

VD OCH HÅLLBARHETSCHEFEN HAR ORDET

Vi är stolta över att idag få presentera resultatet av vårt långsiktiga arbete i vår första hållbarhetsrapport. Tillsammans med den ekonomiska redovisningen ger detta en helhetsbild av bolaget och de resultat vi uppnått genom stort engagemang och långsiktigt målmedvetet arbete. Vi inspireras av att fortsätta driva utvecklingen av ett hållbart och starkt bolag i en framtidsbransch.

Vår leverans av kollektiva bussresor bidrar till samhällsnyttan. Under 2016 gick vi över till en helt fossilfri bussflotta för att minimera vår miljöpåverkan. Vi fortsätter det systematiska arbetet för att få ännu mer nöjda kunder, ännu stoltare medarbetare och ägare. Som offentligt ägt bolag är det viktigt att vi framöver behåller och vidareutvecklar vår höga nivå av affärsetik och är ständigt aktsamma om samhällets resurser.

För Svealandstrafiken AB, Västerås 30 januari 2018

Peter Liss
VD

Marie Brattström
Hållbarhetschef

Västerås 2018-03-06

Peter Söderman
Auktoriserad revisor

INNEHÅLL

VD och Hållbarhetschefen har ordet	1
Det här är Svealandstrafiken AB	3
Miljö	6
Sociala och medarbetarfrågor	11
Mänskliga rättigheter	18
Anti-korruption	21
Sammanställning indikatorer	24



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

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.

Svealandstrafiken AB (f.d. AB Västerås Lokaltrafik) utför den linjelagda kollektivtrafiken med buss i Västmanland, samt den av de västmanländska kommunerna delegerade skoltrafiken. Vi gör detta i egen regi eller via en av de tiotal underentreprenörerna vi har ramavtal med. Vi finns representerade i Västerås, Fagersta, Köping och Sala. 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 affärs mål 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 affärs mål driver gemensamt mot vår vision; Vi är bäst på det vi gör – och vi levererar. För att säkerställa att vi arbetar mot vår vision, är strategi och mål framtagna. Målen följs upp månadsvis.

Vi är ett helägt dotterbolag till Region Västmanland. Under året har Region Västmanland och Region Örebro län ingått ett avtal som innebär att Region Västmanland säljer 50 % av aktierna till Region Örebro län. Affären realiserar 1 januari 2018 vilket innebär att vårt uppdrag framöver utökas. Från hösten 2019 ska vi leverera den stads- och regiontrafik som utgår från Örebro och Odensbacken som utförs som linjelagd kollektivtrafik med buss. I samband med utvidgningen beräknas verksamheten fördubblas från dagens ca 550 anställda och ca 190 bussar. Vi har under andra halvan av året samarbetat med regionerna samt deras kollektivtrafikmyndigheter för att förbereda den utvidgade verksamheten. För att bättre spegla vårt geografiska verksamhetsområde byter vi bolagsnamn från AB Västerås Lokaltrafik till Svealandstrafiken AB.

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 22 % 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 har idag 91 % biogasbussar. Till övriga bussar använder vi fossilfri diesel och uppnår därmed uppdragsgivarens målprogram om att ha fossilfri kollektivtrafik 2030 i god tid. Genom våra avtal med underentreprenörer utnyttjas samhällets samlade bussflotta på ett mer optimalt sätt.



