



Hållbarhetsrapport 2023/2024

Översikt

- 03 Vi förflyttar samhället
- 05 Nobinas hållbara resa
- 06 VD har ordet

Fokusområden och hållbarhetsstrategi

- 08 Introduktion
- 09 Hållbarhetsmål och utfall
- 10 People
- 16 Planet
- 21 Society

Styrning

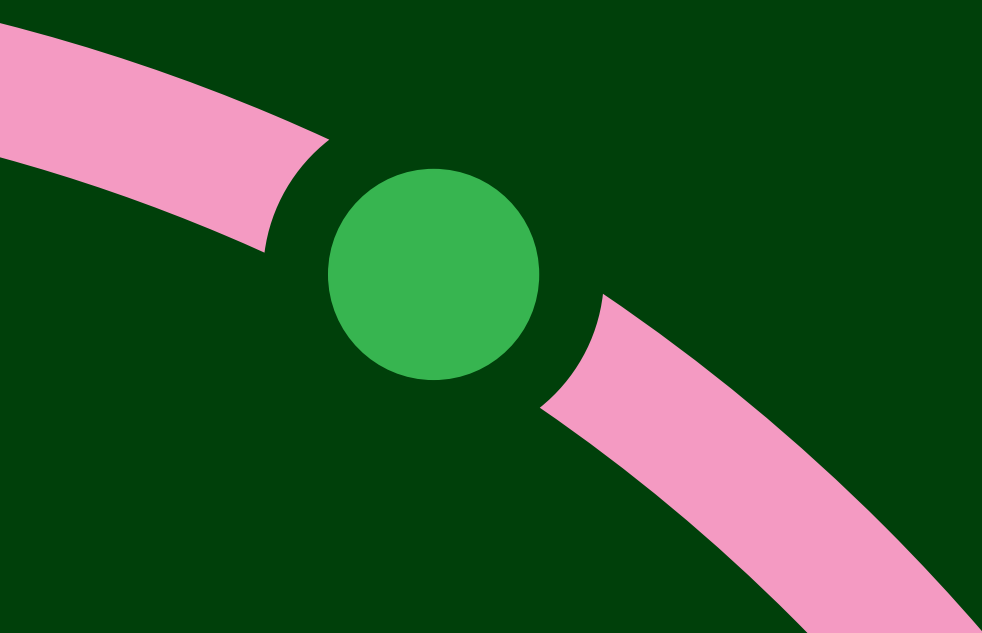
- 28 Styrning av hållbarhetsarbetet

Hållbarhetsdata

- 30 Hållbarhetsdata
- 34 GRI-index
- 38 Intressentdialog
- 39 Revisorns yttrande

Övrigt

- 40 Nobinas hållbarhetsrisker
- 42 Om hållbarhetsredovisningen



Vi förflyttar samhället

Vi är Nobina, Nordens största företag inom kollektivtrafik med cirka 13 000 medarbetare i fyra länder. Varje dag, året runt, väljer en miljon människor att resa hållbart med oss. Tillsammans förflyttar vi samhället varje dag.

Nobina på en växande marknad

Marknaden för kollektivtrafik drivs av tre makrotrender som stödjer Nobinas fortsatta utveckling: klimatförändringar, en ökande och åldrande befolkning samt växande städer.

Genom att utveckla erbjudanden och växa verksamheten till nya områden arbetar vi ständigt på att få fler att välja kollektivtrafik framför bil. Vi utvecklar även omsorgstrafiken, så fler människor ges möjlighet att delta i samhället på lika villkor. På så sätt bidrar Nobina till ett mer inkluderande och hållbarare samhälle.

Hållbarhet i allt vi gör

Detta är ett löfte om hållbarhet som riktas till alla som arbetar i Nobina, till uppdragsgivare, resenärer och till samhället i stort.

Våra strategiska hållbarhetsmål

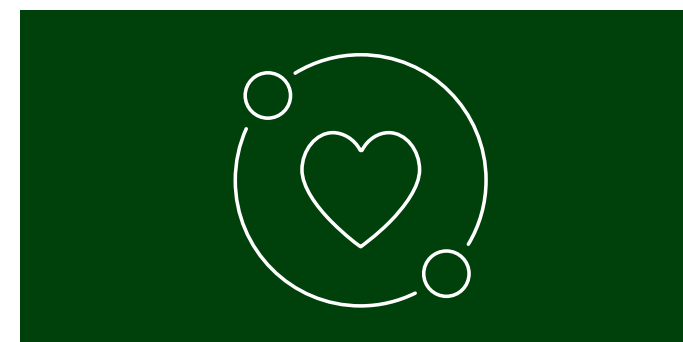
- Maximera positiv effekt på miljö, resenärer och samhälle
- Möjliggöra för våra medarbetare att leverera på Nobinas resenärslöfte med stolthet

