

**A-Train AB**

**HÅLLBARHETSREDOVISNING**

**2020**

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Hållbarhetsredovisning 2020 .....	s. 1
A-Trains hållbarhetsredovisning 2020 .....	s. 3
VD har ordet.....	s. 4
A-Train AB.....	s. 5
Verksamhet.....	s. 5
Vår organisation .....	s. 5
Kommunikationen med våra intressenter .....	s. 9
Styrning och mål.....	s. 10
GRI Index.....	s. 12
Upplysningar .....	s. 15
Revisorns rapport.....	s. 19

Kontakta oss gärna!

A-Train AB / Arlanda Express  
Vasagatan 11, Stockholm  
08-588 890 00 / [info@atrain.se](mailto:info@atrain.se)

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

## **A-Trains hållbarhetsredovisning 2020**

Denna rapport redovisar företagets hållbarhetsarbete enligt Global Reporting Index (GRI) Standards, nivå Core. Redovisningen sker årsvis och denna rapport behandlar kalenderåret 2020. All information som redovisas avser A-Train ABs verksamhet, personal etc. Underleverantörer omfattas ej av redovisningen. Rapporten är den sjätte för A-Train AB. Denna, och kommande, hållbarhetsredovisning granskas översiktligt av oberoende revisorer.

Informationen i hållbarhetsrapporten syftar till att uppfylla lagkraven i Årsredovisningslagen och ge de upplysningar som behövs för att förstå vår utveckling och konsekvenser av verksamheten. Finansiell information hittas i företagets årsredovisning för 2020.

Hållbarhetsrapporten inleds med att ge information om företaget, dess verksamhet och organisation. Viktiga upplysningar och statistik samlas i slutet av rapporten. Kärnan i rapporten är företagets intressentanalys och en diskussion om väsentliga hållbarhetsaspekter, dessa hittas på sidorna 8-11, GRI Index på sidan 12, följt av statistik i detalj.

## VD har ordet

Att blicka tillbaka på år 2020 utan att nämna Coronapandemin och Covid-19 är omöjligt. Att balansera ett 70 procentigt intäktsbortfall med att upprätthålla ett trafikprogram som är anpassat till våra kunder som behöver ta sig mellan Stockholm och Arlanda och de som arbetar på Arlanda flygplats har varit utmanande. Tuffa tider till trots har vi valt att behålla vår kunniga och professionella personal och fokuserat på att vidareutbilda bland annat säkerhet och service. När väl pandemin begränsats står vi redo att på ett ännu bättre sätt möta alla våra resenärer.

Vi på Arlanda express har tagit fram vad vi ser är anledningen till att vi går till jobbet och därmed definierat vårt syfte:

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

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

Vi är en viktig del av infrastrukturen i Stockholm. Arlanda flygplats är viktig för oss och vi är en viktig del för Arlanda flygplats. Genom att möjliggöra klimatsmart resande med tåg för både resenärer och anställda på Arlanda flygplats vill vi bidra till att Arlanda växer. Vi tror på den positiva kraften i resandet och att det är viktigt för globaliseringen, för företag och för privata resenärer. Vi vill vara det självklara valet. Istället för att bilar och bussar trängs på E4 vill vi få resenärerna att välja tåget som är ett betydligt smartare och hållbarare sätt att resa.

Vårt mål för 2020 var att bli helt klimatneutrala när det gäller våra direkta och indirekta utsläpp, vilket vi har uppnått. Vi väljer inte bara el från förnybara källor utan att vi väljer el märkt med "Bra Miljöval", vilket innebär att vi och våra kunder bidrar till ett hållbarare Sverige. Vår huvudverksamhet som är driva tågverksamhet har sedan länge varit helt klimatneutral. I år har vi också klimatkompenserat för den energi och bränsleförbrukning i vår verksamhet som ännu inte är helt klimatneutral. Framåt kommer vårt miljöarbete hålla fokus på att utreda och genomföra en inventering av allt från t.ex. vilket kopieringspapper vi använder till att genomlysa alla våra leverantörsavtal för att bidra till ett ännu mer hållbart samhälle.

