

Hållbarhetsredovisning 2022

för Svealandstrafiken AB

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	2
1. VD och Hållbarhetschef har ordet.....	3
2. Det här är Svealandstrafiken AB	4
2.1 Vision.....	4
2.2 Affärsidé och affärsmodell.....	4
2.3 Värderingar	4
3. Svealandstrafiken och Agenda 2030	5
4. Väsentlighetsanalys	7
4.1 Miljö	8
4.1.1 Väsentliga frågor	8
4.1.2 Risker	8
4.1.3 Styrning	8
4.1.4 Arbetssätt	9
4.1.5.....	9
Hänt under året	9
4.2 Sociala och medarbetarfrågor	14
4.2.1 Väsentliga frågor	14
4.2.2 Risker	14
4.2.3 Styrning	14
4.2.4 Arbetssätt	14
4.2.5 Hänt under året	15
4.3 Mänskliga rättigheter.....	19
4.3.1 Väsentliga frågor	19
4.3.2 Risker	19
4.3.3 Styrning	19
4.3.4 Arbetssätt	19
4.3.5 Hänt under året	20
4.4 Antikorruption.....	21
4.4.1 Väsentliga frågor	21
4.4.2 Risker	21
4.4.3 Styrning	21
4.4.4 Arbetssätt	21
4.4.5 Hänt under året	22
5. Sammanställning indikatorer	23

1. VD och Hållbarhetschef har ordet

Som regionalägt bolag är vårt uppdrag att erbjuda alla invånare ett hållbart sätt att resa. Med andra ord så är hållbarhetsarbetet en grundstomme i vår vardag och i våra affärer. Vi har ett viktigt uppdrag som handlar om att påverka utvecklingen både i samhället och i branschen - nu och i framtiden.

Vi växlar nu upp vårt hållbarhetsarbete ännu en nivå. Under hösten har vi genomfört en förnyad väsentlighetsanalys som kommer att mynna ut i en tydlig och väl förankrad handlingsplan under 2023. För att kunna åstadkomma än mer transparent och tydlig uppföljning av vår verksamhet har vi under året fattat beslut om att införa ett nytt verksamhetsstyrnings- och uppföljningssystem, som kommer att ge oss relevanta och tydliga kvalitetsmått kopplade till vårt hållbarhetsarbete.

Vår ambition är att vara en regional ledare i branschen. Det blir vi genom att erbjuda service i världsklass och skapa bestående värden för våra ägare genom hållbara lösningar. Ett exempel på det är elektrifieringen av stadstrafiken i båda länen som vi arbetat intensivt med under 2022 och kommer att fortsätta göra de närmaste åren.

Ytterligare en trafikstart i Örebro län har genomförts under året, den här gången i området Nora/Hällefors. I och med detta har bolaget nu samtliga trafikområden i Örebro län förutom Karlskoga, där trafikstart planeras till 2025.

Genom vår affärsmodell och vårt koncept bidrar vi till mångfald i branschen och ett levande samhälle. Detta gör vi genom att varje dag ha fokus på våra strategiska målområden: kund, medarbetare, miljö & säkerhet, ekonomi och affär. Trots en pågående pandemi och periodvis höga frånvarotal under året har vi med stort engagemang från våra medarbetare klarat vårt trafikuppdrag på bästa sätt. Våra kompetenta medarbetare är ryggraden i vår verksamhet.

Tillsammans med våra ägare har vi påbörjat arbetet med en strategisk bränslestrategi för kollektivtrafiken. Drivmedelskiftet är en medveten satsning som stärker vår ställning som ett hållbart bolag i en framtidsbransch. Genom att också äga våra egen infrastruktur, i det här fallet våra bussdepåer, skapar vi förutsättningar att kunna anpassa dem till kommande teknikutveckling.

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

För Svealandstrafiken AB, Västerås 3 februari 2022

Peter Liss, VD

Martina Lindblom Alanko, Hållbarhetschef



2. Det här är Svealandstrafiken AB

Svealandstrafiken är ett aktiebolag som ägs av Region Västmanland och Region Örebro Län. Vår uppgift är att planera, utveckla och leverera linjelagd trafik med buss i båda länen och uppdraget får vi av regionernas kollektivtrafikmyndigheter. Vi är navet mellan våra ägare och resenärerna. All busstrafik bedrivs sedan under två olika tjänstevarumärken: VL i Västmanland och Länstrafiken i Örebro. Svealandstrafiken hade 1172 anställda och ägde 323 linjebussar vid årets slut 2022. Vårt utförande av trafik harmoniserar med respektive regions trafikförsörjningsprogram.

2.1 Vision

Vår vision är ”Vi är bäst på det vi gör – och vi levererar den bästa resan”

För att säkerställa att vi arbetar mot vår vision, är strategi och mål framtagna. Målen följs upp månadsvis. Mer om detta kan läsas i vår affärsplan 2023–2025.

2.2 Affärsidé och affärsmodell

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

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

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

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

2.3 Värderingar

Vår värdegrund, SVEA, lägger grunden för vår positiva bolagskultur och beskriver hur vi som individer vill bli bemötta och ska bemöta andra i vårt dagliga arbete. De hjälper oss att fatta beslut som går i riktning mot vår vision och våra långsiktiga mål. Vi har valt att sammanfatta våra värderingar i fyra ord så att vi enkelt kan påminna oss själva och varandra:

Samverkande – Värdeskapande – Engagerande – Ansvarstagande

3. Svealandstrafiken och Agenda 2030

Genom vårt uppdrag bidrar vi till Sveriges nationella miljömål och till transportsektorns klimatmål (att minska växthusgasutsläpp med 70 % 2030 jämfört med 2010 års nivåer). Vi bidrar även till globala hållbarhetsmålen som antogs av FN 2016 inom ramen för Agenda 2030.

FN:s 17 globala hållbarhetsmål med sina 169 delmål ska bidra till:

- *att avskaffa extrem fattigdom*
- *att minska ojämlikheter och orättvisor i världen*
- *att främja fred och rättvisa*
- *att lösa klimatkrisen*

Svealandstrafikens uppdrag är att leverera hållbara resor. Varje resa som görs med kollektivtrafiken i stället för med bil skonar vår miljö och skapar samhällsnytta. Resorna genomförs med fossilfria drivmedel vilket innebär att vi bidrar till låga avgasutsläpp och minskade bullernivåer. Vi bidrar även till ökad jämlikhet och minskad segregation i samhället med vår kollektivtrafik. Svealandstrafiken bidrar till flera av de globala målen på olika sätt och du kan läsa mer om dessa mål i tabellen på nästa sida.