Våra affärsområden



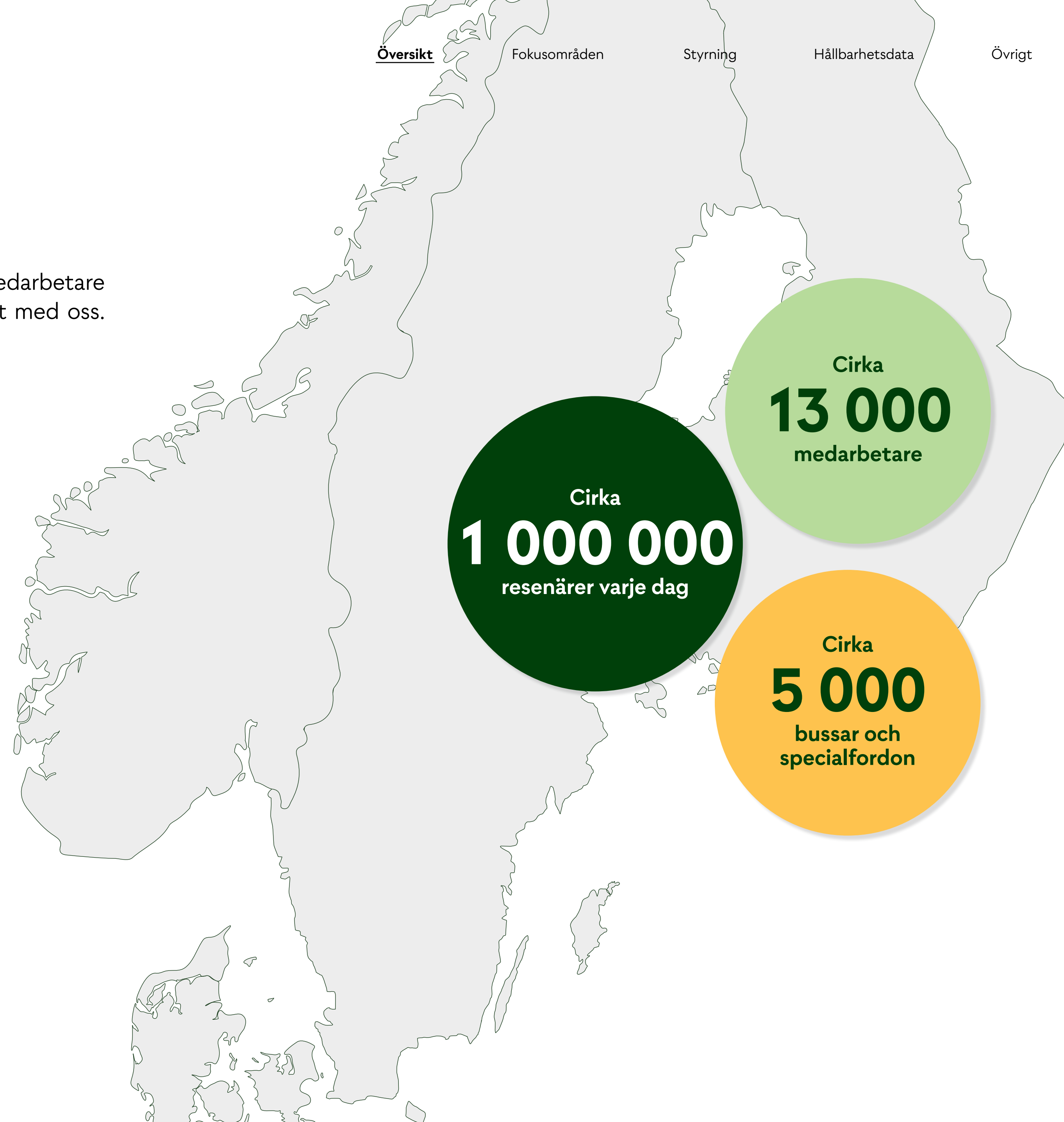
Nobina Bus

Vi erbjuder busstransporter med fokus på elektrifiering och hållbarhet i hela Norden.



