

Hållbarhetsredovisning

Svealandstrafiken AB

2020



VD OCH HÅLLBARHETSCHEFEN HAR ORDET

År 2020 är första hela året efter Svealandstrafiken AB:s utvidgning hösten 2019 med trafik i Örebro län. Verksamheten har i det närmaste fördubblats både i antal medarbetare och omsättning. Hållbarhetsredovisningen är en bilaga till Årsredovisningen som godkänds av styrelsen för bolaget.

I och med pandemins och Covid-19 start under mars månad så fick vi snabbt ställa om till att ha fullt fokus på att klara av verksamheten med de utmaningar som Covid-19 innebar. Höga sjukskrivningstal, tillfälliga och flera omplaneringar av trafiken, arbetsmiljöåtgärder genom stängning av bussarnas framdörr, begräsningar på antalet resenärer är några av utmaningarna som vi har fått hantera under resterande del av året. Genom tidigt inrättande av stabsorganisation så har vi, genom ett gott samarbete med Region Västmanlands län och Region Örebro län, klarat av att upprätthålla det samhällsviktiga uppdraget att se till att medborgarna har haft möjlighet att ta sig till skola och arbete, samtidigt som vi har värnat om resenärers och medarbetarnas hälsa.

Trots pandemin har vi satsat på fortsatt utveckling av bolagets effektivitet, tekniska ledarskap och minskning av miljöpåverkan. Stort fokus har varit på att stärka ledarskapet i organisationen vilket har gett direkt avkastning i hanteringen av pandemin. För att ligga mer i framkant av teknikutvecklingen har vi varit pådrivande och framgångsrik i att skapa flera regionala och internationella innovationssamarbeten. Under 2020 har vi lyckats att nästan halvera utsläppen av koldioxid per kilometer, jämfört med 2019 och 2018.

Under årets början har vi förankrat vår strategi för elbussar, vilket låg till grund för upphandlingen i mitten av året av minst tio elektriska ledbussar för stadstrafiken. Parallellt har vi projekterat laddningsinfrastrukturen på depån i Västerås. Drivmedelskiftet är en medveten satsning som stärker vår ställning som ett hållbart bolag i en framtidsbransch!

För Svealandstrafiken AB, Västerås 16 februari 2021

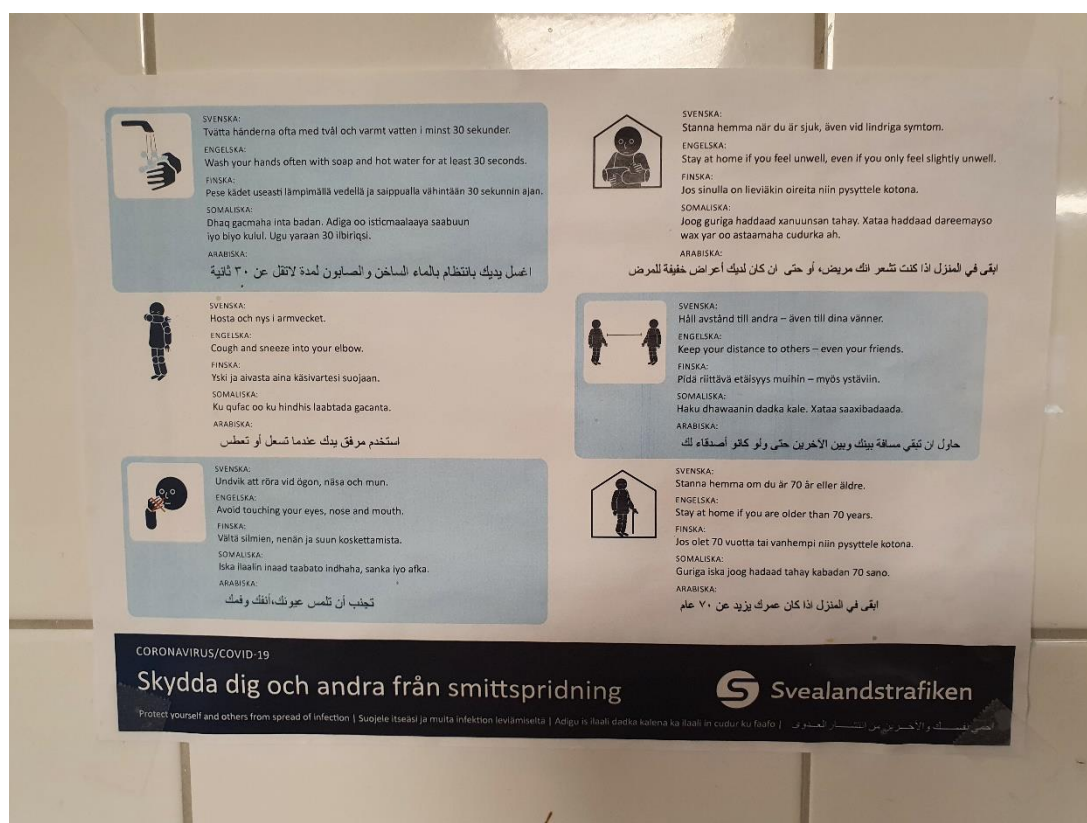
Peter Liss
VD

Geert Schaap
Chef Hållbarhet och Innovation



INNEHÅLL

VD och Hållbarhetschefen har ordet	2
Det här är Svealandstrafiken AB	4
Miljö	8
Sociala och medarbetarfrågor	17
Mänskliga rättigheter	27
Anti-korruption	31
Sammanställning indikatorer	33



Svealandstrafiken får bidrag från flera europeiska bidragsprogram och nationella bidragsprogram för vissa kostnader till investeringar och utredningar kopplat till införandet av renare fordon och andra innovationer som minskar vår miljö- och klimatpåverkan. Dessa program är beskrivet under Miljö-Året som gått och deras logo finns på framsidan och denna sida.

DET HÄR ÄR SVEALANDSTRAFIKEN AB - VÅR AFFÄRSMODELL, VISION, STRATEGI ETC.

Svealandstrafiken AB utför den linjelagda kollektivtrafiken med buss i Västmanland samt Örebro län. Vi utför också skolskjutstrafik åt kommuner i Örebro län (Lindesbergs kommun samt i Odensbacken, Örebro kommun), samt den av de västmanländska kommunerna delegerade skoltrafiken. Vi gör detta i egen regi eller via de total underentreprenörer vi har ramavtal med. Vi finns representerade i Västerås, Örebro, Fagersta, Köping, Sala samt Odensbacken. Vi ansvarar dessutom för depån i Lindesberg där vår upphandlade ramavtalsleverantör finns inhyrd. Vår affärsidé tar fasta på den viktiga samhällsfunktionen som kollektivtrafiken utgör. 2013 gjordes en stor trafikomläggning inom stadstrafiken i Västerås som innebar en fördubbling av vår trafik.

Vårt samhällsuppdrag är att starkt bidra till att skapa en attraktiv kollektivtrafik så att människorna i vår region får en enklare och bättre vardag – enkelt, tryggt och miljövänligt. Därför är vårt affärsmål att vara den regionala ledaren inom kollektivtrafik med buss och därmed förenlig verksamhet. Vi ska ge våra kunder resor och service av högsta klass och skapa bestående värden för våra aktieägare. Det gör vi genom att kontinuerligt utveckla våra medarbetare och vår verksamhet. Våra affärsmål driver gemensamt mot vår vision;

Vi är bäst på det vi gör – och vi levererar den bästa resan.

För att säkerställa att vi arbetar mot vår vision, är strategi och mål framtagna. Målen följs upp månadsvis.

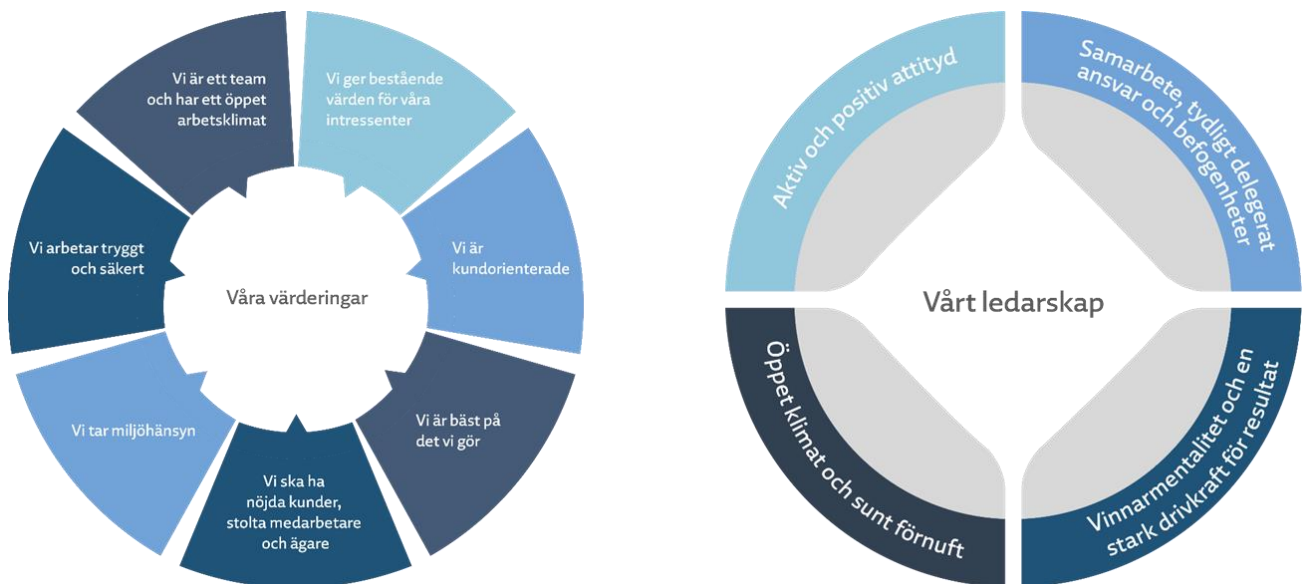


Illustration – Våra värderingar och ledarskap

Vi är ett gemensamt ägt bolag där Region Västmanland och Region Örebro län äger hälften var. Från hösten 2019 utökades vårt uppdrag till att även omfatta stads- och regiontrafik som utgår från Örebro och Odensbacken. Under utvidgningen har verksamheten ökat till ca 1196 anställda och 318 linjebussar i 2020.

Hållbarhet har länge varit en naturlig del av vår verksamhet. Våra värderingar säkerställer att vi aktivt och framgångsrikt tar ansvar och driver verksamheten på ett värdeskapande sätt för våra kunder, aktieägare, leverantörer, partners, anställda och samhället vi verkar i. Idag kan vi till exempel se resultatet av vårt långsiktiga arbete på att vi har 17 % kvinnor jämfört med 14 % i branschen. Detta beror till stor del på att vi sedan 2012 driver en egen körskola. Vi började med biogasdrivna fordon 2004 är nu igång med nästa drivmedelskifte till utsläppsfria elektriska bussar med batterier. På slutet av 2020 bestod vår linjebusspark av 97,5 % biogasbussar och 2,5 % elbussar. För vår egen buss körskola och skolbusstrafik tillsammans har vi 8 HVO bussar, vilka åker mycket kortare körsträckor per år än linjebussar. Genom våra avtal med underentreprenörer utnyttjas samhällets samlade bussflotta på ett mer optimalt sätt.

Svealandstrafiken AB har en hög ambition om att vara ledande inom branschen tack vare vår miljöfokusering, tillgänglighet, effektivitet, kvalitet, prestanda samt vår förmåga att ligga i framkant och ständigt utvecklas. Med fokus på kontinuerlig kvalitetsförbättring och uppföljning av mål och mätetal är vi på rätt väg mot en än mer hållbar verksamhet.