Vårt hållbarhetsfokus ligger inom dessa tre områden - miljö, arbetsmiljö och säkerhet. Vår målsättning framåt är att fortsatt arbeta aktivt med att utveckla hållbarheten inom dessa områden och i förlängningen koppla ihop de med de globala mål som ingår i FN.

År 2021 börjar lika ovisst som 2020 slutade. Vi hoppas på att vaccinationsplanen håller och att vi mot hösten är tillbaka till ett mer normalt liv där människor kan börja träffas och resa igen.

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

Magnus Zetterberg  
VD

# A-Train AB

## VERKSAMHET

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

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

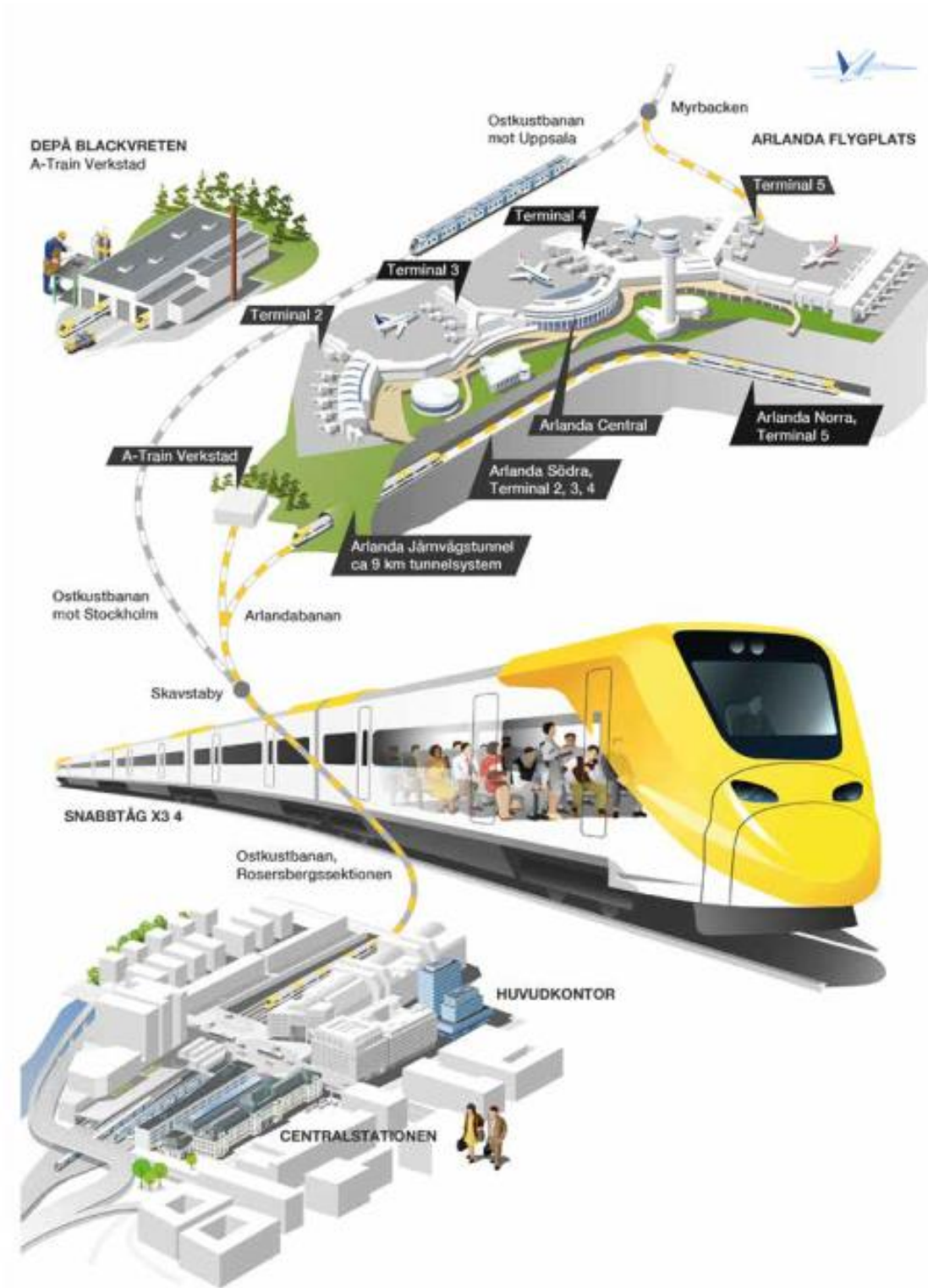
Under året gjordes inga större förändringar i verksamhet, struktur, ägarskap etc. De viktigaste områdena i vår verksamhet är säkerhet och trygghet. Vår målsättning är att varken våra resenärer eller den egna personalen ska drabbas av allvarliga olyckor. Det övergripande säkerhetsmålet är att ingen resande eller personal skall avlida eller skadas allvarligt till följd av verksamheten. Under 2020 har inga allvarliga olyckor inträffat.