Nobina Care

Vi har en stark position inom skolskjutsar, sjuktransporter och omsorgsresor i Sverige och Danmark, bland annat genom dotterbolaget Samtrans.



Vi är Nobina

Hållbarhet en del av vårt DNA

Nobina möjliggör för människor att ställa bilen hemma och i stället resa mer hållbart med kollektivtrafik. Vi erbjuder flexibla transportlösningar för alla, oavsett ålder, funktionsvariation eller plats. Nobina har över en miljon resenärer och utför mer än 10 000 resor för resenärer med särskilda behov dagligen. Dessutom är vi en av de 20 största privata arbetsgivarna i Sverige. Vi kan stolt säga att hållbarhet är en del av vårt DNA.

Vårt strategiska ramverk innehåller målsättningar med tydlig koppling till hållbarhet. Strategin sätter ramarna för vårt arbete och tydligörs utifrån de tre fokusområden där vi har störst möjlighet att maximera vår positiva effekt – **People, Planet** och **Society**.

Hållbarhet är en del av grunden i vår affärsmodell och genom våra tjänster:

- reducerar vi koldioxidutsläpp genom att möjliggöra för människor att resa kollektivt
- bidrar vi till ett mer inkluderande samhälle för alla genom att utföra över 1 000 000 bussresor och 10 000 omsorgsresor per dag
- skapar vi närmare 13 000 arbetstillfällen, där majoriteten av våra anställda är förare



Vision

Alla vill resa med oss

Vi vill öka det kollektiva resandet, både för miljöns skull och för att förenkla människors vardag. För att uppnå visionen ska det vara enkelt att resa med oss.

Mission

Tillsammans förflyttar vi samhället

Vi vill vara med och bidra till ett mer hållbart samhälle. Vi knyter ihop städer och regioner så att du enkelt kan resa hållbart. Genom innovation och erfarenhet, skapar vi också ett lönsamt och stabilt företag som ger tusentals människor jobb.

Nobinas värderingar

Vi respekterar varandra



Vi värnar allas lika värde och behandlar varandra med vänlighet och omtanke.

Vi bryr oss



Vi är engagerade, lyhörda och bryr oss om varandra. Vi tar ett aktivt ansvar för miljö, samhälle, trygghet och säkerhet.

Vi tar ansvar



Vårt arbete präglas av ansvar, tillit och delaktighet. Vi tar ansvar för vår egen och för företagets utveckling.