SVEALANDSTRAFIKEN AB:S VÄSENTLIGA FRÅGOR

För att bedriva ett relevant och värdeskapande hållbarhetsarbete och rapportera om väsentliga frågor, genomförde vi 2017 en väsentlighetsanalys. Baserat på vår intressentmodell genomfördes intervjuer med både interna och externa intressenter. Protokoll och undersökningar som reflekterar olika intressenters syn på verksamheten analyserades och policys, affärsplan och andra styrande dokument studerades. Dessutom genomfördes en jämförande studie av vad andra aktörer i branschen kommunicerar som sina väsentliga frågor, för att säkerställa att vi tar branschgemensamma utmaningar och möjligheter i beaktande.

Med väsentlighetsanalysen har det etablerats tydliga fokusområden som vägleder vårt hållbarhetsarbete. I arbetet med att identifiera våra väsentliga frågor har vi konstaterat att vi har flera relevanta styrdokument inom hållbarhetsområdet såsom policys inom områdena miljö, arbetsmiljö, jämställdhet, sociala medier och sekretess. Vi har även en förarhandbok som fungerar som ett viktigt styrande dokument gällande hur förare ska agera inom olika områden.

Vi planerar för en uppdatering av 2017:s väsentlighetsanalysen under 2022.



Illustration – Vår omvärld och de väsentliga aspekter som identifierats i dialog med intressenterna

AGENDA 2030 OCH HÅLLBAR SAMHÄLLSUTVECKLING

FN:s globala mål är av stor vikt för Svealandstrafiken AB och vår verksamhet berörs av 14 av de 17 målen vilket redovisas område för område i rapporten.



Illustration – Svealandstrafikens arbete med Agenda 2030

AGENDA 2030 OCH SAMHÄLLSNYTTA

Kollektivtrafik är en samhällsnyttig funktion som skapar möjligheter för människor att resa till och från arbete, utbildning, fritidsaktiviteter och service. Dessutom skapar kollektivtrafiken nytta för samhället, bland annat genom att vidga arbetsmarknadsregionerna och minska klimatutsläppen.

Globalt mål	Svealandstrafiken
	Kollektivtrafiken är en säker transportform med låg andel skadade och döda
  	Möjliggöra för alla medborgare att förflytta sig mellan hem, arbete, utbildning och andra aktiviteter Café i daglig verksamhets regi
 	Tillgängliga och hållbara transportsystem för alla Yttre trafikledare ökar tryggheten i kollektivtrafiken Många talade språk bland medarbetarna speglar samhället och ökar servicegraden

Illustration – Kollektivtrafiken är en samhällsnyttig funktion som bidrar till 6 av de globala målen

MILJÖ

VÅRT ARBETSSÄTT INOM MILJÖ

Vårt samhälle ställer höga krav på mobilitet, vilket har gett upphov till ett ökat resande. Resandet är dock oftast inget mål i sig, utan ett medel för att kunna utföra en aktivitet. Eftersom all trafik stör miljön och förbrukar resurser behöver resandet ske så effektivt och miljövänligt som möjligt.

Vår största miljöpåverkan är kopplad till vilket drivmedel vi använder och vilka utsläpp vår trafik skapar. Vi strävar efter att våra fordon och vår resursplanering ska ha lägsta möjliga miljöpåverkan. Redan 2004 började vi driva våra bussar med biogas. Utbyggnad av infrastrukturen har skett stegvis, depå för depå. Sedan 2015 tankar vi biogas på alla våra depåer i Västmanland. I anslutning till våra bussdepåer har leverantören även installerat en publik tankstation. Utvidgningen av vår verksamhet i Örebro län i 2019 har medfört att det har etablerats biogastankning på depå Odensbacken och att biogasinфраstruktur på depå Bettorp i Örebro. Fordonsparken har anpassats efter hand som tankningsmöjligheter har etablerats. På slutet av 2020 bestod vår linjebusspark av 319 bussar av 97,5 % biogasbussar och 2,5 % elbussar. Nu är vi på gång med nästa drivmedelskifte till energieffektivare, tystare och utsläppsfria elbussar.

STYRNING AV VERKSAMHETEN

Vi verkar för en så låg miljöpåverkan som möjligt vid planering av trafik, reparation och underhåll av fordon inklusive tvätt, rengöring, fordonsuppställning samt verkstads-, skötselhalls- och fastighetsdrift. Vår miljöpolicy som gavs ut 2004 styr inom detta område. Policyn har reviderats under 2018.

För att hantera våra väsentliga frågor har vi centrala roller som har ett sakområdesansvar för hela organisationen. Hållbarhetschefen har fastighetschefen, tekniska chefen, logistikchefen och inköpschefen till sin hjälp. Vår fastighetschef är miljöansvarig och följer löpande upp energi-användning och mängden avfall producerat i verksamheten. Tekniska chefens ansvarsområde rymmer teknisk utveckling och innovation samt uppföljning av utsläpp från fordon. Logistikchefen och kemikalieansvarig avgör vad som släpps in i produktionen. Inköpsavdelningen säkerställer att ställda hållbarhetskrav går i linje med vad upphandlingslagen medger.

Vår verksamhet är anmälningspliktig enligt miljöbalken. Tillståndet avser reparation, tvättning och rengöring av bussar. I huvudsak sker utsläpp till vatten där halten av mineralolja, toxicitet och syreförbrukning mäts och kontrolleras.

DET HÄR ÄR VÅRA VÄSENTLIGA FRÅGOR

För att ligga i framkant inom branschen är det ytterst viktigt för oss att jobba med ständig förbättring via teknisk utveckling och innovation. Vi har ett nära samarbete med våra leverantörer där vi i samråd utvecklar våra fordon och ser över förbättringsmöjligheter. Detta arbete bidrar till att minska våra utsläpp av växthusgaser samt övriga utsläpp till vatten och luft. Det är även högst väsentligt att vi ställer miljökrav vid upphandling för att miljöfokus ska genomsyra alla delar av verksamheten samt för att driva på en utveckling inom branschen. Noggrannhet gällande vilka material vi använder i

verksamheten samt hur dessa hanteras och sorteras är avgörande för att minimera vår verksamhets negativa påverkan på miljön.



Illustration – Våra väsentliga frågor inom miljöområdet

AGENDA 2030 OCH MILJÖPÅVERKAN

Kollektivtrafik är ett klimateffektivt sätt att resa och vi bedriver vår trafik med fossilfria drivmedel. I verksamheten ingår att reparera och utföra service på våra fordon. Vi har på några depåer ett sjönära läge som kräver slutna avlopp för att förhindra förorening. Vi sorterar och omhändertar vårt avfall. I elavtalet har vi ställt krav på förnybara resurser som är ursprungsmärkta. Våra verkstadslokaler är stora och ställer krav på god energieffektivitet när det gäller värme, ventilation och belysning.

Globalt mål	Svealandstrafiken
	Kollektivtrafik är resurseffektiv Fossilfri fordonsflotta sedan 2016
	Moderna tvätthallar samt slutna avlopp från produktionen Elavtal "Bra miljöval" ger el från förnybara källor Energikartläggning med mycket gott betyg
	Minska städernas negativa miljöpåverkan, särskilt luftkvalitet 98% av vårt avfall återanvänds/återvinns, motverka matsvinn Värna träd och natur inom våra fastigheter Partnerskap inom EU, genomförande av EU-projekt

Illustration – Vår verksamhet bidrar till 9 miljörelaterade globala mål

RISKER INOM MILJÖ OCH ÅTGÄRDER FÖR ATT MINSKA DESSA
Inom vår bransch föreligger särskilda miljörisker som a) utsläpp kopplat till användning av våra drivmedel, b) övriga föroreningar från våra bussar och verkstäder och c) kemikaliehantering.

Vi har en fordonsflotta som är nästan helt oberoende av fossila bränslen vilket minskar vår klimatpåverkan. Tillsammans med våra leverantörer håller vi koll på risker för spill eller läckage av biogas eller HVO vid våra tankningsanläggningar på våra depåer.

Genom underhåll och besiktningar minskar vi avgaser och risker på föroreningar från drivlinan när våra fordon är ute i trafiken. Vi har oljeavskiljare och reningsverk vid våra fordonstvätt och verkstäder. Dagvatten renas via dammar och avskiljare för att förhindra och minska föroreningar till Mälaren.

Vårt mål att minska kemikalieanvändningen är utmanande eftersom miljömärkta alternativ inte alltid finns. Vi arbetar systematiskt enligt substitutionsprincipen och använder Kemikalieinspektionens PRIO-lista för att välja effektiva kemikalier med minsta möjliga påverkan på miljö och arbetsmiljö. Vi har under året byt ett kemiskt medel mot ett miljömärkt alternativ.

Vid spill av kemikalier i verkstäderna blir det direkt bortrensat som farligt avfall eller så hamnar det i oljeavskiljare. Vid arbetet med kemikalier som läggs på som en dimma används andningsskydd och skyddsglasögon. Personal som jobbar med potentiellt allergiframkallande kemikalier har fått utbildning och läkarundersökning. Risk för spridning av kemikalier vid olyckor med våra fordon utanför bussdepån hanteras av räddningstjänsten.

Utvidgningen med verksamhet i Örebro län medför att våra inköpsmängder blir förändrade och fler inköp blir föremål för upphandling. För att minimera risken för inköp som ej är i linje med våra miljökrav har vi under året förstärkt vår organisation inom inköpsområdet.



Bild – Verkstadspersonalen använder visir för att minska risken på smittspridning

ÅRET SOM GÅTT

Teknisk utveckling & Innovation

Under åren har vi byggt upp en branschunik teknisk kompetens inom biogas- och eldrift. Tack vara vår ingående kunskap om användning av biogas i våra bussar, var det genomförbart för oss att i en kort tio månaders period, som startade december 2018, fasa in 176 nya biogasbussar på stadslinjer och regionlinjer. Som ersättning av gamla avskrivna regionbussar har vi under 2020 driftsatt 15 nya 12 meters regionbussar i Västmanland.

Redan 2014 var vi en av de första med en elbuss i linjetrafik. Under 2018 har vi fått in åtta meter långa elektriska bussar som rullar på flexlinjerna i Västerås. På grund av låg teknisk pålitlighet av de elektriska flexbussarna i samband med behovet att höja belägningsgrad på flexturerna, har det under gånga året pågått en diskussion för ett nytt upplägg för flexbussarna.

I samarbete med Västerås Stad, Region Västmanland och Mälarenergi har vi tagit fram och förankrat vår "Strategi och planering elbussar" som ligger till bas för vår pågående utrullning av elbussar. Strategin byggs på en omfattande marknadsdialog med ledande leverantör för elbussar och laddare och ett brett erfarenhetsutbyte med kollektivtrafikmyndigheter och operatör inom Sverige, Norden och Europa. Som steg ett ur Strategin har vi sommaren 2020 genomfört en upphandling av en större serie av 10-17 elektriska ledbussar för stadstrafiken. Parallellt har vi projekterat laddningsinfrastrukturen på depån i Västerås. Elbussar är energieffektiva och tystare än jämförbara bussar med förbränningsmotor och har inga avgaser. Det blir ett lyft för bolagets miljö- och klimatfotavtryck, men minst lika viktigt en stor förbättring för livskvaliteten i staden och minskar ljud, vibrationer och utsläpp på vårt bussdepåområde. Vi är medveten om riskerna med elbussar och jobbar aktivt med våra leverantörer och satsar på utbildning och information till våra medarbetare för att minimera riskerna.

