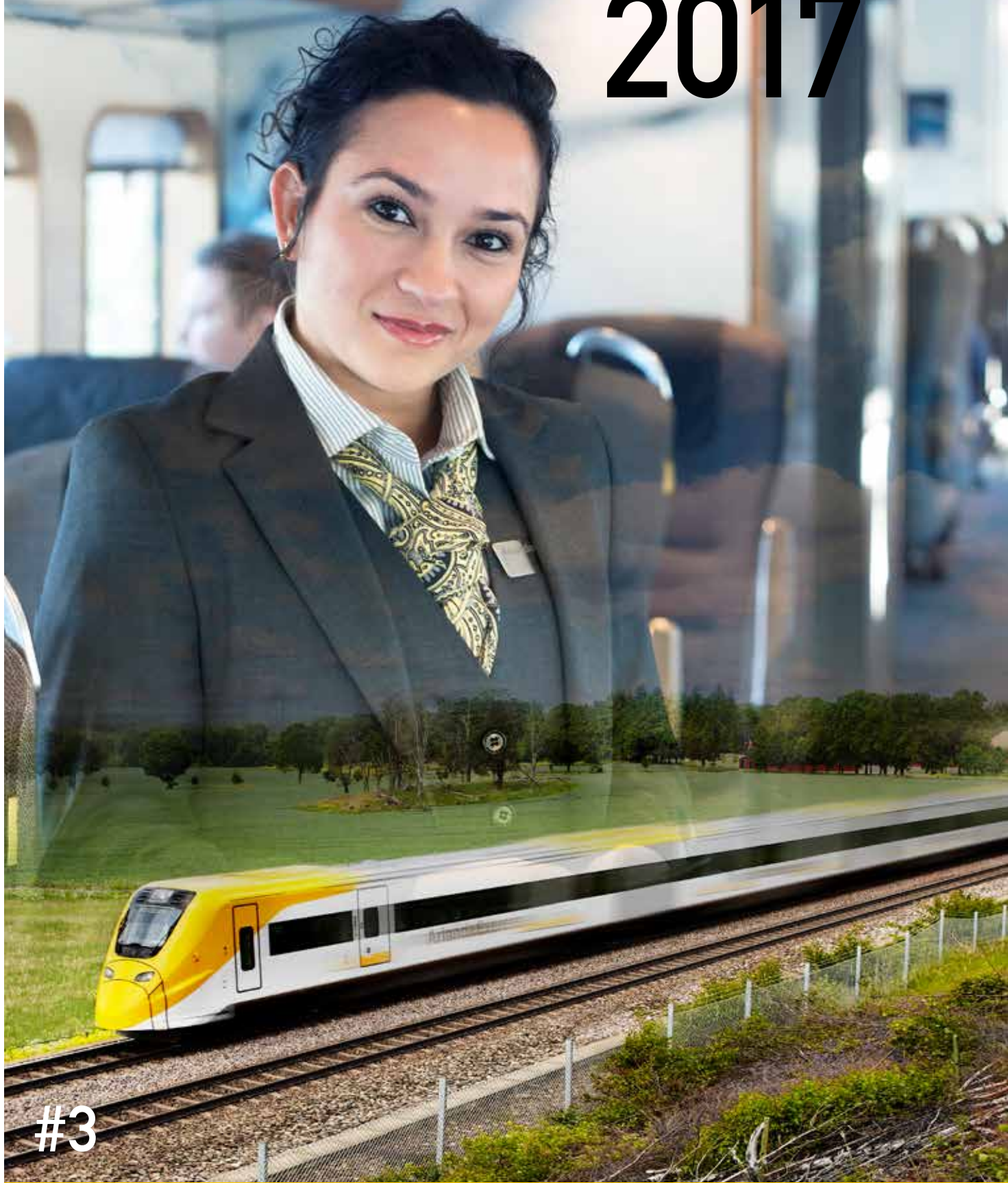


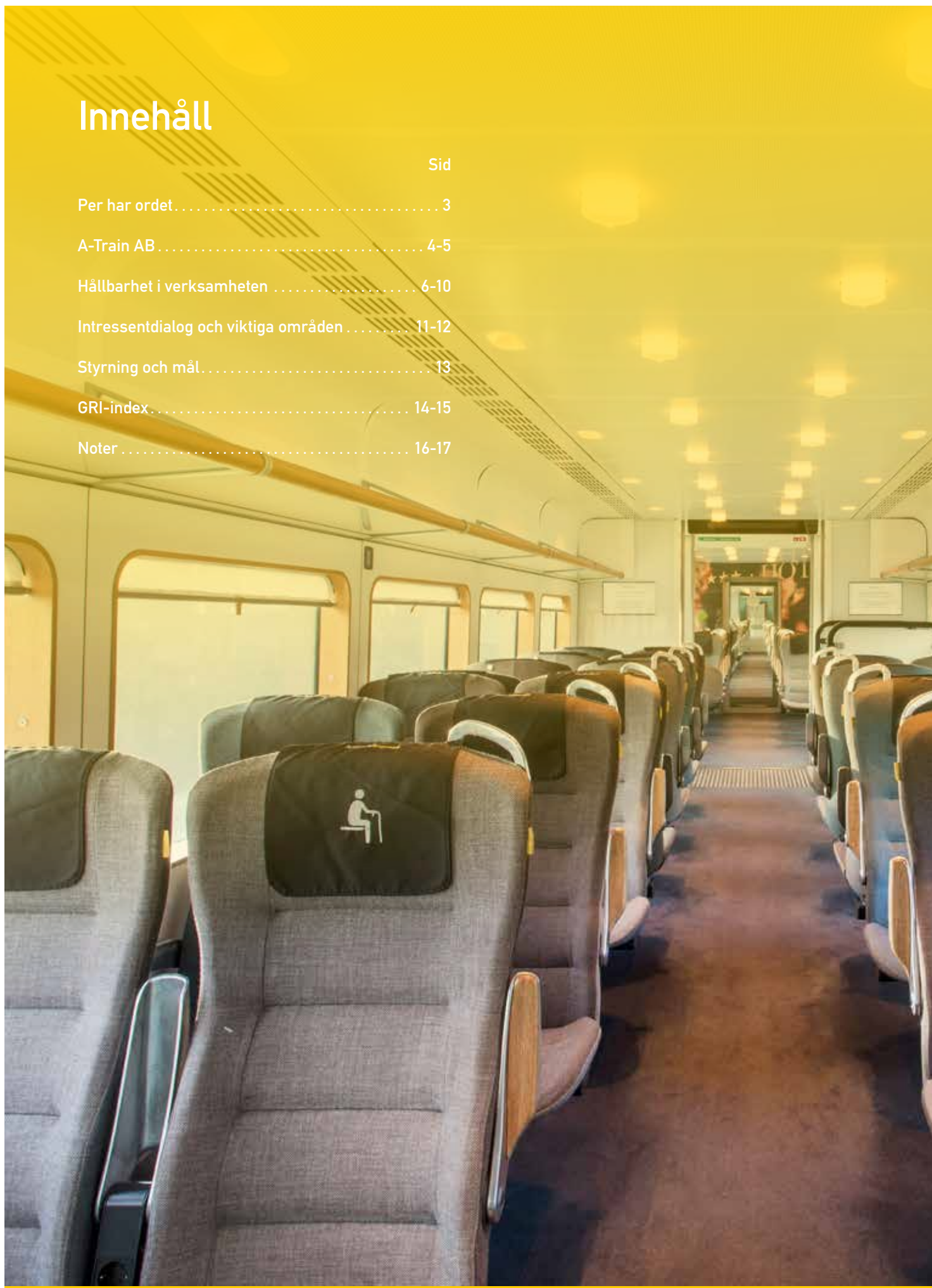
Hållbarhetsredovisning 2017



#3

Innehåll

	Sid
Per har ordet.....	3
A-Train AB.....	4-5
Hållbarhet i verksamheten	6-10
Intressentdialog och viktiga områden	11-12
Styrning och mål.....	13
GRI-index.....	14-15
Noter	16-17



Per har ordet

Under 2017 har vi satsat inom flera strategiska områden, inte minst satsningen på vidareutveckling av vårt målarbete. Alla medarbetare har på något sätt varit delaktiga i att påverka och forma våra mål. Engagemang och delaktighet är framgångsfaktorer i det här arbetet. Vi har tre nya 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. Dessa vilar på grundförutsättningarna; en god lönsamhet och ett aktivt säkerhetsarbete. Som att det inte vore nog så har vi satt upp som mål att vi ska vara världens bästa flygtåg senast 2025!

Vi ser att marknaden är alltmer rörlig med än mer medvetna kunder. Smarta telefoners inträde hos varje människa gör att alla är ett knaptryck ifrån att veta när nästa tåg avgår, hur många taxibilar som finns i området, restider och trafikläget. Det här skapar en snabbväxande marknad och ställer krav på att vi följer med i utvecklingen samt är lyhörda på kundernas beteenden och behov. Det är självklart att vi fortsätter att arbeta med kunden i fokus. Även 2017 mottog vi Service Scores utmärkelse för bästa kundservice i kategorin transporter på land och arbetet med att hela tiden förbättra vår kundservice är ständigt pågående.

Sjuktalet sjönk kraftigt under 2017

Välmående medarbetare är en annan viktig faktor och därför gläds jag åt att sjuktalet sjönk kraftigt under 2017. Det ligger mycket arbete bakom detta och därför härligt att se att det ger resultat. Punktligheten för Arlanda Express var mycket hög under 2017, den högsta på många år. För kunderna är punktligheten mycket viktig och därför är det glädjande att vi levererar inom även detta område.