VI ÄR NOBINA

Nobinas hållbara resa

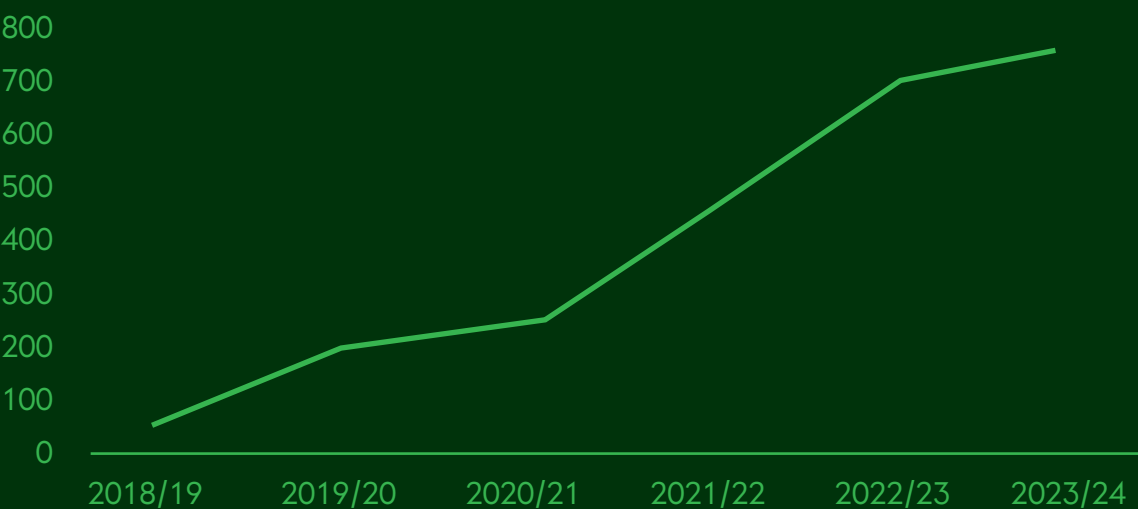
Andel förnybara drivmedel

79%

Andel gröna förare¹

69%

Utveckling av antal elbussar



Antal timmar genomförd utbildning för förare

338 449



Nobina är ett stort utbildningsföretag som bidrar till jobb och integration

För varje person som flyttar in i kollektivtrafiken sparar vi 550 kg koldioxid²

550 kg

Miljoner busskilometer

Miljoner kilometer omsorgsresor

274+70

Det motsvarar 24 varv runt jorden varje dag



Antal medarbetare

12 642

varav kvinnor 1 592



Kvinnliga chefer

28%

Kvinnliga förare

10%

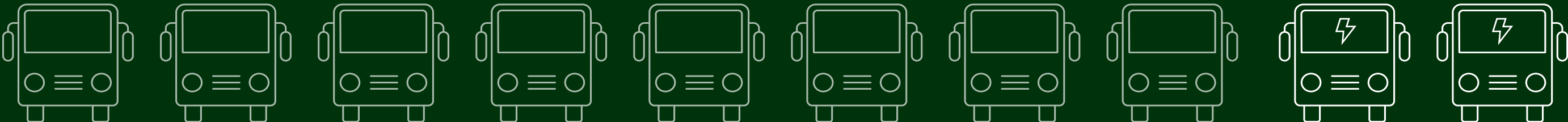
105 000 ton

Så mycket mer koldioxid skulle släppas ut om alla Nobina-resenärer istället hade åkt bil varje dag³

Det är lika mycket som transportutsläppen från 170 000 personer, vilket motsvarar hela Linköping.⁴

Antal bussar totalt

3 887



Andel av dessa som är elbussar

22%

1) Den gröna resan (DGR) – Nobinas arbetssätt för grön och hållbar körning som bygger på utbildning, coachning och tekniskt stöd till föraren.
2) Rapporten Fyra av tio, Sveriges Bussföretag. Beräknat utifrån att varje personer för sina resor till och från jobbet skiftar från egen bil till kollektivtrafik.
3) Well-to-wheel utsläpp om Nobinas resenärer skulle åka bil – en personbil beräknas ha 1,4 personer och släpper ut 190 CO₂e g/km. Källa: Trafikverket.
4) Beräknat utifrån att transportutsläppen per person och år är 1.33 ton CO₂e källa: Naturvårdsverket

Nobina förflyttar samhället varje dag – men vi kan och vill göra mer

Som Nordens största operatör inom kollektivtrafik är Nobina en del av lösningen på många av samhällets stora utmaningar. Nobinas kraft ligger i vår storlek som gör att vi kan förena centralt samarbete och utveckling med stark lokal förankring överallt där vi verkar. Kraften ligger förstås också i våra medarbetare i hela

Norden – från förare och mekaniker till trafikplanerare, experter och chefer – som varje dag ger människor möjlighet att mötas, resa till jobb, familj och aktiviteter oavsett om de bor i en storstad eller på landsbygden. Den här rörligheten ger i sin tur både människor, städer och landsorter möjlighet att växa och blomstra.

Våra medarbetare jobbar också varje dag med att bidra till minskade utsläpp, minskad trängsel i städerna, minskat buller och andra saker som förbättrar vår miljö. Genom våra omsorgsresor bidrar vi också till ett mer jämlikt samhälle där alla oavsett ålder, funktionsnedsättning eller andra särskilda behov kan resa, arbeta, vara delaktiga i samhället på lika villkor som andra. Något som även är avgörande för att möta utmaningarna med en åldrande befolkning och ett ökande behov av vård och omsorg.

Allt detta gör vi med en stark övertygelse om busstrafikens möjligheter till resurseffektiva och flexibla lösningar. Ett nyckelord är "tillsammans" som givetvis handlar om själva grunden, att resa tillsammans, men även om att jobba tillsammans – med våra uppdragsgivare, andra intressenter och med alla våra engagerade medarbetare runt om i Norden. För att bidra till en hållbar framtid och göra skillnad på riktigt, varje dag.

I grunden handlar hela Nobinas verksamhet om hållbarhet, genom att vi erbjuder klimatanpassade transporter där många människor reser tillsammans, samtidigt. Det betyder förstås inte att vi kan luta oss tillbaka och nöja oss med att kollektivtrafik är hållbart i sig. Tvärtom behöver vi hela tiden arbeta med att minska våra utsläpp, öka säkerheten i hela vår verksamhet, och

driva nya idéer som gör kollektivtrafiken ännu attraktivare. På klimatsidan är elektrifieringen en viktig del, där andelen eldrivna bussar har ökat från 20 procent förra året till 22 procent i år. Totalt är 79% av det bränsle vi använder från förnybara källor.