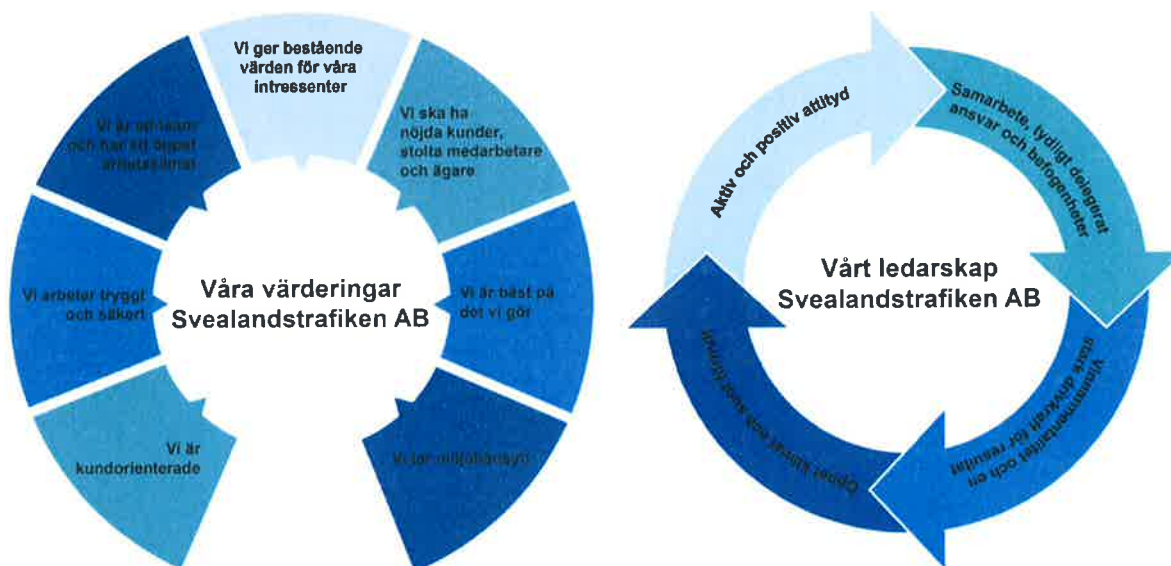


Illustration – Våra värderingar och ledarskap

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. Därför har vi nu tagit nästa steg i vårt hållbarhetsarbete. I februari blev vår hållbarhetschef en del av ledningsgruppen för att kunna driva hållbarhetsfrågorna strategiskt och med helhetssyn för verksamheten. En viktig del av detta har varit att ta fram vår första hållbarhetsrapport, vilket lägger grunden för att ta ett strategiskt grepp kring hållbarhetsfrågorna och att fortsatt fördjupa arbetet.

SVEALANDSTRAFIKEN AB:S VÄSENTLIGA FRÅGOR

För att bedriva ett relevant och värdeskapande hållbarhetsarbete och rapportera om väsentliga frågor, genomförde vi under året 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 vi nu tydliga fokusområden som vägleder vårt fortsatta arbete. 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. I samband med att vi nu tar ett helhetsgrepp kring våra hållbarhetsfrågor avser vi att se över och vidareutveckla vårt policyramverk under 2018.

Handwritten signature

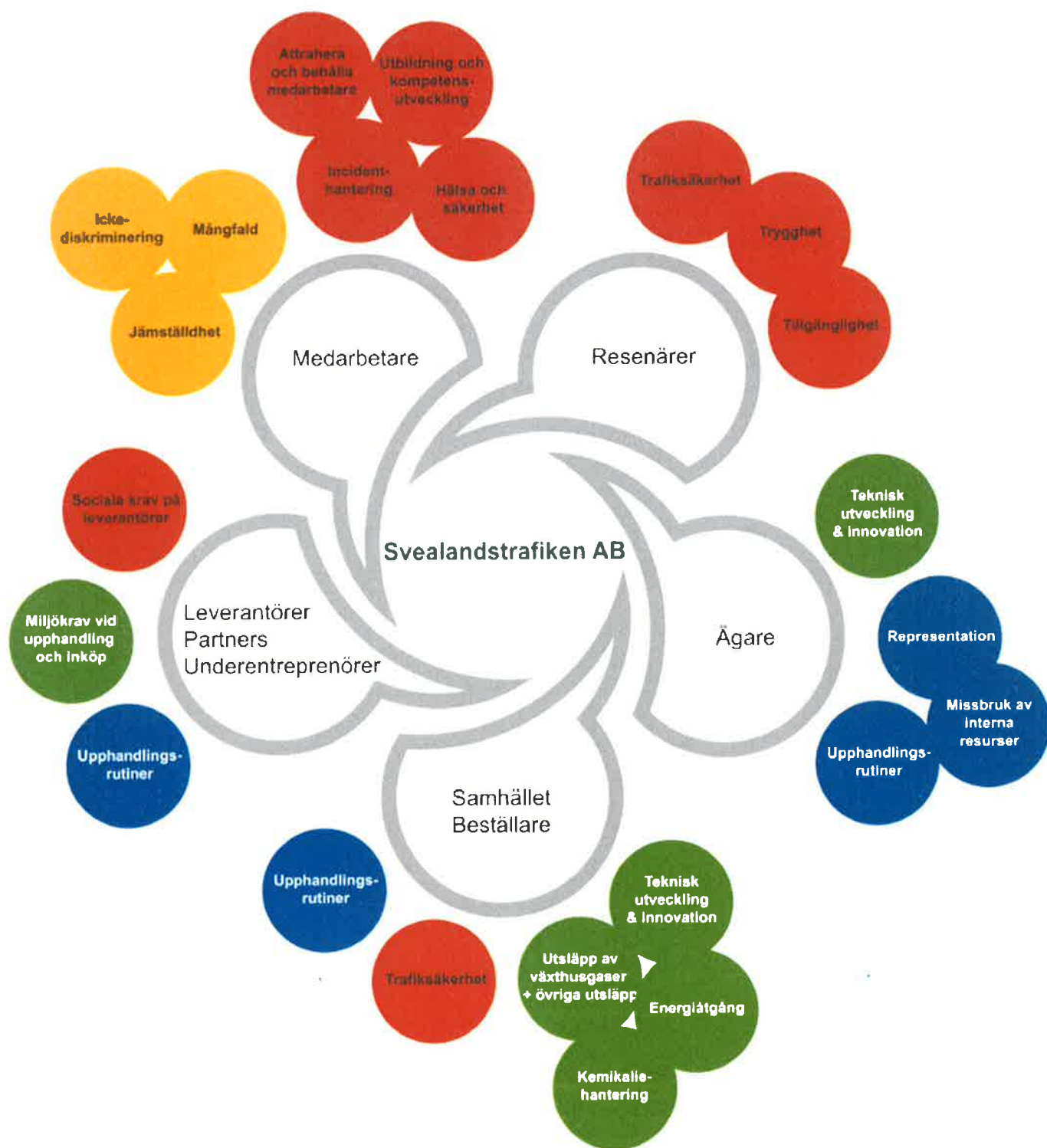


Illustration – Vår omvärld och de väsentliga aspekter som identifierats i dialog med intressenterna



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. Fordonsparken har anpassats efter hand som tankningsmöjligheter har etablerats i länet. I anslutning till våra bussdepåer har leverantören även installerat en publik tankstation. Under första halvåret 2016 ersatte vi traditionell diesel med fossilfri diesel (HVO) som drivmedel för de fordon som är dieseldrivna.