Det enskilt viktigaste området är dock säkerheten, för både personal och kunder. Säkerheten i verksamheten är mycket god, det råder ingen tvekan om. Inom områden som vi direkt kan påverka sker sällan olyckor, men samtidigt har hela järnvägssektorn problem med att obehöriga beträder järnvägsanläggningarna vilket skapar såväl risker som omfattande trafikstörningar. Här behövs investeringar i stängsel och andra hinder, men viktigast är ett förändrat beteende hos allmänheten.

2018 kommer att bli mitt sista år som VD. Efter 17 år så har jag beslutat att lämna över stafettpipen till en ny VD. Jag har fått uppleva många härliga år med A-Train, och sett företaget växa till det framgångsrika företag som det är idag. Sedan jungfrufärden 1999 har mer än 75 miljoner personer åkt med tåg till/från flygplatsen. Det är 75 miljoner färre personer på E4:an. Här har vi verkligen gjort skillnad för miljön och samtidigt frigjort tid för alla dessa människor. Rekryteringen av en ersättare pågår och eftersom det inte råder någon tidspress kan vi göra detta till en mycket välorganiserad och ordnad övergång.

Företaget är nu i en spännande fas. Vi har ett väl inarbetat varumärke och en mycket välfungerande verksamhet med välmående medarbetare. Marknaden är allt mer snabbväxande med medvetna kunder som gör aktiva val. Flera viktiga strategiska satsningar pågår vilka kommer att stärka företaget ytterligare. Jag är övertygad om att det är en spännande, men ljus, framtid som kommer där A-Train fortsätter göra skillnad för både människor och miljön.

Varmt välkommen ombord på en grön resa.



Per Thorstenson, VD



A-Train AB

Verksamhet

Arlanda Express är ett järnvägsföretag som trafikerar sträckan Stockholm C – Arlanda Flygplats 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.

Antal Anställda

Cirka 190st. Varav ca 160st arbetar med och i trafiken och ca 30st administrativt på huvudkontoret i Stockholm.

