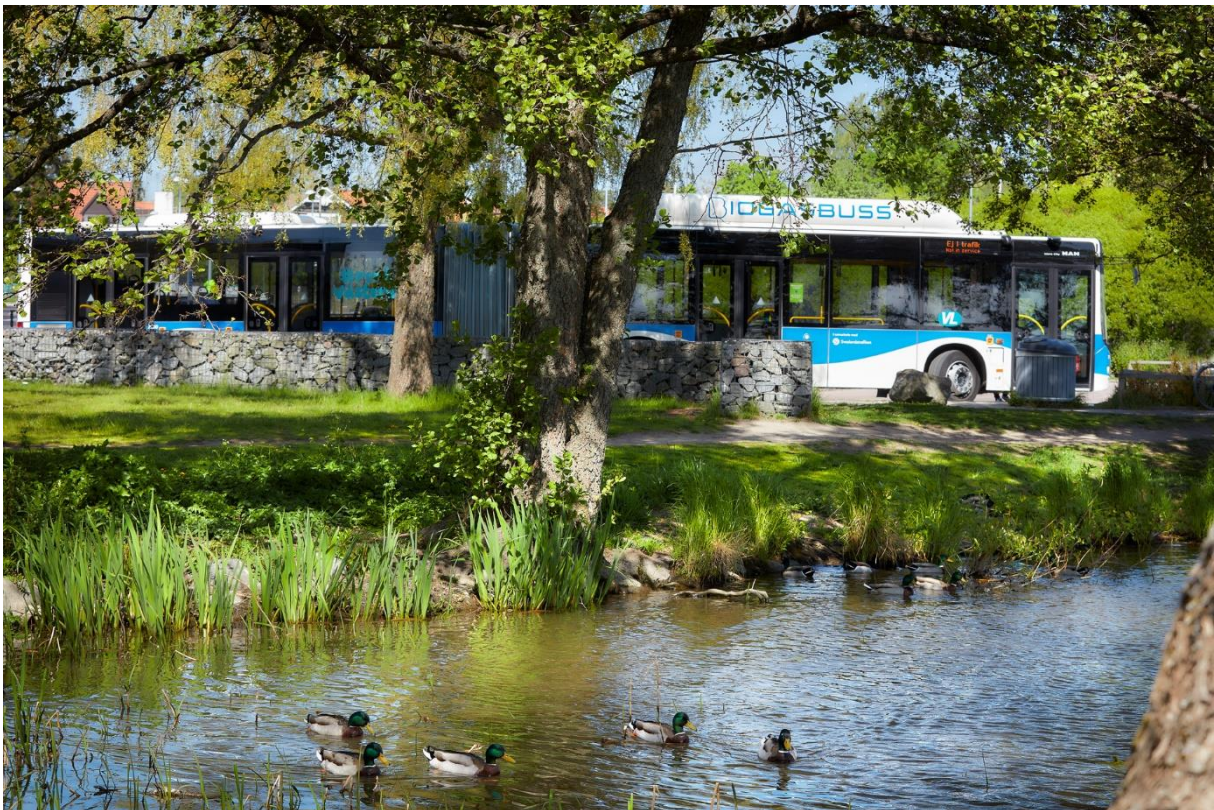


Hållbarhetsredovisning

Svealandstrafiken AB

2021



VD OCH HÅLLBARHETSCHEFEN HAR ORDET

År 2021 har, liksom föregående år, starkt präglats av den pågående pandemin Covid-19. Stora delar av året, med undantag av en kortare period på hösten, har Svealandstrafiken AB befunnits sig i stabsläge. Genom lärdomarna från av arbetet med Covid-19 under år 2020 har hela organisationen på ett stabilt sätt hanterat de fortsatta utmaningar som pandemin inneburit. Det har periodvis varit höga frånvarotal, men med ett stort engagemang från samtliga medarbetare så har vi klarat att upprätthålla trafikuppdragen.

Trots pandemin har vi satsat på fortsatt utveckling av bolagets effektivitet, tekniska ledarskap och minskning av miljöpåverkan. För att ligga mer i framkant av teknikutvecklingen har vi varit pådrivande och framgångsrika i att skapa flera regionala och internationella innovationssamarbeten. Under 2021 har vi lyckats att minska utsläppen av koldioxid per kilometer ännu mer.

2020 hade vi förankrat vår strategi för elbussar, vilket låg till grund för upphandlingen av tio elektriska ledbussar för stadstrafiken med leverans under 2022. Parallellt har vi under 2021 projekterat och påbörjat byggnation av tillhörande laddningsinfrastruktur på depån i Västerås. Som nästa steg har vi analyserat i vilken takt och på vilka bussdepåer vi gradvis kan elektrifiera hela bussparken, i fas med förnyelse av avskrivna utgående bussar fram till år 2032. Drivmedelskiftet är en medveten satsning som stärker vår ställning som ett hållbart bolag i en framtidsbransch.

Under år 2021 utökades vårt fastighetsbestånd genom förvärv av två fastighetsbolag, Bussdepåer i Örebro län AB samt Bettorpsdepån i Örebro AB, innehållandes totalt nio bussdepåer i Örebro län. Bolagen fusionerades in i Svealandstrafiken i slutet av året. Genom att äga våra egen infrastruktur, i det här fallet våra bussdepåer, får vi lokal närvaro samt skapar rätt förutsättningar för att kunna anpassa dem till kommande teknikutveckling.

För oss på Svealandstrafiken är hållbarhetsarbetet oerhört viktigt och som ett led i detta så har vi i affärsplanen för 2022 med som aktivitet att ta fram och genomföra en ny hållbarhetsstrategi.