Förutom att hela tiden öka andelen eldrivna bussar arbetar vi med att minska och effektivisera vår energianvändning. Bland annat har vi utvecklat ett avancerat systemstöd som styr och optimerar laddningen av våra bussar så att den sker under tider med mindre belastning på elnätet. Systemet utvecklas även för att den enorma batteribank som våra bussar utgör ska kunna hjälpa till att stötta upp och avlasta elnätet när uttaget är som störst. På så sätt blir elektrifieringen och laddningen av bussar inte bara en belastning, utan vi kan hjälpa till att balansera energiuttag och belastning i regioner där energibehovet är stort.

Våra klimatmål är validerade av Science Based Targets Initiative, för att säkerställa att de uppfyller Parisavtalet. Det närmaste året väntar ett arbete med att förbereda oss för EU:s nya Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) standard, som är ett viktigt och välkommet steg för att höja nivån och tyngden i företagens hållbarhetsrapportering.

"Nobina vill driva utvecklingen framåt tillsammans med branschen och våra uppdragsgivare."

Säkerheten går alltid först

Utan säkerhet, ingen hållbarhet. På Nobina går säkerheten alltid först, det uttrycks tydligt i vårt resenärslofte. Det är samtidigt en utmaning i vår bransch, där vi jobbar hårt med kulturen, exempelvis kring bältesanvändning, och med att lyfta säkerhetsfrågan tillsammans med branschen och våra uppdragsgivare för att förbättra riskanalyser och hjälpas åt med förebyggande åtgärder. Säkerheten berör i allra högsta grad även våra medarbetare i depåer och verkstäder, där vi hela tiden strävar efter att åstadkomma en arbetsmiljö där alla hjälper varandra, påminner om skyddsutrustning, påtalar brister eller risker och tar ansvar för att agera och rapportera.



Vår styrka kommer alltid att bero på alla medarbetares vilja, drivkraft och glädje i att ta ansvar för vårt resenärslöfte.”

Stolta medarbetare är vår styrka

Det är lätt att hamna i att prata bussar, elbussar, trafik och teknik. Men oavsett hur många elbussar och smarta lösningar vi har, är det människorna som är Nobinas främsta resurs. Det är alla våra stolta och kunniga medarbetare som gör jobbet varje dag, men också hjälper till att förbättra verksamheten överallt där vi verkar. Vår styrka kommer alltid att bero på alla medarbetares vilja, drivkraft och glädje i att ta ansvar för vårt resenärslöfte – och Nobinas förmåga att ta vara på detta engagemang genom att vara en arbetsgivare där människor trivs, mår bra och varje dag vill göra sitt bästa för resenärerna, varandra och samhället.

Utmaningar inom social hållbarhet

Inom social hållbarhet bidrar Nobina varje dag till stora värden för samhället i form av rörlighet för Nordens invånare, tiotusentals arbetstillfällen, inkludering och tillväxt. Men på global nivå är utmaningarna inom social hållbarhet desto större. Samtidigt som hela Norden och Europa har ställt sig bakom skarpa mål för en grön omställning som bygger på fortsatt elektrifiering, är vi beroende av batterier och andra komponenter från länder och regioner där det finns stora utmaningar inom social hållbarhet och arbetsvillkor. Det är en målkonflikt som vi alla – branschen, beställare och beslutsfattare – måste vara öppna med, erkänna och hantera. På Nobina tror vi på att jobba tillsammans med uppdragsgivarna kring kravställning, spårbarhet och uppföljning, för att möjliggöra upphandlingar som också är möjliga att leverera på. Vi och flera branschkollegor tog i december 2023 initiativ till att finansiera en djupare analys av hur

elektrifieringen kan fortsätta utan att riskera brott mot mänskliga rättigheter. Den analysen tror jag blir en bra startpunkt för den viktiga resan som alla aktörer måste göra tillsammans för att hitta lösningar som gör att vi kan nå både miljömål och sociala hållbarhetsmål.