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 och senast reviderades 2013 styr inom detta område. Policyn kommer uppdateras 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 upphandlingschefen till sin hjälp. Vår fastighetschef är miljöansvarig och följer löpande upp energianvändning och mängden avfall producerat i verksamheten. Tekniska chefens ansvarsområde rymmer teknisk utveckling och innovation samt uppföljning av utsläpp från fordon. Logistikchefen är kemikalieansvarig och avgör vad som släpps in i produktionen. Upphandlingschefen ställer hållbarhetskrav vid upphandling samt säkrar uppföljning av samarbeten, upphandling och inköp.

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 höga miljökrav vid upphandling och inköp 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

RISKER INOM MILJÖ OCH ÅTGÄRDER FÖR ATT MINSKA DESSA

Inom vår bransch föreligger flertalet miljörisker kopplat till utsläpp, föroreningar och kemikaliehantering. Vi hanterar dessa genom att sträva efter en fordonsflotta som är oberoende av fossila bränslen, renar avfallsvatten för att förhindra föroreningar till Mälaren och arbetar för att minimera vår kemikalieanvändning.

Den kommande 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 beslutat att stärka vår organisation inom området upphandling och avtal. Det möjliggör även att vi i högre grad kan fokusera på uppföljning av miljökrav efter upphandling av varor och tjänster.

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.

ÅRET SOM GÅTT

Teknisk utveckling & Innovation

Under åren har vi byggt upp en branschunik teknisk kompetens inom biogas- och eldrift. Vi har under året kravställt tre fordonsupphandlingar – två för biogasbussar i stads-/regiontrafik och en för eldrivna flexbussar. Arbetet med kravspecifikationerna för biogasbussar har medfört ytterligare detaljeringsgrad jämfört med tidigare. Kravspecifikationen för eldrivna flexbussar är nyutvecklad eftersom det blir ett nytt fordonsslag i vår vagnpark.

A

Inför utvidgningen av vår verksamhet till Örebro län har vi arbetat med ett tydligt mål – standardiserade bussmodeller som ska kunna trafikera båda trafikområdena Västmanlands län och Örebro län. Arbetet har varit lyckosamt och är infört i våra kravspecifikationer för de tre standardbussmodellerna stadsbuss normalvagn, stadsbuss ledvagn samt regionbuss. Det återstår dock mycket arbete med att så långt möjligt likrikta de fordonssystem som ska installeras i bussarna.

Vi samverkar med Västerås Stad, Region Västmanland, Mälarenergi, Vafab Miljö och Mälardalens Brand och Räddningsförbund (MBRF) i fyra projekt – Framtidens kollektivtrafik, Framkomlighet, Elbussar och Depåfrågan. Syftet är att delta i samhällsutvecklingen och bidra med branschspecifik kunskap om kollektivtrafik med buss. Vi samarbetar även med Blekinge Tekniska Högskola kring Elbussar [indikator M1.1]. Vår hållbarhetschef blev under året invald i styrelsen för det hållbara nätverket Förbundet Agenda 21 i Västmanland. Vi samarbetar även med Biogasakademin för att visa på biogasens fördelar.

Vår fordonspark är till 100 % fossilfri och består av 91 % biogasbussar [indikator M3.1]. Jämfört med 2016 har andelen sjunkit något med anledning av att vi behövt sätta in fler dieselbussar p.g.a. att årets upphandling av biogasbussar avbrutits. Dieselbussarna drivs av fossilfri biodiesel (HVO).



Diagram Indikator M3.1 Andel av fordon som drivs med fossilfritt bränsle

Miljökrav vid samarbeten, upphandling och inköp

Vi har under året fastställt en inköps- och upphandlingspolicy för att säkerställa att inköp och upphandling utförs affärsmässigt och i enlighet med gällande lagstiftning samt bolagets riktlinjer. Syftet är även att upphandlingar och inköp ska utföras med en för bolaget god långsiktigt hållbar totalekonomi samt med beaktande av bolagets miljöpolicy. Vi har under året ställt kvalificeringskrav inom miljöområdet i 10 st. upphandlingar [indikator M2.1].

Vi har förstärkt vår organisation inom uppföljning av avtal för att i framtiden kunna säkra att ställda krav uppfylls. Vi har också påbörjat utvecklingen av ett samarbete med våra underentreprenörer för att öka deras andel av fossilfria fordon.

15

Utsläpp av växthusgaser samt övriga utsläpp

Inom arbetet med att helt utesluta fossila bränslen har vi under året påbörjat två upphandlingar av biogasbussar. Den första upphandlingens syftade till att kunna fasa ut våra sista dieselbussar i Västmanlands län. Upphandlingen avbröts eftersom inga godtagbara anbud kom in. Den andra upphandlingen omfattar bussbehovet för trafikstarten i Örebro län samt det behov som den första upphandlingen skulle täcka. Upphandlingen är inte slutförd vid upprättandet av denna rapport.

