,7
Kyla	0,011	0	0
Totalt	20,1	2,7	1 379
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		
	2025	2024	Baseline 2019
Bränsle och energirelaterade utsläpp: Tillverkning och transport av bränsle	11,0	17,1	16
Bränsle- och energirelaterade utsläpp: El och uppvärmning	127,0	174,7	152
Totalt	138	192	167

GRI 403-9 Arbetsrelaterade skador	2025	2024	2023
Dödsfall	0	0	0
Allvarliga skador ¹	0	0	0
Totalt antal skador ²	3	2	4
Totalt antal arbetade timmar	364 881	369 405	322 337
Frekvenser ³			
Dödsfallsfrekvens	0	0	0
Frekvens av allvarliga skador	0	0	0
Olycksfrekvens	1,6	1,1	2,5

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 2025			
	< 30	30–50	> 50
Styrelse	0 %	29 %	71 %
Förare	16 %	57 %	27 %
Tågvårdar	19 %	44 %	37 %
Visstidsanställda*	60 %	0 %	40 %
Transportledare/Driftledare	0 %	63 %	37 %
Administrativ personal	5 %	65 %	30 %
Chefer exkl. ledningsgrupp	0 %	60 %	40 %
Ledningsgrupp inkl. vd	0 %	29 %	71 %
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		
	2025	2024	2023
Förare	99 %	101 %	99 %
Tågvårdar	100 %	99 %	96 %
Transportledare/Driftledare	97 %	96 %	93 %
Chefer	101 %	102 %	103 %
Administrativ personal	88 %	92 %	86 %
Ledningsgrupp (LG)*	126 %	88 %	86 %

* Ledningsgrupp exklusive vd

GRESB-resultat	2025	2024	2023
Poäng	94	91	64

GRESB-resultat. Maxresultat är 100 poäng