Vi samverkar externt för att bidra med branschspecifik kunskap och för att delta i samhällsutvecklingen. Våra externa samarbete har ökat från sex initiativ under 2018 till fjorton initiativ under 2020 [indikator M1.1]. Vi är en drivande kraft bakom flera initiativ till innovationssamarbete mellan den offentliga och publika sektorn. Lista pågående innovationsprojekt vi deltar i:

- Våra nya elbussar och biogasbussar och tillhörande drivmedelinfrastruktur delfinansieras av EU:s fond för en sammanlänkat Europa (CEF-Transport). På inbjudan av Trafikverket har vår hållbarhetschef hållit ett föredrag om projektet på informationsdagen för Sverige om CEF-Transport programmet.
- Vinnova har beviljat projektet som ska ta en bredare grepp på alla transportslag i ett "Elektrifierade och uppkopplad transportsystem för hela Västerås". Förstudien ska genomföras i 2021 och leds av Västerås stad och har som parter utöver Svealandstrafiken AB även med Mimer, Mälarenergi, VAFAB, MDH, ABB och Thyni & Viketoft Innovation.
- Under 2020 har vi deltagit i förstudien "Tematiskt innovationssystem kring elektromobilitet och elektrifiering" som var medfinansierat av regionala strukturfondsprogrammet för Östra Mellansverige från europeiska regionala utvecklingsfonden (ERUF) som koordinerades av

Region Västmanland. Förstudien var ett utvecklingssteg mot ökad elektromobilitet och elektrifiering genom ökade samarbeten mellan företag, forsknings- och utvecklingsmiljöer, innovatörer och entreprenörer som arbetar med nya lösningar inom området.

- I uppföljning till föregående förstudien har samma ERUF program godkänt ansökan för "Elektrifieringshub" genomförandeprojekt som ska pågå till sista april 2023. Projektet koordineras av MDH och syftar till att etablera en nod med nationell och internationell attraktionskraft inom området elektrifiering, energi och mobilitet speciellt tunga fordon. Det är ett stort projektkonsortium med bl.a. Svealandstrafiken, Västerås stad, Region Västmanland och många ledande internationella företag inom elektrifiering av transporter i vår region.
- Vi deltar även i projektet "Fossilfritt 2030 - Rena resan" som får EU-medel från ERUF Program Östra Mellansverige och koordineras av Örebro läns landsting. I projektet genomförs kampanjer, fysiska insatser och prova på-aktiviteter för att fler ska välja cykel och kollektivtrafik framför bilen. Projektet arbetar med beteendeförändring för att ställa om till hållbara fordons- och bränslealternativ.
- Projektet "Fossilfritt 2030 – Fordon och drivmedel " är ännu ett projekt inom ERUF Program Östra Mellansverige som vi deltar i och som leds av Biogas Öst. Projektets övergripande mål är att bidra till en hållbar regional utveckling genom att underlätta de offentliga aktörernas omställning för att nå 2030-målet för transportsektorn, med fokus på Mälardalen.
- Vi samarbetar med Region Örebro län och Örebro stad på införandet av stadens första BRT Bus Rapid Transit (BRT) linje som ska tas i drift i 2025.
- Svealandstrafiken tar del som Target-city i Clean Bus Deployment Platform tillsammans med cirka 60 kollektivtrafikmyndigheter och operatörer från 24 EU medlemsländer, 12 busstillverkare och 3 laddinfrastrukturtillverkare. Plattformen är en del av APOLLO-EU projektet som finansieras av Europeiska Kommission och leds av UITP International Association of Public Transport.
- Vi deltar i användare gruppen i det nordiska projekt "Life Cycle Assessment (LCA) of buses" som koordineras av MOVIA (Köpenhamns kollektivtrafik myndighet) och har en arbetsgrupp med SL, Skånetrafiken, Ruter (Oslo), HSL (Helsingfors) och Strætó (Reykjavik). Projektet ska ta fram krav för bättre uppföljning av bussarnas miljöprestanda under bussens livstid.
- Utöver detta är vår VD medlem i Länsstyrelsen Västmanlands Miljö- och klimatråd och hållbarhetschefen är medlem i rådets beredningsgrupp.
- Vår hållbarhetschef sitter i styrelsen för Förbundet Agenda 2030 som siktar på ökat hållbarhet för alla i Västmanland.
- Svealandstrafiken är aktiv medlem i föreningen Biogas Öst/Biodriv Öst.
- Vi samarbetar med Biogasakademin för att visa på biogasens fördelar.
- Slutligen är vi med i Miljönätverket från branschföreningen Svensk Kollektivtrafik.

Miljökrav vid samarbeten, upphandling och inköp

Vår miljöpolicy ska säkerställa att, utöver att inköp och upphandling utförs affärsmässigt och i enlighet med gällande lagstiftning samt bolagets riktlinjer, miljö- och hållbarhetsperspektivet tas med i diskussionerna hur upphandlingen ska formuleras. Syftet är även att upphandlingar och inköp ska utföras med en för bolaget god långsiktigt hållbar totalekonomi samt med beaktande av bolagets miljöpolicy.

2020 förstärkte vi organisation inom inköp för att kunna möta upp behovet av fler upphandlingar och mer specifik kravställning. Vi har under året ställt kvalificeringskrav inom miljöområdet i 11 upphandlingar [indikator M2.1].

För våra investeringar i nya elbussar och biogasbussar och laddstationer och biogastankningsinfrastruktur har vi säkrat upp ett så kallat grönt lån från Kommuninvest för perioden 2018 och framåt. Genom att vi valde Gröna lån för att finansiera våra hållbara investeringar kommer pengarna från placerare som vill att deras förvaltade medel ska göra skillnad för miljön. Det är ett utmärkt verktyg för att uppmärksamma och driva på miljöarbetet och underlätta samarbete mellan ekonomi- och miljöspecialister.

Utsläpp av växthusgaser samt övriga utsläpp

Vår park av linjebussar består av 97,5 % biogasbussar och 2,5 % elbussar. [indikator M3.1]. De gamla temporära regionsbussar som körde på fossilfri biodiesel (HVO) har avyttrats under 2020. Mellan 2004 och 2014 har vi stegvis gått över från diesel till biogas på alla bussdepåer i Västmanland.

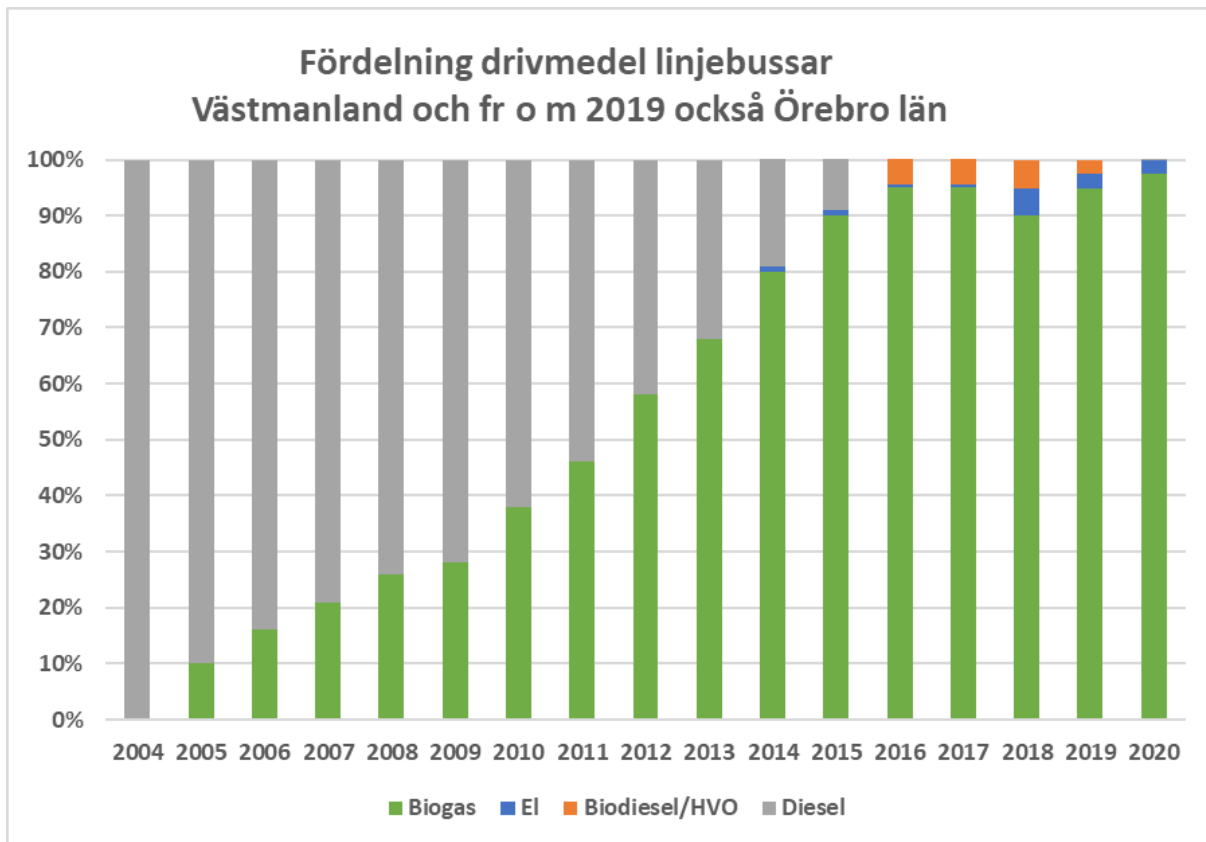


Diagram:

Indikator M3.1 Fördelning drivmedel linjebussar

Från föregående diagram är det inte direkt tydligt vilken stor utökning av fossilfria bussar har varit efter 2014. Under 2019 har vi tagit över en stor del av linjelagda busstrafiken i Örebro län och därmed fördubblat vår bussflotta med nya biogasbussar. Svealandstrafiken var en av de första med en elbuss i linjelagd trafik i 2014. Under 2018 har vi fått in ett antal mindre bussar för flexlinjerna i Västerås. Upphandlingen för nya elektriska ledbussar för stadstrafiken är nästa steg i övergången till utsläppsfria elbussar.

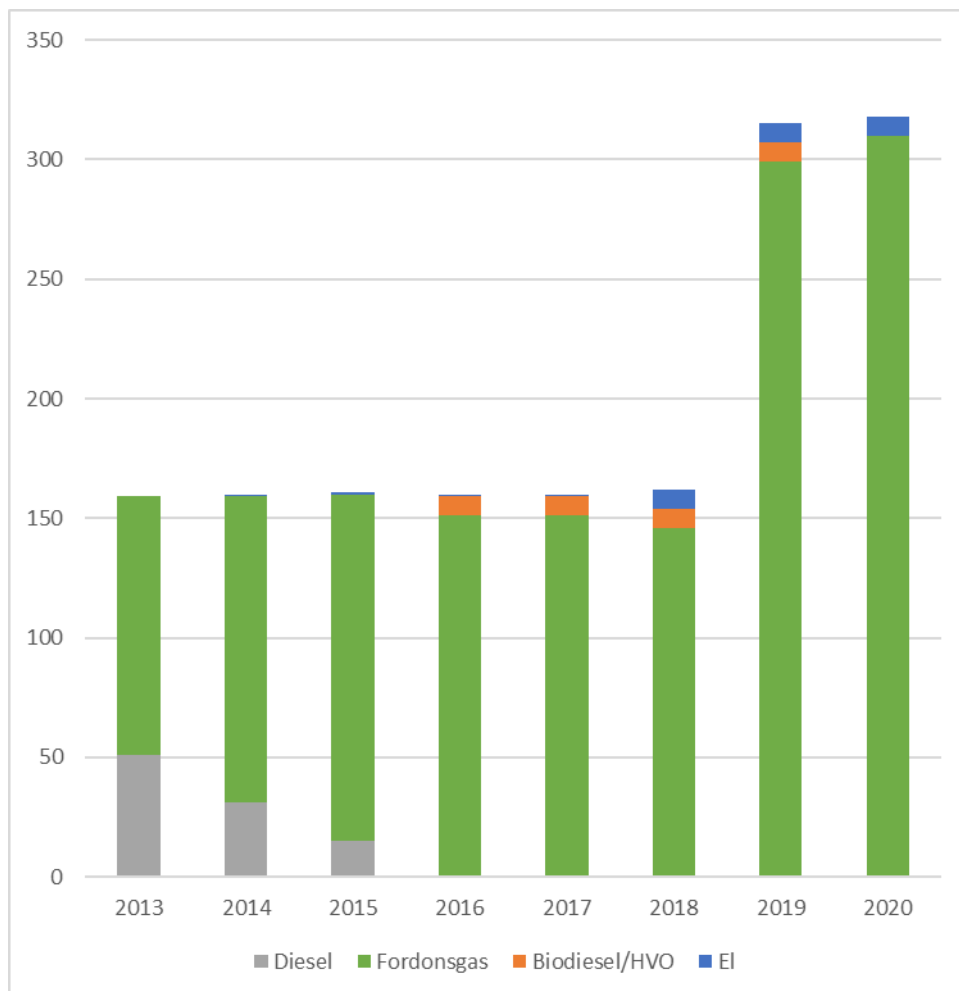


Diagram: Tillväxt av biogasbussar och elbussar, utfasning av dieselbussar

2017 var andelen biogas i vår inköpt gas 100 %. Under 2018 fick vi oväntat på årsbas 24% inblandning av naturgas i gasen levererat i Västmanland. Vi har angett till vår gasleverantör för Västmanland att vi kräver att de säkerställer att de bara levererar biogas framöver. Andelen naturgas i levererat gas i 2019 landade på 21 %, för att det tar tid innan strukturella ändringar får utfall i leveransen. Resultatet för 2020 visar att vi har kommit upp till 97,10 % biogas i gas i Västmanland och 100 % biogas i gasleveranser i Örebro län.