Hållbarhetsredovisningen är en bilaga till Årsredovisningen som godkänns av styrelsen för bolaget.

För Svealandstrafiken AB, Västerås 3 februari 2022

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	18
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 OCH STRATEGI

Svealandstrafiken är ett aktiebolag som ägs av Region Västmanland och Region Örebro Län. Vår uppgift är att planera och utföra linjelagd trafik med buss i båda länen och uppdraget får vi av regionernas kollektivtrafikmyndigheter. Vi är navet mellan våra ägare och resenärerna. All busstrafik bedrivs sedan under två olika tjänstevarumärken: VL i Västmanland och Länstrafiken i Örebro. Svealandstrafiken hade 1172 anställda och ägde 313 linjebussar vid årets slut 2021.

Vår affärsidé

Vår affärsidé är att vi planerar, levererar och utvecklar hållbar kollektivtrafik med kunden i fokus. Tillsammans med våra ägare, uppdragsgivare och samarbetspartners skapar vi affärsmässig samhällsnytta och bidrar till ett levande samhälle.

Vår affärsmodell

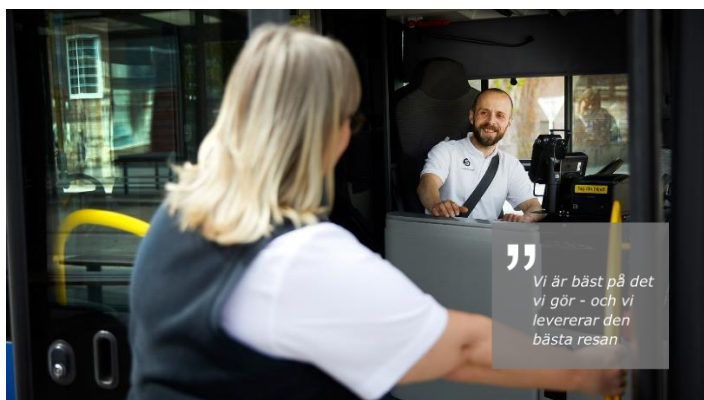
Vårt koncept är unikt. Vår modell bygger på att de trafikuppdrag som tilldelas oss kombineras optimalt genom trafik i egen regi och upphandlade underentreprenörer.

Med vår modell kan vi leverera hela värdekedjan från strategisk planering till operativt utförande. Att vi har långsiktiga ägare ser vi som en styrka, då det skapar möjlighet att erbjuda en flexibilitet som är gynnsam för alla parter: resenärer, ägare, uppdragsgivare och samarbetspartners.

Med vår modell kan vi optimera, leverera och utveckla Sveriges bästa kollektivtrafik på ett kvalitativt, affärsmässigt och hållbart sätt. Vi verkar för samhället, miljön, den lokala näringen och mångfalden i vår bransch. Vi har det mest konkurrenskraftiga konceptet och ser oss som en hybrid i kollektivtrafiksverige.

Vår vision

Vår vision är "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. Mer om det kan läsas i vår affärsplan 2022-2024.

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 16 % 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 och är nu i gång med nästa drivmedelskifte till utsläppsfria elektriska bussar med batterier. I slutet av 2021 bestod vår linjebusspark av 97,5 % biogasbussar och 2,5 % elbussar. För vår egen busskörskola har vi 3 HVO bussar och 1 biogas buss, 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 i 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 16 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 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.

STYRNING AV VERKSAMHETEN

Vi verkar för en så låg miljöpåverkan som möjligt vid planering av trafik, reparation och underhåll av fordon inklusive tvätt, rengöring, fordons-uppställning 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. 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.

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. Utvidningen av vår verksamhet i Örebro län under 2019 har medfört att det har etablerats biogastankning på depå Odensbacken och att biogasinфраstruktur på depå Bettorp i Örebro har byggts ut. Fordonsparken har anpassats efter hand som tankningsmöjligheter har etablerats. På slutet av 2021 bestod vår linjebusspark av 313 bussar av 97,5 % biogasbussar och 2,5 % elbussar. Nu är vi på gång med nästa drivmedelskifte till energieffektivare, tystare och utsläppsfria elbussar. Vi ställer även krav på fossilfria bränslen i alla våra upphandlingar av underleverantörer, vilket också bidrar till att påverka omställningen hos andra trafikföretag.

Tillsammans med våra leverantörer kontrollerar vi 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 och andra vattendrag.

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.

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 under en 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. Under 2021 har

vi inte anskaffat fler stads- eller regionbussar, men har vi avyttrat 17 äldre bussar. 5 av dessa var skolbussar för trafik i Odensbacken som from hösten utförs av upphandlad entreprenör. Övriga 12 var linjebussar vilka dels utgjort reservkapacitet under Covid-19, dels kommer att ersättas av nya elbussar under 2022.

Redan 2014 var vi en av de första med en elbuss i linjetrafik. Under 2018 har vi fått in sju åtta meter långa elektriska bussar som rullar på flexlinjerna i Västerås. På grund av låg teknisk pålitlighet av de elektriska flexbussarna i kombination med behovet att höja beläggningsgraden, har det pågått en diskussion för ett nytt upplägg för flexbussarna. 2021 har Kollektivtrafikförvaltningen Region Västmanland i samråd med Västerås stad och Svealandstrafiken beslutat om ett nytt upplägg fr.om. 31 mars 2022 för Flextrafiken i tre flextrafikområden. För att kunna leverera trafiken har Svealandstrafiken köpt in tre begagnade lågentrëminibussar som går på biogas som levererades vid årsskiftet. Samtidigt har Svealandstrafiken ett intensifierat samarbete med leverantören för att öka pålitligheten rörande de sju elektriska flexbussarna.