Affärsidé

"Arlanda Express erbjuder en snabb, säker och miljövänlig resa på 20 minuter mellan Stockholm och Arlanda"

Fordon

7st motorvagnar littera X3, 1st diesellok littera Z66.

Vision

"Arlanda Express ska vara det självklara valet för resan mellan Arlanda flygplats och Stockholm city"

Egen trafik

Stockholm C – Arlanda Södra – Arlanda Norra ("Arlanda Express").

Förvaltd spåransläggning

Skavstaby – Arlanda – Myrbacken ("Arlandabanan").

Större entreprenörer i driften

EuroMaint (fordonsunderhåll),
Infratek (järnvägsinfrastruktur),
Caverion (fastighet).

Förvaltda stationer

Spår 1-2 på Stockholm C, Arlanda Norra, Arlanda Södra, Arlanda Central.

Inga större förändringar i verksamhet, struktur, ägarskap etc under 2017.



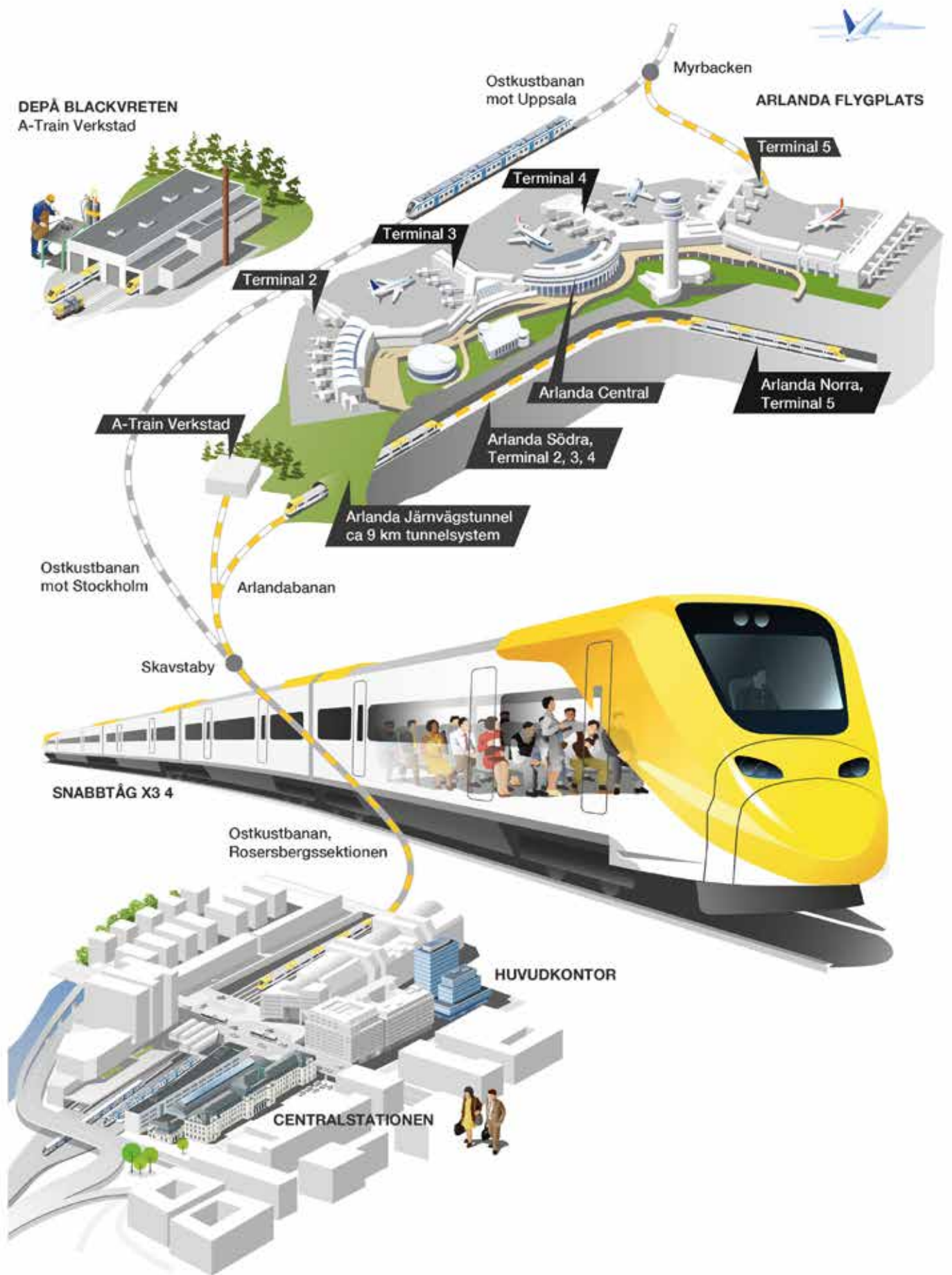
Visste du att?

Sedan Arlandabanans invigning 1999 så har mer än 75 miljoner personer valt att resa med tåg till/från Arlanda. Om alla dessa istället hade åkt själva i bil så hade dessa, utöver massiv trafikstockning, genererat 303 000 ton CO2 eq. Detta motsvarar i sin tur hela 5 900 år av A-Trains egna utsläpp räknat i 2017 års nivåer. Körsträckan för alla dessa personer motsvarar 75 000 varv runt jorden!



75 miljoner

*Denna beräkning baseras på antagandet att samtliga passagerare som åkt till eller från Arlanda med tåg annars skulle rest den 40 km långa sträckan mellan Stockholm Centralstation och Arlanda flygplats själva i en bil med en utsläppsnivå om 101 g CO2 eq. per km om de inte kunnat ta tåget. Deras samlade körda sträcka är då 3 000 000 000 km vilket motsvarar 75 000 varv runt jorden om den antas ha en omkrets på 4 000 mil. Utsläppet från att köra en bil med den utsläppsnivån så långt uppgår till 303 000 ton CO2 eq. vilket är 5941 gånger så stort som A-Trains utsläpp från energianvändning år 2017 vilket uppgår till 51 ton CO2 eq.