Total resultatet för 2020 är att vi nu ligger på 98,44 % biogas på all gas vi har använd. Tack vara det, och fortsatt minskat inköp av biodiesel, har vi lyckats att nästan halvera vårt utsläpp för 2020 till 0,21 kg koldioxid per km, från 0,38 kg/km under 2019 [indikator M3.2].

Vårt miljötillstånd innebär att vi löpande analyserar våra vattenprover och resultatet rapporteras till kommunens miljö- och hälsoskyddsförvaltning.

Energianvändning

Energikartläggningen som utfördes 2017 visar att vår energiprestanda är god vilket beror på att vi arbetar löpande med förbättrande fastighetsåtgärder. Med hjälp av underhållssystemet som infördes för fastigheter 2017 har vi skapat underhållsplaner och ett systematiskt arbetssätt kring uppföljning, felanmälan och myndighetsbesiktningar. Vi har baserat på dessa data fortsatt arbeta för att minska vår energianvändning.

Årets sammanställning av energiförbrukning visar en ökning till 8902 MWh för total energianvändning i våra bussdepåer för el plus fjärrvärme (4877 MWh år 2019) [indikator M4.1]. Förklaringen är att vi i 2020 har tagit med bussdepåerna Bettorp-Örebro och Odensbacken, som inte var med i sammanställningen för 2019.

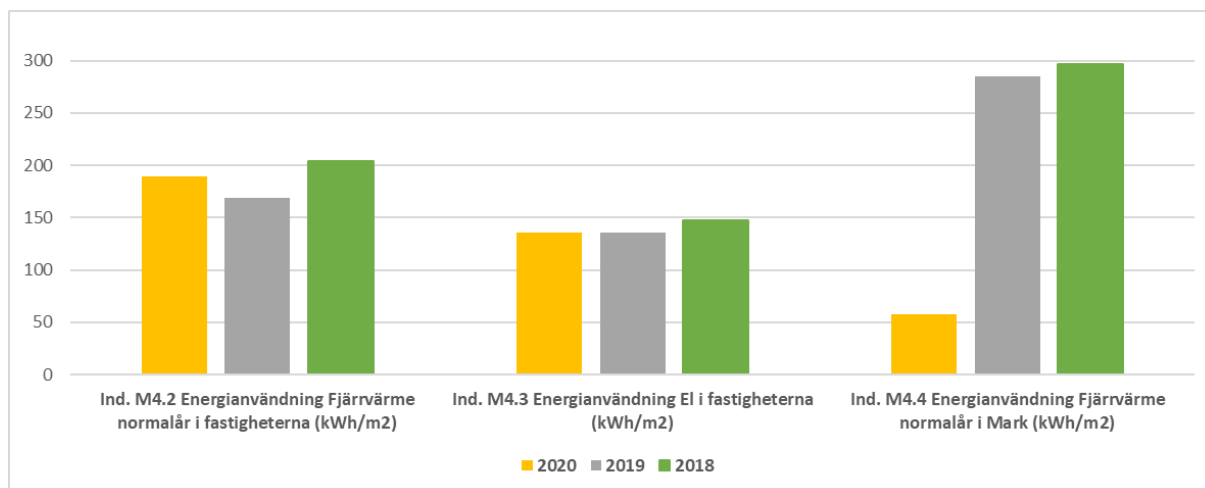


Diagram: Indikator M4.2-4.3-4.4 Energianvändning i våra fastigheter

Energianvändningen för fjärrvärme i fastigheter, el i fastigheter och fjärrvärme i mark redovisas i diagram nedan [indikator M4.2-M4.4]. För 2020 har vi för första gången lagt till våra nya modernare fastigheter på depå Bettorp-Örebro och depå Odensbacken. Fjärrvärmeanvändning för uppvärmning av mark har blivit mycket lägre under 2020 jämfört med tidigare 2 år.

Årets sammanställning av energianvändning i fordon visar att vi har lyckats minskat energianvändningen per km i våra linjebussar [enligt tabell nedan, indikator M4.5-M4.7].

Energianvändning (kWh/km)	2020	2019	2018
Ind. M4.5 Summa alla fordon	4,64	4,85	4,50
Ind. M4.6 Kollektivtrafik	4,69	4,90	4,53
Ind. M4.7 Servicefordon	0,65	0,65	0,64

Materialanvändning i verksamheten

Vår kemikaliehantering fungerar bättre efter vi driftsatte ett nytt kemikaliehanteringssystem i 2019 som används av fem personer. Av de kemikalier vi förbrukar är 45 % miljömärkta [indikator M5.1].

Vi sorterar vårt produktionsavfall [enligt tabell nedan, indikator M5.2]. Under 2020 gick bara 3% av vårt avfall till deponi, vilket är lägre än nivån på 4% från 2019. Uppgifterna för materialanvändning i 2020 gäller vår verksamhet i Västmanland och Örebro län, men för 2019 och 2018 bara i Västmanland: så även om vi har fördubblat vårt bussflotta oktober 2019 med trafikstart i Örebro län, har avfallsmängder inte ökat i samma takt.

Varugrupp	Artikelbenämning	Kvantitet (kg) 2020		Kvantitet (kg) 2019
Alternativa Råvaror	Centralsugaren	1 530	78 920	31 422
Alternativa Råvaror	Brännbart, utsorterat	61 390		
Alternativa Råvaror	Septicslam	200		
Alternativa Råvaror	Träavfall, målat	300		
Alternativa Råvaror	Träavfall, omålat	11 540		
Alternativa Råvaror	Verksamhetsavfall för sortering	3 960		
Alternativa Råvaror	Verksamhetsavfall till deponi	14 580	14 580	10 020
Alternativa Råvaror	Glas	236	62 316	35 087
Järn	Blandskrot	31 590		
Järn	Komplext skrot för fragm	2 320		
Järn	Reklamation Järn	1 000		
Metaller	Blybatterier, start	17 370		
Metaller	Kabelskrot, övrigt	180		
Papper	Kontorspapper	1 294		
Papper	Reklamation Papper	700		
Papper	Wellpapp, löst	7 606		
Plast	FTI Plastförp, FNI	20		
Elektronik	Bilelektronik	180	1 377	536
Elektronik	Kontorselektronik	1 197		
Farligt Avfall	Absorbenter, trasor etc	714	278 644	169 716
Farligt Avfall	Aerosoler	689		
Farligt Avfall	Emballage, tömda ej	373		
Farligt Avfall	Emulsioner	2 000		
Farligt Avfall	Färg-, lack-, limavfall	4		
Farligt Avfall	Lysrör	8		
Farligt Avfall	Övriga lampor < 60 cm	3		
Farligt Avfall	Tonerkassetter	4		
Farligt Avfall	Lösningsmedel	851		
Farligt Avfall	Oljeavskiljaravfall	182 173		
Farligt Avfall	Oljefilter	3 337		
Farligt Avfall	Oljeslam, mineraloljebaserat	332		
Farligt Avfall	Spillolja	14 300		
Farligt Avfall	Spillolja	1 400		
Farligt Avfall	Tvättträneslam	72 456		
			435 837	246 781

SOCIALA OCH MEDARBETARFRÅGOR

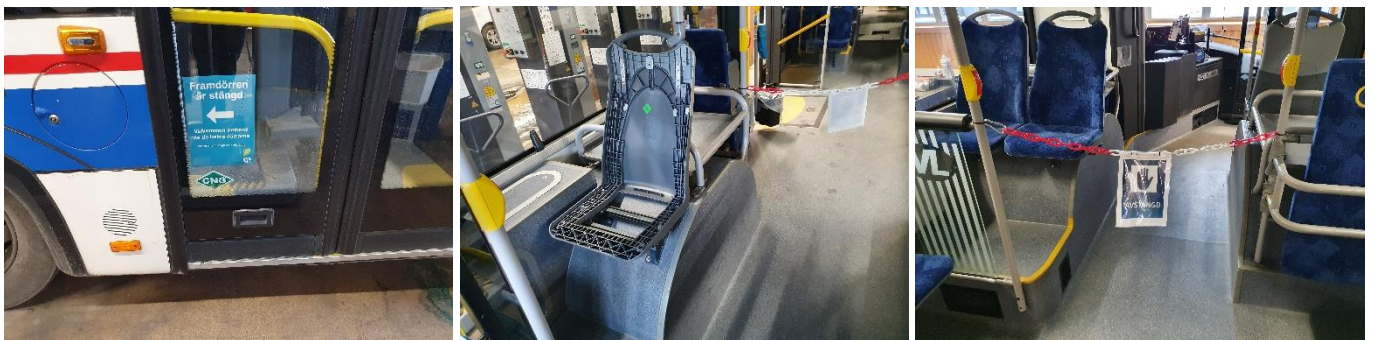
VÅRT ARBETSSÄTT INOM SOCIALA OCH MEDARBETARFRÅGOR

I vårt ledarskap är vi tydliga med att vi är varandras arbetsmiljö och att våra medarbetare är vår främsta resurs. Jämställdhet och likabehandling är en viktig del av en trygg och hälsosam arbetsmiljö. Vi arbetar för en ökad mångfald av arbetstagare. Vi erbjuder samma förutsättningar för alla anställda oavsett deras kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Vi har nolltolerans mot kränkande särbehandling och vi är stolta över våra många nationaliteter och kulturer.

Inom branschen ställs krav på personlig yrkeskompetensutbildning (YKB) för att få utföra persontransport med buss. Vi utför denna utbildning i egen regi. Kursplanen godkänns av Transportstyrelsen och i planen framgår tydligt att kvaliteten på förarens tjänster är av betydelse för företagets anseende. Det innebär att våra förare kontinuerligt vidareutbildas i kundbemötande, miljökörning, konflikthantering, kör- och vilotider, HLR, brand, kost och hälsa. Genom vår egen körskola utbildar vi förare som är anställda under utbildningstiden om 12 veckor. Via antagningsprocessen styr vi för att öka våra mångfalds- och jämlikhetstal.

I stort sett alla medarbetare har individuella löner och vi har tecknade kollektivavtal. Bland våra medarbetare ses en stor mångfald och, i förhållande till branschen i övrigt, en hög jämlikhet. De flesta av våra medarbetares arbetsdag innebär ensamarbete och skiftgående. Vi fokuserar på att erbjuda rastlokaler för avkoppling, träning och samvaro. Att genomföra medarbetarundersökningar är ett sätt för oss att fånga upp förbättringsförslag och synpunkter.