2020 hade vi förankrat vår strategi för elbussar, vilket låg till grund för upphandlingen av minst tio elektriska ledbussar för stadstrafiken med leverans i 2022. Parallellt har vi under 2021 projekterat och påbörjat byggnation av tillhörande laddningsinfrastruktur på depån i Västerås. Som nästa steg har vi påbörjat en analys i vilken takt och på vilka bussdepåer vi gradvis kan elektrifiera hela bussparken i fas med förnyelse av avskrivna utgående bussar fram till år 2032. Drivmedelskiftet är en medveten satsning som stärker vår ställning som ett hållbart bolag i en framtidsbransch. Eftersom vi äger våra depåer (exkl. Västerås) kan vi också bidra till en snabbare omställning till fossilfria bränslen hos våra underleverantörer genom att på våra depåer möjliggöra infrastrukturen för framtida fossilfria drivmedel.

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 livskvalitén 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 sjutton initiativ under 2021 [indikator M1.1]. Vi är en drivande kraft bakom flera initiativ till innovationssamarbeten mellan den offentliga och publika sektorn. Lista pågående innovationsprojekt vi deltar i:

- Alla våra nya elbussar och biogasbussar och tillhörande drivmedelinfrastruktur i perioden 2018-2023 delfinansieras av EU:s fond för en sammanlänkat Europa (CEF-Transport).
- Inom Vinnova finansierade projektet *Elektrifierade och uppkopplad transportsystem för hela Västerås* har man tagit en bredare grepp på

alla transportslag i Västerås. Förstudien genomfördes i 2021 och leddes av Västerås stad och BioDriv Öst och har som parter utöver Svealandstrafiken AB även med Mimer, Mälarenergi, VAFAB, MDH, ABB och Thyni & Viketoft Innovation.

- Elbussar spelar en viktig roll för Svealandstrafikens möjligheter ska minska sitt miljö- och klimatpåverkan ytterligare. Samtidigt som omställningen behöver ske, begränsas den av ett ansträngt elnät. För att tackla utmaningen är vi med i projektet *Elektrifierade persontransporter – en del av den smarta staden* som drivs av Tvinn samt BioDriv Öst. Målet med projektet är att öka lokal laddkapacitet utan omfattande förstärkningar av elnätet. Genom smart laddning och energilagring ska projektet möjliggöra laddning av fler elfordon och samtidigt bidra till ett stabilare elnät som bättre nyttjar förnybar energi. Projektet beviljades mars 2021 av Vinnova inom programmet Utmaningsdriven innovation (UDI).
- Vi samarbetar med Region Örebro län och Örebro stad på införandet av stadens första BRT Bus Rapid Transit (BRT) linje, för vilken Svealandstrafiken ska ordna att nya BRT-bussarna kan tas i drift i december 2023, men BRT-systemet startas inte förrän december 2024 enligt nuvarande tidsplan.
- På slutet av 2021 har Naturvårdsverket beviljat vår ansökan till program Klimatklivet, som omfattar bidrag till nya snabbbladdare på bussdepå Bettorp.
- December 2021 beviljade Energimyndigheten 63 miljoner kronor till kompetenscentret Resilient - Energy Systems Competence Centre. Resilient koordineras från Mälardalens universitet. Svealandstrafiken är en av projektets cirka 40 partners från både akademi, industri och offentlig sektor. Syftet med kompetenscentret är att tillhandahålla ny forskningsbaserad kunskap, verktyg och praxis som antar ett systemperspektiv för säker och effektiv energiförsörjning i hållbara, fossilfria energisystem med låg klimatpåverkan - och i enlighet med Agenda 2030-målen för hållbar utveckling. Start för centret blir den 1 april 2022 och ska pågå under fem år, med option på ytterligare fem år.
- Efter förstudien "Tematiskt innovationssystem kring elektromobilitet och elektrifiering" i 2020 som var medfinansierat av regionala strukturfondsprogrammet för Östra Mellansverige från europeiska regionala utvecklingsfonden (ERUF) 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.
- 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 Kommissionen och leds av UITP International Association of Public Transport.
- Vi deltar i användargruppen i det nordiska projektet "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.
- Vi är medlemmar i 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 Biogasakademien för att visa på biogasens fördelar.
- Slutligen är vi med i Miljönätverket och Depånätverket 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 och långsiktigt hållbar totalekonomi samt med beaktande av bolagets miljöpolicy.

Vi har under året ställt kvalificeringskrav inom miljöområdet i 13 upphandlingar [indikator M2.1] och i samtliga trafikavrop ställs krav om fossilfritt bränsle.

För våra investeringar i nya elbussar, biogasbussar, 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 ordinarie linjebusspark 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.

