HÅLLBARHETSREDOVISNING

2018

Svealandstrafiken

VD OCH HÅLLBARHETSCHEFEN HAR ORDET

Med glädje summerar vi 2018 som året när vårt långsiktiga och målmedvetna arbete kunde förbättras ytterligare och få större genomslag i det samhälle vi verkar.

2018 var året när vi genomförde flertalet förändringar för att skapa förutsättningar för att utvidga vårt vinnande koncept till Örebro län. Vi bytte bolagsnamn till Svealandstrafiken AB och den nya styrelsen tog fram en ny affärsplan för bolaget. Det var året när vi upphandlade biogas och biogasbussar för att utföra den nya trafiken. Vi rekryterade förare, tekniskt kunnande och administrativt stöd för att klara fördubblingen av verksamheten.

2018 var året när våra eldrivna flexbussar började trafikera vägarna i Västerås. Vi fick även klartecken för att förbereda för elbussar i linjetrafik i Västerås. Vi ansökte om EU-medel och fick ansökan godkänd genom utlysningen från INEA - CEF fonden för ett sammanlänkat Europa.

Kort sagt – ett framgångsrikt år när vi visat att medvetna satsningar leder till ett hållbart bolag i en framtidsbransch!

För Svealandstrafiken AB, Västerås 30 januari 2019

Peter Liss
VD

Västerås 2019-03-12

Peter Söderman
Auktoriserad revisor

Svealandstrafiken

INNEHÅLL

VD och Hållbarhetschefen har ordet	2
Det här är Svealandstrafiken AB	4
Miljö	8
Sociala och medarbetarfrågor	14
Mänskliga rättigheter	22
Anti-korruption	25
Sammanställning indikatorer	28

PL

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

Svealandstrafiken AB utför den linjelagda kollektivtrafiken med buss i Västmanland, samt den av de västmanländska kommunerna delegerade skoltrafiken. Vi gör detta i egen regi eller via de tiotal underentreprenörer 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 affärsmål att vara den regionala ledaren inom kollektivtrafik med buss och därmed förenlig verksamhet. Vi ska ge våra kunder resor och service av högsta klass och skapa bestående värden för våra aktieägare. Det gör vi genom att kontinuerligt utveckla våra medarbetare och vår verksamhet. Våra affärsmål driver gemensamt mot vår vision;
Vi är bäst på det vi gör – och vi levererar den bästa resan.
För att säkerställa att vi arbetar mot vår vision, är strategi och mål framtagna. Målen följs upp månadsvis.

Vi är ett gemensamt ägt bolag där Region Västmanland och Region Örebro län äger hälften var. Från hösten 2019 utökas vårt uppdrag till att även omfatta stads- och regiontrafik som utgår från Örebro och Odensbacken. Arbetet med förberedelserna inför trafikstart har intensifierats under året. I samband med utvidgningen beräknas verksamheten öka till ca 950 anställda och ca 320 bussar.

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 21 % 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 90 % 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.

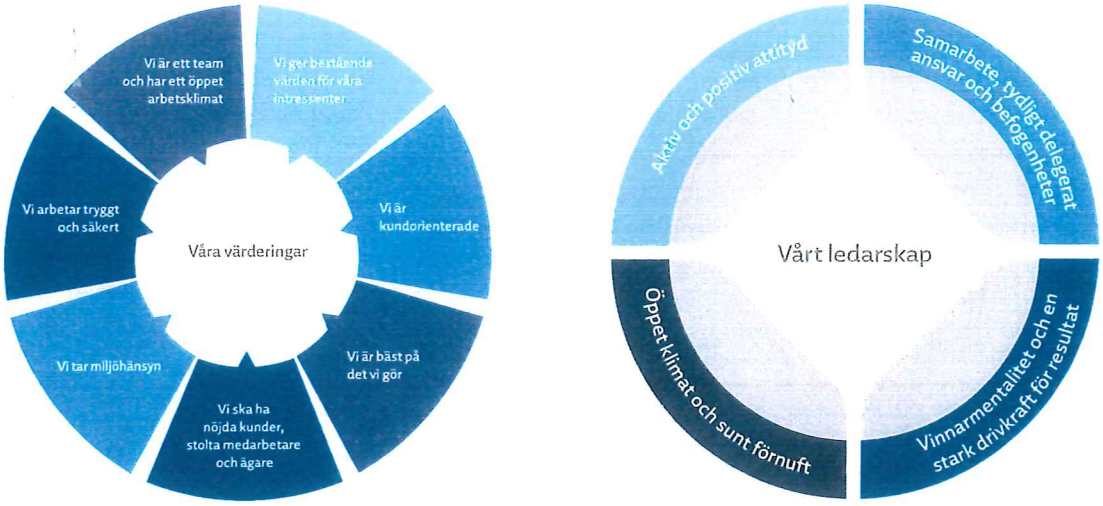


Illustration – Våra värderingar och ledarskap

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. Under året har vi antagit nya policys för bl.a. kvalitet, miljö och inköp vilket är viktiga steg i riktning 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 förra 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.