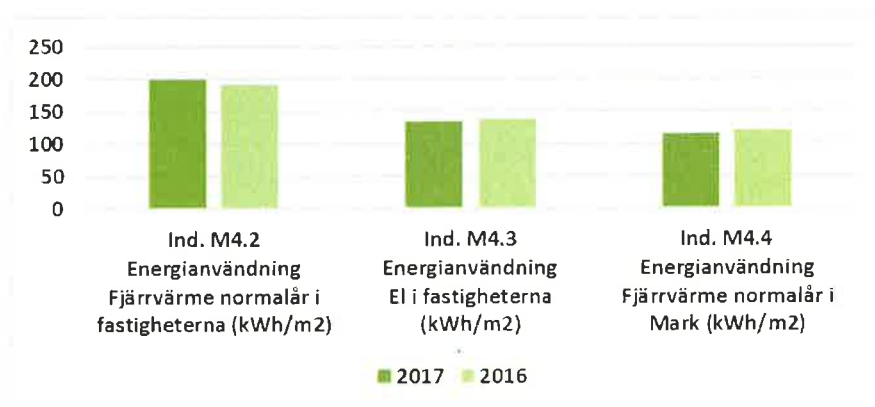
Vi följer noga vilka CO₂-utsläpp våra fordon bidrar med. Under 2017 uppgick dessa till 0,203 kg/km jämfört med 0,207 kg/km under 2016 [indikator M3.2].

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

Energianvändning

Vi har under året genomfört en energikartläggning och infört ett underhållssystem för fastigheter. Energikartläggningen visar att vår energiprestanda är god vilket beror på att vi arbetar löpande med förbättrande fastighetsåtgärder. Med hjälp av underhållssystemet har vi skapat underhållsplaner och ett systematiskt arbetssätt kring rondering, felanmälan och myndighetsbesiktningar.

Årets sammanställning av energiförbrukning visar en svag uppgång till 5336 MWh el/fjärrvärme (5285 MWh år 2016) [indikator M4.1] vilken vi analyserat och funnit att orsaken är reglersystemet för en värmeinstallation på en av våra depåer. Åtgärds paket är under framtagning för att korrigera den tekniska installationen. 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 fordonen överlag blir alltmer energisnåla [enligt tabell nedan, indikator M4.5-M4.7].

Energianvändning (kWh/km)	2017	2016
Ind. M4.5 Summa alla fordon	8,98	9,09
Ind. M4.6 Kollektivtrafik	8,18	8,34
Ind. M4.7 Servicefordon	0,80	0,74



Materialanvändning i verksamheten

Vår kemikaliehantering fungerar bra, men vi behöver förenkla vår administration kring det systematiska arbetet med kemikalierna. Vi har börjat utreda vilken typ av datorstöd vi behöver. Av de kemikalier vi förbrukar är 45 % miljömärkta [indikator M5.1].

Vi sorterar vårt produktionsavfall [enligt tabell nedan, indikator M5.2]. Under 2017 var 98 % av vårt avfall återanvändningsbart, vilket är samma nivå som 2016.

Ind. M5.2 Mängd avfall (ton) per avfallskategori 2017	Deponi	Återanvändning	Totalsumma
⇒ Användning i huvudsak som bränsle eller i övrigt för energiproduktion		56,9	56,9
Blandat avfall		9,3	9,3
Brännbart avfall, näringsliv		38,9	38,9
Oljeavfall, fast, osorterat, emb		0,6	0,6
Papper, sekretess		0,2	0,2
Träavfall obehandlat, omålat		7,9	7,9
Användning i huvudsak som bränsle eller i övrigt för energiproduktion/Återvinning eller			
⇒ tillvaratagning av metall och metallföreningar		0,6	0,6
Förpackningar, tömda ej rengjorda, FG		0,6	0,6
Användning i huvudsak som bränsle eller i övrigt för energiproduktion/Återvinning eller			
⇒ tillvaratagning av metall och metallföreningar/Omraffinering eller annan återanvändning av olja		2,1	2,1
Olje-, och bränslefilter, emb		2,1	2,1
⇒ Deponering på marken eller ovanpå marken, såsom en avstjälningsplats	11,3		11,3
Deponi, utsorterat	11,0		11,0
Filter ventilation	0,3		0,3
⇒ Förbränning på marken	0,3		0,3
Aerosoler, brandfarliga	0,3		0,3
⇒ Omraffinering eller annan återanvändning av olja		201,5	201,5
Oljehaltigtvatten, tank		184,8	184,8
Spillolja, 0 - 10 % vatten		16,7	16,7
⇒ Återvinning eller tillvaratagning av metall och metallföreningar		52,6	52,6
Blandskrot		37,3	37,3
Blybatterier, syra		9,4	9,4
Elektronik, blandat		0,7	0,7
Kabel, Telekabel		0,1	0,1
Lysrör		0,1	0,1
Maskinskrot		4,9	4,9
Återvinning eller tillvaratagning av organiska substanser som inte används som lösningsmedel,			
⇒ inkl. kompostering och andra biologiska behandlingsmetoder		7,0	7,0
Papper, kontor		3,7	3,7
Wellpapp, löst		3,3	3,3
Återvinning eller tillvaratagning av organiska substanser som inte används som			
⇒ lösningsmedel/Deponering på marken eller ovanpå marken		206,7	206,7
Oljehaltigt slam		206,7	206,7
Totalsumma	11,6	527,4	539,0