Utifrån ett hållbarhetsperspektiv är A-Trains primära riskområden och fokusområden; arbetsmiljö, säkerhet och likabehandling för både vår personal och kunder. Företaget arbetar även aktivt med att reducera verksamhetens koldioxidutsläpp. A-Train har under 2020 haft en god efterlevnad av lagar och krav.

## VÅR ORGANISATION

Företaget har idag cirka 190 anställda. Av dessa arbetar ca 140 st med och i trafiken och ca 50 st administrativt på huvudkontoret i Stockholm. Samtliga omfattas av kollektivavtal. Majoriteten av personalen arbetar i den operativa verksamheten med Arlanda Express-trafiken och då som lokförare eller tågvärdar.

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



Illustratör Jan Rojmar

### Hur vi arbetar

På Arlanda Flygplats ligger vår driftledningscentral och här arbetar våra transportledare och driftledare med att styra och leda trafiken för Arlanda Express och Arlandabanan. En av våra största styrkor är att vårt huvudkontor är beläget endast ett stenkast från Stockholm C och driftledningscentralen på Arlanda är endast en 18-minuters-resa bort. På så vis är vi centrala både för vår personal och våra resenärer.

Personalens arbetsmiljö, säkerhet och trygghet en central fråga för vår verksamhet och något som därmed är i ständigt fokus. Vissa arbetsmoment inom vår bransch innebär risk för allvarliga skador, varav el-olyckor eller påkörningsolyckor är två av de allvarligaste. Vistelse på spårområden eller på tåg i rörelse innebär också risker kopplade till haveriolyckor, till exempel urspårning eller kollisioner. Den publika miljö vi arbetar i innebär också att det finns risker kopplade till hot och våld, vilket inneburit att alla medarbetare i trafiken har utrustats med trygghetslarm. På våra anläggningar jobbar vi aktivt med skalskyddet och det finns avtal med bevakningspersonal.

För att undvika och motverka olyckor har vi ett säkerhetsstyrningssystem utifrån kraven i järnvägslagstiftningen samt rutiner för systematiskt arbetsmiljöarbete som utgår ifrån Arbetsmiljöverkets krav. Anställda får utbildning i regler och rutiner inom säkerhetsområdet, exempelvis vilka varselkläder- och vilken skyddsutrustning som krävs i olika situationer och hur säkerhetsbedömningar ska göras innan arbeten påbörjas. Vi har också en skyddskommitté och genomför löpande skyddsronder, revisioner och inspektioner av alla områden i verksamheten. Under 2020 inträffade inga allvarliga olyckor.

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

### Vår leverantörskedja och hållbarhetskrav

Vår leverantörskedja består av några få större avtal relaterade till fordon och anläggningar. Vi värnar om en hållbar leverantörskedja och ställer därför miljökrav på de kemiska produkter som används i vår verksamhet. För bygg- och anläggningsprojekt använder vi oss av Byggvarubedömningen för att säkerställa att vi använder oss av de mest miljövänliga materialen. Vid val mellan jämförbara produkter så följer vi försiktighetsprincipen som innebär att vi alltid strävar efter att använda det mest miljövänliga alternativet, även om detta är dyrare. Vi har inte kravställt samtliga våra leverantörer avseende diskriminering, mångfald och mänskliga rättigheter. Vid nyteckning av avtal ska dessa krav dock inarbetas. Ingen uppföljning av leverantörskrav har skett under 2020. Ingen uppföljning har utförts av hur många avtal som innehåller de nya/utökade kraven (0 st granskade avtal under 2020). Ingen granskning eller uppföljning har skett av leverantörer i samband med upphandling och utifrån hållbarhetskraven (0 st granskade leverantörer i samband med upphandling under 2020).