Svealandstrafikens bidrag till de Globala målen

	Svealandstrafiken utvecklar, planerar och utför kollektivtrafik, som är en säker transportform med låg andel skadade och döda.
	Svealandstrafiken möjliggör förflyttning mellan hem, arbete, skola och andra aktiviteter. Svealandstrafikens värdegrund, SVEA, värnar om allas lika värde
	Svealandstrafiken arbetar för att minska föroreningar i avloppsvatten.
	Svealandstrafikens resor genomförs med förnybar bränsle/energi. Detta gör vår trafik klimatsmart och bidrar till en stor efterfrågan på förnybart drivmedel på den svenska marknaden.
	Svealandstrafiken verkar för skydda arbetstagarnas rättigheter och främja en trygg och säker arbetsmiljö.
	Svealandstrafiken bidrar genom sitt ansvar för planering av kollektivtrafiken till det hållbara samhällsbyggandet.
	Svealandstrafiken bidrar till att skapa mötesplatser, för samman människor och motverka social isolering genom att tillhandahålla kollektivtrafik, som ger möjlighet till delaktighet och mobilitet.
	Svealandstrafiken bidrar med ett hållbart transportsystem, bättre och hälsosammare miljöer genom minskade utsläpp och bullernivåer. Genom att åka kollektivt minskar även behovet av hårdgjorda ytor i form av vägar och parkeringar till förmån för t ex rekreationsområden i städer. Vi möjliggör resor med minskade utsläpp och ger våra resenärer möjlighet till klimatsmart resande.
	Svealandstrafiken arbetar aktivt med att främja offentliga upphandlingsmetoder och ställa krav på våra leverantörer. Vi arbetar aktivt med att minska mängden avfall genom att förebygga och återanvända och återvinna avfall.
	Svealandstrafiken utför i egen regi eller tillsammans med våra underentreprenörer samtlig trafik med förnybara bränslen, vilket bidrar till minskade utsläpp och ger en möjlighet till klimatsmart resande. Vi bidrar även till en fossilfri omställning i våra avtal kopplade till fordon och transport.
	Svealandstrafiken värnar om grönytor vid sina fastigheter till förmån för vårt ekosystem och biologisk mångfald.
	Svealandstrafiken ställer krav på leverantörers hållbara leveranskedjor i syfte att säkra arbetsmiljön för andra medarbetare och kan på så sätt bidra till ett tryggare samhälle med mindre hot och våld. Genom samverkan med andra samhällsaktörer kan vi tillsammans bidra till en trygg och säker kollektivtrafik.
	Svealandstrafiken bidrar i olika partnerskap inom EU genom att delta i EU-projekt.

4. Väsentlighetsanalys

För att bedriva ett relevant och värdeskapande hållbarhetsarbete och rapportera om väsentliga frågor, genomförde vi 2017 en väsentlighetsanalys. Baserat på vår intressentmodell genomfördes intervjuer med både interna och externa intressenter. Protokoll och undersökningar som reflekterar olika intressenters syn på verksamheten analyserades och policys, affärsplan och andra styrande dokument studerades.

Dessutom genomfördes en jämförande studie av vad andra aktörer i branschen kommunicerar som sina väsentliga frågor, för att säkerställa att vi tar branschgemensamma utmaningar och möjligheter i beaktande.

Med väsentlighetsanalysen har det etablerats tydliga fokusområden som vägleder vårt hållbarhetsarbete. I arbetet med att identifiera våra väsentliga frågor har vi konstaterat att vi har flera relevanta styrdokument inom hållbarhetsområdet såsom policys inom tex. områdena miljö, arbetsmiljö.

Vi har även en förarhandbok som fungerar som ett viktigt styrande dokument gällande hur förare ska agera inom olika områden.

En uppdatering av 2017:s års väsentlighetsanalys har genomförts under 2022. Denna kommer att ligga till grund för 2023 års hållbarhetsarbete samt hållbarhetsredovisning.



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

4.1 Miljö

4.1.1 Väsentliga frågor

För att ligga i framkant i branschen är det viktigt för oss att jobba med ständiga förbättringar via teknisk utveckling och innovation.

Det är även högst väsentligt att vi ställer miljökrav i relevanta upphandlingar, för att miljöfokus ska genomsyra alla delar av verksamheten för att driva på utvecklingen 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.

4.1.2 Risker

Inom vår bransch föreligger särskilda miljörisker såsom utsläpp kopplat till användning av våra drivmedel, övriga föroreningar från våra bussar och verkstäder och kemikaliehantering.

Vår största miljöpåverkan är kopplad till vilket drivmedel vi använder och vilka utsläpp vår trafik skapar. Vi strävar alltid efter att våra fordon samt vår resursplanering ska ha lägsta möjliga miljöpåverkan.

På slutet av 2022 bestod vår linjebussspark på 323 bussar av 94 % biogasbussar och 6 % elbussar. Nu är vi på gång med nästa drivmedelskifte till energieffektivare, tystare och utsläppsfria elbussar. Vi ställer även krav på fossilfria bränslen i alla våra upphandlingar av underleverantörer, vilket också bidrar till att påverka omställningen hos andra trafikföretag och övriga leverantörer till oss.

Tillsammans med våra leverantörer kontrollerar vi risker för spill eller läckage av biogas eller HVO vid våra tankningsanläggningar på våra depåer.

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

Vårt mål att minska kemikalieanvändningen är utmanande eftersom miljömärkta alternativ inte alltid finns. Vi arbetar systematiskt enligt substitutions-principen och använder Kemikalieinspektionens PRIO-lista för att välja effektiva kemikalier med minsta möjliga påverkan på miljö och arbetsmiljö.

Medarbetare som jobbar med potentiellt allergiframkallande kemikalier får utbildning och läkarundersökning. Risk för spridning av kemikalier vid olyckor med våra fordon utanför bussdepån hanteras av räddningstjänsten.

4.1.3 Styrning

Vi verkar för en så låg miljöpåverkan i enlighet med vår miljöpolicy, som möjligt vid planering av trafik, reparation och underhåll av fordon inklusive tvätt, rengöring, fordonsuppställning samt verkstads-, skötselhalls- och fastighetsdrift.

För att hantera våra väsentliga frågor har vi centrala roller som har sakområdesansvar för hela organisationen. Hållbarhetschefen har fastighetschefen, tekniska chefen, logistikchefen



Illustration – Väsentliga frågor inom miljöområdet

och inköpschefen till sin hjälp. Vår fastighetschef är miljöansvarig och följer löpande upp energianvändning och mängden avfall producerat i verksamheten. Chef för Teknik och Innovations ansvarsområde rymmer teknisk utveckling och innovation samt uppföljning av utsläpp från fordon. Kemikalieansvarig avgör vad som släpps in i produktionen. Inköpsavdelningen säkerställer att ställda hållbarhetskrav går i linje med vad upphandlingslagen medger.