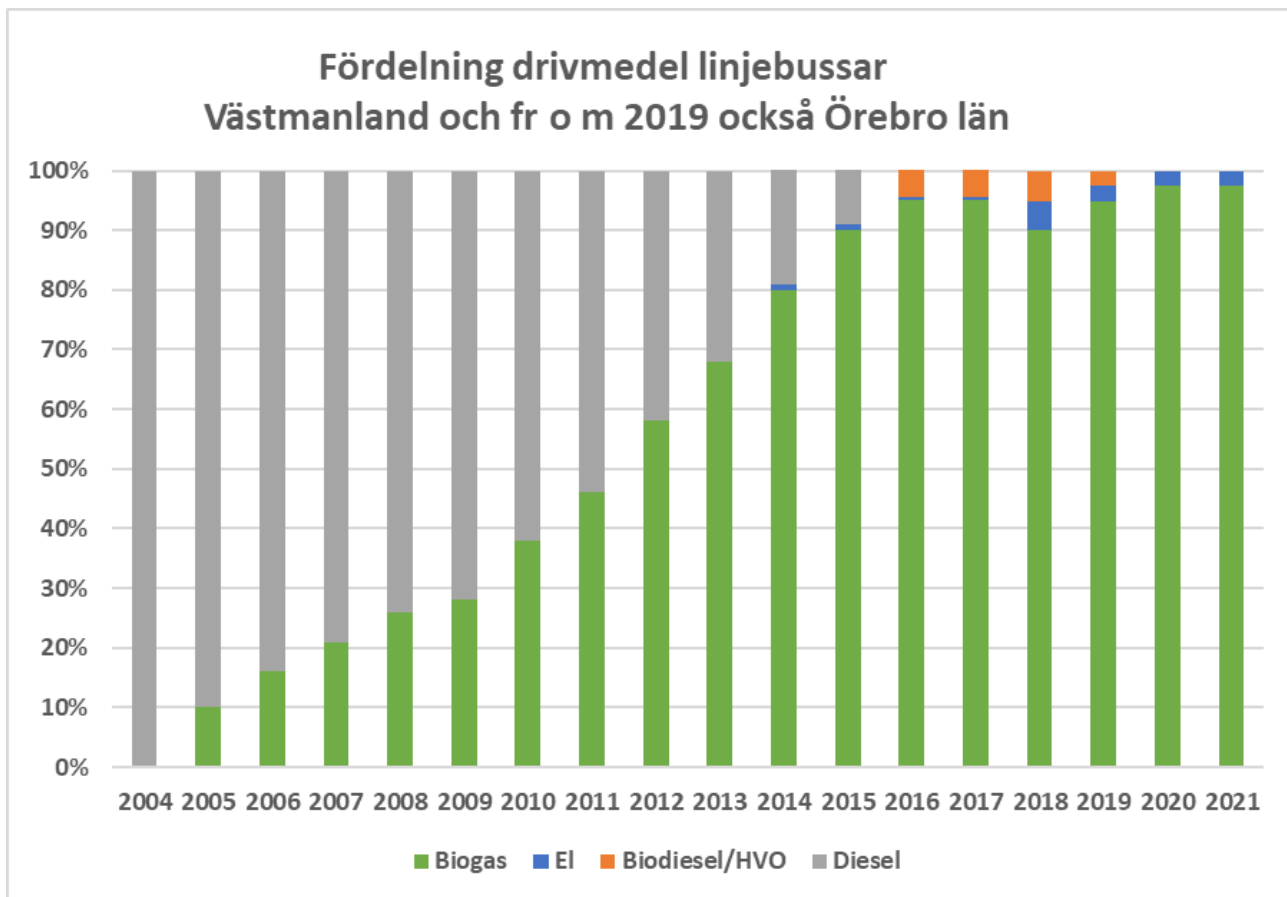


Diagram: Indikator M3.1 Fördelning drivmedel linjebussar

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 2021 har förberedelserna intensifierats inför driftstarten av 10 nya elbussar under 2022.