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

### **Korruption och upphandling**

Under 2020 har inga incidenter rapporterats gällande korruption. Alla anställda uppmanas till att rapportera eventuella misstankar till sin chef, säkerhetschefen eller annan senior medarbetare. För att stärka arbetet mot korruption genom att öka rapporteringsmöjligheterna finns ett whistleblowing-system som är tillgängligt för både medarbetare och externa. I systemet kan allvarliga oegentligheter rapporteras på ett anonymt och säkert sätt.

Vi ser allvarligt på brott inom korruption men bedömer att risken att brott 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. Verksamhetens art är av sådan att det inte föreligger regelbundna större inköp, förvärv eller andra typer av affärer.
3. Väl inarbetade rutiner och styrning inom företaget inklusive ett väl fungerande whistleblowing-system

### **Våra värderingar**

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

Arbetsvillkor, diskriminering, jämställdhet m.m. är viktiga frågor som vi regelbundet diskuterar och driver inom ramen för vårt mångfaldsarbete, exempelvis i mångfaldskommittén.

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 att de mänskliga rättigheterna hålls på en hög lägstanivå sett till internationella mått. Vi som företag och arbetsgivare kan samtidigt påverka arbetsklimatet inom till exempel områdena diskriminering, sexuell läggning (inkl. könsidentitet/könsuttryck) samt jämställdhet. Vi har exempelvis en mångfaldskommitté med representanter från företaget/arbetsgivaren, skyddsorganisationen och personalorganisationerna som kontinuerligt ser över hur vi verkar inom dessa områden.

Våra värderingar är: Pålitlig / Omtänksam / Modig / Inspirerande.

## **KOMMUNIKATIONEN MED VÅRA INTRESSENTER**

### **Ständigt pågående dialog**

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

A-Train gör regelbundet medarbetarundersökningar för att fånga upp hur alla medarbetare upplever vår arbetsplats. Vi använder pulskartor medarbetarundersökningar i verktyget &frankly. På en regelbunden basis ställs frågor till all personal om arbetsmiljö, säkerhet, ledarskap, välmående m.m. Detta ger oss värdefull insikt om hur status och behov ser ut



precis just nu. Eftersom vi kan fånga upp stämningar och behov i ett tidigt skede så kan vi även sätta in behövliga åtgärder snabbt. Vi använder även detta verktyg till att mäta ledarskap och medarbetarskap (hur vi är mot varandra) i organisationen.

Likt förra året gjordes en väsentlighetsanalys utifrån en intressentdialog. Väsentlighetsanalysen identifierade de områden som intressenterna upplevde som viktigast. I väsentlighetsanalysen ingick även en bedömning av de identifierade aspekterna utifrån påverkan på och av A-Trains verksamhet. Resultatet av det arbetet är den rapport du just nu läser. Urvalet av vilka upplysningar som vi redovisar och rapporterar på grundar sig på en sammanvägning av vad som inom hållbarhetsområdet är viktigt för våra intressenter och hur detta påverkar A-Train, utifrån det urval av områden som finns i GRI Standards.

### **Intressenter**

<b>VEM – intressentgrupp</b>	<b>HUR – former för dialog (sammanfattning)</b>	<b>VAD – viktigt för intressentgrupper (sammanfattning)</b>
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

### **Från dialog till upplysning**

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

#### **Ekonomi**

GRI 201-1, Skapat och fördelat direkt ekonomiskt värde

#### **Anti-korruption**

GRI 205-3, Bekräftade korruptionsincidenter och åtgärder som vidtagits

## **A-Train AB**

Org.nr. 556500-3745

### **Utsläpp**

GRI 305-2, Indirekta utsläpp från energi

### **Hälsa och säkerhet, personal**

GRI 403-9, Arbetsrelaterade skador

### **Mångfald och lika förutsättningar (inkl. jämlikhet)**

GRI 405-1, Sammansättning av styrelse, ledning och alla medarbetare nedbruten på kön, åldersgrupp, minoritetsgruppsstillhörighet och andra mångfaldsindikatorer