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

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

4.1.4 Arbetssätt

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.

4.1.5 Hänt under året

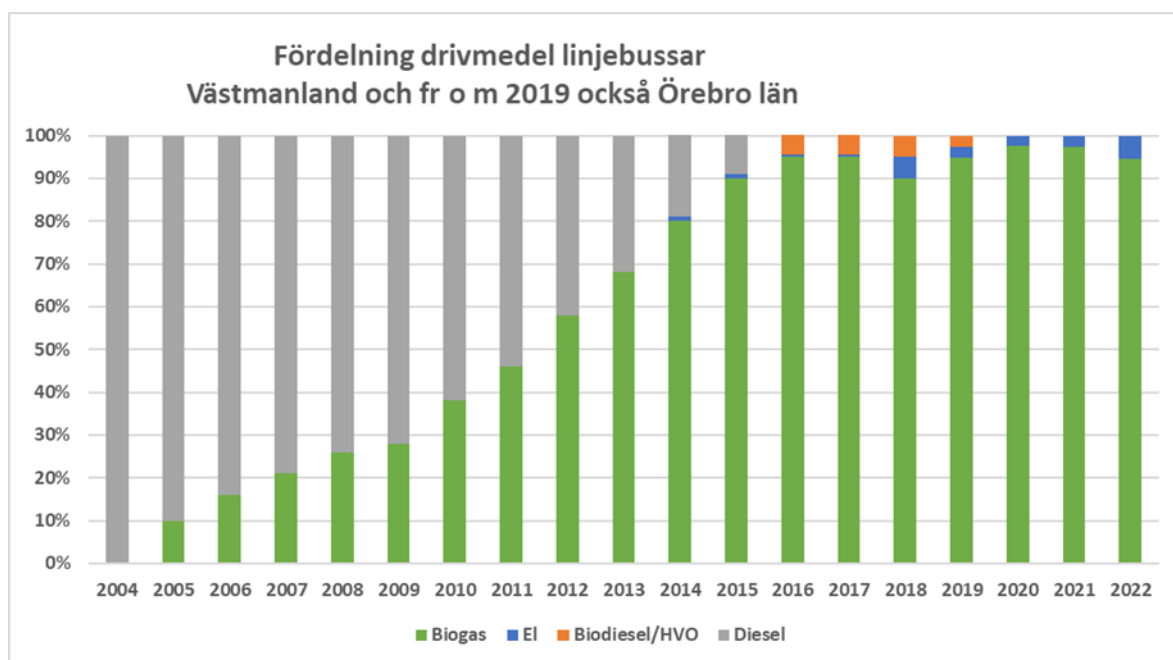
Utsläpp från vår trafik

Tillsammans med våra uppdragsgivare har vi fortsatt vår elektrifiering av trafiken, i olika projekt och samarbeten. Ett samverkansarbete om en framtida drivmedelstrategi för kollektivtrafiken pågår, denna förväntas vara införd och beslutad under kommande år.

För att minska bolagets miljö- och klimatavtryck men också innebär en stor förbättring för livskvalitén i staden då det minskar ljud, vibrationer och utsläpp har vi startat införandet av elbussar. Elbussar är energieffektiva och tystare än jämförbara bussar med förbränningsmotor och de har inga avgaser. Vi är medvetna om riskerna med elbussar och för att minimera dem arbetar vi aktivt med våra leverantörer och satsar på utbildning och information till våra medarbetare.

I vår upphandling av nya stads- och BRT-bussar har vi i kravställningen beaktat livscykelkostnadsperspektivet, detta har vi gjort genom att ha fordonens livslängd och energieffektivitet i åtanke.

Vi kan se att vi fortsatt minska våra utsläpp från 0,20 (2021) till 0,19 (2022), se indikator M3.2. Detta är ett resultat av vårt införande av elbussar under 2022. Kommande år kommer ytterligare elbussar att införas i vår trafik vilket, gör att våra utsläpp från egna trafiken kommer att sjunka ytterligare.



Indikator M3.1 fördelning drivmedel linjebussar

Vår ordinarie linjebusspark består till 94 % av biogasbussar och 6 % av elbussar, se indikator M3.1.

	Energianvändning (kWh/km)	2022	2021	2020
M4.5	Energianvändning i alla fordon kWh per kilometer	4,85	4,78	4,64
M4.6	Energianvändning i kollektivtrafik kWh per kilometer	4,93	4,87	4,69
M4.7	Energianvändning i servicefordon kWh per kilometer	0,47	0,61	0,65

Indikator M4.5-7 Energianvändning (kWh/km)

Årets sammanställning av energianvändning i våra fordon visar att energianvändningen per km i våra linjebussar har gått upp något, se indikator M4.5-7. Förklaringen till detta är att vi har ersatt biodieselfordonskilometer med biogaskilometer samt att energianvändning i en biogasbuss är högre än i en biodieselbuss.

Indikator M4.6 visar på en ökning, vilket beror på att vi kört fler ledbussar och att vi ersatt våra sista dieselbussar med biogas. Vi kör mer biogasledbussar än tidigare i vårt totala antal körda km.

Indikator M4.7 visar på en minskning, vilket beror på att vi uppgraderat vår fordonspark med sju biogas personbilar och två elektriska skåpbilar.

Vi arbetar aktivt med så kallad sparsam körning via Pilotfish och coachning av densamma. Vi har under året utarbetat en modell för komfortkörning, för att få in kundens upplevelse av resan.

Under 2022 har vi även utarbetat en modell för att bidra till sänkta utsläpp i våra leverantörsled, där uppdraget direkt är på väg eller till stor del innehåller frakt på väg.

Upphandling av snöröjningstjänst är ett sådant exempel på tjänst där vi i dialog med marknaden har hittat en lösning där fossilfritt bränsle i tung trafik kan vidareutvecklas. Likaså i upphandling av föraruniformer har krav ställts på övergång till förnybart bränsle vid leveranser till oss. Vi har under året ställt kvalificeringskrav inom miljöområdet i 13 upphandlingar, se indikator M2.1 och i samtliga trafikavrop ställs krav om fossilfritt bränsle.