Illustratör Jan Rojmar

A photograph of three A-Trains staff members in a train carriage. A woman in a black dress with a gold patterned scarf stands in the center, smiling. To her left, a woman in a grey suit and gold patterned tie sits. To her right, a man in a grey suit and gold patterned tie stands, holding a smartphone. The background shows the interior of a train carriage with overhead luggage racks and a window.

A-Trains Hållbarhetsarbete

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.

A-Trains verksamhet är relativt oförändrad då det inte sker några större förändringar eller utökningar av verksamheten mer än det som ryms under ordinarie uppdrag.

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

Kunden i fokus

En avgörande framgångsfaktor för A-Train är nöjda kunder. Vår kundservice är prisbelönt och är en av de viktigaste beståndsdelarna i verksamheten.

De viktigaste områdena i vår verksamhet är säkerhet och trygghet. Under 2017 inträffade inga allvarliga olyckor. Vårt säkerhetsmål är att varken våra resenärer eller den egna personalen ska drabbas av allvarliga olyckor. A-train har under 2017 haft en god efterlevnad av lagar och krav.

Tåg är ett hållbart sätt att resa på och framförallt miljövänligare än att åka bil till och från Arlanda. Vår största insats för miljön är att vi möjliggör för resenärer att ta tåget till Arlanda istället för att ta bilen. Eldrivna tåg är ett miljövänligt och energisnålt sätt att resa på, eftersom vi endast köper in el som är märkt med "Bra Miljöval", så bidrar vi till ett hållbarare Sverige. Du kan läsa mer om utsläppen från verksamheten på sid 17.

Vår leverantörskedja och hållbarhetskrav

Vi värnar om en hållbar leverantörskedja och ställer därför miljökrav på de kemiska produkter som används i vår verksamhet. Vår leverantörskedja består av några få större avtal relaterade till fordon och anläggningar. 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 påbörjat arbetet med kravställandet av våra leverantörer inom diskriminering, mångfald och mänskliga rättigheter. Vid nya avtal införs dessa hållbarhetskrav på våra leverantörer. Ingen uppföljning av leverantörskrav har skett under 2017. Ingen uppföljning har utförts av hur många avtal som innehåller de utökade kraven (0st granskade avtal under 2017). Ingen granskning eller uppföljning har skett av leverantörer i samband med upphandling och utifrån dessa krav (0st granskade leverantörer i samband med upphandling under 2017).

Utifrån ett internationellt perspektiv och att vi är verksamma i Sverige innebär det 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. Vi har valt att fokusera på att stärka frågorna kring mänskliga rättigheter via vårt mångfaldsarbete, bland annat genom att stödja Röda Korsets långsiktiga arbete med språkutbildningar och återförening av familjer. Läs gärna mer om detta samarbete på sid 9.

Visste du att?

Under 2017 fortsatte vi att köpa in endast miljömärkt el vilket sparade drygt 2700 ton koldioxid utsläpp

CO₂

Under 2017 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.

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

Hur vi arbetar

A-Trains personal består av två delar – personal i den operativa verksamheten samt administrativ personal på huvudkontoret.

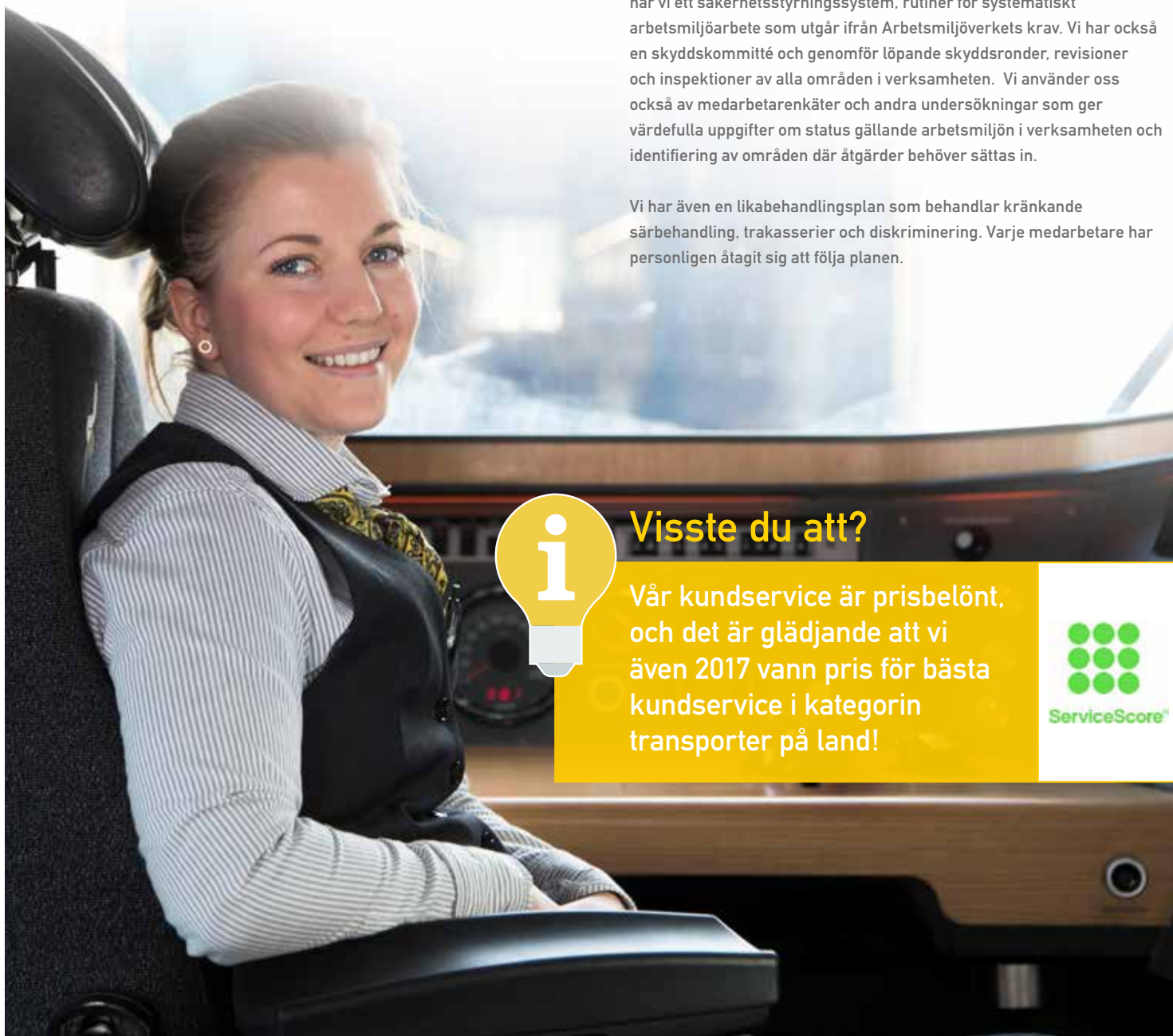
Antalet anställda uppgår till ca 190 per den sista december 2017, samtliga omfattas av kollektivavtal. Majoriteten av personalen arbetar i den operativa verksamheten med Arlanda Express trafiken och då som lokförare eller tågvårdar.