### **Lika ersättning för kvinnor och män (jämställdhet)**

GRI 405-2, Löneskillnad mellan kvinnor och män

### **Mänskliga rättigheter**

GRI 412-3, Utvärdering av mänskliga rättigheter vid betydande investeringar

### **Mänskliga rättigheter i leverantörskedjan**

GRI 414-2, Negativ påverkan på mänskliga rättigheter i leverantörskedjan och åtgärder mot detta

### **Hälsa och säkerhet, kunder**

GRI 416-2, Avvikelser/incidenter gällande produkters och tjänsters påverkan på hälsa och säkerhet

### **Lagefterlevnad**

GRI 419-1, Problem med lagefterlevnad inom det sociala och ekonomiska området

## **STYRNING OCH MÅL**

Företagets styrelse, där även personalorganisationerna är representerade, ansvarar ytterst för verksamheten och styrningen. Den dagliga driften av företaget är delegerad till VD. Till sin hjälp har VD en ledningsgrupp med representanter från företagets olika delar. Mål och indikatorer följs upp på månads- och kvartalsnivå av linjechefer och ledningsgrupp. En summering och analys sker årligen i ledningsgruppen om inte annat föranleds av t.ex. avvikelser.

A-Train har fyra övergripande målområden:

- Marknadsandel
- EBITDA (ekonomiskt resultat)
- NPS (Net Promotor Score – kundnöjdhet)
- eNPS (employee Net Promotor Score – medarbetartrivsel)

Samtliga övriga mål inom företaget (exempelvis punktlighet, säkerhet m.m.) grupperas under något av de övergripande målområdena.

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 allt vårt arbete. Det är också här vi gör störst insats för samhället och starkast bidrar till en långsiktigt

hållbar utveckling. Vi försöker att ständigt utvecklas inom hållbarhetsområdet och bidra till miljövänligt resande. Fler exempel på hur vi arbetar finns på vår hemsida <sup>1</sup>.

Området eNPS, medarbetartrivsel, är ett viktigt område inom vilket vi regelbundet följer upp hur medarbetarna trivs genom månatliga pulskända medarbetarundersökningar. Inom detta område finns även andra viktiga underområden så som sjukfrånvaro, arbetsmiljö m.m.

Inom miljöområdet har vi en bred målsättning att miljöarbetet ska återspeglas i allt vi gör. Häri ingår bland annat reducering av energianvändning i A-Trains anläggningar, CO2-neutralitet inom scope 1 och 2 och att alla leverantörer ska omfattas av hållbarhetskrav på sikt.

De huvudsakliga nedbrutna hållbarhetsmålen inom respektive område är:

- Säkerhet (Ingen resenär eller personal skadas svårt eller avlider till följd av verksamheten)
- Korruption (Inget nyttjande av ställning för egen räkning)
- Jämställdhet (Ingen lönediskriminering mellan män och kvinnor)
- Jämlikhet (Ingen diskriminering på grund av t.ex. etnisk, politisk, sexuell, religiös eller kulturell tillhörighet får förekomma)
- Sjukfrånvaro och arbetsskador

---

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

## GRI Index

A-Train redovisar enligt GRI (Global Reporting Initiative) Standards Core. Tidigare rapporter har redovisat enligt GRI Standards eller GRI G4. Föregående rapport publicerades 2020-03-31. Någon avgränsning av rapporten/rapportering gentemot GRI har ej gjorts. Inga större förändringar har gjorts från föregående års gällande rapporteringsprinciper. Alla indikatorer baseras på GRI Standards enligt den senaste uppdateringen från 2016, förutom indikator 403 som redovisas enligt uppdateringen från 2018.