Vårt friskvårdsarbete stimulerar och uppmuntrar för att skapa bättre förutsättningar för medarbetare att främja sin egen hälsa. Anpassnings- och rehabiliteringsarbetet görs tidigt och aktivt samt är målinriktat. Målet är att sjukfrånvaron ska minskas. Vi ger våra medarbetare tillgång till gym, friskvårdsbidrag och betalar anmälningsavgiften för deltagande i motionslopp. Vi förespråkar också en aktiv fritid genom t ex poängsamlingstävlingar vid utförda fysiska aktiviteter.



Bilder – Stängd framdörr på bussarna för att minska risk på smittspridning till föraren

STYRNING AV VERKSAMHETEN

Vi värnar människors säkerhet, hälsa och välbefinnande, nu och i framtiden. En säker och hälsosam arbetsmiljö är en viktig strategisk fråga som integreras i allt vi gör. Därför arbetar vi aktivt för att förebygga skador och ohälsa. Vår arbetsplats ska upplevas utvecklande och stimulerande för alla medarbetare.

Vi lägger stor vikt på ett systematiskt arbetsmiljöarbete där vi löpande utvärderar och förbättrar våra insatser. Detta görs i nära samarbete med ledning, medarbetare, skyddsorganisation och företagshälsovård. Lagstiftning och partsöverenskommelser är minimikrav. Det ligger i vårt intresse att upprätthålla högre standard än detta och vi säkerställer att alla chefer och medarbetare har den kunskap och de resurser som krävs för att ta arbetsmiljöhänsyn i handling och beslut.

Det operativa ansvaret för arbetsmiljö följer vår arbetsmiljödelegering från VD genom linjen till linjecheferna som ansvarar för arbetsmiljön för de direktrapporterande medarbetarna.

2018 tydliggjordes produktionsansvaret. Det innebär att trafikchefens uppdrag utökats från att omfatta förare till att omfatta förare, fordon, verkstad och servicehall. Förändringen har medfört en genomlysning av arbetssätt och rutiner vilka även har börjat förändras för att tydliggöra ansvar och effektivisera verksamheten. I trafikchefens större uppdrag ingår trafiksäkerhet som en viktig del av de sociala och medarbetarfrågorna. 2020 har vi gjort en stor satsning på utbildning inom arbetsmiljörätt för alla chefer inom bolaget.

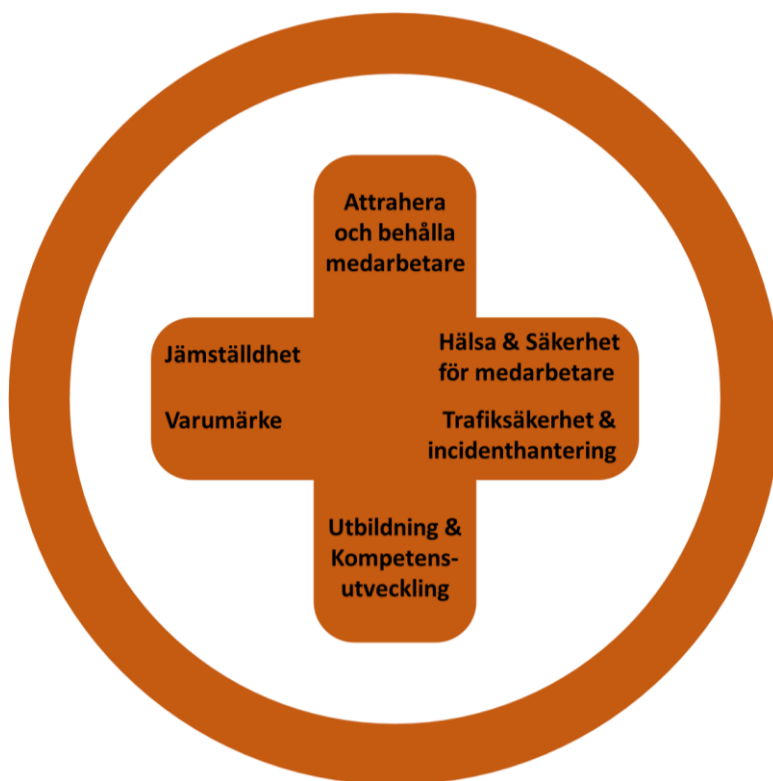


Illustration – Våra väsentliga frågor inom området sociala och medarbetarfrågor

VÅRA VÄSENTLIGA FRÅGOR

Eftersom vi ser våra medarbetare som vår främsta resurs är det avgörande för vår verksamhet att vi lyckas attrahera och behålla kompetens. Våra medarbetare är vårt ansikte utåt och vi anser att motiverade och involverade medarbetare bidrar till ett starkt varumärke och positivt kundbemötande. För att uppnå detta arbetar vi med utbildning och kompetensutveckling samt strävar efter att vara en jämställd arbetsgivare som speglar samhället i stort. Då vår verksamhet är exponerad för risker i trafiken är ett aktivt och förebyggande arbete inom hälsa och säkerhet en grundförutsättning för att vara en attraktiv och trygg arbetsplats.

AGENDA 2030 OCH MEDARBETARE

Arbetsmiljö och sociala frågor för medarbetare berör 5 av de globala målen. Utbildning och jämställdhet är för oss viktiga sakfrågor. Kollektivavtal ger anställningstrygghet.

Globalt mål	Svealandstrafiken
	Egen körskola med anställning under utbildningstiden YKB i egen regi Vidareutbildning för samtliga anställda
 	Medarbetarna är vår viktigaste tillgång Rekryterar medvetet för att öka andelen kvinnor, idag 21 % kvinnor jämfört med 14 % i branschen
 	Individuella löner Systematiskt arbetsmiljöarbete Samverkan med fackliga organisationer

Illustration –5 globala mål relaterar till våra medarbetare

RISKER INOM SOCIALA OCH MEDARBETARFRÅGOR OCH ÅTGÄRDER FÖR ATT MINSKA DESSA

Vi är en medarbetarintensiv verksamhet där förmågan att attrahera och behålla kompetenta medarbetare utgör ett riskområde. Vi har tidigare årligen undersökt nöjdheten hos våra medarbetare. Vi hade beslutat att utöka till en mer omfattande medarbetarundersökning för alla medarbetare. Denna genomfördes senast under våren 2019.

Att lyckas främja en hälsosam och säker arbetsmiljö är avgörande för att behålla och attrahera medarbetare. Det finns även en risk för att vi inte tar tillvara på den potential som finns på arbetsmarknaden om vi inte bedriver en verksamhet där vi behandlar varandra med respekt. Vi hanterar den risken genom att ta hänsyn till mångfald och jämställdhet vid rekrytering samt genom att arbeta för att vara en arbetsplats där alla känner sig välkomna.

Kollektivtrafiken med buss har en högre trafiksäkerhet än biltrafik. Ändå finns det risk att resenär skadar sig i bussen eller vid på och avstigning, vilket vi försöker begränsa genom en komfortabel körstil, tydliga utrop och dekaler i bussen. Risken med skador på medtrafikanter kan ha många möjliga externa orsaker. På YKB Fortbildning jobbar vi mycket med attityder, körstil och medvetenhet om de vanligaste orsaker (som t.ex. väder, droger, trafikläget).

Nyare bussar har kamera som minskar backningsolyckor med medtrafikanter.

Under året har vi fått in en relativt ny risk med avseende av smittspridning av COVID-19 till våra medarbetare och resenär.

ÅRET SOM GÅTT

Attrahera och behålla medarbetare

Under året har vi fortsatt arbetat med att rekrytera till båda län. Vi har inte haft möjlighet att delta i fysiska rekryteringsmässor pga. pandemin. Ändå har vi lyckats att attrahera nya medarbetare.

Kommunikation och dialog är en nyckelfråga för att attrahera och behålla medarbetare. I 2020 har e-postadresser implementerats till alla medarbetare, ett viktigt första steg i att ytterligare effektivisera vårt digitala informationsflöde. I slutet av året började kommunikationsavdelningen använda rörlig bild i den interna kommunikationen, för att nå ut till medarbetarna och kunderna på ett enkelt och inkluderande sätt. Ett förbättringsarbete har även gjorts avseende intranätet. Vi lanserade en ny, mobilanpassad webbplats för Svealandstrafiken AB strax före sommaren.

Under pandemin har vi skickat ut minst ett nyhetsbrev varje vecka till samtliga medarbetare för att informera om verksamheten och hur pandemin påverkar våra arbetssätt.

Vi har under året inte genomfört en ny medarbetarundersökning [indikator S1.1].

Vår personalomsättning är ett mått på trivseln hos våra medarbetare [se tabell nedan, indikator S1.2]. Vi har i år intervjuat några medarbetare som har valt att avsluta sin anställning hos oss för att kunna se över orsakerna och bedöma om vi bör förändra något.

Ind. S1.2 Personalomsättning (antal)	2020	2019	2018
Börjat	102	626	72
Slutat	62	134	39

Genom ett samarbete med Västerås Stads arbetsform Daglig Verksamhet drivs caféverksamhet på vår bussdepå i Västerås. Närområdet erbjuder få hälsosamma alternativ och samarbetet gör att vi kan erbjuda våra medarbetare nyttigare mellanmål till självkostnadspris.

Hälsa & Säkerhet för medarbetare

Vi arbetar proaktivt med att gå igenom våra sjuktal för att hitta åtgärder som kan minska sjukfrånvaron. Vi har en hälsotelefontjänst och webbsida dit medarbetarna sjukanmäler sig och får råd av en sjuksköterska.