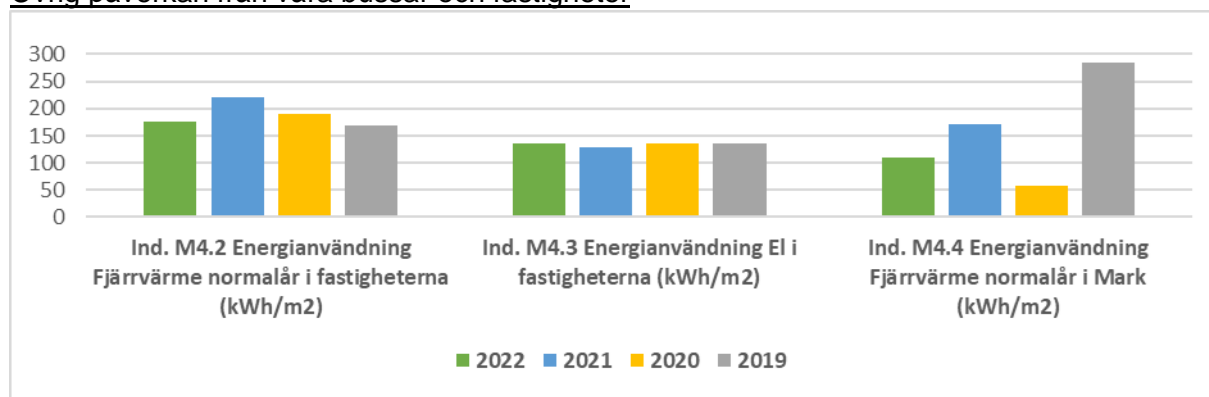
Vi ställer fortsatta krav på våra UE att utföra sin trafik med fossilfritt bränsle.

Under året har laddinfrastruktur för elbussar installerats på depån i Västerås och upphandling för motsvarande laddinfrastruktur på depån i Bettorp har genomförts. Erfarenheter och lärdomar från dessa aktiviteter kommer att implementeras inför ytterligare utbyggnad.

Kemikaliehantering

Vi har fortsatt bibehållit indikator M5.1 med miljömärkta kemikalier och har under 2022 startat upp en större upphandling för tvättkemikalier, där vi gjort genomlysning av marknadens utbud av miljömärkta produkter samt en intern genomlysning av vårt samlade behov. Upphandlingen förväntas ge ett högre resultat av indikatorn under 2023.

Övrig påverkan från våra bussar och fastigheter



Indikator M4.2-4 Energianvändning i våra fastigheter

Indikator M4.1 visar på en total minskning av energianvändning med 303 MWh. Detta trots en ökad omfattning på verksamheten med ytterligare tre depåer i Örebro län. Minskning av fjärrvärme, se indikator M4.2, har skett och orsaken till minskningen är aktivt arbete med driftoptimeringar på befintliga ventilationsaggregat samt utbyte av ventilationsaggregat på två depåer. Under 2022 har vi även haft mild vinter vilket påverkat energianvändningen i mark (M4.4) och fastighet.

Exempel på aktiviteter som bidragit:

- OWK besiktning av ventilation – kanalrensningar och injusteringar av luftflöden
- AFS2020 – kanalrensningar och injusteringar av luftflöden
- Bytt belysning ytterdepåer Örebro. Ersatt med led. Sänker elförbrukningen, påverkar direkt.
- Fortsatt byte till ledbelysning inomhus
- Bytt ventilationsaggregat i Nora och Askersund
- Kopplat upp mot överordnat system Bettorp, Nora för att få bättre kontroll över drifttider och temperaturer.

Energikartläggning har påbörjats, vilket under 2022 har inneburit en inventering hur status ser ut gällande energiförbrukning på fordon och fastigheter och kommer ge oss ett underlag för 2023 och framåt att arbeta med energieffektivisering i fastighet.

	Energianvändning	2022	2021	2020
M4.5	Energianvändning i alla fordon kWh per kilometer	4,85	4,78	4,64
M4.6	Energianvändning i kollektivtrafik kWh per kilometer	4,93	4,87	4,69
M4.7	Energianvändning i servicefordon kWh per kilometer	0,47	0,61	0,65

Indikator M4.5-7 Energianvändning (kWh/km)

Indikator M4.5 som avser energianvändning har ökat och beror på införande av elbussar i Västerås. Att ökningen är marginell beror på de åtgärder som gjorts inom fastighet i syfte att sänka energiförbrukning..

Varugrupp	Artikelbenämning	Kvantitet (kg) 2022		Kvantitet (kg) 2021	
Alternativa Råvaror	Centraldammsugaren	2 180	62 000	2 960	73 740
Alternativa Råvaror	Brännbart, utsorterat	44 090		51 420	
Alternativa Råvaror	Dagvatten	-		4 740	
Alternativa Råvaror	Träavfall, målat	460		750	
Alternativa Råvaror	Träavfall, omålat	14 640		12 510	
Alternativa Råvaror	Verksamhetsavfall för sortering	630		1 360	
Alternativa Råvaror	Verksamhetsavfall till deponi	19 100	19 100	15 900	15 900
Alternativa Råvaror	Glas, färgat	379	103 899	167	96 305
Alternativa Råvaror	Glas, isomix	272		804	
Järn	Blandskrot	29 394		28 105	
Järn	Blandskrot	29 230		28 068	
Järn	Komplext skrot för fragm	5 440		0	
Metaller	Blandkabelskrot	33		400	
Metaller	Blybatterier, start	17 928		21 851	
Papper	Kontorspapper	1 193		1 432	
Papper	Reklamation Papper	-		420	
Papper	FTI Pappersförp, FNI	56		0	
Papper	Wellpapp, löst	9 181		7 303	
Plast	FTI Plastförp, FNI	386		124	
Plast	LDPE transparent, obalat	200		0	
Plast	Plast till energiåtervinning	97		0	
Elektronik	Kontorselektronik	912	912	837	837
Farligt Avfall	Absorbenter, trasor &	1 660	327 208	724	321 908
Farligt Avfall	Aerosoler	633		556	
Farligt Avfall	Alkaliskt avfall flytande	-		50	
Farligt Avfall	Batterier, små (maxvikt 3 kg)	-		5	
Farligt Avfall	Emballage, tömda ej	537		317	
Farligt Avfall	Emulsioner	2 500		2 373	
Farligt Avfall	Glykol, blandning	-		233	
Farligt Avfall	Kvävgas (gasflaska)	2		0	
Farligt Avfall	Lysrör	5		31	
Farligt Avfall	Oljeavskiljaravfall bottensats	183 491		139 132	
Farligt Avfall	Oljeavskiljaravfall	4 770			
Farligt Avfall	Oljefilter	3 184		3 686	
Farligt Avfall	Oljeslam, mineraloljebaserat			561	
Farligt Avfall	Småkemikalier	3		3	
Farligt Avfall	Smörjfett	-		92	
Farligt Avfall	Spillolja	33 460		41 535	
Farligt Avfall	Tonerkassetter	26		28	
Farligt Avfall	Tvättränneslam	96 932		131 598	
Farligt Avfall	Vatten förorenat	-		982	
Farligt Avfall	Övriga lampor < 60 cm	5		2	

Indikator M5.2 Produktionsavfall

Mängden avfall i vår verksamhet har ökat, vilket till stor del beror på en högre reservdelsförbrukning under 2022. Under 2022 har översyn skett i syfte att söka efter återbruks-

möjligheter så som t ex glykol och vi har även sett över förpackningsåtervinning hos leverantör i samband med upphandling av reservdelar.