Upplysning	Förklaring	Sidhänvisning	Utelämnande
<b>Organisationens profil</b>			
102-1	Organisationens namn	5	
102-2	Verksamhet, varumärken, produkter och tjänster	5	
102-3	Huvudkontorets lokalisering	5	
102-4	Antal länder som organisationen är verksam i	5	
102-5	Ägarstruktur och organisationsform	5	
102-6	Marknader som organisationen är verksam på	5	
102-7	Organisationens storlek	5, 15	
102-8	Information om anställda och andra som arbetar för organisationen	5, 15	
102-9	Organisationens leverantörskedja	5, 7	
102-10	Väsentliga förändringar gällande organisation och leverantörskedja	5	
102-11	Beskrivning av om och hur organisationen följer försiktighetsprincipen	7	
102-12	Externa initiativ som organisationen stödjer eller omfattas av	8	
102-13	Medlemskap i organisationer och nationella/internationella lobbyorganisationer <sup>2</sup>	-	
<b>Strategi och analys</b>			
102-14	Uttalande från ledande befattningshavare	4	
<b>Etik och integritet</b>			
102-16	Organisationens värderingar, principer och etiska riktlinjer	4-11	
<b>Styrning</b>			
102-18	Styrningsstruktur	10-11	
<b>Intressentanalys</b>			
102-40	Lista över intressentgrupper	9	
102-41	Kollektivavtal	5	
102-42	Identifiering och urval av intressenter	9	
102-43	Metoder för samarbete med intressenter	9	
102-44	Viktiga frågor som lyfts av intressenter	9-10	

<sup>2</sup> Inga relevanta medlemskap

<b>Redovisningspraxis</b>			
102-45	Enheter som ingår i den finansiella redovisningen	3	
102-46	Definition av redovisningens innehåll och frågornas avgränsning	3	
102-47	Lista över väsentliga frågor	9-10	
102-48	Förändringar av information som lämnats i tidigare redovisningar	3, 12	
102-49	Förändringar i redovisningen sedan föregående redovisningsperiod	12	
102-50	Redovisningsperiod	3	
102-51	Datum för publicering av den senaste redovisningen	12	
102-52	Rapporteringscykel	3	
102-53	Kontaktperson för redovisningen	2	
102-54	Redovisning i enlighet med GRI Standarder	3, 12	
102-55	GRI-index	12-14	
102-56	Extern granskning	3	
<b>Ekonomiskt resultat</b>			
201-1	Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde	15	
103-1–103-3	Hållbarhetsstyrning	8-11	
<b>Antikorruption</b>			
205-3	Bekräftade incidenter av korruption och åtgärder	8	
103-1–103-3	Hållbarhetsstyrning	8-11	
<b>Utsläpp</b>			
305-2	Indirekta utsläpp från energi	16	
103-1–103-3	Hållbarhetsstyrning	8-11, 16	
<b>Hälsa och säkerhet, personal</b>			
403-1	Arbetsmiljöledningssystem	7	
403-9	Arbetsrelaterade skador	16-17	
103-1–103-3	Hållbarhetsstyrning	9-11	
<b>Mångfald och lika förutsättningar (inkl. jämlikhet)</b>			
405-1	Sammansättning av styrelse, ledning och alla medarbetare nedbruten på kön, åldersgrupp, minoritetsgruppsstillhörighet och andra mångfaldsindikatorer	17	
103-1–103-3	Hållbarhetsstyrning	8-11	
<b>Lika ersättning för kvinnor och män (jämställdhet)</b>			
405-2	Löneskillnad mellan kvinnor och män	17	
103-1–103-3	Hållbarhetsstyrning	8-11	
<b>Mänskliga rättigheter</b>			
412-3	Utvärdering av mänskliga rättigheter vid betydande investeringar	7-8	

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

## Upplysningar

### 102-7 Organisationens storlek

	2020	2019	2018
Nettoförsäljning (MSEK)	260 982	920 643	908 685

### Kapitalisering (MSEK)

Banklån	14 12	1 272	1 128
Aktieägarlån	27	31	35
Övriga kortfristiga skulder och avsättningar	94	140	114
Eget kapital	874	997	380
Totalt	2 407	2 440	1 656

I miljoner kronor, MSEK. Utöver värdena redovisade här finns ett s.k. statligt lån på 1 miljard som är klassificerat som ett bidrag.