Busstrafikens möjligheter

All kollektivtrafik är bra och behövs, oavsett om den går på räls eller asfalt. Men i ljuset av stora infrastruktur-satsningar på spårbunden trafik, samtidigt som samhället behöver bli mer resurseffektivt, ställer vi oss frågan varför inte busstrafikens potential tas tillvara i större utsträckning – särskilt i tider av ekonomisk osäkerhet. Den kräver minimalt med investeringar i byggnationer, den är flexibel och har extremt kort startsträcka för att rulla igång. Det vi ser på Nobina är att när busstrafiken prioriteras och blir tydligare, då blir den också attraktivare och mer självklar. Ett exempel på det är BRT-systemet (Bus Rapid Transit) i Malmö, med extra långa (24 meter) bussar som har egna rödmålade busskörfält. Tack vare de långa bussarna som tar många fler resenärer ökar effektiviteten då det behövs färre turer och färre fordon. Synligheten i gatubilden har också gjort BRT-systemet eller ”Malmö-Expressen” till ett attraktivt alternativ för resenärerna, med en fördubbling av resandet på tre år. En lösning som genom konceptet ”tänk spårvagn – kör buss”, kombinerar det bästa av två världar. I den här hållbarhetsrapporten berättar vi även om flera andra initiativ och lösningar, bland annat busstrafik on demand som vi infört på ett flertal orter.

Särskild kollektivtrafik på lika villkor

Inom vårt affärsområde Care bedriver vi särskild kollektivtrafik, det vill säga omsorgsresor som färdtjänst och skolskjutsar. Här vi vill ta en ledande position för att göra även dessa resor kollektiva och hållbara på riktigt,

med mer samåkning där det är möjligt och med bussar som går på förnybara bränslen. Inte för att vi tjänar mer pengar på det, utan för att vårt resenärslöfte självklart gäller alla resenärer. I grunden är det en värderingsfråga att de som behöver omsorgsresor ska kunna resa lika hållbart som alla andra. Därför driver vi på, bryr oss och tar ansvar för att förändra den särskilda kollektivtrafiken till riktig kollektivtrafik. För att vi kan och vill, om våra uppdragsgivare också vill. Inom ett område som enligt min mening fortfarande behandlas med ett ganska stort ointresse vill vi bli specialister som driver utvecklingen för att även de med särskilda behov ska kunna resa både så effektivt, kollektivt och hållbart som möjligt.

”Ju fler som väljer att resa med oss, desto större blir den totala hållbarhetseffekten.”

Kunskap för att förändra

För att utveckla nya smarta lösningar på dagens och morgondagens utmaningar räcker det inte med idéer. Det krävs kunskap, siffror och fakta för att kunna hitta nya sätt att göra kollektivtrafiken mer attraktiv och öka resandet. På Nobina tar vi självklart del av forskning och undersökningar om kollektivtrafiken, men vi lägger också stor vikt vid att själva analysera, testa, räkna och undersöka hur verkligheten faktiskt ser ut. På så sätt kan vi identifiera de möjligheter som är hållbara på lång sikt, och hitta de där små förändringarna som ger stor effekt.

Ett exempel är vår framkomlighetsrapport som vi tagit fram i Sverige för andra gången sedan vi publicerade vår första rapport 2019. I år har vi utvecklat metodiken och använt bussarnas GPS-system för att följa den exakta körtiden och se var det uppkommer störningar och förseningar. Rapporten visar att förbättrad framkom-

lighet kan minska kostnaderna för svensk kollektivtrafik med 509 miljoner kr/år, och omvänt ökar kostnaderna med 667 miljoner kr/år vid försämrad framkomlighet. Det finns med andra ord enorma vinster med att förbättra bussarnas framkomlighet – vinster som kan användas till mer kollektivtrafik som får ännu fler att välja bort bilen.

Apropå framkomlighetsrapporten kan det vara på sin plats att se kollektivtrafikens betydelse ur ett större perspektiv, från bättre folkhälsa till levande städer, tillväxt och inte minst möjligheten att nå nationella klimatmål. Därför ser jag betydande risker med att ställa kollektivtrafiken mot andra samhällsbehov, som något man kan ”skruva upp och skruva ner” utifrån konjunktur och andra omständigheter. Kollektivtrafiken är snarare ett av samhällets viktigaste verktyg för att åstadkomma den nödvändiga omställningen. Det gör också jobbet som vd extra roligt – att få arbeta med något som faktiskt ger mer samhällsnytta ju mer vår verksamhet växer. Ju fler som väljer att resa med oss, desto större blir den totala hållbarhetseffekten.

I grunden handlar kollektivtrafiken om människor, och våra medarbetare gör skillnad varje dag, tillsammans med alla andra som följer med oss på resan. Därför vill jag tacka våra uppdragsgivare, affärspartners och alla kollegor som med hårt arbete och stort engagemang gjort ännu ett år möjligt, med ännu några steg i hållbar riktning. Tillsammans förflyttar vi samhället.