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 är centralt för vår verksamhet och något som därmed är i ständigt fokus. Därför har vi ett säkerhetsstyrningssystem, rutiner för systematiskt arbetsmiljöarbete som utgår ifrån Arbetsmiljöverkets krav. Vi har också en skyddskommitté och genomför löpande skyddsronder, revisioner och inspektioner av alla områden i verksamheten. Vi använder oss också av medarbetarenkäter och andra undersökningar som ger värdefulla uppgifter om status gällande arbetsmiljön i verksamheten och identifiering av områden där åtgärder behöver sättas in.

Vi har även en likabehandlingsplan som behandlar kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering. Varje medarbetare har personligen åtagit sig att följa planen.



Visste du att?

Vår kundservice är prisbelönt, och det är glädjande att vi även 2017 vann pris för bästa kundservice i kategorin transporter på land!





Våra värderingar

Vårt engagemang i mångfaldsfrågorna, företagets värderingar samt vårt samarbete med Röda Korset tar avstamp i vår Mångfaldsdeklaration som hämtar inspiration från FN:s deklaration om mänskliga rättigheter.

Vi anser att vi som företag och arbetsgivare har stora möjligheter att påverka arbetet med 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. Det finns dock samtidigt områden som vi som företag och arbetsgivare kan påverka. Hit hör exempelvis områdena diskriminering, sexuell läggning (inkl. könsidentitet/könsuttryck) samt jämställdhet. Vi kan aktivt bidra när det gäller hur vi verkar som företag och arbetsgivare. Vi har exempelvis en mångfaldskommitté med representanter från företaget/ arbetsgivaren, skyddsorganisationen och personalorganisationerna som kontinuerligt ser över hur vi verkar inom dessa områden.

Vi hjälper Röda Korset att upprätthålla och utveckla sina kostnadsfria samtalsgrupper på Språkverkstan på Åsögatan i Stockholm. Det svenska språket utgör en central del av integrationsprocessen och språkträning. Vi anser att sociala kontakter är nyckeln till ett mångsidigt liv i Sverige. Vi stödjer även Röda Korsets arbete för att återföreka familjer som splittras i krig och katastrofer. Varje år hjälper Röda Korset tusentals familjer att återförenas och en del av dessa återföreningar sker på Arlanda varför det är naturligt för oss att stötta denna organisation.

Under 2017 började vi arbeta med pulsade medarbetarundersökningar i verktyget &frankly. Varannan vecka ställs frågor till all personal om arbetsmiljö, säkerhet, kultur, 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.

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.



i

Visste du att?

Vi har installerat en bufferttank i avisningsanläggningen i depån, för att förbättra reningen av smältvatten vid avisning.

Kommunikationen med våra intressenter

Ständigt pågående dialog

Dialogen med alla intressenter är ständigt pågående, 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 hur kunderna 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 via vårt intranät, medarbetarsamtal och informationsmöten. Vi gör regelbundet medarbetarundersökningar för att fånga upp hur alla medarbetare upplever vår arbetsplats.

Pulsade medarbetarundersökningar används för att varannan vecka ställa frågor till medarbetarna om olika områden som exempelvis arbetsmiljö, diskriminering, välmående m.m.

Vår hållbarhetsredovisning

Detta är tredje året som vi ger ut en hållbarhetsredovisning enligt Global Reporting Index (GRI) G4 standarden. Inga större förändringar har gjorts från föregående år gällande rapporteringsprinciper. Likt förra året gjordes först en väsentlighetsanalys utifrån en intressentdialog. Väsentlighetsanalysen identifierade de viktigaste och huvudsakliga intressenterna och vilka aspekter som dessa intressenter upplevde som mest viktiga. 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 indikatorer som vi redovisar och rapporterar på grundar sig på en sammanvägning av vad inom hållbarhetsområdet som är viktigt för våra intressenter och hur detta påverkar A-Train, utifrån det urval av områden som finns i GRI.

VEM – intressentgrupp	HUR – former för dialog (sammanfattning)	VAD – viktigt för intressentgruppen (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



Visste du att?

Under 2017 startade vi ett stort och viktigt arbete med att se över och omarbete alla våra mål!