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

	2020		2019		2018	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Heltid	89	94	85	91	85	90
Deltid	3	2	4	2	4	2
Timanställda	0	1	7	3	7	3

### 201-1, Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde

	2020	2019	2018
Intäkter (TSEK)	311 732	924 610	912 979

Rörelsens kostnader	173 220	282 781	258 109
Personalkostnader	131 717	133 577	128 056
Utdelning och räntor	33 334	333 600	348 141
Bolagsskatt	46 227	123 717	136 439
Bidrag till välgörenhet	0	31	233
Medel kvarhållna i verksamheten	-72 766	50 904	42 002

I tusentals kronor, TSEK

**305-2, Indirekta utsläpp från energi**

A-Trains största positiva påverkan på miljön utgörs av reducering av utsläpp som sker för varje person som väljer att åka tåg till/från flygplatsen istället för bil. I tabellen nedan visas vilka koldioxidutsläpp (CO<sub>2</sub>) som verksamhetens energianvändning 2020 resulterat i. Mätning och uppföljning sker på månads- och kvartalsnivå. Utvärdering sker årsvis. Vår största energianvändning är driften av Arlanda Express-tågen och därför har vi gjort ett medvetet val i att enbart köpa in el som är märkt med "Bra Miljöval". Utsläppen redovisas i marknadsbaserade utsläpp (beräknade utifrån vilka energiprodukter som A-Train köper in) och lokaliseringsbaserade utsläpp (beräknade utifrån vilket snitt utsläpp som sker på energileveransnätet varifrån energin tas). På grund av Corona-pandemin under 2020 har energianvändningen minskat kraftigt i och med reducerad trafik.

Energislag	Mängd (GWh)	Utsläpp – marknadsbaserade (ton)	Utsläpp – lokaliseringsbaserade (ton) *
<b>2020</b>			
El	14,4	0	1804
Värme	0,3	16	16
Kyla	0,02	0	0
<b>Total</b>	<b>14,8</b>	<b>16</b>	<b>1820</b>
<b>2019</b>			
El	21,4	0	2680
Värme	0,4	22	22
Kyla	0,02	0	0
<b>Total</b>	<b>21,8</b>	<b>22</b>	<b>2702</b>
<b>2018</b>			
El	21,7	0	2 706
Värme	0,4	29	29
Kyla	0,02	0	0
<b>Total</b>	<b>22,1</b>	<b>29</b>	<b>2 735</b>

\*Alla lokaliseringsbaserade utsläpp för el är uträknade på 125 ton CO<sub>2</sub>/GWh vilket kommer från Naturvårdsverkets vägledning (2020-12-16).

**403-9, Arbetsrelaterade skador**

Skador	2020	2019	2018
Dödsfall	0	0	0
Allvarliga skador <sup>1</sup>	0	0	0
Totalt antal skador <sup>2</sup>	5	16	20 <sup>3</sup>
Totalt antal arbetade timmar	259 562	312 071	303 605

Frekvenser <sup>4</sup>	2020	2019	2018
Dödsfallsfrekvens	0	0	0,0
Frekvens av allvarliga skador	0	0	0,0
Olycksfrekvens	3,9	10,3	13,2

<sup>4</sup> Uträknat per 200 000 arbetade timmar



Den vanligaste skadeorsaken var personskador från personal som tappat balansen vid plötsliga tågrörelser, förslitningsskador, halkolycka etc. Inga anställda har blivit exkluderade från sammanställningen ovan. Under 2020 har Corona-pandemin fört med sig minskad trafik och färre passagerare vilket lett till en situation där de arbetsmoment som tidigare lett till olyckor minskat per arbetad timme. Följaktligen har olyckor sjunkit både i absoluta tal och i frekvens.

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

A-Train strävar efter jämställdhet och mångfald i organisationen genom att tillämpa en jämn köns- och åldersfördelning inom alla personalgrupper vilket även beaktas vid rekrytering. Totalt är fördelningen mellan kvinnor och män vid A-Train 50% män, respektive 50% kvinnor. Här redovisas antalet styrelsemedlemmar samt antalet anställda per yrkeskategori. Detta har brutits ned i könsfördelning och åldersgrupper.