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 massagestolar, gym, friskvårdsbidrag och betalar anmälningsavgiften för deltagande i motionslopp. Vi förespråkar också en aktiv fritid genom t ex poängsamlingstävlingar 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. Vår arbetsmiljöpolicy som styr inom detta område gavs ut 2004 och reviderades senast 2013. Arbetsmiljöpolicyen kommer uppdateras under 2018. Vår jämställdhetspolicy gavs ut 2004 och är uppdaterad till likabehandlingspolicy, senast reviderad 2017. Likabehandlingspolicyen styr inom området jämställdhet. Också denna kommer uppdateras under 2018.

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.



Strategiskt styrs sociala och medarbetarfrågor av personalchefen. Det operativa ansvaret för arbetsmiljö följer vår arbetsmiljödelegering från VD genom linjen till linjecheferna som ansvarar för arbetsmiljön för de direktrapporterande medarbetarna.

Under året har vi tydliggjort 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.

I samband med att verksamheten växer och utvecklas så delas den tidigare rollen Personal- och Ekonomichef upp i två separata roller. Personalchefens roll är att vara en specialistfunktion för att stötta linjecheferna och att etablera ett tydligare strategiskt perspektiv på personalfrågorna. Ekonomichefen får en renodlad ekonomiroll.

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.



Illustration – Våra väsentliga frågor inom området sociala och medarbetarfrågor



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 mäter därför årligen nöjdheten hos medarbetarna bland förare och i verkstad/servicehall. 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.

ÅRET SOM GÅTT

Attrahera och behålla medarbetare

Vi har deltagit i rekryteringsmässan i Västerås med fokus på att attrahera förare och verkstadsmedarbetare. Vi deltog även i Tunga trafikens dag som anordnades på fordonsgymnasiet i Västerås samt Branschdagen i Fagersta för att påverka ungdomar att välja tungmekaniker som utbildning.

Under året har vi provat att effektivisera rekryteringsprocessen i samband med rekryteringen av sommarvikarier och antagningen av två kullar till körskolan. Försöken har fallit väl ut och är nu inarbetat i ordinarie arbetssätt.

Kommunikation och dialog är en nyckelfråga för att attrahera och behålla medarbetare. Vi har därför börjat ge ut ett nyhetsbrev för att kunna informera om företagshändelser. Nyhetsbrevet distribueras till samtliga medarbetare. Årets medarbetarundersökning visar att 8 av 10 medarbetare i grupperna förare, verkstad och servicehall trivs mycket bra hos oss [indikator S1.1].

Vår personalomsättning är ett mått på trivseln hos våra medarbetare [se tabell nedan, indikator S1.2]. För att bedriva ett mer strategiskt arbete kring att attrahera och behålla medarbetare behöver vi ha mer detaljerad information kring bl.a. orsak till att medarbetare väljer att börja/sluta liksom ålderskategori, kön, placeringsort etc. samt information om den interna personalomsättningen. Vi ser över våra systemstöd för att få mer information att bearbeta.

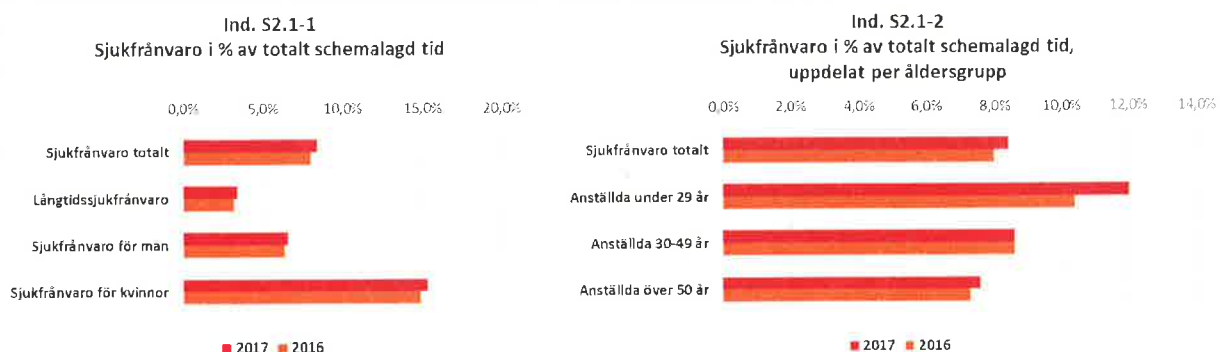
Ind. S1.2 Personalomsättning (antal)	2017	2016
Börjat	53,0	74,0
Slutat	40,0	53,0

Genom ett samarbete med Västerås Stads arbetsform Daglig Verksamhet drivs caféverksamhet i den byggnad där vi har huvudkontoret. 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. Under året har vi sett över arbetstiderna för att minska antalet svängande skift. Vi arbetar löpande med förstadagsintyg för medarbetare som haft 6 sjukanmälningar under de senaste 12 månaderna. Detta sker i samarbete med företagshälsovården. Vi har även en hälsotelefontjänst dit medarbetarna sjukanmäler sig och får råd av en sjuksköterska.