Från dialog till indikator

Utifrån dialogen med intressenterna har ett antal områden identifierats som de mest väsentliga. För dessa områden har indikatorer valts ut. Val av indikator har primärt grundat sig på väsentlighetsanalysen och intressentdialogen samt på hur väl indikatorerna stämmer överens med A-Trains övergripande hållbarhetsmål och strategi. Nedan följer en lista på aspekterna och deras respektive indikatorer:

Utsläpp (miljöpåverkan)

EN16. Indirekta utsläpp av växthusgaser (scope 2)

Mångfald och lika förutsättningar (inkl jämlikhet)

LA12. Sammansättning av styrelse, ledning och alla medarbetare nedbruten på kön, åldersgrupp, minoritetsgruppstillhörighet och andra mångfaldsindikatorer

Säkerhet, kunder

PR2. Avvikelser/incidenter rörande lagstiftade eller frivilliga regler gällande produkters påverkan på hälsa och säkerhet

Hälsa och säkerhet, personal

LA6. Omfattning av skador, arbetsrelaterade sjukdomar och sjukfrånvaro fördelat på kön och region

Lika ersättning för kvinnor och män (jämställdhet)

LA13. Grundlöneförhållande mellan kvinnor och män, per personalkategori

Anti-korruption (inkl. i upphandlingar)

S05. Bekräftade korruptionsincidenter och åtgärder som vidtagits

Investeringar (männliga rättigheter)

HR1. Utvärdering av mänskliga rättigheter vid betydande investeringar

Lagefterlevnad

S08. Belopp för betydande böter och totalt antal icke-monetära sanktioner mot organisationen för brott mot gällande lagar och bestämmelse

Männliga Rättigheter, leverantörer (inkl. i upphandlingar)

HR10. Andel av nya leverantörer som utvärderats enligt kriterier för mänskliga rättigheter

HR11. Signifikant faktisk och potentiell negativ påverkan på mänskliga rättigheter i leverantörskedjan

Ekonomi

EC1. Skapat och fördelat ekonomiskt värde



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. Summering och analys sker årligen i ledningsgruppen om inte annat föranleds av t.ex. avvikelser.

Under 2017 inleddes en stor översyn av företagets mål. Denna resulterade bl.a. i tre nya övergripande mål (inom områdena Hållbarhet, Kundservice och Arbetsgivare) och en långsiktig vision. Målen och visionen vilar på två grundfundament som utgör ramar för verksamheten - Säkerhet och Ekonomi. All personal har på något sätt involverats i framtagande och förankring av nya mål för verksamheten.

Alla våra tre övergripande mål bidrar till att flytta företaget mot en hållbar framtid, men målet "Hållbarhet i allt vi gör" innehåller många delmängder som tydligt kopplar an till de aspekter som identifierats som väsentliga i den intressentdialog som ligger till grund för denna hållbarhetsredovisning. 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 vad vår insats för samhället utgörs av och där vi gör störst skillnad för vår omgivning och starkast bidrar till en långsiktig hållbar utveckling. Vi försöker att ständigt utvecklas inom hållbarhetsområdet och bidra till miljövänligt resande.

Det övergripande målet "Hållbarhet i allt vi gör" är nedbrutet till följande områden:

- Reducering av energianvändning
- CO2-neutralitet år 2020
- Alla leverantörer omfattas av hållbarhetskrav

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

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 ska förekomma)



Visste du att?

2017 introducerade vi ett verktyg för s.k. pulsade medarbetarundersökningar, & frankly, där vi varannan vecka ställer frågor till alla medarbetare om olika viktiga områden.



GRI-index

Denna hållbarhetsredovisning enligt Global Reporting Initiatives (GRI) G4-riktlinjer är den tredje för A-Train AB. Föregående rapport publicerades 2017-03-30. A-Train AB har valt att redovisa på nivå Core. Någon avgränsning av rapporten/ rapporteringen gentemot GRI har ej gjorts. All information som redovisas avser A-Train AB verksamhet, personal etc. Underleverantörer omfattas ej av redovisningen.

Redovisningen kommer att ske årsvis och denna rapport behandlar kalenderåret 2017. Denna, och kommande, hållbarhetsredovisning granskas översiktligt av oberoende revisorer.

Indikator	Förklaring	Sidhänvisning
Strategi och analys		
G4-1	Uttalande från VD.....	3
Organisationens profil		
G4-3	Organisationens namn.....	4
G4-4	De viktigaste varumärkena, produkterna och tjänsterna.....	4
G4-5	Plats för organisationens huvudkontor.....	8
G4-6	Antal länder som organisationen är verksam i.....	6
G4-7	Ägarstruktur och juridisk bolagsform.....	4
G4-8	Marknader som organisationen är verksam på.....	6
G4-9	Bolagets storlek.....	4, 6, 17
G4-10	Total personalstyrka, anställningsform, region.....	16
G4-11	Personal som omfattas av kollektivavtal.....	8
G4-12	Leverantörer.....	4, 7
G4-13	Väsentliga förändringar under redovisningsperioden.....	4
G4-14	Beskrivning av om och hur organisationen följer Försiktighetsprincipen.....	7
G4-15 ¹	Externt utvecklade ekonomiska, miljömässiga och sociala deklarerationer, principer eller andra initiativ som organisationen anslutit sig till eller stödjer	
G4-16 ¹	Medlemskap i organisationer och nationella/internationella lobbyorganisationer	
Väsentliga aspekter och avgränsningar		
G4-17	Enheter som ingår i organisationens finansiella redovisning.....	Årsredovisning
G4-18	Process för att identifiera rapportens innehåll.....	11, 12, 14
G4-19	Redogörelse för samtliga väsentliga aspekter som identifierats.....	11, 12
G4-20	Väsentliga aspekter, relevans/avgränsning inom organisationen.....	14
G4-21	Väsentliga aspekter, relevans/avgränsning utanför organisationen.....	14
G4-22	Förklaring av effekten av förändringar av information som lämnats i tidigare redovisningar och skälen för sådana förändringar.....	17
G4-23	Väsentliga förändringar som gjorts sedan föregående redovisningsperiod vad gäller avgränsning.....	14
G4-24	De intressentgrupper organisationen har kontakt med.....	11
G4-25	Princip för identifiering och urval av intressenter.....	11
G4-26	Interaktion med intressenter.....	11, 12
G4-27	Viktiga frågor och områden som lyfts via kommunikation med intressenter.....	11, 12
Information om redovisningen		
G4-28	Rapporteringsperiod för den redovisade informationen.....	14
G4-29 ²	Datum för publicering av den senaste redovisningen.....	14
G4-30	Rapporteringscykel.....	14
G4-31	Kontaktperson för frågor angående redovisningen och dess innehåll.....	20
G4-32	Innehållsförteckning enligt GRI:s redovisningsnivå Core och rapport för externt bestyrkande.....	14, 15
G4-33	Redogörelse för organisationens policy och tillvägagångssätt för externt bestyrkande av redovisningen.....	14