Henrik Dagnäs

Vd och koncernchef

Fokusområden och hållbarhetsstrategi

Vi på Nobina är stolta över att ha en affärsmodell som är hållbar i grunden. Ju fler transporttjänster vi levererar desto bättre både för samhället och miljön. Vi nöjer oss dock inte med det utan jobbar även systematiskt med våra medarbetares arbetsmiljö och engagemang men också med att maximera vår positiva effekt på miljö, resenärer och samhälle.

People

Attraktiv arbetsgivare
Kompetensutveckling
Mångfald och inkludering
Hälsa och säkerhet

Planet

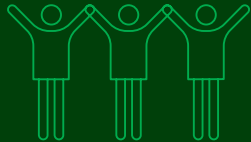
Energi och utsläpp
Kemikalier
Energieffektivitet
On demand

Society

Möjliggöra hållbart
resande
Antikorruption
Hållbar
leverantörskedja

Hållbarhetsmål och utfall

Långsiktig och uthållig lönsam tillväxt är centralt för att få fram de resurser som krävs för att kunna fortsätta investera i verksamheten och bidra till en hållbar samhällsutveckling. Nobinas långsiktiga hållbarhetsmål och nyckeltal har utformats för att möta såväl marknadens krav som samhällets förändring.

	Strategiska mål	Definition	Mål	Utfall 2023/2024
	 Maximera positiv effekt på miljö, resenärer och samhälle	Gröna förare	Andelen förare som använder sig av ecodriving ska uppgå till 90 procent .	69 %
		Förnybara drivmedel	Senast 2030 ska 100 procent av Nobinas totala drivmedelsförbrukning bestå av förnybara drivmedel.	79 %
		Leverantörer	Nobina har under året uppdaterat uppförandekoden för leverantörer och arbetar med att implementera den. Utfallet kommer därför uppdateras nästa finansiella år.	—
		Koldioxidutsläpp	Minst 50 procent reduktion av Well-to-Wheel-utsläpp per passagerarkilometer till 2030/2031*.	+4%
	 Möjliggöra för våra medarbetare att leverera på Nobinas resenärslöfte med stolthet	Andel kvinnliga ledare	Minst 40 procent av våra ledare ska vara kvinnor senast 2027/28.	28 %
		Andel kvinnliga förare	Minst 40 procent av våra förare ska vara kvinnor senast 2032/33.	10 %
		Korttidssjukfrånvaro	Korttidssjukfrånvaron i koncernen bör minska för varje år och på sikt ligga under 2,1 procent .	3,6 %

*Jämfört med 2019/20

People

Som en av Nordens största arbetsgivare är vi stolta över vår roll som en viktig samhällsaktör. Med närmare 13 000 medarbetare är vi inte bara en arbetsplats, utan en kraft som driver hela kollektivtrafikbranschen framåt. Vi investerar i kompetens, både internt och externt, för att möta de stora rekryteringsbehoven som ligger framför oss. Genom partnerskap och samarbeten med olika aktörer strävar vi efter att lösa gemensamma utmaningar, som exempelvis förarbehov. Vi gör det med ett starkt fokus på mångfald och inkludering eftersom vi är övertygade om att det, tillsammans med en motiverande, säker och hälsosam arbetsplats, är grunden för vår framgång. Det är genom att värna om våra medarbetare som vi med stolthet kan leverera vårt löfte till resenärerna, samtidigt som vi aktivt bidrar till att forma ett hållbart samhälle.



Globalt mål
God hälsa och välbefinnande



Globalt mål
Jämställdhet



Globalt mål
Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

Koppling till strategiskt mål

- Möjliggöra för våra medarbetare att leverera på Nobinas resenärslöfte med stolthet

Teman

- Attraktiv arbetsgivare
- Kompetensutveckling
- Mångfald och inkludering
- Hälsa och säkerhet

Mätetal

- Medarbetareengagemang (eNPS)
- Ledarskap (Ledarskapsindex)
- Andel kvinnliga förare och ledare
- Åldersfördelning förare och ledare
- Sjukfrånvaro
- Arbetsplatsskador

Så bidrar Nobina till målen

Nobina bidrar till mål 3 genom att arbeta för en hälsosam, trygg och säker arbetsmiljö på alla våra arbetsplatser, från bussar till depåer och kontor. Vi gör det genom att jobba med ständiga förbättringar inom ledarskap, arbetsmiljö, engagemang och skapa en stark säkerhetskultur präglad av ansvar och omsorg. Indirekt bidrar vår verksamhet också till bättre hälsa för alla i form av bland annat minskade utsläpp och minskat buller.