Våra sjuktal ökar i samma takt som i samhället i övrigt, dock ligger vi totalt på en lägre nivå än rikssnittet [se diagram nedan, indikator S2.1-1 och S2.1-2].



Under året har totalt 39 st. fall inträffat av antingen olycksfall, arbetsrelaterad ohälsa eller färdolycka [se tabell nedan, indikator S2.2-S2.4]. Det har 2017 medfört 975 frånvarodagar jämfört med 911 dagar under 2016 [indikator S2.5]. Vi har registrerat 285 st. tillbud under 2017, motsvarande antal under 2016 var 373 st. [indikator S2.6].

I tabell nedan [indikator S2.7] visas förlorad tid i antal dagar per olycksfall, arbetsrelaterad ohälsa och färdolycksfall.

Hälsa och säkerhet för medarbetare	2017	2016	Ind. S2.7 Olycksfrekvens (antal frånvarodagar normalt/antal fall)	2017	2016
Ind. S2.2 Antal olycksfall	31	53	Ind. S2.7-1 Olycksfallsfrekvens	31,2	16,0
Ind. S2.3 Antal fall arbetsrelaterad ohälsa	3	3	Ind. S2.7-2 Arbetsrelaterad ohälsfallsfrekvens	0,0	21,4
Ind. S2.4 Antal färdolycksfall	5	4	Ind. S2.7-3 Färdolycksfallsfrekvens	1,6	0,3

Vår kontaktperson på Försäkringskassan har under året ersatts med en samordnare som besökt oss för att informera sig om vårt arbetssätt. Utvärderingen resulterade i att vi är ett föredöme för andra företag och vi är inbjudna att föreläsa om vårt arbetssätt vid Försäkringskassans företagsseminarium.

Vid månadsmöten går vi igenom rapporterade tillbud och incidenter för att identifiera systematiska förbättringar som behöver åtgärdas.

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 2017 har 152 förare planenligt deltagit i en delkurs av YKB som omfattar säkerhet, under 2016 var det 280 st. [indikator S1.8].

Trafiksäkerhet & incidenthantering

En viktig del av trafiksäkerheten är att hålla fordonsparken välunderhållen och besiktigad. Våra fordon har under året till 76 % godkänts vid det första besiktningstillfället (branschjämförelse 62 %) [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 2017 förorsakat 9 st. skador på resenärer/medtrafikanter [indikator S3.2].

Under året har vi tillsatt en roll som Säkerhetsansvarig. Trafikledarna har fått utökade befogenheter att leda om trafik när trafiksituationen så kräver t.ex. vid stenkastning mot bussar. Vi samarbetar med kommunerna och regionen när det gäller trafiksituationen kring t.ex. hållplatsplaceringar.

Jämställdhet

Vår önskan att ha en jämnare könsfördelning styr hur vi rekryterar till körskolan. Målsättningen är att varje kull ska ha 50 % kvinnliga elever. Årets antagning till körskolan resulterade i 27 % kvinnor och 73 % män. Vi har även rekryterat 2018:s första kull, där är förhållandet 67 % kvinnor och 33 % män.

Vi har idag 22 % kvinnor vilket är ett resultat av vårt långsiktiga rekryteringsarbete, för 2016 var det 21 % 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.

Jämställdhet	2017	2016
Ind. S4.1 Andel kvinnor/män totalt bland anställda	22%	21%
Ind. S4.2 Andel kvinnor/män i chefspositioner bland anställda	31%	25%
Ind. S4.3 Andel kvinnor/män bland styrelseledamöter	33%	33%

Vi följer även jämställdheten per depå [se diagram nedan, indikator S4.4].

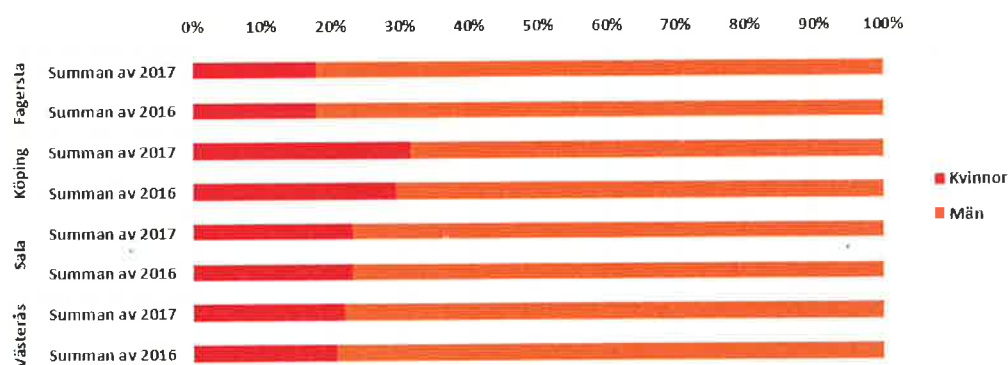


Diagram – Ind. S4.4 Antal anställda uppdelat per depå och kön

Vi har under året uppmärksammat medias fokusering på jämställdhet vilket föranlett att vi utbildat och informerat extra om vår värdegrund. Vi har även initierat arbetet med en visuellblåsarfunktion för att kunna ta emot anonyma anmälningar gällande brott mot vår jämställdhetspolicy. Under året har 3 diskrimineringsincidenter uppmärksamats, fallen har utretts och nödvändiga åtgärder vidtagits [indikator S4.5].