Eftersom 2018 inneburit att omsätta väsentlighetsanalysen i praktiken och arbeta in den i strategier och styrande dokument så har vi valt att avvakta med att göra en ny analys.

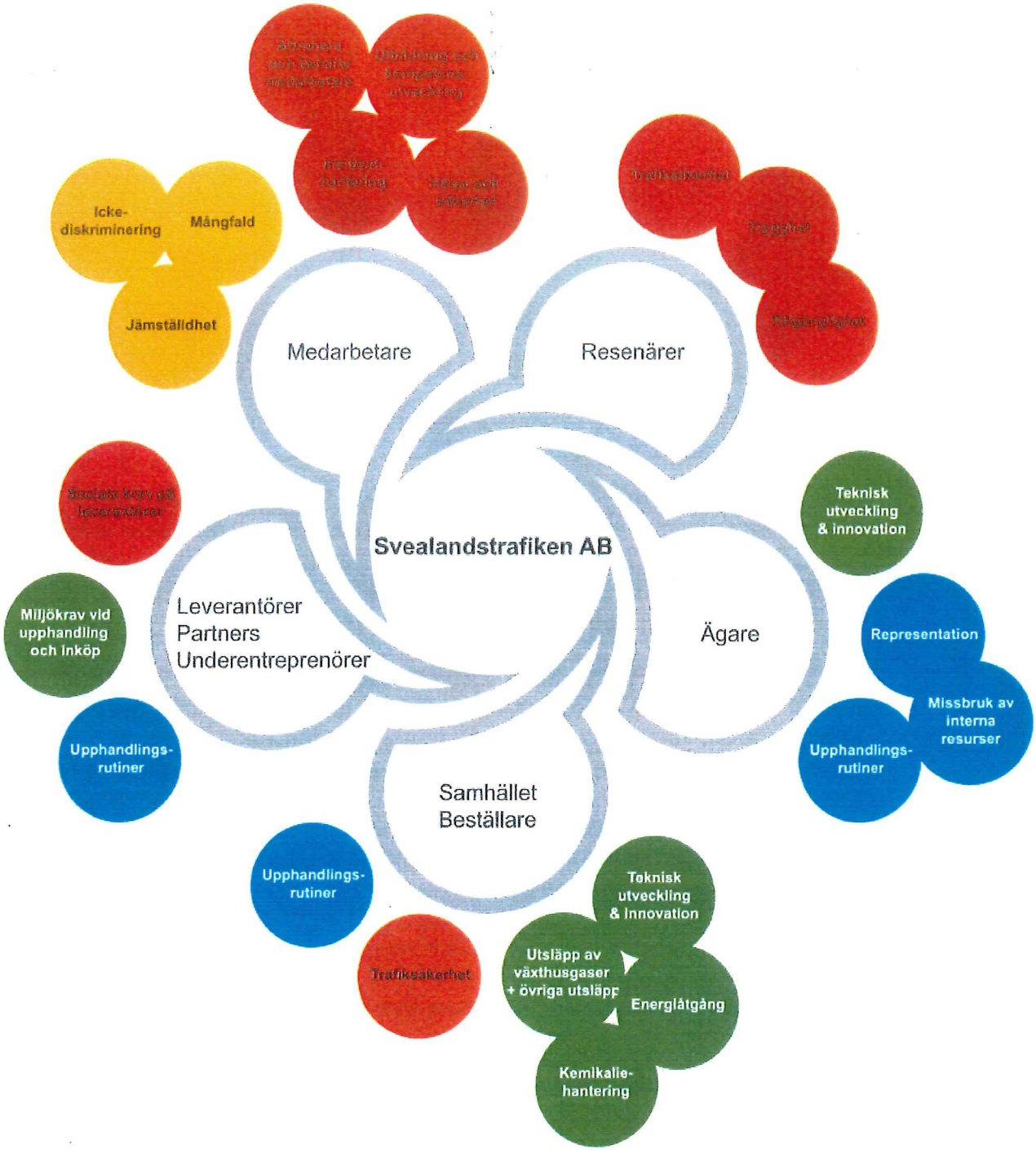


Illustration – Vår omvärld och de väsentliga aspekter som identifierats i dialog med intressenterna

AGENDA 2030 OCH HÅLLBAR SAMHÄLLSUTVECKLING

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

Illustration – Svealandstrafikens arbete med Agenda 2030

AGENDA 2030 OCH SAMHÄLLSNYTTA

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

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

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

MILJÖ

VÅRT ARBETSSÄTT INOM MILJÖ

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

Vår största miljöpåverkan är kopplad till vilket drivmedel vi använder och vilka utsläpp vår trafik skapar. Vi strävar efter att våra fordon och vår resursplanering ska ha lägsta möjliga miljöpåverkan. Redan 2004 började vi driva våra bussar med biogas. Utbyggnad av infrastrukturen har skett stegvis, depå för depå. Sedan 2015 tankar vi biogas på alla våra depåer. 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, 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. Logistikchefen är kemikalieansvarig och avgör vad som släpps in i produktionen. Inköpschefen 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 utvecklig 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

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 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 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 förstärkt vår organisation inom inköpsområdet. 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. Vi har under året kartlagt och utvecklat våra rutiner samt beslutat anskaffa ett kemikaliehanteringssystem som stödjer oss i att systematiskt arbeta med kemikalierna.