1) Inga sådana är aktuella

Indikator	Förklaring	Sidhänvisning
Styrning		
G4-34	Redogörelse för organisationens bolagsstyrning.....	13
Etik och integritet		
G4-56	Organisationens värderingar, principer och normer.....	9
Utsläpp		
EN16	Indirekta utsläpp av växthusgaser (scope 2).....	17
Mångfald och lika förutsättningar		
LA12	Sammansättning av styrelse, ledning och alla medarbetare nedbruten på kön, åldersgrupp, minoritetsgruppstillhörighet och andra mångfaldsindikatorer.....	16
Säkerhet (kunder)		
PR2	Avvikelser/incidenter rörande lagstiftade eller frivilliga regler gällande produkters påverkan på hälsa och säkerhet.....	7
Säkerhet och hälsa (personal)		
LA6	Omfattning av skador, arbetsrelaterade sjukdomar och sjukfrånvaro fördelat på kön och region.....	16
Lika ersättning för kvinnor och män		
LA13	Grundlöneförhållande mellan kvinnor och män, per personalkategori.....	17
Anti korruption		
S05	Bekräftade korruptionsincidenter och åtgärder som vidtagits.....	8
Investeringar		
HR1	Utvärdering av mänskliga rättigheter vid betydande investeringar.....	7
Lagefterlevnad		
S08	Belopp för betydande böter och totalt antal icke-monetära sanktioner mot organisationen för brott mot gällande lagar och bestämmelse.....	7
Mänskliga Rättigheter, leverantörer		
HR10	Andel av nya leverantörer som utvärderats enligt kriterier för mänskliga rättigheter.....	7
HR11	Signifikant faktisk och potentiell negativ påverkan på mänskliga rättigheter i leverantörskedjan.....	7
Ekonomi		
EC1	Skapat och fördelat ekonomiskt värde.....	17

LA12

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 52% män respektive 48% kvinnor. Här redovisas andelen kvinnor respektive män nedbrutet inom olika åldersgrupper och inom olika personalgrupper.

	Total	Kvinnor	Män	<30 år	30-50 år	2017 >50 år
Styrelse	8	3	5	0	6	2
Förare	52	29%	71%	8%	56%	37%
Tågvårdar	80	71%	29%	9%	63%	29%
Transportledare	10	20%	80%	0%	70%	30%
Driftledare/Teletekniker	12	17%	83%	0%	50%	50%
Chefer	10	50%	50%	0%	70%	30%
Administrativ personal	20	40%	60%	0%	55%	45%
Ledningsgrupp	7	43%	57%	0%	57%	43%

G4-10

Majoriteten av A-Trains personal är heltidsanställda. Här redovisas fördelningen mellan hel- och deltidsanställda samt timanställda fördelat på män respektive kvinnor.

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

LA6

Fördelningen mellan kvinnor och män vid olika arbetsrelaterade incidenter. Med olycka avses händelse som resulterat i fysisk skada, övriga händelser är tillbud. Totalt 7 st incidenter under 2017. Ingen av händelserna resulterade i sjukfrånvaro under 2017. 2st av händelserna är i spår miljö (påkörning av 3:e man; suicid) och där varje händelse därmed drabbat såväl förare som tågvärd (>1st drabbade personer/händelse). Alla inblandade har efter händelserna undersökts av läkare/psykolog som bedömt att personerna kunnat återgå i tjänstgöring.

A-Train ser allvarligt på problematiken kring suicid i järnvägssystemet och det arbetsmiljöproblem som uppstår på grund av detta. Då dessa händelser inte resulterat i någon fysisk skada för personalen, klassificeras suicidala händelser som tillbud. Vi arbetar kontinuerligt med hanteringen av dessa tillbud och med vår egen personal som kan få psykiska skador. För 2017 var skadefrekvensen 1,4 (mätt i antal skador per 100 000 arbetade timmar), vilket är lägre i jämförelse med värdet på 1,5 för 2016.

	2017 Kvinnor	2017 Män	2016 Kvinnor	2016 Män	2015 Kvinnor	2015 Män
Skador						
Dödsfall	0	0	0	0	0	0
Allvarliga skador	0	0	0	0	0	0
Lättare skador	1	3	2	2	9	0
Förlorade arbetsdagar	0	0	0	0	0	0
Tillbud	4	2	3	3	N/A	N/A
Sjukdomar						
Arbetsrelaterad sjukdom	0	0	0	0	0	0
Förlorade arbetsdagar	0	0	0	0	0	0
Total sjukfrånvaro (timmar)	8333	5329	11491	6881	13 373	5 694
Frånvaro						
Övrig frånvaro	0	0	0	0	0	0
Frekvenser (i förhållande till arbetad tid)						
Skadefrekvens	0,7	1,9	1,4	1,5	6,2	0,0
Sjukdomsfrekvens	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Frekvens av förlorade dagar	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0
Frånvarofrekvens	5,6%	3,3%	7,5%	5,0%	8,5%	4,1%

All data avser Stockholms län och A-Train AB personal

LA13

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 det för den administrativa personalen tillämpas individuell lönesättning. Lönerna följs kontinuerligt upp i samband med årliga lönerrevisioner. Här visas löneförhållandet mellan kvinnor och män inom olika personalgrupper.