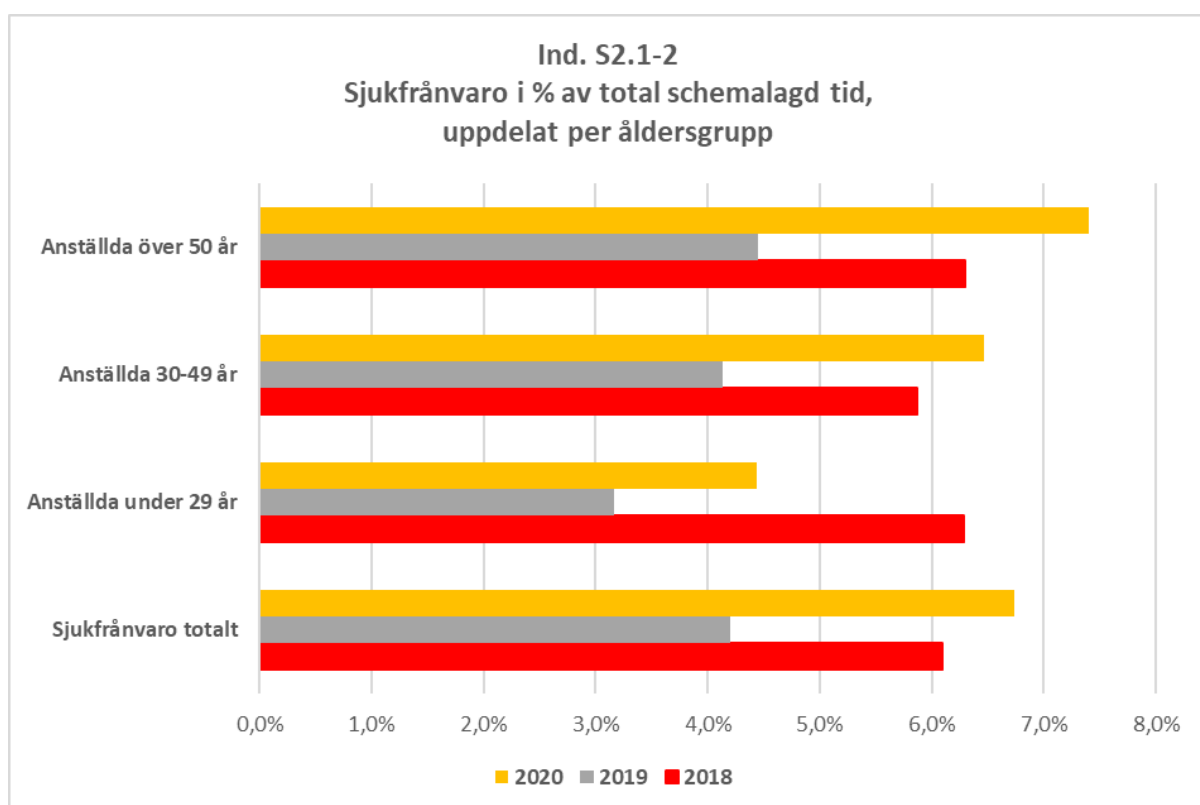
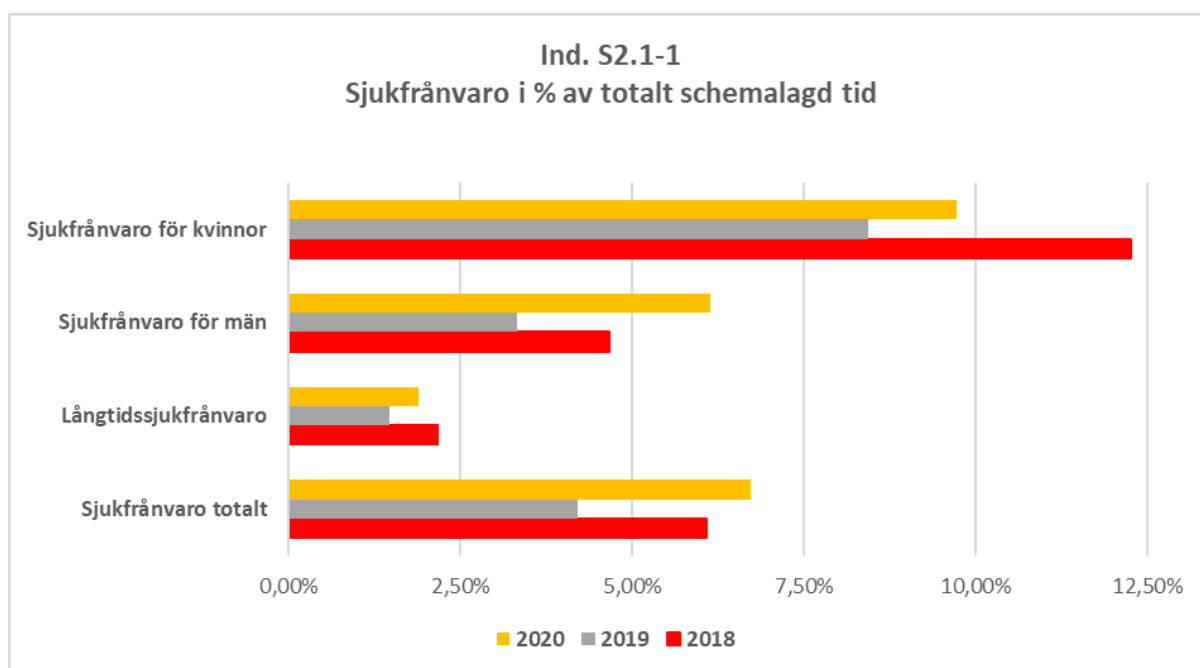
Med anledning av pandemin gick Svealandstrafiken upp i Stabsläge i mars, vilket har gällt året ut och gäller fortfarande. Målbilden för vårt arbete med Covid-19 har varit att våra medarbetare ska känna sig trygga och väl informerade, vi ska bedriva kollektivtrafik i så normal utsträckning som möjligt och våra kunder, ägare och intressenter ska ha gott förtroende för oss. Som

en del i det har vi haft facklig samverkan varje vecka sedan mars. Tidvis höga sjukskrivningstal på visa ställen, tillfälliga och flera omplaneringar av trafiken, arbetsmiljöåtgärder genom stängning av bussarnas framdörr, begräsningar på antalet resenärer är några av utmaningarna som Svealandstrafiken AB har fått hantera under resterande del av året. Efter höga sjuktal under några veckan i början av pandemin har vi återgått till normalt sjuktalsläge. Ett flertal åtgärder för att hindra smittspridning genomfördes tidigt och har fortsatt under hela året, såsom t.ex. extra tvätt/städning av allmänna utrymmen, förarplatser i bussar och bilar, trafikledning, passagerarutrymmen i bussarna med flera. Vidare har stationer med handsprit upprättats, förarplatser i bussar och bilar har spritats av, skyddshandskar tillhandhållits för de medarbetare som vill ha. Framdörrar i linjebussarna har hållits stängda och skyddsavstånd bakom förare har upprättats enligt föreläggande/beslut från Arbetsmiljöverket. Ett flertal förare arbetar som bussvärdar på de tätast frekventerade hållplatslägena. Pandemin ställde nya krav på mötesformer och IT-avdelningen har bistått med att skapa bästa möjliga förutsättningar för digitala möten med tillhörande utrustning och utbildning.



Bild – Avståndsmarkering, sprit, handskar och informationsblad vid trafikledningscentralen för att minska risk på smittspridning mellan våra medarbetare som inte har möjlighet att arbeta hemifrån

Våra sjuktal redovisas i diagram nedan [indikator S2.1-1 och S2.1-2].



Under året har totalt 75 st. fall inträffat av antingen olycksfall, arbetsrelaterad ohälsa eller färdolycka [se tabell nedan, indikator S2.2-S2.4].

Hälsa och säkerhet för medarbetare	2020	2019	2018
Ind. S2.2 Antal olycksfall	69	24	24
Ind. S2.3 Antal fall arbetsrelaterad ohälsa	2	4	1
Ind. S2.4 Antal färdolycksfall	4	5	5

Vi har registrerat 390 st. tillbud under 2020, motsvarande antal under 2019 var 376 st. [indikator S2.5].

Samhällsklimatet hårdnar vilket våra förare märker av i sin vardag. Vi arbetar ständigt med att utveckla rutinerna för hantering av hot och våld vilket förarna under året tagit del av genom YKB-utbildning. Under året har vi även förstärkt säkerheten för förarna genom att öka antalet trafikledare i yttre tjänst. Våra biljettkontrollanter är i grunden förare som vid kontrollanttjänst stödjer sina kollegor och hjälper resenärerna genom att förklara reglerna runt färdbevis. Under 2020 har 462 förare planerligt deltagit i en delkurs av YKB som omfattar säkerhet, under 2019 var det 275 st. [indikator S2.6].

Enligt Transportstyrelsens direktiv har vi som utbildningsanordnare skickat in en ny kursplan för YKB (deadline var satt till 2020-12-31). Kursplanen är styrdokumentet för vår YKB-verksamhet, vilken i sin tur styrs av direktiv från EU. Vår ambition är att, utan att avvika från direktiven, ge våra förare en uppdaterad, relevant, intressant och i möjligaste mån företagsanpassad fortbildning. Målet är att vår YKB i egen regi skall ge stolta, nöjda och välutbildade förare, vilket i sin tur ger nöjda kunder.



Bild – Avståndsmarkering i matsalen för att minska risk på smittspridning mellan våra medarbetare som inte har möjlighet att arbeta hemifrån

Trafiksäkerhet & incidenthantering

En viktig del av trafiksäkerheten är att hålla fordonsparken välunderhållen och besiktigad. Våra fordon har under året till 88 % godkänts vid det första besiktningstillfället, vilket är signifikant bättre än 78% i 2019 [indikator S3.1]. Målet för 2020 var ställt på 87% för hela bolaget, som var högre än målet på 82% för våra bussar i Västmanland i 2019, baserat på förväntan att alla nya bussar vi köpte under 2019 och 2020 borde ha en lägre problemfrekvens.

Vid händelser i trafiken skriver föraren en incidentrapport och trafikledaren en trafikledarrapport. Dessa sammanställs och utvärderas månadsvis för att hitta förbättringsområden och snabbt kunna genomföra åtgärder. Vi har under 2020 förorsakat 56 st. skador på resenärer/medtrafikanter i Västmanland och Örebro län gemensamt [indikator S3.2]. Vi arbetar sedan juni 2019 med ett nytt IA-system för att förenkla det systematiska arbetet med tillbud och arbetsskador i hela verksamheten.

2019 har vi förstärkt trafikledningen i yttre tjänst för att öka säkerheten för förarna. Vi samarbetar med kommunerna och regionen när det gäller trafiksituationen kring t.ex. hållplatsplaceringar.

Jämställdhet

Vi har idag 17 % kvinnliga medarbetare [se tabell nedan, indikator S4.1]. Andel kvinnor i chefspositioner [indikator S4.2] och i styrelsen [indikator S4.3] redovisas i tabell nedan.

Vår önskan att ha en jämnare könsfördelning styr hur vi rekryterar. Målet för vår egen körskola är att varje kull ska ha 60 % kvinnliga elever. Årets antagning till körskolan resulterade i 58 % kvinnor och 42 % män.

Jämställdhet	2020	2019	2018
Ind. S4.1 Andel kvinnor totalt bland anställda	17%	17%	21%
Ind. S4.2 Andel kvinnor i chefspositioner bland anställda	24%	19%	32%
Ind. S4.3 Andel kvinnor bland styrelseledamöter	40%	50%	40%
Ind. S4.4 Andel kvinnor som gick vår egen buss körskola	58%	50%	67%

Utbildning och Kompetensutveckling

Under året har medarbetarna på kontoren vidareutbildats inom sina arbetsområden. Bland annat inom arbetsrätt, lagen om offentlig upphandling och datalagstiftningen GDPR. Verkstads- och fastighetsmedarbetare har vidareutbildats inom sakområden såsom ellära, motorlära, biogasramper och säkra lyft. Förare har vidareutbildats kontinuerligt enligt fastställd YKB-plan. Fler YKB-instruktörer har utbildats för att vi i framtiden ska kunna hantera den allt större förarkåren.

På grund av pandemin, har vi under 2020 inte praktiskt kunnat genomföra lika många årliga medarbetarsamtal som förut [indikator S5.1].

Varumärke (trovärdighet, anseende, rykte)

Våra medarbetare är varumärkesbärare och förmedlar företagets värderingar till våra resenärer. Mätningar i den kundundersökningen Kollektivtrafikbarometern som genomförs av Svensk Kollektivtrafik används ofta som en indikation på hur starkt kollektivtrafikens varumärke är i varje

län. Varumärke byggs upp under lång tid och vi redovisar två frågor ur Kollektivtrafikbarometern med koppling till varumärke: Totalintryck av varumärke för kollektivtrafiken och Förarnas bemötande.

Hur allmänheten ser på varumärken som används i kollektivtrafiken med buss i båda våra län är en kombination av insatser kopplat till flera organisationer som står bakom a) varumärke VL (i Västmanlands län) eller varumärke LT Länstrafiken (i Örebro län) som står på bussen, hållplatser och tidtabeller (webbsida och app); b) Svealandstrafikens eget varumärke som står på våra bussar och personalkläder och c) varumärken av de underleverantörer som utför en del av trafiken i uppdrag av Svealandstrafiken. När kunder blir tillfrågat om "Hur nöjd är du sammanfattningsvis med bolaget" besvarar de troligen mest frågan utifrån deras kunskap om och relationen till namn och logo av VL och LT.

Hos bussresenären ligger nöjdhet med varumärket VL långsiktigt stabilt högre än nationellt snitt och nöjdhet med varumärket LT Örebro ligger i år precis på nationellt snitt [se diagram nedan för indikator S6.1-1].