ÅRET SOM GÅTT

Teknisk utveckling & Innovation

Under åren har vi byggt upp en branschunik teknisk kompetens inom biogas- och eldrift. Vi har under året genomfört två fordonsupphandlingar -en för biogasbussar i stads-/regiontrafik och en för eldrivna flexbussar. Flexbussarna är leverade och har tagits i trafik. Biogasbussarna tillverkas och levereras i omgångar. Den första delleveransen kom under december och förbereds för trafikstart under januari 2019. Vi har under 2018 även förstärkt vår flotta med 8 st. begagnade biogasbussar för att möta resandeökningen.

Vi samverkar externt för att bidra med branschspecifik kunskap och delta i samhällsutvecklingen [indikator M1.1].

- I fyra projekt med Västerås Stad, Region Västmanland, Mälarenergi, Vafab Miljö och Mälardalens Brand och Räddningsförbund (MBRF) – Framtidens kollektivtrafik, Framkomlighet, Elbussar och Depåfrågan.

- Tillsammans med BiogasÖst deltar vi i projekt Spetskraft för att undersöka hur framtida elförsörjning ska tryggas i samband med laddning av elbussar på våra depåer.

- Vi samarbetar även med Blekinge Tekniska Högskola kring Elbussar.

Utöver detta är VD medlem i Länsstyrelsen Västmanlands Miljö- och klimatråd och hållbarhetschefen är medlem i rådets beredningsgrupp. Vår hållbarhetschef sitter med i styrelsen för det hållbara nätverket Förbundet Agenda 2030. Vi samarbetar även med Biogasakademin för att visa på biogasens fördelar.

Miljökrav vid samarbeten, upphandling och inköp
Vi har under året reviderat vår inköps- och upphandlingspolicy och vår miljöpolicy för att säkerställa att inköp och upphandling utförs affärsmässigt och i enlighet med gällande lagstiftning samt bolagets riktlinjer. Vi har tagit fram en plan för att prioritera vilka upphandlingar som är prioriterade utifrån miljöpolicyn. 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 7 st. upphandlingar [indikator M2.1].

Vi har förstärkt vår organisation inom inköp för att möjliggöra mer specifik kravställning. Vi har även påbörjat en fullskalig omställning till fossilfri trafik.

Utsläpp av växthusgaser samt övriga utsläpp
Vi följer noga vilka CO_2-utsläpp våra fordon bidrar med. Under 2018 uppgick dessa till 0,39 kg/km jämfört med 0,203 kg/km under 2017 [indikator M3.2]. Skillnaden beror på att gasleverantören kompletterat med naturgas eftersom mängden producerad biogas inte varit tillräcklig.

Vår fordonspark består av 90 % biogasbussar [indikator M3.1]. Jämfört med 2017 har andelen sjunkit något med anledning av att vi behövt sätta in fler dieselbussar p.g.a. att 2017 års upphandling av biogasbussar avbröts och bussleveransen 2018 påbörjades i december för att sättas i drift i januari 2019. Dieselbussarna drivs av fossilfri biodiesel (HVO).

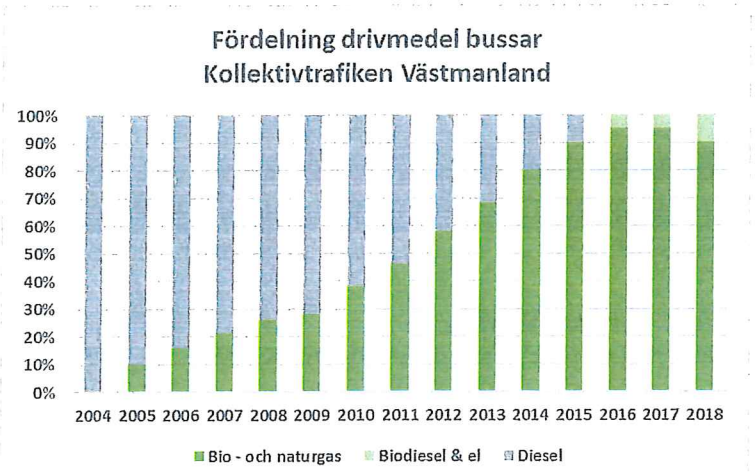


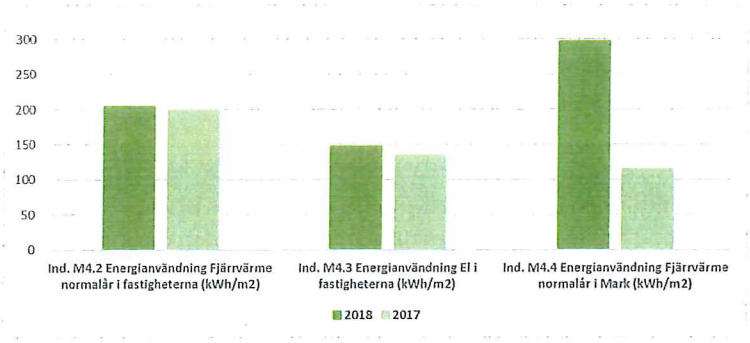
Diagram Indikator M3.1 Fördelning drivmedel bussar

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

Energianvändning

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

Årets sammanställning av energiförbrukning visar en förväntad uppgång till 5632 MWh el/fjärrvärme (5336 MWh år 2017) [indikator M4.1] vilket främst beror på den snörika vintern 2018 och de stora markuppvärmda ytorna på Västeråsdepån. Vi ser även resultatet av utökade arbetstider i verkstaden i Västerås. 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 den skillnad som 23,8 % inblandning av naturgas gör [enligt tabell nedan, indikator M4.5-M4.7]. 2017 var andelen naturgas 0 %.