I vår upphandling av textilier som slutfördes under 2022 har vi ställt krav om hur förpackning ska ske för att underlätta för återvinning.

Ökningen av farligt avfall (oljeavskiljare bottensats, oljeavskiljare, spillolja och tvättränneslam) beror på hur beställningsfrekvensen sker och statistiken bör ses över flera år.

Projektsamarbeten

Svealandstrafiken deltar i flera olika projekt och samarbeten, se indikator M1.1. Ett av de viktigaste projekten för vår satsning inom elektrifiering är projektet EU CEF-Transport. Cirka 85% av det totala beviljade EU bidraget på 104 miljoner kronor är kopplat till införandet av elbussar och dess laddning. Förarbetet i form av elbusstrategi, drivmedelstrategi och upphandlingar har resulterat i etablering av laddinfrastruktur på vår bussdepå i Västerås och leverans av Volvo elektriska ledbussar till stadstrafiken i Västerås under 2022. Nästa steg är elbussar och laddning för elbussar till Örebro stad för vilket upphandling har skett och avtal har ingåtts under året och leverans kommer ske under 2023.

Utbytet av biogasbussar till elbussar är den i särklass största åtgärd som vi kan göra för att minska vårt klimatutsläpp och avsevärt höja energieffektiviteten av kollektivtrafiken.

Gröna lån

Vi har under 2022 fått beviljat ny grön finansiering från Kommuninvest för vårt arbete med elektrifieringen av fordonsflottan och byggnation av laddinfrastruktur. Projektet som beviljats är för perioden 2022-2026 och omfattar en investeringsram på nästan 1,5 miljarder. Under 2022 har Svealandstrafiken tagit upp nytt lån på 81 mkr samt refinansierat ett lån på 63 mkr med grön finansiering.

Genom att vi valt Gröna lån för att finansiera våra hållbara investeringar kommer pengarna från placerare som vill att deras förvaltade medel ska göra skillnad för miljön. Det är ett utmärkt verktyg för att uppmärksamma och driva på miljöarbetet framåt.

4.2 Sociala och medarbetarfrågor

4.2.1 Väsentliga frågor

Eftersom vi ser våra medarbetare som vår främsta resurs är det avgörande för vår verksamhet att vi lyckas attrahera och behålla kompetens. 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.

4.2.2 Risker

Vi är en medarbetarintensiv verksamhet där förmågan att attrahera och behålla kompetenta medarbetare utgör ett riskområde.

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

Kollektivtrafiken med buss har en högre trafiksäkerhet än biltrafik. Ändå finns det risk att resenären skadar sig i bussen eller vid på och avstigning, vi arbetar aktivt med sk komfortabelt körsätt, tydliga utrop och dekaler i bussen. Risken med skador på medtrafikanter kan dock ha många möjliga externa orsaker.

Hot och våld ökar i samhället och så även i förarens arbetsmiljö ute i trafiken.

4.2.3 Styrning

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

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

4.2.4 Arbetssätt

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 erbjuder samma förutsättningar för alla anställda oavsett deras kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Vi

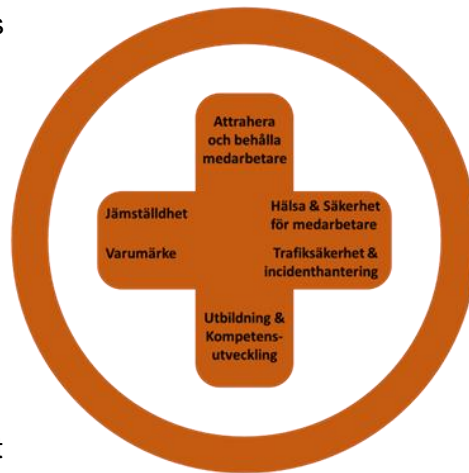


Illustration – Våra väsentliga frågor inom området sociala och medarbetarfrågor

har nolltolerans mot kränkande särbehandling och vi är stolta över våra många nationaliteter och kulturer.

Inom trafikbranschen 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. Kursplanen är styrdokumentet för vår YKB-verksamhet, vilken i sin tur styrs av direktiv från EU. Vår ambition är att, utan att avvika från direktiven, ge våra förare en uppdaterad, relevant, intressant och i möjligaste mån företagsanpassad fortbildning. Målet är att vår YKB i egen regi skall ge stolta, nöjda och välutbildade förare, vilket i sin tur ger nöjda kunder.

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 och samvaro.

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 minska. Vi ger våra medarbetare tillgång friskvårdsbidrag och betalar anmälningsavgiften för deltagande i motionslopp.

4.2.5 Hänt under året

Utveckla och förankra vår värdegrund

Vi har tagit oss an vår nya värdegrund SVEA och påbörjat visualiseringen av värdeorden. Arbetet med att implementera värdegrunden och dess budskap i organisationen pågår fortsatt. Målsättningen är att samtliga medarbetare ska leva enligt SVEA, i ord och handling.

Attrahera och behålla medarbetare

Under året har vi fortsatt arbetet med att rekrytera medarbetare till bolaget. Vi har inte haft möjlighet att delta i fysiska rekryteringsmässor pga. pandemin. Ändå har vi lyckats att attrahera nya medarbetare. Vi ser dock att framtida kompetensförsörjning är en stor utmaning även för oss precis som i övriga arbetsmarknaden.

Kommunikation och dialog är en nyckelfråga för att attrahera och behålla medarbetare.

Vi har arbetat aktivt med att uppdatera policy, riktlinjer och rutiner såsom, arbetsmiljöpolicy, arbetsmiljöhandbok, medarbetarmall, lönesamtalsmall, riktlinje för övertidsersättningsavlösen, riktlinje för distansarbete, flexitidsavtal, riktlinje för terminalglas och visseblåsarrutin, rutin för kränkande särbehandling.