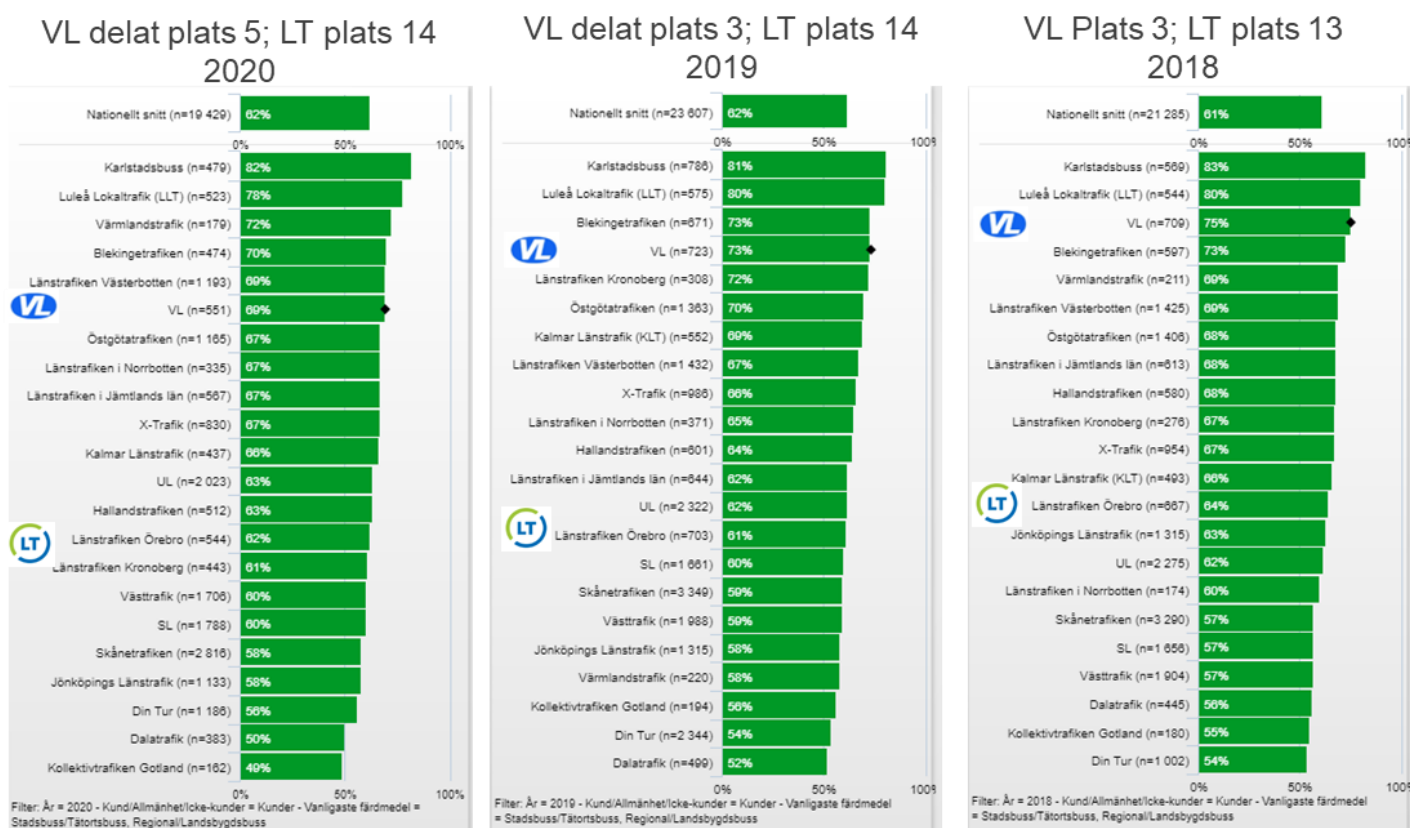


Diagram – Indikator S6.1-1 Totalintryck av varumärke VL och LT 2020, 2019, 2018

Svealandstrafiken AB ligger på delat fjärde plats för trafik i Västmanland och delat åttonde plats i Örebro län vad gäller kundbemötande på stadsbuss/tätortsbuss. I Örebro är det en förbättring med nio placeringar jämfört med året innan Svealandstrafiken AB tog över trafiken (2018) [se diagram nedan, indikator S6.1-2].

Frågan som ställs är "Förarna och ombordspersonalen har ett trevligt bemötande." Vi har begränsat urvalet för respondenter för denna fråga till stadstrafiken i Västerås och Örebro. Motsvarande tal för regiontrafiken är inte statistiskt säkerställt eftersom antalet svarande är för få.

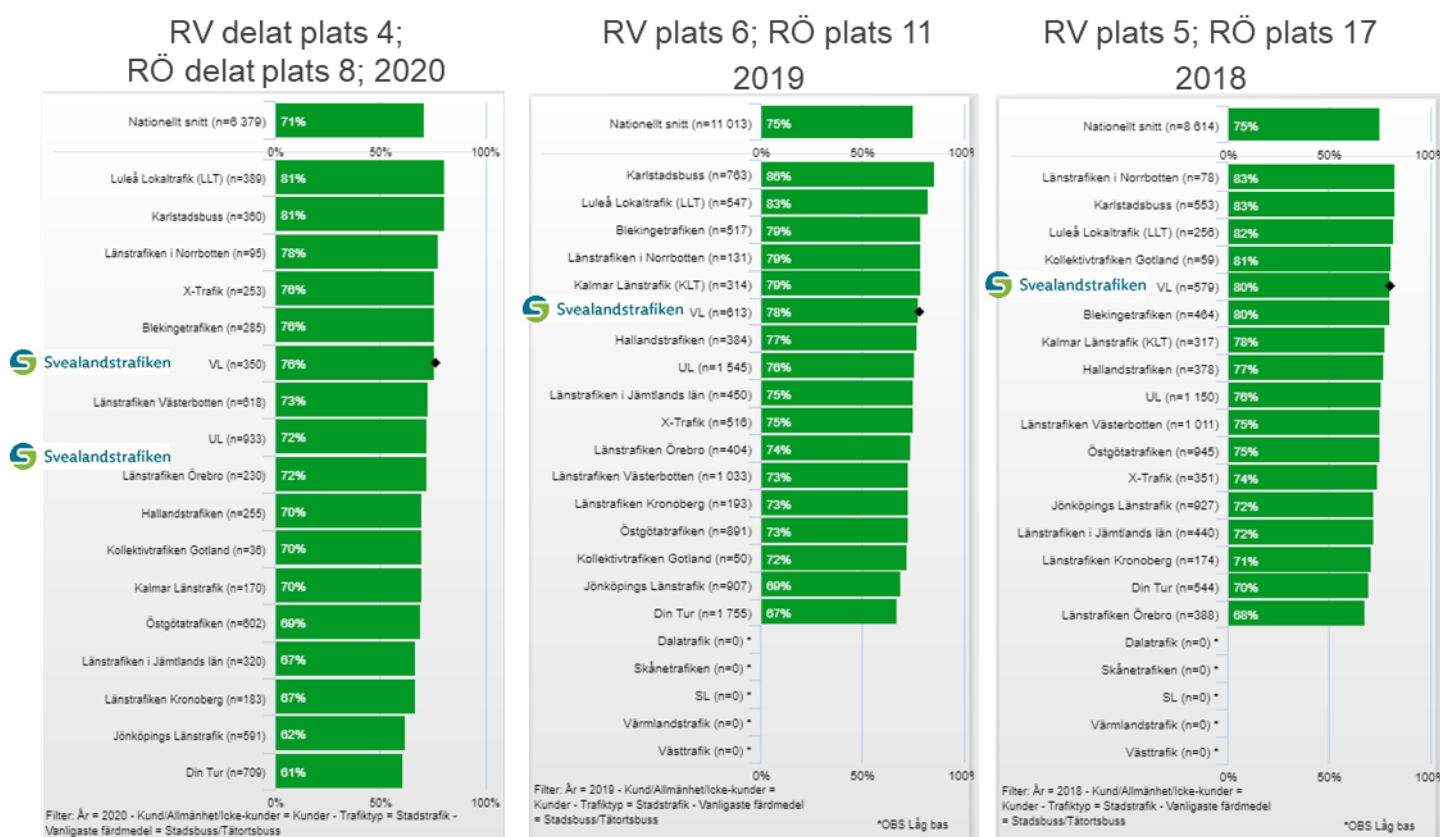


Diagram – Indikator S6.1-2 Förarnas bemötande i stadstrafik 2020, 2019, 2018

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

VÅRT ARBETSSÄTT INOM MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Att respektera våra medarbetares mänskliga rättigheter är en självklar del av vår verksamhet. Hur vi arbetar i relation till medarbetarna beskrivs i avsnittet sociala frågor och medarbetarfrågor. I texten nedan har vi fokus på våra externa intressenter.

Kollektivtrafikens samhällsnytta baseras bland annat på att den möjliggör för medborgarna att utföra olika aktiviteter. Det innebär att alla medborgare ska ha samma möjlighet vilket utkristalliserar i frågor om mångfald, tillgänglighet och icke-diskriminering. Vi behöver säkra att vi levererar resor på ett sätt som respekterar de mänskliga rättigheterna. Det omfattar våra medarbetares ageranden likväl som att vi ser över möjligheten att ställa sociala krav på våra leverantörer i våra upphandlingar.

Det kollektiva resandet ska vara tillgängligt för alla medborgare. Som ett led i detta är våra bussar utrustade med bland annat akustiska utrop av hållplatser, nigningsfunktion samt ramp för enklare på- och avstigning. Vår stora mångfald och de många språk som talas av våra medarbetare är en stor tillgång i det mångkulturella samhället vi verkar. Det underlättar vid kommunikation med våra resenärer och ur samhällets integrationsbehov visar det att arbetsmöjligheter finns.

Sverige har tillsammans med nästan 200 länder anslutit sig till FN:s konvention om barns rättigheter, den så kallade Barnkonventionen. Barnkonventionen slår fast att alla barn och ungdomar under 18 år har samma rättigheter och lika värde. De har rätt att leva och utvecklas, rätt att växa upp i trygghet och skyddas mot övergrepp. Alla som jobbar hos oss beaktar barns behov och intressen när man planerar och utför trafiken.

För att öka tillgänglighet och trygghet för våra resenärer har Länsstyrelsen i Västmanland godkänt att vi har kameraövervakning i samtliga bussar. Ansökan för trafiken i Örebro län har gjorts och väntar på beslut.

Insamlande av kundsynpunkter och analys av dessa ger viktiga indata till vårt arbete med att ständigt förbättra vår verksamhet. Vi har löpande samverkansmöten med regionen och kommunerna för att se över tillgänglighet och linjedragningar.

STYRNING AV VERKSAMHETEN

I vår förarhandbok utgiven 2016 framgår tydliga riktlinjer för hur förarna ska bemöta resenärerna. Principen är att sträva efter god service och att hjälpa kunden utifrån kundens behov. Handboken är reviderat under 2019.

Vid rekryteringar av nya medarbetare och speciellt förare bedöms deras servicekänsla. Vi ser extra goda resultat när vi rekryterar från serviceyrken och sedan utbildar dem via vår körskola. Trafikchefen är ansvarig för att alla förare har utbildning inom bemötandeteknik vilket de löpande får via YKB-utbildningen. Vi arbetar aktivt i dialog med förarna i de fall kundsynpunkter kommer in på bemötandet.

I våra upphandlingar ställer vi sociala krav på våra leverantörer där det är möjligt. Vi ska verka för en god livsmiljö och en långsiktig hållbar utveckling genom att i möjligaste mån välja varor och tjänster som är miljöanpassade både med avseende på den yttre miljön och på arbetsmiljön samt ta hänsyn till sociala och etiska krav.

VÅRA VÄSENTLIGA FRÅGOR

Vi bedriver en kollektivtrafik som ska vara tillgänglig och öppen för alla i samhället att ta del av på ett tryggt sätt. Tillgänglighet, mångfald och icke-diskriminering är därför identifierat som de mest väsentliga aspekterna relaterade till hur vi ska lyckas bedriva en inkluderande kollektivtrafik. Att även ställa höga sociala krav på leverantörer är avgörande för att säkerställa att vi inte indirekt bidrar till kränkningar av mänskliga rättigheter.



Illustration – Våra väsentliga frågor inom området mänskliga rättigheter

AGENDA 2030 OCH MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER ÄR EN DEL AV SAMHÄLLSNYTTAN

Vi lägger stor vikt vid att behandla medborgarna med respekt och vi bidrar till samhället genom att förflytta medborgarna på ett tryggt och säkert sätt.