Energianvändning (kWh/km)	2018	2017
Ind. M4.5 Summa alla fordon	9,21	8,98
Ind. M4.6 Kollektivtrafik	8,41	8,26
Ind. M4.7 Servicefordon	0,80	0,80

Materialanvändning i verksamheten

Vår kemikaliehantering fungerar bra, men vi behöver förenkla vår administration kring det systematiska arbetet med kemikalierna. Vi har beslutat köpa in ett kemikaliehanteringssystem som tas i drift i januari 2019. Av de kemikalier vi förbrukar är 45 % miljömärkta [indikator M5.1].

Vi sorterar vårt produktionsavfall [enligt tabell nedan, indikator M5.2]. Under 2018 var 98 % av vårt avfall återanvändningsbart, vilket är samma nivå som 2017.

Ind. M5.2 Mängd avfall (ton) per avfallskategori 2018	Deponi	Återanvändning	Totalsumma
Användning i huvudsak som bränsle eller i övrigt för energiproduktion		68,3	68,3
Blandat avfall		6,7	6,7
Brännbart avfall, näringsliv		46,9	46,9
Oljeavfall, fast, osorterat, emb		0,5	0,5
Papper, kontor		3,6	3,6
Papper, sekretess		0,1	0,1
Träavfall obehandlat, omålat		10,5	10,5
Användning i huvudsak som bränsle eller i övrigt för energiproduktion/ Återvinning eller tillvaratagning av metall och metallföreningar		1,2	1,2
Förpackningar, tömda ej rengjorda		1,2	1,2
Deponering på marken eller ovanpå marken	11,8		11,8
Deponi, utsorterat	11,5		11,5
Filter ventilation	0,3		0,3
Förbränning på marken	0,4		0,4
Aerosoler, brandfarliga	0,4		0,4
Omraffinering eller annan återanvändning av olja		103,7	103,7
Oljehaltigtvatten, tank		80,9	80,9
Spillolja, 0 - 10 % vatten		22,8	22,8
Återvinning eller tillvaratagning av andra oorganiska substanser		5,6	5,6
Inerta rivningsmassor, betong, tegel		3,8	3,8
Olje-, och bränslefilter, emb		1,8	1,8
Återvinning eller tillvaratagning av metall och metallföreningar		61,3	61,3
Batterier, blandat		0,1	0,1
Blandskrot		46,8	46,8
Blybatterier, syra		13,5	13,5
Elektronik, blandat		0,9	0,9
Kabel, Bland/industri, Cu		0,1	0,1
Återvinning eller tillvaratagning av organiska substanser som inte används som lösningsmedel		6,9	6,9
Wellpapp, löst		6,9	6,9
Återvinning eller tillvaratagning av organiska substanser som inte används som lösningsmedel/ Deponering på marken eller ovanpå marken		293,8	293,8
Oljehaltigt slam		293,8	293,8
Återvinning		0,1	0,1
Glasförpackningar, färgat		0,1	0,1
Totalsumma	**12,1**	**540,9**	**553,0**

K

DL

Svealandstrafiken

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.

Området har under årets styrts av t.f. HR-chef som bl.a. haft i uppdrag att rekrytera en ny HR-chef. Rekryteringen är utförd och rollen tillsätts under februari 2019. Den nya HR-chefen kommer att se över styrningen av området och revidera giltiga policys. Vår arbetsmiljöpolicy som styr inom detta område gavs ut 2004 och reviderades senast 2013. Arbetsmiljöpolicyn var planerad att uppdateras under 2018. Vår jämställdhetspolicy gavs ut 2004 och är uppdaterad till likabehandlingspolicy, senast reviderad 2017. Likabehandlingspolicyn styr inom området jämställdhet. Också denna var planerad att 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 HR-chefen. Det operativa ansvaret för arbetsmiljö följer vår arbetsmiljödelegering från VD genom linjen till linjecheferna som ansvarar för arbetsmiljön för de direktrapporterande medarbetarna. Samtliga ledande roller har under våren genomgått en tvådagars arbetsrättslig utbildning genom arbetsgivarföreningen Sobonas försorg.

Förra året tydliggjordes produktionsansvaret. Det innebär att trafikchefens uppdrag utökats från att omfatta förare till att omfatta förare, fordon, verkstad och servicehall. Förändringen har medfört en genomlysning av arbetssätt och rutiner vilka även har börjat förändras för att tydliggöra ansvar och effektivisera verksamheten. I trafikchefens större uppdrag ingår trafiksäkerhet som en viktig del av de sociala och medarbetarfrågorna. Rollen som gruppledare för förarna har under året utvecklats till enhetschefer med delegerat arbetsmiljöansvar för förarna.