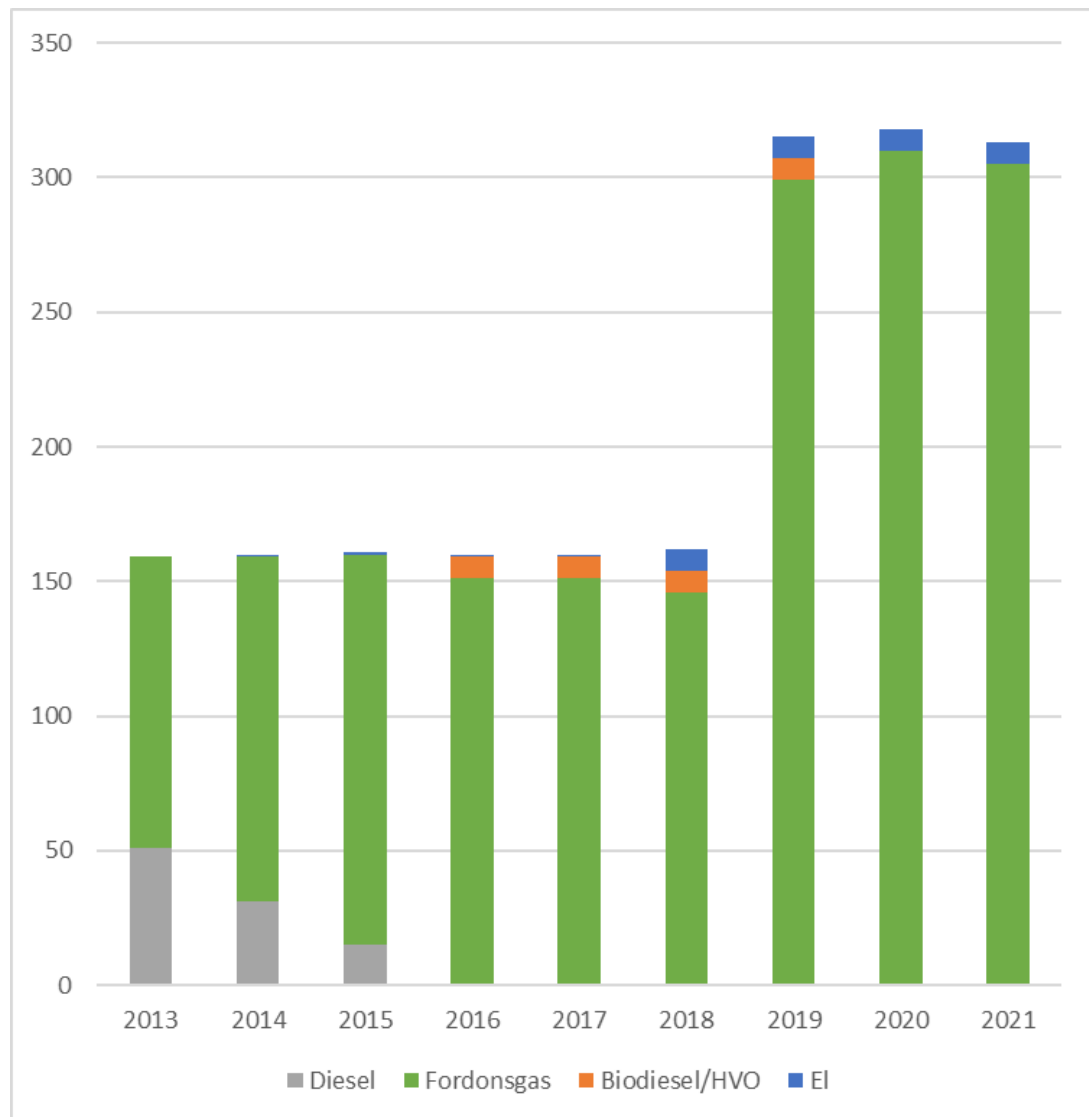


Diagram: Tillväxt av biogasbussar och elbussar, utfasning av dieselbussar

2017 var andelen biogas i vår inköpta gas 100 %. Under 2018 och 2019 fick vi oväntat en del inblandning av naturgas i gasen som levererades i Västmanland. Vi hade angett till vår gasleverantör för Västmanland att vi kräver att de säkerställer att de bara levererar biogas framöver. Resultatet för 2020 blev 97,10 % biogas i gas i Västmanland. Under hela 2021 hade vi 100 % biogas i gasleveranser i både Västmanland och Örebro län.

Tack vara 100% biogas (som har lägre kg CO₂/Nm³ än naturgas), och fortsatt minskat inköp av HVO, har vi lyckats minska vårt utsläpp för 2021 till 0,20 kg koldioxid per km, från 0,38 kg/km under 2019 [indikator M3.2].

Vårt miljötilstånd 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. 2022 ska en ny energikartläggning genomföras.

Årets sammanställning av energiförbrukning visar en ökning till 9582 MWh för total energianvändning i våra bussdepåer för el plus fjärrvärme (8902 MWh år 2020) [indikator M4.1]. Förklaringen är att vi i 2021 har haft högre fjärrvärmeförbrukning.

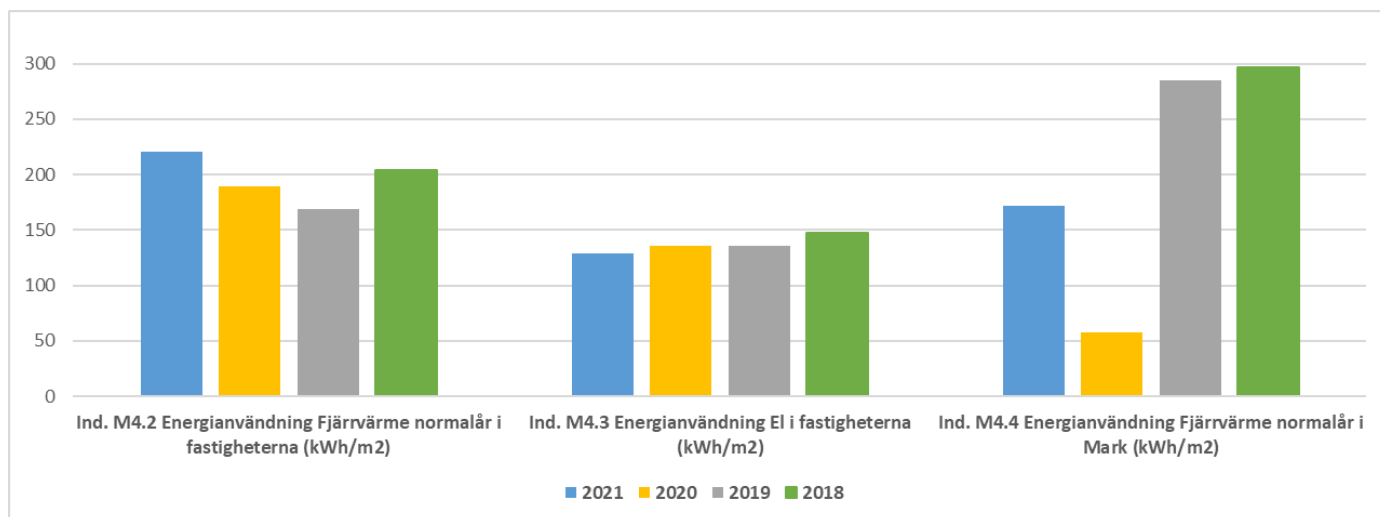


Diagram: Indikator M4.2-4.3-4.4 Energianvändning i våra fastigheter

Energianvändningen för fjärrvärme i fastigheter, el i fastigheter och fjärrvärme i mark redovisas i diagram nedan [indikator M4.2-M4.4].