Ind. S1.2 Personalomsättning (antal)	2022	2021	2020
Börjat	120	77	102
Slutat	100	95	62

Indikator S1.2 Personalomsättning

Vår personalomsättning håller sig på en relativt sett stabil nivå, trots att vi kan se en viss uppgång under 2022, se indikator S1.2. Andelen som rekommenderar oss som arbetsgivare, och som tycker vi är ett bolag där alla är välkomna liksom att vi tar ansvar för miljöpåverkan

är enligt varumärkesmätningen mycket hög, vilket ger oss en stabil ”tro” på vår personalomsättning, se indikator S1.1.

Ind. S1.1 Resultat intern varumärkesmätning	2022	2021	2020
Andel som rekommenderar oss som arbetsgivare	8 av 10	8 av 10	-
Andel som tycker att vi är ett företag där alla är välkomna	9 av 10	9 av 10	-
Andel som tycker att vi tar ansvar för vår miljöpåverkan	9 av 10	9 av 10	-

Indikator S1.1 Resultat intern varumärkesmätning

Under året har vi arbetat aktivt med de medarbetare som har timanställningar. Detta har vi gjort genom att erbjuda tillsvidareanställningar med 100 % sysselsättningsgrad och att vi ska kunna erbjuda en fast tillsvidareanställning så snart det är möjligt. De nya LAS-reglerna från 1 oktober 2022 har inte slagit igenom såsom vi förväntat oss en möjlig orsak till detta kan vara att tillsvidareanställda förare säger upp sig och vill ha kvar sin timanställning då det är lättare att välja sin arbetstid på det sättet.

Arbetet med att hitta rätt balans mellan tillsvidare- och timanställningar är fortsatt prioriterat under 2023.

Svealandstrafiken arbetar aktivt för att säkerställa vår framtida kompetensförsörjning och ett steg i det är att vi ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Vi har genomfört kompetensbedömningsanalys inom samtliga verksamhetsområden och tjänster och vi har även lyft blicken ännu mer och tittat på tidsperspektiv 5–10 år. Som ett ytterligare led i att bidra till attraktiv arbetsgivare har vi även genomfört en chefskartläggning för att säkerställa ett hållbart ledarskap där vi tittat på våra chefers kompetens och utbildningsbehov. Analysen har omfattat kort och långsikt samt på grupp och individnivå. Kartläggningen ligger till grund för vårt fortsatta arbete med chefsstöd, till exempel genom ett strukturerat och långsiktigt arbete inom området arbetsmiljö och hälsa.

Hälsa & Säkerhet för medarbetare

Vi arbetar aktivt med att gå igenom våra sjuktal för att hitta åtgärder som kan minska sjukfrånvaron.

Målbilden för vårt arbete med Covid-19 har varit att våra medarbetare ska känna sig trygga och väl informerade, vi ska bedriva kollektivtrafik i så normal utsträckning som möjligt och våra kunder, ägare och intressenter ska ha gott förtroende för oss.

Ind. S2.1 Sjukfrånvaro (%)	2022	2021	2020
Sjukfrånvaro totalt	10,56%	6,90%	6,73%
Långtidssjukfrånvaro	3,48%	2,12%	1,88%
Sjukfrånvaro för män	7,64%	6,13%	6,14%
Sjukfrånvaro för kvinnor	2,91%	10,80%	9,72%
Anställda under 29 år	0,51%	4,02%	4,44%
Anställda 30-49 år	4,22%	6,09%	6,47%
Anställda över 50 år	5,83%	8,08%	7,40%

Indikator S2.1 Sjukfrånvaro

Under 2022 har vi arbetat fram ny beräkningsmodell för sjukfrånvaro som vi implementerat. Vid en omräkning med samma modell för 2021 justeras sjukfrånvaron för 2021 på totalen till 9,89%. Den totala sjukfrånvaron under året var 10,56%. Detta är en ökning från 2021, den ökningen kan vi se i samhället i stort och trolig orsak är ett förändrat beteende vid sjukdom, se indikator S2.1.

För att öka på kunskapen kring rehabilitering och vår process så har samtliga chefer fått utbildning inom området. Det är viktigt för oss att arbeta likvärdigt och aktivt med våra rehabiliteringsärenden. Vi har även etablerat ett nära samarbete med våra rehabiliteringssamordnare på företagshälsovården för att säkerställa medicinsk kompetens och erbjuda våra chefer ett bra stöd i rehabiliteringsprocess. Vi kommer fortsätta arbeta aktivt med vår rehab process i syfte att minska våra sjuktal.

	Hälsa och säkerhet för medarbetare	2022	2021	2020
S2.2	Antal olycksfall	64	66	69
S2.3	Antal arbetsrelaterad ohälsa	0	0	2
S2.4	Antal färdolycksfall	10	6	4

Indikator S2.2-4 Hälsa och säkerhet för medarbetare

Arbetsmiljöverket genomförde under 2022 tre riktade inspektioner av vår verksamhet. Detta är en nationell satsning som genomförts inom ramen för kollektivtrafiken uppdrag i Sverige med fokus på hot och våld. Dessa inspektioner resulterade i uppdaterade riktlinjer och rutiner gällande hot och våld samt att vi arbetat fram en Arbetsmiljöhandbok som beskriver rutiner kring det systematiska arbetsmiljöarbetet samt en riktlinje för gravida och ammande medarbetare. Vi har under 2022 genomfört skyddsronder utifrån hot och våld på respektive depå som ett led i att arbeta förebyggande och säkerställa en trygg och säker arbetsplats för våra medarbetare, indikator S2.2-4.

Vi har registrerat 590 tillbud under 2022, motsvarande antal under 2021 var 595 st, se indikator S2.5. Under 2022 har vi påbörjat ett arbete med att skapa en rapporteringskultur och har utvecklat process samt möjliggjort digital rapportering för medarbetare och chefer i syfte att öka tillbudsrapportering. Ökad tillbudsrapportering innebär att bolaget får möjlighet att arbeta med åtgärder och därmed förhindra olycksfall på ett strukturerat sätt.

Trafiksäkerhet & incidenthantering

En viktig del av trafiksäkerheten är att hålla fordonsparken välunderhållen och besiktigad. Våra fordon har under året till 92 % godkänts vid det första besiktningstillfället, vilket är ännu bättre än 89% i 2021, se 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 2022 förorsakat 38 skador där resenärer/medtrafikanter varit inblandad, vilket är en lägre siffra än föregående år, se indikator S3.2.

Inom säkerhet arbetar vi inom ämnen som trafiksäkerhet, brandsäkerhet, HLR, första hjälpen, halkkörning och konflikthantering. Detta arbete sker kontinuerligt inom ramen för den lagstadgade obligatoriska fortbildningen för alla yrkesförare (YKB). Totalt har Svealandstrafiken tillhandahållit 509 utbildningsplatser för förare inom ämnet säkerhetsutbildning, se indikator S2.6.