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

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 och individuella löner ger anställningstrygghet.

Globalt mål	Svealandstrafiken
4	Egen körskola med anställning under utbildningstiden YKB i egen regi Vidareutbildning för samtliga anställda
5 10	Medarbetarna är vår viktigaste tillgång Rekryterar medvetet för att öka andelen kvinnor, idag 21 % kvinnor jämfört med 14 % i branschen
8 16	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 förare och verkstad/servicehall. Vi har beslutat att utöka till en mer omfattande medarbetarundersökning för alla medarbetare. Denna genomförs under våren 2019.

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

ÅRET SOM GÅTT

Attrahera och behålla medarbetare

Under året har vi arbetat intensivt med att rekrytera till det nya trafikområdet i Örebro län. Vi har även deltagit i rekryteringsmässan i Västerås med fokus på att attrahera förare och verkstadsmedarbetare.

Kommunikation och dialog är en nyckelfråga för att attrahera och behålla medarbetare. Vårt nyhetsbrev har vid tre tillfällen distribuerats till samtliga medarbetare för att informera om verksamheten. Vi har under året arbetat med framtagning av en ny medarbetarundersökning som ska rikta sig till samtliga anställda. Undersökningen kommer att skickas ut under 2019 [indikator S1.1].

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

Ind. S1.2 Personalomsättning (antal)	2018	2017
Börjat	72	53
Slutat	39	40

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

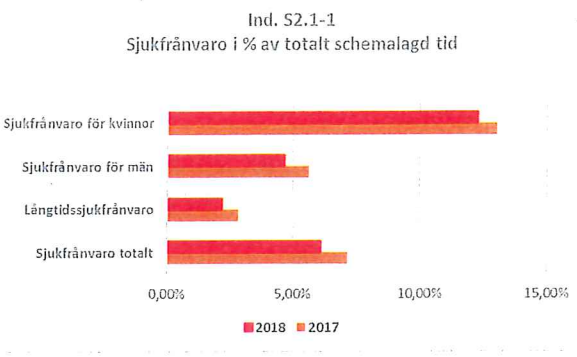
Vi arbetar proaktivt med att gå igenom våra sjuktal för att hitta åtgärder som kan minska sjukfrånvaron. Under året har vi sett över arbetstiderna för att minska antalet svängande skift.

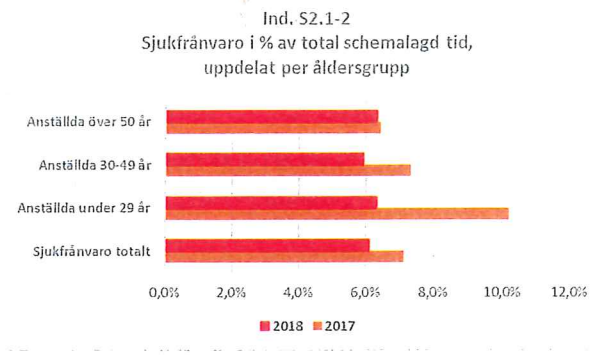
Vi arbetar löpande med förstadagsintyg för medarbetare som haft 6 sjukanmälningar under de senaste 12 månaderna. Detta sker i samarbete med företagshälsovården. Vi har även en hälsotelefontjänst dit medarbetarna sjukanmäler sig och får råd av en sjuksköterska. Arbetet ger resultat och våra sjuktal minskar.

När det gäller längre sjukfrånvaro ser vi att Försäkringskassans ändrade regler resulterar i att våra sjukskrivna medarbetare bedöms ha annan arbetsförmåga och att medarbetarna då tvingas söka andra arbeten.

PL

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





Under året har totalt 30 st. fall inträffat av antingen olycksfall, arbetsrelaterad ohälsa eller färdolycka [se tabell nedan, indikator S2.2-S2.4]. Det har 2018 medfört 672 frånvarodagar jämfört med 959 dagar under 2017 (korrigerad uppgift, 975 uppgavs tidigare) [indikator S2.5]. Vi har registrerat 486 st. tillbud under 2018, motsvarande antal under 2017 var 294 st. (korrigerad uppgift, 285 uppgavs tidigare). [indikator S2.6].

Hälsa och säkerhet för medarbetare	2018	2017
Ind. S2.2 Antal olycksfall	24	31
Ind. S2.3 Antal fall arbetsrelaterad ohälsa	1	3
Ind. S2.4 Antal färdolycksfall	5	5

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

Ind. S2.7 Olycksfrekvens (antal frånvarodagar normaltid/antal fall)	2018	2017
Ind. S2.7-1 Olycksfallsfrekvens	28,0	30,9 *
Ind. S2.7-2 Arbetsrelaterad ohälsofallsfrekvens	0,0	0,0
Ind. S2.7-3 Färdolycksfallsfrekvens	5,9	1,6

* korrigering av uppgift för 2017 (då uppgavs 31,2)

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 kontrollanttjänst stödjer sina kollegor och hjälper resenärerna genom att förklara reglerna runt färdbevis. Under 2018 har 332 förare planenligt deltagit i en delkurs av YKB som omfattar säkerhet, under 2017 var det 152 st. [indikator S1.8].