Årets sammanställning av energianvändning i fordon visar att energianvändningen per km i våra linjebussar har gått upp lite [enligt tabell nedan, indikator M4.5-M4.7]. Förklaringen är att vi har ersatt biodieselfordonskilometer med biogaskilometer och att energianvändning i en biogasbuss är högre än i en biodieselbuss.

Energianvändning (kWh/km)	2021	2020	2019
Ind. M4.5 Summa alla fordon	4,80	4,64	4,85
Ind. M4.6 Kollektivtrafik	4,89	4,69	4,90
Ind. M4.7 Servicefordon	0,61	0,65	0,65

Materialanvändning i verksamheten

Av de kemikalier vi förbrukar är 45 % miljömärkta [indikator M5.1].

Vi sorterar vårt produktionsavfall [enligt tabell nedan, indikator M5.2]. Under 2020 och 2021 gick bara 3% av vårt avfall till deponi.

Varugrupp	Artikelbenämning	Kvantitet (kg) 2021		Kvantitet (kg) 2020	
Alternativa Råvaror	Centralsdammsugaren	2 960	73 740	1 530	78 920
Alternativa Råvaror	Brännbart, utsorterat	51 420		61 390	
Alternativa Råvaror	Dagvatten	4 740		200	
Alternativa Råvaror	Träavfall, målat	750		300	
Alternativa Råvaror	Träavfall, omålat	12 510		11 540	
Alternativa Råvaror	Verksamhetsavfall för sortering	1 360		3 960	
Alternativa Råvaror	Verksamhetsavfall till deponi	15 900	15 900	14 580	14 580
Alternativa Råvaror	Glas, färgat	971	60 611	236	62 316
Järn	Blandskrot	28 105		33 910	
Metaller	Blandkabelskrot	400		180	
Metaller	Blybatterier, start	21 851		17 370	
Papper	Kontorspapper	1 432		1 294	
Papper	Reklamation Papper	420		700	
Papper	Wellpapp, löst	7 308		7 606	
Plast	FTI Plastförp, FNI	124		20	
Elektronik	Kontorselektronik	837	837	1 377	1 377
Farligt Avfall	Absorbenter, trasor &	724	321 908	714	278 644
Farligt Avfall	Aerosoler	556		689	
Farligt Avfall	Alkaliskt avfall flytande	50		851	
Farligt Avfall	Batterier, små (maxvikt 3 kg)	5			
Farligt Avfall	Emballage, tömda ej	317		373	
Farligt Avfall	Emulsioner	2 373		2 004	
Farligt Avfall	Glykol, blandning	233			
Farligt Avfall	Lysrör	31		8	
Farligt Avfall	Oljeavskiljaravfall bottensats	139 132		182 173	
Farligt Avfall	Oljefilter	3 686		3 337	
Farligt Avfall	Oljeslam, mineraloljebaserat	561		332	
Farligt Avfall	Småkemikalier	3			
Farligt Avfall	Smörjfett	92			
Farligt Avfall	Spillolja	41 535		15 700	
Farligt Avfall	Tonerkassetter	28		4	
Farligt Avfall	Tvättränneslam	131 598		72 456	
Farligt Avfall	Vatten förorenat	982			
Farligt Avfall	Övriga lampor < 60 cm	2		3	

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. poängsamlingsstävlingar vid utförda fysiska aktiviteter.

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.



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
<p>4 GOD UTBILDNING FÖR ALLA</p>	Egen körskola med anställning under utbildningstiden YKB i egen regi Vidareutbildning för samtliga anställda
<p>5 JÄMSTÄLLDHET</p> <p>10 MINSKAD OJÄMLIKHEIT</p>	Medarbetarna är vår viktigaste tillgång Rekryterar medvetet för att öka andelen kvinnor
<p>8 ANSTÄNDIGA ARBETSVILLKOR OCH EKONOMISK TILLVÄXT</p> <p>16 FRIEMJÖ OCH INKLUDERANDE SAMHÄLLEN</p>	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 detta 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 till vara 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.

Under pandemin Covid-19 så har förarmiljön på våra bussar hamnat i fokus. Förarmiljön är ett känt riskområde sedan tidigare där hot och våld från resenär kan förekomma. Under Covid-19 har även smittorisken i mötet mellan förare och resenär blivit tydligare. Genom stängd framdörr under stora delar av året och säkerhetszon till föraren har utsattheten för förarna minskat. Vi har under året aktivt utrett möjligheterna till att i framtiden utveckla ett trafiksäkert säkerhetsskydd i förarmiljön.

Kollektivtrafiken med buss har en högre trafiksäkerhet än biltrafik. Ändå finns det risk att resenären 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.

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 attrahera nya medarbetare.

Kommunikation och dialog är en nyckelfråga för att attrahera och behålla medarbetare. Under 2021 fortsatte vi att utveckla våra digitala plattformar för att nå ut till medarbetarna och kunderna på ett enkelt och inkluderande sätt.

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.

Ind. S1.1 Resultat intern varumärkesmätning	2021	2020	2019
Andel som rekommenderar oss som arbetsgivare	8 av 10	-	-
Andel som tycker att vi är ett företag där alla är välkomna	9 av 10	-	-
Andel som tycker att vi tar ansvar för vår miljöpåverkan	9 av 10	-	-

Vi har under året genomfört en första varumärkesundersökning som ett led i att stärka vårt varumärke, [indikator S1.1]. Resultatet var positivt där t.ex. 8 av 10 medarbetare vill rekommendera oss som arbetsgivare.