Utbildning o Kompetensutveckling

Under året har medarbetarna på kontoren vidareutbildats inom sina arbetsområden. Bland annat inom arbetsrätt, lagen om offentlig upphandling, datalagstiftningen GDPR, diarietföreläsning och hållbarhetsredovisning. 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.

För första året mäter vi samtliga genomförda medarbetarsamtal. Under 2017 har 84 % av medarbetarna haft sitt årliga utvecklingssamtal [indikator S5.1].

Varumärke (trovärdighet, anseende, rykte)

Våra medarbetare är varumärkesbärare och förmedlar företagets värderingar till våra resenärer. Mätningar i den externa kundundersökningen Kollektivtrafikbarometern är ett viktigt mått på hur starkt vårt varumärke är. Varumärke byggs upp under lång tid och vi följer tre frågor: förarnas bemötande, hela och rena bussar samt totalintryck av bolaget [se diagram nedan, indikator S6.1-1, S6.1-2 och S6.1-3]. Motsvarande tal för regiontrafiken i Västmanland är inte statistiskt säkerställt eftersom antalet svarande är för få.

Totalintryck av bolaget Resultat löpande tre år



Diagram – Indikator S6.1-1 Totalintryck av bolaget 2017, 2016, 2015



Förarnas bemötande Västerås Stadstrafik Resultat löpande tre år



Diagram – Indikator S6.1-2 Förarnas bemötande Västerås Stadstrafik 2017, 2016, 2015

Hela och rena bussar Västerås Stadstrafik



Diagram – Indikator S6.1-3 Hela och rena bussar Västerås Stadstrafik 2017, 2016, 2015



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 ställer sociala krav på våra leverantörer i våra inköps- och upphandlingsaktiviteter.

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.

För att öka tillgänglighet och trygghet för våra resenärer har Länsstyrelsen godkänt att vi har kameraövervakning i samtliga bussar.

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.

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. 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. Upphandlingschefen har det yttersta ansvaret och vi har under året tagit fram en policy som klargör att sociala krav ska utvärderas under upphandlingsskedet och att dessa ska följas upp.



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

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. Vi arbetar med att minimera denna risk genom att ställa krav på att samtliga leverantörer omfattas av kollektivavtal och i dagsläget arbetar vi endast med leverantörer inom EU.



ÅRET SOM GÅTT

Tillgänglighet, icke-diskriminering och mångfald för resenärer

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

Kundsynpunkter på de akustiska utropen i bussarna inkommer löpande. Vi har under året justerat inställningarna för att uppnå nöjdare kunder.

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.

Sociala krav vid samarbeten, upphandling och inköp

Under året har det gjorts en översyn av kravställandet på våra leverantörer och samarbetspartners. Nästa år kommer inköpsprocessen att ses över och förväntas då uppdateras med tydligare sociala krav [indikator R2.1-R2.2].



ANTI-KORRUPTION

VÅRT ARBETSSÄTT INOM ANTI-KORRUPTION

I vårt samhällsuppdrag som offentligt ägt bolag strävar vi efter att hålla en hög affärsetisk standard 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 upphandlingspolicy utgiven 2017 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.

Vi följer de fem principerna som gäller all offentlig upphandling – icke-diskriminering, likabehandling, proportionalitet, öppenhet/transparens och ömsesidigt erkännande. Våra upphandlingar följer det sedvanliga arbetssättet planering, förfrågningsunderlag, annonsering, sekretess, anbudsöppning, anbudsutvärdering, tilldelning, avtal och uppföljning/utveckling.

Vid leverantörskontakter och extern representation finns tydliga riktlinjer för vad som är acceptabelt till exempel gällande mottagande av gåvor. Då vi har flertalet olika policys och riktlinjer som styr inom detta område avser vi att under 2018 ta fram en policy inom affärsetik samt utbilda medarbetarna inom detta.

Enligt våra riktlinjer ska affärer och förhandlingar ske på ett transparent vis där samtliga upphandlingar granskas och godkänns av upphandlingschef. Personalchefen har det yttersta ansvaret för att medarbetare är informerade om våra riktlinjer samt för att eventuella överträdelser utreds. Vi har även initierat arbetet med en visselblåsarfunktion för att kunna ta emot anonyma anmälningar gällande affärsetiska överträdelser.

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

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 värderingsstyrt och anser det vara mycket viktigt att alla känner till våra riktlinjer.

ÅRET SOM GÅTT

Affärsetik, upphandlingsrutiner och leverantörssamverkan

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

Av årets 10 större upphandlingar är det 50 % som har ett krav på att affärsetiska regler följs [indikator A1.2]. Detta beror på att den nya kravspecifikationen infördes under året, kraven har inkluderats i samtliga upphandlingar som behandlats efter införandet.