Yrkeskategori (kvinnor/män)	2017 Löneförhållande	2016 Löneförhållande	2015 Löneförhållande
Förare	100%	95%	95%
Tågvårdar	101%	100%	100%
Transportledare	99%	98%	98%
Driftledare/teletekniker	94%	N/A	N/A
Chefer	98%	100%	100%
Administrativ personal	85%	86%	88%
Ledningsgrupp	64%	65%	68%

EC1

För att överleva och ständigt utvecklas som företag, måste vår verksamhet även vara ekonomiskt hållbar. Den ekonomiska styrningen sker inom alla företagets delar och följs upp på månadsbasis. Tabellen till höger visar A-Train ABs ekonomiska resultat för 2017 inom ett urval av områden. 2016 års "Rörelsens kostnader" har korrigerats avseende dubbelräkning av bidrag till välgörenhet.

Ekonomiskt utfall	2017 Total	2016 Total	2015 Total
Intäkter	910 619 TSEK	868 339 TSEK	776 042 TSEK
Rörelsens kostnader	245 873 TSEK	258 249 TSEK	237 726 TSEK
Personalkostnader	122 559 TSEK	110 177 TSEK	109 626 TSEK
Utdelning och räntor	343 317 TSEK	289 584 TSEK	240 755 TSEK
Bolagsskatt	149 263 TSEK	75 242 TSEK	69 036 TSEK
Bidrag till välgörenhet	221 TSEK	227 TSEK	200 TSEK
Medel kvarhållna i verksamheten	49 165 TSEK	134 633 TSEK	118 700 TSEK

G4-9 (del av)

Utöver värdena redovisade här finns ett sk. statligt lån på 1 miljard som är klassificerat som ett bidrag. Det finns även en lease av sex av de sju tågseten som inte är med i balansräkningen. Värdet på leasen den 31 december 2017 var 389 MSEK. 2016 års "Övriga kortfristiga skulder och avsättningar" har korrigerats avseende ej medtagna avsättningar.

Nettoomsättning	2017 906 113 TSEK	2016 863 743 TSEK	2015 771 330 TSEK
-----------------	----------------------	----------------------	----------------------

Kapitalisering (MSEK)

Banklån	1 150 MSEK	1 150 MSEK	1 150 MSEK
Aktieägarlån	38 MSEK	40 MSEK	40 MSEK
Övriga kortfristiga skulder och avsättningar	143 MSEK	130 MSEK	96 MSEK
Eget kapital	394 MSEK	405 MSEK	355 MSEK
Totalt	1 713 MSEK	1 706 MSEK	1 641 MSEK

EN16

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 till höger visas vilka koldioxidutsläpp (CO₂) som följt av verksamhetens energianvändning 2017. 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 2016 har korrigerats från tidigare rapporterade värden på grund av misstryck i föregående års rapport.

2017			2016		
Energiförbrukning	Utsläpp CO ₂		Energiförbrukning	Utsläpp CO ₂	
El	21,8 GWh	0 ton	El	22,9 GWh	0 ton
Värme	1,15 GWh	51 ton	Värme	1,1 GWh	41 ton
Kyla	0,02 GWh	0 ton	Kyla	0,02 GWh	0 ton
Totalt	22,97 GWh	51 ton	Totalt	24,02 GWh	41 ton

2015		
Energiförbrukning	Utsläpp CO ₂	
El	22,6 GWh	160 ton
Värme	0,9 GWh	40 ton
Kyla	0,003 GWh	0 ton
Totalt	23,5 GWh	200 ton

Revisors rapport över översiktlig granskning av A-Train ABs hållbarhetsredovisning

Till A-Train AB

Inledning

Vi har fått i uppdrag av styrelsen i A-Train AB att översiktligt granska A-Train ABs hållbarhetsredovisning för år 2017. Företaget har definierat hållbarhetsredovisningens omfattning på sidan 14.

Styrelsens och företagsledningens ansvar för hållbarhetsredovisningen

Det är styrelsen och företagsledningen som har ansvaret för att upprätta hållbarhetsredovisningen i enlighet med tillämpliga kriterier, vilka framgår på sidan 14-15 i hållbarhetsredovisningen, och utgörs av de delar av Sustainability Reporting Guidelines (utgivna av The Global Reporting Initiative (GRI)) 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 fel, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel.

Revisorns ansvar

Vårt ansvar är att uttala en slutsats om hållbarhetsredovisningen grundad på vår översiktliga granskning. Vi har utfört vår översiktliga granskning i enlighet med ISAE 3000 Andra bestyrkandeuppdrag än revisioner och översiktliga granskningar av historisk finansiell information. En översiktlig granskning består av att göra förfrågningar, i första hand till personer som är ansvariga för upprättandet av hållbarhetsredovisningen, att utföra analytisk granskning och att vidta andra översiktliga granskningsåtgärder. En översiktlig granskning har en annan inriktning och en betydligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt IAASBs standarder för revision och god revisionsred 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 revisionsred 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.

Granskningen 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 vårt uttalande nedan.

Uttalande

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.

Birgitta Lööf
Auktoriserad Revisor

Stockholm den 23 mars 2018
Deloitte AB

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i A-Train AB, org.nr 556500-3745

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2017 på sidorna 1-17 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten 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 revisionsred i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Birgitta Lööf
Auktoriserad Revisor

Stockholm den 23 mars 2018
Deloitte AB

A-Train AB

Stockholm 2018-03-23




Simon Geere
Styrelseordförande



Per Thorstenson
VD





**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