Vår personalomsättning är ett mått på trivseln hos våra medarbetare [se tabell nedan, indikator S1.2]. Svealandstrafiken har under året fortsatt arbetet med kompetensanalyser som ett led i vårt arbete att säkra den framtida kompetensförsörjningen.

Ind. S1.2 Personalomsättning (antal)	2021	2020	2019
Börjat	77	102	626
Slutat	95	62	134

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

Svealandstrafiken deltar från och med år 2021 i Nyckeltalsinstitutets mätning AVI, Attraktiv arbetsgivarindex. AVI innehåller nio nyckeltal som tillsammans bildar ett index med ett möjligt maxresultat på 180 poäng.

Svealandstrafiken arbetar aktivt för att säkerställa vår framtida kompetensförsörjning och ett steg i det är att vi ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Vi fortsätter därför arbetet med att skapa goda resultat i kommande AVI-mätningar, till exempel genom ett strukturerat och långsiktigt arbete inom området arbetsmiljö och hälsa som på sikt kommer att minska våra sjuktal.

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 har Svealandstrafiken befunnit sig fortsatt i stabsläge under stora delar av året, med undantag från en kortare period under hösten då smittspridningen inte var lika stor. 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 detta har vi haft facklig samverkan regelbundet under året. Tidvis höga sjukskrivningstal på vissa ställen, arbetsmiljöåtgärder genom stängning av bussarnas framdörr, begränsningar på antalet resenärer är några av utmaningarna som Svealandstrafiken AB har fått hantera under året. 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. I november öppnades dörrarna för att i början av januari

återigen stängas p.g.a. den ökade smittspridningen. Ett flertal förare arbetar som bussvärdar på de tätast frekventerade hållplatslägena.

Den totala sjukfrånvaron under året var 6,90%. Detta är en ökning från 2020 och till stor del beroende på pandemin Covid-19 [se tabell nedan, indikator S2.1].

Ind. S2.1 Sjukfrånvaro (%)	2021	2020	2019
Sjukfrånvaro totalt	6,90%	6,73%	4,20%
Långtidssjukfrånvaro	2,12%	1,88%	1,46%
Sjukfrånvaro för män	6,13%	6,14%	3,32%
Sjukfrånvaro för kvinnor	10,80%	9,72%	8,44%
Anställda under 29 år	4,02%	4,44%	3,16%
Anställda 30-49 år	6,09%	6,47%	4,13%
Anställda över 50 år	8,08%	7,40%	4,45%

Under året beslutades Svealandstrafikens arbetsmiljöpolicy. Den utgör ett viktigt verktyg i vårt arbetsmiljöarbete och bidrar till att säkra en god arbetsmiljö.

Under 2021 har totalt 72 fall inträffat av antingen olycksfall, arbetsrelaterad ohälsa eller färdolycka [se tabell nedan, indikator S2.2-S2.4].

Hälsa och säkerhet för medarbetare	2021	2020	2019
Ind. S2.2 Antal olycksfall	66	69	24
Ind. S2.3 Antal fall arbetsrelaterad ohälsa	0	2	4
Ind. S2.4 Antal färdolycksfall	6	4	5

Vi har registrerat 595 tillbud under 2021, motsvarande antal under 2020 var 390 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 kontrollantjänst stödjer sina kollegor och hjälper resenärerna genom att förklara reglerna runt färdbevis. Under 2021 har 268 förare planerligt deltagit i en delkurs av YKB som omfattar säkerhet, under 2020 var det 462 st. [indikator S2.6].

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.

Trafiksäkerhet & incidenthantering

En viktig del av trafiksäkerheten är att hålla fordonsparken välunderhållen och besiktigad. Våra fordon har under året till 89 % godkänts vid det första besiktningstillfället, vilket är ännu bättre än 88% i 2020 [indikator S3.1].

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 2021 förorsakat 45 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 till exempel hållplatsplaceringar.

Jämställdhet

Vi har idag 16 % 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.

Jämställdhet	2021	2020	2019
Ind. S4.1 Andel kvinnor totalt bland anställda	16%	17%	17%
Ind. S4.2 Andel kvinnor i chefsposition bland chefer	28%	24%	19%
Ind. S4.3 Andel kvinnor bland styrelseledamöter	40%	40%	50%
Ind. S4.4 Andel kvinnor som gick vår egen buss körskola	36%	58%	50%

Utbildning och Kompetensutveckling

Under året har vi genomfört kompetenshöjande åtgärder inom olika områden för tjänstemännen t.ex. i Lagen om offentlig upphandling. 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 2021 ingen uppföljning av antal genomförda årliga medarbetarsamtal [indikator S5.1].

Varumärke (trovärdighet, anseende, rykte)

Våra medarbetare är varumärkesbärare och förmedlar företagets värderingar till våra intressenter och övriga samhället. Vi jobbar kontinuerligt med att stärka vårt varumärke.

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. Svealandstrafiken har under 2021 tecknat avtal med två sociala företag inom sömnad. Sociala företag är ett företag som driver näringsverksamhet med mål att skapa arbete och rehabilitering för personer med svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden.

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 samhälle som vi verkar i. 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 vi kameraövervakning i samtliga bussar.

Insamlande av kundsynpunkter och analys av dessa ger viktiga data 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. Under 2021 genomfördes en översyn och en nyutgåva av förarhandboken.

Vid rekrytering 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 identifierade 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.