Trafiksäkerhet & incidenthantering

En viktig del av trafiksäkerheten är att hålla fordonsparken välunderhållen och besiktigad. Våra fordon har under året till 65 % 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 2018 förorsakat 34 st. skador på resenärer/medtrafikanter [indikator S3.2]. Vi har under 2018 beslutat att nästa år införa IA-systemet för att förenkla det systematiska arbetet med tillbud och arbetsskador i hela verksamheten.

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

Jämställdhet

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 67 % kvinnor och 33 % män.

Vi har idag 20 % kvinnor, för 2017 var det 22 % 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	2018	2017
Ind. S4.1 Andel kvinnor/män totalt bland anställda	21%	22%
Ind. S4.2 Andel kvinnor/män i chefspositioner bland anställda	32%	31%
Ind. S4.3 Andel kvinnor/män bland styrelseledamöter	40%	33%

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

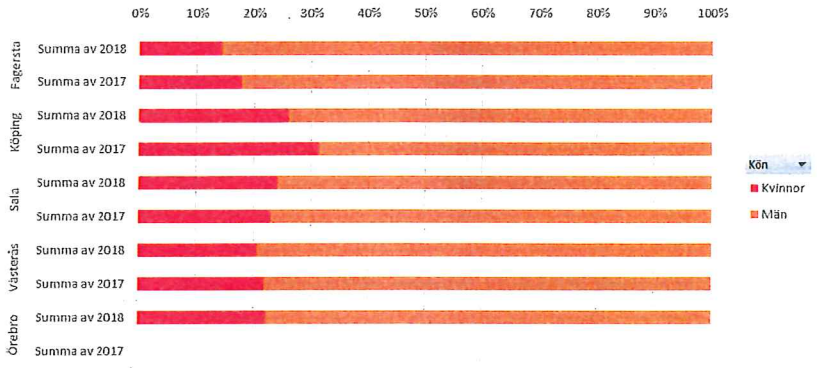


Diagram – Ind. S4.4 Antal anställda uppdelat per depå och kön

Vi har under året uppmärksammat medias fokusering på jämställdhet vilket föranlett att vi utbildat och informerat extra om vår värdegrund. Vi har även arbetat fram en visselblåsarfunktion för att kunna ta emot anonyma anmälningar gällande brott mot vår jämställdhetspolicy. Under året har inga diskrimineringsincidenter uppmärksammats [indikator S4.5] vilket är tre färre än året innan.

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

Under 2018 har 67 % av medarbetarna haft sitt årliga medarbetarsamtal jämfört med 84 % år 2017 [indikator S5.1] vilket är en nedgång beroende av en stor omorganisation. De nyinrättade rollerna har inte haft nödvändig tid för att genomföra samtliga medarbetarsamtal.

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.