	Total	Kvinnor	Män	<30	30-50	>50
Styrelse	10	4	6	0	6	4

Yrkeskategori	Total	Kvinnor	Män	<30	30-50	>50
Förare	50	34%	66%	4%	60%	36%
Tågvårdar	72	70%	30%	4%	58%	38%
Transportledare/Driftledare	20	20%	80%	5%	65%	30%
Chefer	9	56%	44%	0%	78%	22%
Administrativ personal	29	45%	55%	7%	55%	38%
Ledningsgrupp	9	33%	67%	0%	63%	38%

#### 405-2, Löneskillnad mellan kvinnor och män

Lön är en av flera viktiga parametrar för att attrahera kompetent personal. A-Train ska därför ha ett attraktivt löneläge. För den operativa personalen tillämpas en lönestege medan individuell lönesättning tillämpas för den administrativa personalen. Lönerna följs kontinuerligt upp i samband med årliga lönerevisioner. Här visas löneförhållandet mellan kvinnor och män inom olika personalgrupper.

#### Kvinnors lön i förhållande till män, per yrkeskategori

	2020	2019	2018
Förare	96%	98%	96%
Tågvårdar	102%	102%	89%
Transportledare/Driftledare	97%	98%	99%
Chefer	96%	102%	99%
Administrativ personal	99%	85%	80%
Ledningsgrupp	78%	81%	62%

**A-Train AB**  
Org.nr. 556500-3745

A-Train AB  
Stockholm 2021-03-31

Arthur Rakowski  
Styrelseordförande

Magnus Zetterberg  
VD

**Revisorns rapport över översiktlig granskning av A-Train AB:s hållbarhetsredovisning samt yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten**

Till styrelsen i A-Train AB

Org.nr. 556500-3745

*Inledning*

Vi har fått i uppdrag av styrelsen i A-Train AB att översiktligt granska A-Train AB:s hållbarhetsredovisning för år 2020. Företaget har definierat hållbarhetsredovisningens omfattning på sidan 12 i detta dokument och den lagstadgade hållbarhetsrapporten avser sidorna 1-18.

*Styrelsens och företagsledningens ansvar*

Det är styrelsen och företagsledningen som har ansvaret för att upprätta hållbarhetsredovisningen inklusive den lagstadgade hållbarhetsrapporten i enlighet med tillämpliga kriterier respektive årsredovisningslagen. Kriterierna framgår på sidorna 12-14 i hållbarhetsredovisningen, och utgörs av de delar av ramverket för hållbarhetsredovisning utgivet av GRI (Global Reporting Initiative) som är tillämpliga för hållbarhetsredovisningen, samt av företagets egna framtagna redovisnings- och beräkningsprinciper. Detta ansvar innefattar även den interna kontroll som bedöms nödvändig för att upprätta en hållbarhetsredovisning som inte innehåller väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller misstag.

*Revisorns ansvar*

Vårt ansvar är att uttala en slutsats om hållbarhetsredovisningen grundad på vår översiktliga granskning och lämna ett yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten.

Vi har utfört vår översiktliga granskning i enlighet med ISAE 3000 Andra bestyrkandeuppdrag än revisioner och översiktliga granskningar av historisk finansiell information. En översiktlig granskning består av att göra förfrågningar, i första hand till personer som är ansvariga för upprättande av hållbarhetsredovisningen, att utföra analytisk granskning och att vidta andra översiktliga granskningsåtgärder. Vi har utfört vår granskning avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten i enlighet med FAR:s rekommendation RevR 12 Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten. En översiktlig granskning och en granskning enligt RevR 12 har en annan inriktning och en betydligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisions sed 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 revisions sed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

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

Vår granskning av hållbarhetsredovisningen utgår från de av styrelsen och företagsledningen valda kriterier, som definieras ovan. Vi anser att dessa kriterier är lämpliga för upprättande av hållbarhetsredovisningen.

## **A-Train AB**

Org.nr. 556500-3745

Vi anser att de bevis som vi skaffat under vår granskning är tillräckliga och ändamålsenliga i syfte att ge oss grund för våra uttalanden nedan.

### *Uttalanden*

Grundat på vår översiktliga granskning har det inte framkommit några omständigheter som ger oss anledning att anse att hållbarhetsredovisningen inte, i allt väsentligt, är upprättad i enlighet med de ovan av styrelsen och företagsledningen angivna kriterierna.

En lagstadgad hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den 31 mars 2021  
BDO Mälardalen AB

Jörgen Lövgren  
Auktoriserad revisor