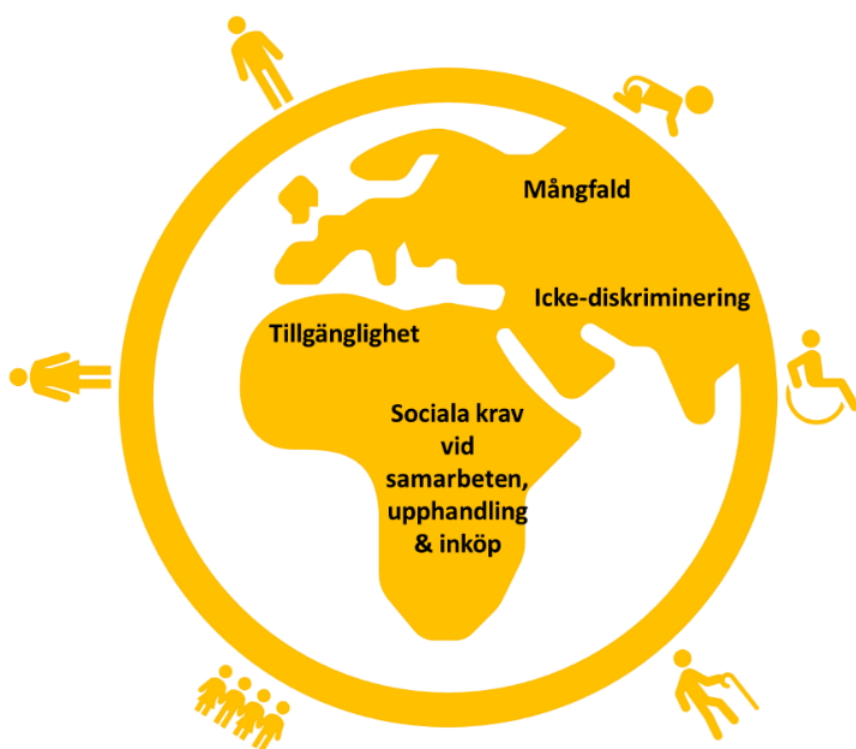


Illustration – Våra väsentliga frågor inom området mänskliga rättigheter

AGENDA 2030 OCH MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER ÄR EN DEL AV SAMHÄLLSNYTTAN

Vi lägger stor vikt vid att behandla medborgarna behandlas 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].

På grund av sekretess redovisas inte längre antal anmälningar till Diskrimineringsombudsmannen [indikator R1.2].

I samarbete med våra 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.

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 inköps- och upphandlingspolicy utgiven 2017 och reviderad 2021 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. Våra riktlinjer främjar transparens och konkurrens och samtliga direktivstyrda upphandlingar publiceras på lagstadgat sätt via offentligt annonsverktyg.

VÅRA VÄSENTLIGA FRÅGOR

Vi bedriver en verksamhet som är beroende av nära samarbeten med olika leverantörer och partners, där stora inköp görs till följd av upphandling. Vi har tydliga inköpsrutiner 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, implementation och utbildning inom området.

För oss är transparens i våra affärer viktigt och som ett exempel på detta kan nämnas den RFI (Request for Information) som vi genomförde inför kommande textilupphandling som påbörjats under 2021.

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 ingå avtal och beställa varor och tjänster och i den meningen representera bolaget och hur detta hanteras [indikator A2.1]. De berörda 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

		2021	2020	2019
Indikator	Teknisk utveckling och innovation			
M1.1	Antal forsknings/utvecklingsprojekt vi leder/deltar i	17	14	12
	Miljökrav vid samarbeten, upphandling och inköp			
M2.1	Antal avtal med miljökrav	13	11	21
	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	0,20	0,21	0,38
	Energianvändning			
M4.1	Total energianvändning i fastigheter i MWh	9582	8902	4877
M4.2	Energianvändning fjärrvärme i fastigheter i kWh/m2	220	189	169
M4.3	Energianvändning el i fastigheter i kWh/m2	129	136	136
M4.4	Energianvändning fjärrvärme i mark i kWh/m2	172	57	285
M4.5	Energianvändning i alla fordon kWh per kilometer	4,78	4,64	4,85
M4.6	Energianvändning i kollektivtrafik kWh per kilometer	4,87	4,69	4,90
M4.7	Energianvändning i servicefordon kWh per kilometer	0,61	0,65	0,65
	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 intern varumärkesmätning	tabell	saknas	saknas
S1.2	Personalomsättning (antal börjat och slutat under året)	tabell	tabell	tabell
	Hälsa och säkerhet för medarbetare			
S2.1	Sjukfrånvaro %	tabell	tabell	tabell
S2.2	Antal olycksfall	66	69	24
S2.3	Antal arbetsrelaterad ohälsa	0	2	4
S2.4	Antal färdolycksfall	6	4	5
S2.5	Antal tillbud	595	390	367
S2.6	Antal förare som genomfört säkerhetsutbildning	268	462	275
	Trafiksäkerhet och incidenthantering			
S3.1	Andel fordon som går igenom besiktning utan anmärkning	89%	88%	78%
S3.2	Antal trafikolyckor med personskada på rese när eller medtrafikant	45 st	56 st	72 st
	Jämställdhet			
S4.1	Andel kvinnor totalt bland medarbetare	16%	17%	17%
S4.2	Andel kvinnor i chefspositioner bland chefer	28%	24%	19%
S4.3	Andel kvinnor bland styrelseledamöter	40%	40%	50%
S4.4	Andel kvinnor som gick vår egen buss körskola	36%	58%	50%
	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%
	Sociala krav vid samarbeten, upphandling & inköp			
R2.1	% av nya upphandlingar där krav på social hänsyn är tagen	31%	86%	9%
R2.2	% av avtal/leverantörer granskade med avseende på efterlevnad av sociala krav	0%	0%	13%
	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