I takt med det ökade våldet i samhället vilket även fått återspeglning i vår trafik och förarens arbetsmiljö så har vi anpassat och över tid ökat insatsen av yttre trafikledning. Yttre trafikledningens uppdrag är att stödja förare i olika situationer och finnas på plats i trafiken för att verka förebyggande.

Vi samarbetar kontinuerligt med kommunerna och regionen när det gäller trafiksituationen kring olika trafikplatser och hållplatsplaceringar i syfte att säkerställa en säker trafikantmiljö.

Jämställdhet

	Jämställdhet	2022	2021	2020
S4.1	Andel kvinnor totalt bland medarbetare	17%	16%	17%
S4.2	Andel kvinnor i chefspositioner bland chefer	29%	28%	24%
S4.3	Andel kvinnor bland styrelseledamöter	40%	40%	40%
S4.4	Andel kvinnor som gick vår egen buss körskola	33%	36%	58%

Indikator S4.1-4 Jämställdhet

Vi fortsätter vårt arbete med att försöka attrahera fler kvinnor inom olika områden, och årets siffror visar på en blygsam ökning, se indikator S4.1. När vi anställer bussförare som redan har D-behörighet finns ytterst få kvinnor med bland de sökande. Vår körskola är sedan starten 2012 en inkörspport för kvinnor att ges möjlighet att utbilda sig till bussförare. Vi rekryterar gärna medarbetare med bakgrund inom serviceyrken som vård, skola, omsorg och butikshandel vilket har gett oss många kvinnliga sökande till våra utbildningsplatser genom åren. Under året har vi haft färre och mindre grupper i vår egen körskola p.g.a. att vi har behövt ta hänsyn till de nya LAS-reglerna och balansen mellan tillsvidare- och timanställda. De nya LAS-reglerna innebär att timanställda som arbetat i 12 månader eller mer under en femårsperiod får en tillsvidareanställning. Vi har därmed velat värna om våra timanställda förare och göra det rättvist för de förare vi redan har som har D-körkort.

Vi ser även samma ökning gällande andelen kvinnor i chefspositioner, se indikator S4.2.

Utbildning och Kompetensutveckling

Under året har Svealandstrafiken tillsammans med Region Örebro län påbörjat en gemensam utbildning för samtliga förare i Örebro län. Utbildningen är en kombination av Svealandstrafikens interna processer och rutiner och Svensk kollektivtrafiks förarcertifiering, med fokus på kundbemötande och service. En innehållsmässigt liknande utbildning planeras genomföras i övriga delar av Svealandstrafiken när Region Örebro län är klart.

Utöver vår egen körskola, YKB:n i egen regi samt de riskutbildningar som nämnts tidigare, genomför vi även introduktionsutbildning av nya timanställda förare. Vi genomför även vidareutbildning av befintliga förare (regiontrafik, Flexlinjen etc.), el-bussutbildningar för både förare och teknisk personal samt diverse annan kompetensutveckling av teknisk personal (HLR-utbildning, heta arbeten mm.).

Vad gäller kompetensutveckling för chefer har vi forumet "Chefsverkstan" som är en digital mötesplats för samtliga chefer med personalansvar i organisationen. En gång i månaden kan cheferna delta där varje tillfälle behandlar olika teman och frågeställningar vad rör personalfrågor. Det kan vara allt från arbetsrättsliga frågor, till arbetsmiljö eller lön. Cheferna får på dessa tillfällen möjlighet att lyfta utmaningar eller ställa frågor som de tillsammans med HR och andra chefer kan diskutera och lösa.

Varumärke som arbetsgivare

Våra medarbetare är vårt ansikte utåt och vi anser att motiverade och involverade medarbetare bidrar till ett starkt varumärke och positivt kundbemötande. Vi har precis som föregående år genomfört en intern varumärkesmätning, för att se hur medarbetarna skattar vårt arbetsgivarvarumärke, se indikator S1.1. Resultatet var positivt där t.ex. 8 av 10 medarbetare vill rekommendera oss som arbetsgivare och där 9 av 10 tycker att vi är ett företag där alla är välkomna och att vi tar ansvar för vår miljöpåverkan.

4.3 Mänskliga rättigheter

4.3.1 Väsentliga frågor

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

4.3.2 Risker

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 arbetsförhållanden ej är i enlighet med mänskliga rättigheter.

4.3.3 Styrning

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

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

I våra upphandlingar där det bedöms som relevant ställer vi krav på hållbara leveranskedjor. 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. Inför varje upphandling gör vi en bedömning om inköpet kan anses hamna inom ett riskområde. Om produktion sker i ett sk högriskland eller riskerar att göra det ska krav om hållbara leveranskedjor alt specifika sociala krav ställas i upphandlingen.

4.3.4 Arbetssätt

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

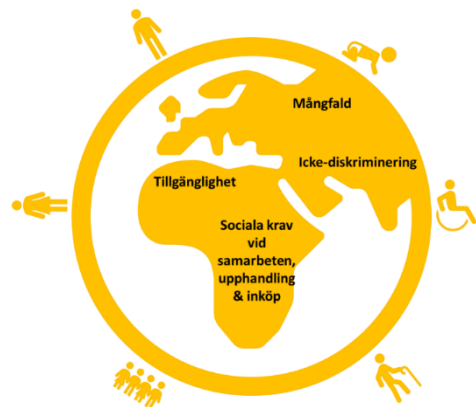


Illustration – Våra väsentliga frågor inom området mänskliga rättigheter

Alla som jobbar hos oss beaktar barns behov och intressen när man planerar och utför trafiken.

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

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

4.3.5 Hänt under året

Tillgänglighet, icke-diskriminering och mångfald för resenärer

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

Trafikantinformationssystemen ger trafikstörningsinformation till resenärer i realtid i alla digitala kanaler såsom t ex appar. Undersökningar visar att ovisshet och ingen information om förseningar och andra förändringar leder till större frustration och irritation än själva förseningen eller förändringen i sig.

Riktlinjer och rutiner för antidiskriminering är en självklar komponent i vår introduktionsutbildning av nya medarbetare. Den kommuniceras även med jämna mellanrum via våra informationskanaler, som en del i vårt kontinuerliga värdegrundsarbete.

Den yttre trafikledningen finns tillgänglig som en viktig funktion för förarens och resenärens trygghet i trafiken när något tillstöter.

Västmanlands brukarråd har varit på besök på depån i Västerås för att få möjlighet att utvärdera de nya elbussarna i stadstrafiken.