Under året som gått har vi tagit fram en upphandlingspolicy och identifierat att vi behöver förstärka med en policy för affärsetik. 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. Affärsetiska regler är även av stor vikt för att tydliggöra hur vi betar oss vid leverantörssamverkan på t.ex. mässor för att säkra vår opartiskhet.

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

Den kommande utvidgningen av verksamheten har initierat att vi kommer att behöva hantera fler upphandlingar framöver. Vi har därför förstärkt organisationen och arbetat med vidareutbildning av medarbetare som ett förberedande steg.

js

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

	Teknisk utveckling och innovation	2017	2016
M1.1	Antal forsknings/utvecklingsprojekt vi leder/deltar i	5	2
	Miljökrav vid samarbeten, upphandling och inköp	2017	2016
M2.1	% nya avtal/upphandlingar med miljökrav	10	saknas
	Utsläpp av växthusgaser samt övriga utsläpp	2017	2016
M3.1	Andel fordon som drivs med fossilfritt bränsle	100%	95%
M3.2	Totalt utsläpp av CO2 per kilometer (kg)	0,203	0,207
	Energianvändning	2017	2016
M4.1	Total energianvändning i fastigheter i MWh	5336	5285
M4.2	Energianvändning fjärrvärme i fastigheter i kWh/m2	199	192
M4.3	Energianvändning el i fastigheter i kWh/m2	134	138
M4.4	Energianvändning fjärrvärme i mark i kWh/m2	115	121
M4.5	Energianvändning i alla fordon kWh per kilometer	8,98	9,09
M4.6	Energianvändning i kollektivtrafik kWh per kilometer	8,18	8,34
M4.7	Energianvändning i servicefordon kWh per kilometer	0,8	0,74
	Materialanvändning i verksamhet	2017	2016
M5.1	Andel miljömärkta kemikalier (volym)	45%	saknas
M5.2	Mängd avfall producerat per avfallskategori i ton	tabell	tabell
	Attrahera och behålla medarbetare	2017	2016
S1.1	Resultat av medarbetarundersökningar	80%	81%
S1.2	Personalomsättning	tabell	tabell
	Hälsa och säkerhet för medarbetare	2017	2016
S2.1-1	Sjukfrånvaro som % av totalt schemalagd tid	diagram	diagram
S2.1-2	Sjukfrånvaro som % av totalt schemalagd tid, uppdelat per åldersgrupp	diagram	diagram
S2.2	Antal olycksfall	31	53
S2.3	Antal fall arbetsrelaterad ohälsa	3	3
S2.4	Antal färdolycksfall	5	4
S2.5	Antal frånvarodagar beroende på olycksfall, arbetsrelaterad ohälsa eller ohälsa	975	911
S2.6	Antal tillbud	285	373
S2.7	Olycksfrekvens (antal skador som föranleder frånvaro normaliserat till arbetad tid)	tabell	tabell
S2.8	Antal förare som under året genomfört säkerhetsutbildning	152	280
	Trafiksäkerhet och incidenthantering	2017	2016
S3.1	Andel fordon som går igenom besiktning utan anmärkning	76%	73%
S3.2	Antal trafikolyckor med personskada på resenär eller medtrafikant	9 st	saknas
	Jämställdhet	2017	2016
S4.1	Andel kvinnor/män totalt bland anställda	22%	21%
S4.2	Andel kvinnor/män i chefspositioner bland anställda	31%	25%
S4.3	Andel kvinnor/män bland styrelseledamöter	33%	33%
S4.4	Antal anställda uppdelat per depå och kön	diagram	diagram
S4.5	Antal anmälda diskrimineringsfall	3	saknas
	Utbildning och kompetensutveckling	2017	2016
S5.1	Anställda som genomfört årligt utvecklingssamtal med chef under året	84%	saknas
	Varumärke	2017	2016
S6.1	Resultat av kundundersökningar	text	text
	Mångfald, tillgänglighet och icke-diskriminering	2017	2016
R1.1	Andel utbildade i anti-diskrimineringspolicy av totalt antal förare	100%	100%
	Sociala krav vid samarbeten, upphandling & inköp	2017	2016
R2.1	% av nya avtal/upphandlingar med krav på undertecknande av uppförandekod	saknas	saknas
R2.2	% av avtal/leverantörer granskade med avseende på efterlevnad av sociala krav	saknas	saknas
	Affärsetik, upphandlingsrutiner och leverantörssamverkan	2017	2016
A1.1	Totalt antal rapporterade, bekräftade och åtgärdade fall av oegentligheter per typ, samt utfall av dessa	0	saknas
A1.2	% av nya avtal/upphandlingar med inkluderade affärsetiska riktlinjer	50%	saknas
	Extern och intern representation	2017	2016
A2.1	Andel tjänstemän utbildade i riktlinjer kring representation	text	text
A2.2	Antal rapporterade fall av överträdelser mot riktlinjer kring representation	0	text

X



Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i Svealandstrafiken AB, org.nr 556555-3350

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2017 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning

Min granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 *Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten*. Detta innebär att min granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Jag anser att denna granskning ger mig tillräcklig grund för mitt uttalande.

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Västerås den 6 mars 2018


Peter Söderman
Auktoriserad revisor