Globalt mål	Svealandstrafiken
	Kollektivtrafiken är en säker transportform med låg andel skadade och döda
  	Möjliggöra för alla medborgare att förflytta sig mellan hem, arbete, utbildning och andra aktiviteter Café i daglig verksamhets regi
 	Tillgängliga och hållbara transportsystem för alla Yttre trafikledare ökar tryggheten i kollektivtrafiken Många talade språk bland medarbetarna speglar samhället och ökar servicegraden

Illustration – Kollektivtrafiken är en samhällsnyttig funktion som stödjer mänskliga rättigheter och därigenom bidrar till 6 av de globala målen

RISKER INOM MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER OCH ÅTGÄRDER FÖR ATT MINSKA DESSA

Det finns en risk att samhället inte upplevs tryggt och säkert och att medborgarna därför inte vågar genomföra sina bussresor. Det finns även en risk för att resenärer avstår från kollektivtrafiken om resorna inte upplevs trygga och säkra. I vardagen föreligger en risk för att resenärer inte bemöts utifrån sina behov varför vi arbetar kontinuerligt med utbildning och bemötandeteknik.

I leverantörsledet föreligger en risk för att deras arbetsförhållanden ej är i enlighet med mänskliga rättigheter.

ÅRET SOM GÅTT

Tillgänglighet, icke-diskriminering och mångfald för resenärer

Samtliga förare är utbildade i ett gott bemötande och icke-diskriminering i grund- och vidareutbildningen YKB [indikator R1.1].

Under året har ingen resenär anmält oss till Diskrimineringsombudsmannen [indikator R1.2] .

I samarbete med våra trafik underentreprenörer har vi inte registrerat några händelser som föranleder att de ska söka kameratillstånd för sina fordon. Vid möten i länsdelssamråden har inga särskilda frågeställningar uppkommit.

Sociala krav vid samarbeten, upphandling och inköp

Under året har vi jobbat vidare med kravställandet på våra leverantörer och samarbetspartners. Vi arbetar med att minimera risken att arbetsförhållanden hos leverantören och deras underleverantörer ej är i enlighet med mänskliga rättigheter genom att ställa krav i just de upphandlingar som har störst risk att bli utsatt för det, som till exempel upphandlingen elbussar i 2020. Där har vi ställt kravet att leverantören ska följa riktlinjer enligt OECD:s "Due Diligence

Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas” och ska arbeta med rapportering kring spårbarhet och för att öka och förbättra denna, samt verka för att minska de sociala och miljömässiga konsekvenserna av batteritillverkning, användning och återvinning. I elbussarnas upphandling och flera andra upphandlingar har vi bifogat Sveriges regioner och landstings uppförandekod för leverantörer som krav.



Bild – En av de femton nya biogasebussar som har levererats under 2020

Inköpsprocessen tar hänsyn till de sociala kraven [indikator R2.1-R2.2]. Under 2020 hade 86 % av nya avtal/upphandlingar något krav på undertecknande av uppförandekod. Men i 2020 har vi inte haft ett nytt avtal/leverantörer som krävde granskning med avseende på efterlevnad av sociala krav.

ANTI-KORRUPTION

VÅRT ARBETSSÄTT INOM ANTI-KORRUPTION

I vårt samhällsuppdrag som offentligt ägt bolag strävar vi efter att hålla en hög affärsetikstandard och bedriva en verksamhet fri från alla typer av jäv, mutor och korruption. För att uppnå detta är det högst väsentligt att samtliga anställda och samarbetspartners känner till våra affärsetiska riktlinjer.

STYRNING AV VERKSAMHETEN

I vår inköp- och upphandlingspolicy utgiven 2017 och reviderad 2019 framgår att den som företräder bolaget i inköps- och upphandlingssituationer alltid ska uppträda på ett affärsetiskt och opartiskt sätt. Bolaget har en nolltolerans mot mutor och otillåten påverkan när det gäller upphandlingar och medarbetare ska avstå från att delta i upphandling om misstanke om jävssituation finns. Bolagets agerande vid inköp och upphandling ska medverka till en god och långsiktig hållbar totalekonomi genom att alla inköp och upphandlingar ska göras med nyttjande av de konkurrensmöjligheter som finns. Vi ska även beakta miljö och sociala och etiska krav i syfte att verka för en hållbar utveckling och alla anbudsgivare, anbudssökande och anbud ska behandlas lika.

Vid leverantörskontakter och extern representation finns tydliga riktlinjer för vad som är acceptabelt till exempel gällande mottagande av gåvor. Ekonomichefen har det yttersta ansvaret för att medarbetare är informerade om våra ekonomiska riktlinjer samt för att eventuella överträdelser utreds. Enligt våra riktlinjer ska affärer och förhandlingar ske på ett transparent vis där samtliga upphandlingar granskas och godkänns av inköpschef.

VÅRA VÄSENTLIGA FRÅGOR

Vi bedriver en verksamhet som är beroende av nära samarbeten med olika leverantörer och partners, där emellanåt stora inköp görs till följd av upphandling. Vi har tydliga upphandlingsrutiner vid leverantörssamverkan för att inte riskera att någon utnyttjar sin ställning för att uppnå otillbörlig fördel. Vi anser även att tydliga riktlinjer och uppföljning relaterat till extern och intern representation är viktigt för oss, vi vill föregå med gott exempel och värnar om vårt varumärke som pålitlig och transparent aktör.



Illustration – Våra väsentliga frågor inom området anti-korruption

AGENDA 2030 OCH AFFÄRSETIK

Affärsetik har länge varit en naturlig del av oss som ett offentligt ägt bolag. Vi behöver ständigt utveckla våra rutiner och ha en dialog internt och med våra affärspartners för att säkra att vi använder skattemedel på ett korrekt sätt.

Globalt mål	Svealandstrafiken
 	Hållbara kravställningar i upphandlingar Aktsamma om samhällets resurser Fria från jäv, mutor och korruption

Illustration – Vår verksamhet bidrar till 2 affärsetiskt relaterade globala mål

RISKER INOM ANTI-KORRUPTION OCH ÅTGÄRDER FÖR ATT MINSKA DESSA

Som offentligt ägt bolag med ett samhällsuppdrag som innefattar att omsätta skattemedel har vi särskilda förväntningar på oss när det gäller att bedriva vår verksamhet på ett affärsetiskt vis. Vi har därför identifierat mutor och korruption som ett riskområde där eventuella överträdelser mot våra riktlinjer kan komma att skada företagets anseende. En risk för missbruk av interna resurser kan föreligga då vi har medarbetare som i stor utsträckning utför ensamarbete, därför arbetar vi värderingsstyrkt och anser det vara mycket viktigt att alla känner till våra riktlinjer.

ÅRET SOM GÅTT

Affärsetik, inköpsrutiner och leverantörssamverkan

Dessa väsentligheter handlar huvudsakligen om vår roll som mottagande part i ev. anti-korrupsionsfrågor. Inga överträdelser har observerats under året [indikator A1.1].

Under året som gått har vi utökat inköpsavdelningen och förankrat vår inköps- och upphandlingspolicy. Det är viktigt att vi som offentligt ägt bolag säkrar att vi hanterar skattemedel på ett korrekt sätt. Stor vikt läggs vid planering av implementation och utbildning inom området.

I samverkan med leverantörer lägger vi stor vikt vid transparens och att följa avtalad överenskommelse på ett affärsetiskt sätt.

Extern och intern representation

Dessa väsentligheter handlar huvudsakligen om vår roll som givande part i ev. anti-korrupsionsfrågor.

Via vår attestordning regleras vilka som får avropa varor och tjänster och i den meningen representera bolaget och hur detta hanteras [indikator A2.1]. De som berörs är utbildade och väl medvetna om att vara aktsamma med utgifter för bolagets räkning. Inga överträdelser har observerats under året [indikator A2.2].

SAMMANSTÄLLNING INDIKATORER

		2020	2019	2018
Indikator	Teknisk utveckling och innovation			
M1.1	Antal forsknings/utvecklingsprojekt vi leder/deltar i	14	12	6
	Miljökrav vid samarbeten, upphandling och inköp			
M2.1	Antal nya avtal/upphandlingar med miljökrav	11	21	7
	Utsläpp av växthusgaser samt övriga utsläpp			
M3.1	Fördelning drivmedel bussar (2017 "Andel fordon som drivs med fossilfritt bränsle")	diagram	diagram	diagram
M3.2	Utsläpp av CO2 i kg CO2 per kilometer	0,21	0,38	0,39
	Energianvändning			
M4.1	Total energianvändning i fastigheter i MWh	8902	4877	5632
M4.2	Energianvändning fjärrvärme i fastigheter i kWh/m2	189	169	204
M4.3	Energianvändning el i fastigheter i kWh/m2	136	136	148
M4.4	Energianvändning fjärrvärme i mark i kWh/m2	57	285	297
M4.5	Energianvändning i alla fordon kWh per kilometer	4,64	4,85	4,50
M4.6	Energianvändning i kollektivtrafik kWh per kilometer	4,69	4,90	4,53
M4.7	Energianvändning i servicefordon kWh per kilometer	0,65	0,65	0,64
	Materialanvändning i verksamhet			
M5.1	Andel miljömärkta kemikalier (volym)	45%	45%	45%
M5.2	Mängd avfall producerat per avfallskategori i ton	tabell	tabell	tabell
	Attrahera och behålla medarbetare			
S1.1	Resultat av medarbetarundersökningar	saknas	74%	saknas
S1.2	Personalomsättning	tabell	tabell	tabell
	Hälsa och säkerhet för medarbetare			
S2.1-1	Sjukfrånvaro som % av totalt schemalagd tid	diagram	diagram	diagram
S2.1-2	Sjukfrånvaro som % av totalt schemalagd tid, uppdelat per åldersgrupp	diagram	diagram	diagram
S2.2	Antal olycksfall	69	24	24
S2.3	Antal arbetsrelaterad ohälsa	2	4	1
S2.4	Antal färdolycksfall	4	5	5
S2.5	Antal tillbud	390	367	486
S2.6	Antal förare som genomfört säkerhetsutbildning	462	275	332
	Trafiksäkerhet och incidenthantering			
S3.1	Andel fordon som går igenom besiktning utan anmärkning	88%	78%	65%
S3.2	Antal trafikolyckor med personskada på resenär eller medtrafikanter	56 st	72 st	34 st
	Jämställdhet			
S4.1	Andel kvinnor totalt bland anställda	17%	17%	20%
S4.2	Andel kvinnor i chefspositioner bland anställda	24%	19%	32%
S4.3	Andel kvinnor bland styrelseledamöter	40%	50%	40%
S4.4	Andel kvinnor som gick vår egen buss körskola	58%	50%	67%
	Utbildning och kompetensutveckling			
S5.1	Anställda som genomfört årligt utvecklingssamtal med chef under året	38%	54%	67%
	Varumärke			
S6.1	Resultat av kundundersökningar	diagram	diagram	diagram
	Mångfald, tillgänglighet och icke-diskriminering			
R1.1	Andel utbildade i anti-diskrimineringspolicy av totalt antal förare	100%	100%	100%
R1.2	Antal anmälda diskrimineringsfall (externt)	0	0	1
	Sociala krav vid samarbeten, upphandling & inköp			
R2.1	% av nya avtal/upphandlingar med krav på undertecknande av uppförandekod	86%	9%	saknas
R2.2	% av avtal/leverantörer granskade med avseende på efterlevnad av sociala krav	0%	13%	11%
	Affärsetik, upphandlingsrutiner och leverantörssamverkan			
A1.1	Totalt antal rapporterade, bekräftade och åtgärdade fall av oegentligheter per typ, samt utfall av dessa	0	0	0
	Extern och intern representation			
A2.1	Andel tjänstemän utbildade i riktlinjer kring representation	text	text	text
A2.2	Antal rapporterade fall av överträdelser mot riktlinjer kring representation	0	0	0

Fotnot:

S1.1 görs vartannat år. Under 2020 har vi inte genomfört medarbetarundersökning.