Vi har reviderat vår policy, riktlinjer och rutiner för kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier och implementerat dessa i vår verksamhet.

4.4 Antikorruption

4.4.1 Väsentliga frågor

Vi bedriver en verksamhet som är beroende av nära samarbeten med olika leverantörer och partners, där inköp genomförs med stöd av Lagen om offentlig upphandling. Vi har tydliga inköpsrutiner vid leverantörssamverkan för att inte riskera att någon utnyttjar sin ställning för att uppnå otillbörlig fördel. 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

4.4.2 Risker

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.

4.4.3 Styrning

I vår inköps- och upphandlingspolicy, reviderad 2022, 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 inköp och upphandlingar. Medarbetare ska avstå från att delta i upphandling om misstanke om jävssituation finns. Bolagets agerande vid inköp och upphandling ska medverka till en god och långsiktig hållbar totalekonomi genom att alla inköp och upphandlingar ska göras med nyttjande av de konkurrensmöjligheter som finns. Vi ska även beakta miljö och sociala och etiska krav i syfte att verka för en hållbar utveckling och alla anbudsgivare, anbudssökande och anbud ska behandlas lika.

Vid leverantörskontakter och extern representation finns tydliga riktlinjer för vad som är acceptabelt till exempel gällande mottagande av gåvor. Ekonomichefen har det yttersta ansvaret för att medarbetare är informerade om våra ekonomiska riktlinjer samt för att eventuella överträdelser utreds. Våra riktlinjer främjar transparens och konkurrens och samtliga direktivstyrda upphandlingar publiceras på lagstadgat sätt via offentligt annonsverktyg.

4.4.4 Arbetssätt

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

4.4.5 Hänt under året

Affärsetik, inköpsrutiner och leverantörssamverkan

I samband med varje upphandling säkerställer vi att samtliga berörda är väl informerade om vad som gäller vid jäv och sekretess i syfte att säkerställa att vi hjälps åt att beakta våra gällande rutiner. Under 2022 har vi genomfört en utbildning som behandlat ämnet jäv, mutor och korruption. Utbildningen har riktats till alla chefer, som ett komplement till dom rutiner och instruktioner som finns inom området inköp och upphandling.

Under 2022 har vi tagit fram riktlinjer och rutiner för visselblåsartjänst som går i linje med lagstiftningen som började gälla juli 2022. Inga överträdelser har observerats under året, se indikator A1.1.

För oss är transparens i våra affärer viktigt och vi arbetar gärna med s.k. RFI (Request for Information) där vi inför upphandling bjuder in leverantörer till dialog på aktuell marknad för att ta del av deras kunskap och utveckling och samtidigt informera om hur upphandlingsprocessen fungerar och hur vårt behov ser ut. Ett arbetssätt som vi får mycket beröm för från våra leverantörer.

Extern och intern representation

Vi uppdaterar vår attestordning inför varje år samt kontinuerligt under året. I attestordningen framgår vilka som får ingå avtal och beställa varor och tjänster och i den meningen representera bolaget och hur detta hanteras, se indikator A2.1. De berörda är utbildade och informerade om att vara aktsamma med utgifter för bolagets räkning. Leverantörsfakturor attesteras alltid av två olika personer. Inga överträdelser har observerats under året, se indikator A2.2.

5. Sammanställning indikatorer

		2022	2021	2020
Indikator	Teknisk utveckling och innovation			
M1.1	Antal forsknings/utvecklingsprojekt vi leder/deltar i	17	17	14
	Miljökrav vid samarbeten, upphandling och inköp			
M2.1	Antal avtal med miljökrav	9	13	11
	Utsläpp av växthusgaser samt övriga utsläpp			
M3.1	Fördelning drivmedel bussar	diagram	diagram	diagram
M3.2	Utsläpp av CO2 i kg CO2 per kilometer	0,19	0,20	0,21
	Energianvändning	2022	2021	2020
M4.5	Energianvändning i alla fordon kWh per kilometer	4,85	4,78	4,64
M4.6	Energianvändning i kollektivtrafik kWh per kilometer	4,93	4,87	4,69
M4.7	Energianvändning i servicefordon kWh per kilometer	0,47	0,61	0,65
	Materialanvändning i verksamhet			
M5.1	Andel miljömärkta kemikalier (volym)	45%	45%	45%
M5.2	Mängd avfall producerat per avfallskategori i ton	tabell	tabell	tabell
	Attrahera och behålla medarbetare			
S1.1	Resultat av intern varumärkesmätning	tabell	tabell	saknas
S1.2	Personalomsättning (antal börjat och slutat under året)	tabell	tabell	tabell
	Hälsa och säkerhet för medarbetare			
S2.1	Sjukfrånvaro %	tabell	tabell	tabell
S2.2	Antal olycksfall	64	66	69
S2.3	Antal arbetsrelaterad ohälsa	0	0	2
S2.4	Antal färdolycksfall	10	6	4
S2.5	Antal tillbud	590	595	390
S2.6	Antal förare som genomfört säkerhetsutbildning	509	268	462
	Trafiksäkerhet och incidenthantering			
S3.1	Andel fordon som går igenom besiktning utan anmärkning	92%	89%	88%
S3.2	Antal trafikolyckor med personskada på resenär eller medtrafikanter	38	45	56
	Jämställdhet	2022	2021	2020
S4.1	Andel kvinnor totalt bland medarbetare	17%	16%	17%
S4.2	Andel kvinnor i chefspositioner bland chefer	29%	28%	24%
S4.3	Andel kvinnor bland styrelseledamöter	40%	40%	40%
S4.4	Andel kvinnor som gick vår egen buss körskola	33%	36%	58%
	Mångfald, tillgänglighet och icke-diskriminering			
R1.1	Andel utbildade i anti-diskrimineringspolicy av totalt antal förare	100%	100%	100%
	Sociala krav vid samarbeten, upphandling & inköp			
R2.1	% av nya upphandlingar där krav på social hänsyn är tagen	29%	31%	86%
R2.2	% av avtal/leverantörer granskade med avseende på efterlevnad av sociala krav	1%	0%	0%
	Affärsetik, upphandlingsrutiner och leverantörssamverkan			
A1.1	Totalt antal rapporterade, bekräftade och åtgärdade fall av oegentligheter per typ, samt utfall av dessa	0	0	0
	Extern och intern representation			
A2.1	Andel tjänstemän utbildade i riktlinjer kring representation	text	text	text
A2.2	Antal rapporterade fall av överträdelser mot riktlinjer kring representation	0	0	0

* våra indikatorer utgår från vår trafik som sker i egen regi.