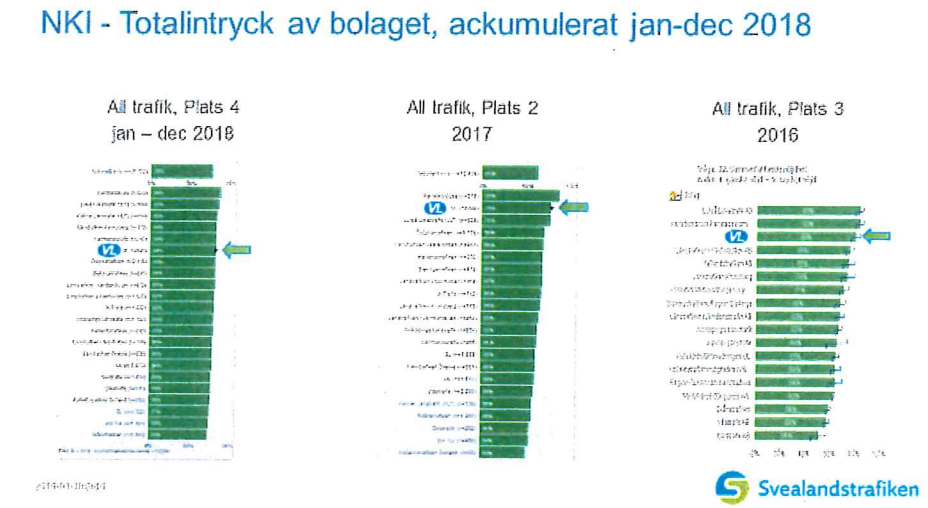


Diagram – Indikator S6.1-1 Totalintryck av bolaget 2018, 2017, 2016

NKI – Förarnas bemötande, ackumulerat jan-dec 2018

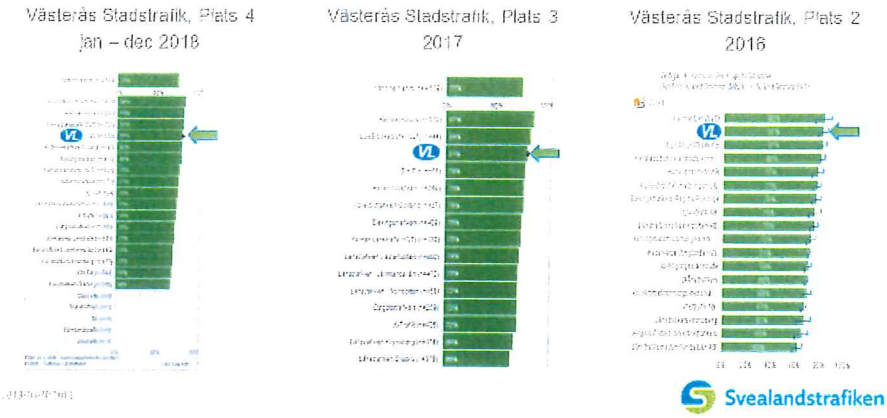


Diagram – Indikator S6.1-2 Förarnas bemötande Västerås Stadstrafik 2018, 2017, 2016

NKI - Hela och rena bussar, ackumulerat jan-dec 2018

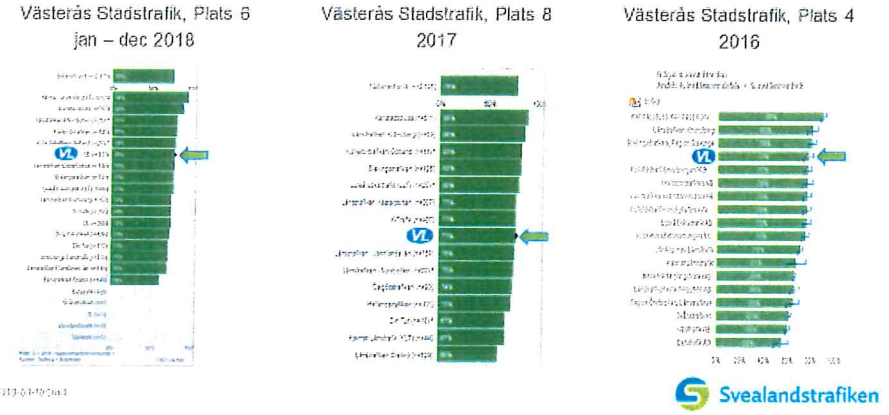


Diagram – Indikator S6.1-3 Hela och rena bussar Västerås Stadstrafik 2018, 2017, 2016

Svealandstrafiken

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 utkristalliseras 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 i Västmanland godkänt att vi har kameraövervakning i samtliga bussar. Ansökan för trafiken i Örebro län är under framtagning.

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

STYRNING AV VERKSAMHETEN

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

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

I våra upphandlingar ställer vi sociala krav på våra leverantörer. 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. Inköpschefen 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

AGENDA 2030 OCH MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER ÄR EN DEL AV SAMHÄLLSNYTTAN

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

Globalt mål	Svealandstrafiken
3	Kollektivtrafiken är en säker transportform med låg andel skadade och döda
4 5 10	Möjliggöra för alla medborgare att förflytta sig mellan hem, arbete, utbildning och andra aktiviteter Café i daglig verksamhets regi
11 16	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. 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

Vi har under året arbetat fram en whistleblower-funktion som finns på vår hemsida. Via denna kan våra yttre intressenter anmäla ifall de upplever att vi på något vis har brutit mot gällande regler.

Under året har en resenär anmält oss till Diskrimineringsombudsmannen, utredning av fallet pågår.

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. Inköpsprocessen har setts över för att tydliggöra de sociala kraven [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 och reviderad 2018 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 upphandling i offentlig verksamhet.

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

VÅRA VÄSENTLIGA FRÅGOR

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

Illustration – Våra väsentliga frågor inom området anti-korruption

AGENDA 2030 OCH AFFÄRSETIK

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

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

Illustration – Vår verksamhet bidrar till 2 affärsetiskt relaterade globala mål

RISKER INOM ANTI-KORRUPTION OCH ÅTGÄRDER FÖR ATT MINSKA DESSA

Som offentligt ägt bolag med ett samhällsuppdrag som innefattar att omsätta skattemedel har vi särskilda förväntningar på oss när det gäller att bedriva vår verksamhet på ett affärsetiskt vis. Vi har därför identifierat mutor och korruption som ett riskområde där eventuella överträdelser mot våra riktlinjer kan komma att skada företagets anseende. En risk för missbruk av interna resurser kan föreligga då vi har medarbetare som i stor utsträckning utför ensamarbete, därför arbetar vi värderingsstyrt 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-korruptionsfrågor. Inga överträdelser har observerats under året [indikator A1.1].

Av årets 9 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 reviderat vår inköps- och upphandlingspolicy. Det är viktigt att vi som offentligt ägt bolag säkrar att vi hanterar skattemedel på ett korrekt sätt. Stor vikt läggs vid planering av implementation och utbildning inom området.

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

Den kommande utvidgningen av verksamheten har initierat en genomgång av kommande upphandlingsbehov och vi har beslutat förstärka inköpsavdelningen. Hela organisationen behöver även kompetenslyftas för att säkra att vi uppnår våra mål.

Vi har under året arbetat fram en whistleblower-funktion som finns på vår hemsida. Via denna kan våra yttre intressenter anmäla ifall de upplever att vi på något vis har brutit mot gällande regler.

Extern och intern representation
Dessa väsentligheter handlar huvudsakligen om vår roll som givande part i ev. anti-korruptionsfrågor. Vi har under året tagit fram regler för representation.

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].

PL

SAMMANSTÄLLNING INDIKATORER

Indikator	Teknisk utveckling och innovation	2018	2017	
M1.1	Antal forsknings/utvecklingsprojekt vi leder/deltar i	6	5	
	Miljökrav vid samarbeten, upphandling och inköp	**2018**	**2017**	
M2.1	Antal nya avtal/upphandlingar med miljökrav	7	10	
	Utsläpp av växthusgaser samt övriga utsläpp	**2018**	**2017**	
M3.1	Fördelning drivmedel bussar (2017 "Andel fordon som drivs med fossilfritt bränsle")	diagram	95%	*
M3.2	Totalt utsläpp av CO2 per personkilometer (kg)	0,39	0,20	
	Energianvändning	**2018**	**2017**	
M4.1	Total energianvändning i fastigheter i MWh	5632	5336	
M4.2	Energianvändning fjärrvärme i fastigheter i kWh/m2	204	199	
M4.3	Energianvändning el i fastigheter i kWh/m2	148	134	
M4.4	Energianvändning fjärrvärme i mark i kWh/m2	297	115	
M4.5	Energianvändning i alla fordon kWh per kilometer	9,21	8,98	
M4.6	Energianvändning i kollektivtrafik kWh per kilometer	8,41	8,26	
M4.7	Energianvändning i servicefordon kWh per kilometer	0,80	0,80	
	Materialanvändning i verksamhet	**2018**	**2017**	
M5.1	Andel miljömärkta kemikalier (volym)	45%	45%	
M5.2	Mängd avfall producerat per avfallskategori i ton	tabell	tabell	
	Attrahera och behålla medarbetare	**2018**	**2017**	
S1.1	Resultat av medarbetarundersökningar	saknas	80%	
S1.2	Personalomsättning	tabell	tabell	
	Hälsa och säkerhet för medarbetare	**2018**	**2017**	
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	24	31	
S2.3	Antal arbetsrelaterad ohälsa	1	3	
S2.4	Antal färdolycksfall	5	5	
S2.5	Antal frånvarodagar beroende på olycksfall, arbetsrelaterad ohälsa eller färdolycksfall	672	975	**
S2.6	Antal tillbud	486	294	***
S2.7	Olycksfrekvens (antal skador som föranleder frånvaro normaliserat till arbetad tid)	tabell	tabell	
S2.8	Antal förare som genomfört säkerhetsutbildning	332	152	
	Trafiksäkerhet och incidenthantering	**2018**	**2017**	
S3.1	Andel fordon som går igenom besiktning utan anmärkning	65%	76%	
S3.2	Antal trafikolyckor med personskada på resenär eller medtrafikant	34 st	9 st	
	Jämställdhet	**2018**	**2017**	
S4.1	Andel kvinnor/män totalt bland anställda	20%	18%	
S4.2	Andel kvinnor/män i chefspositioner bland anställda	32%	31%	
S4.3	Andel kvinnor/män bland styrelseledamöter	40%	33%	
S4.4	Antal anställda uppdelat på ålderskategori och kön	diagram	diagram	
S4.5	Antal anmälda diskrimineringsfall (internt)	0	3	
	Utbildning och kompetensutveckling	**2018**	**2017**	
S5.1	Anställda som genomfört årligt utvecklingssamtal med chef under året	67%	84%	
	Varumärke	**2018**	**2017**	
S6.1	Resultat av kundundersökningar	diagram	diagram	
	Mångfald, tillgänglighet och icke-diskrimering	**2018**	**2017**	
R1.1	Andel utbildade i anti-diskrimineringspolicy av totalt antal förare	100%	100%	
R1.2	Antal anmälda diskrimeringsfall (externt)	1	0	
	Sociala krav vid samarbeten, upphandling & inköp	**2018**	**2017**	
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	11%	saknas	
	Affärsetik, upphandlingsrutiner och leverantörssamverkan	**2018**	**2017**	
A1.1	Totalt antal rapporterade, bekräftade och åtgärdade fall av oegentligheter per typ, samt utfall av dessa	0	0	
A1.2	% av nya avtal/upphandlingar med inkluderade affärsetiska riktlinjer	50%	50%	
	Extern och intern representation	**2018**	**2017**	
A2.1	Andel tjänstemän utbildade i riktlinjer kring representation	text	text	
A2.2	Antal rapporterade fall av överträdelser mot riktlinjer kring representation	0	0	

* Under 2018 levererades inte ren biogas (23,8 % naturgas inblandad)

** korrigerad uppgift för 2017 (tidigare 975)

*** korrigerad uppgift för 2017 (tidigare 285)

Svealandstrafiken

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 2018 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 12 mars 2019

Peter Söderman
Auktoriserad revisor