Inom mål 5 arbetar vi målmedvetet för ökad jämställdhet genom att arbeta för att öka andelen kvinnor i vår historiskt sett mansdominerade bransch. Genom initiativ som att bjuda in kvinnor till träffar för att få veta mer om föraryrket har vi lyckats få ett antal kvinnor att gå förarutbildning. På våra arbetsplatser jobbar vi hårt för att skapa en kultur där det är en självklarhet med lika möjligheter och likabehandling för kvinnor och män.



People

Vi bidrar till mål 8 genom att erbjuda heltidsjobb med anständiga arbetsvillkor och lika lön. Att uppfylla arbetstagares rättigheter är en självklarhet, liksom att erbjuda en bra arbetsmiljö. För många är Nobina ett första steg in på arbetsmarknaden, med möjligheter till ett tryggt jobb med utvecklingsmöjligheter. Genom samarbeten med arbetsförmedlingar och via våra egna yrkesutbildningar hjälper vi till att attrahera och utbilda många nya förare varje år. Vi har kollektivavtal för alla medarbetare och strävar hela tiden efter att förbättra våra arbetsplatser och arbetsförhållanden.

Attraktiv arbetsgivare

Våra medarbetare är det viktigaste vi har för att nå våra mål. Därför är det väsentligt för oss att vara den mest attraktiva arbetsgivaren inom vår bransch i Norden. Tillgången till förare och mekaniker är avgörande för såväl Nobina som kollektivtrafiken i stort. Dessa yrkesgrupper står inför stora pensionsavgångar samtidigt som behovet av kollektivtrafik ökar. Vi behöver därför säkra vår kompetensförsörjning genom att fortsätta bredda och stärka rekryteringen av nya medarbetare.

Genom att belysa fördelarna med både förar- och mekanikeryrket och erbjuda goda arbetsförhållanden med möjligheter till professionell utveckling tror vi att dessa yrken kan bli mer attraktiva. Vi fortsätter också med olika initiativ för att attrahera yngre personer, kvinnor och även personer som står långt från arbetsmarknaden. Ett exempel är att vi i vår kommunikation lyfter fram våra kvinnliga medarbetare i artiklar och events. Ett annat är det samarbete som Nobina inledde med Stockholms stad 2023. Syftet är att få fler att vilja utbilda sig till bussförare. Nobina garanterar också anställning till

dem som fullföljer yrkesförarutbildningen på komvux eller yrkesvux. Samarbetet med Stockholms stad har lett till att utbildningarna fyllts till sista plats.

Parallellt med detta har vi utbildat våra chefer i kompetensbaserad rekrytering och arbetat med vår rekryteringsprocess för att fortsätta säkerställa en fördomsfri rekrytering. Genom en bredare och mer målgruppsanpassad rekrytering ökade våra ansökningar i Nobina Sverige med hela 23 procent 2023 jämfört med 2022.

Att bygga medarbetarengagemang och professionell utveckling är två av våra fokusområden när det gäller att behålla talanger. Vi erbjuder ledarskapsutbildningar, managementprogram, rollspecifika utbildningar, arbetsmiljöutbildningar, löpande träning och coachning inom olika områden utifrån behov. 2023 genomförde Nobinas medarbetare i koncernens alla nordiska länder 338 499 utbildningstimmar, allt från YKB (yrkeskompetensbevis) till ledarskapsträning.

Nobina strävar efter att vara en lärande organisation där det pågår en ständig kompetensutveckling inom alla delar av verksamheten.

Utveckling av medarbetare och arbetsmiljö

För att Nobina ska vara en attraktiv, hållbar och utvecklande arbetsplats jobbar vi med ständiga förbättringar inom olika områden, som ledarskap, arbetsmiljö, engagemang, välbefinnande, säkerhetskultur, inkludering och mångfald. För att lyfta oss ytterligare i detta arbete förändrade vi under 2023 Pulsen, Nobinas medarbetarundersökning. I och med det har vi fått ett modernt



People



verktyg som underlättar för chefer i deras arbete, ökar transparensen gentemot medarbetarna och gör att vi kan sätta fingret på vilka styrkor och utmaningar som finns för att kunna arbeta vidare med dem. Vi är övertygade om att vårt arbete med Pulsen och att involvera medarbetarna skapar ett högt engagemang som i sin tur leder till att vi når våra affärsmål.

Vi gör även eNPS-mätningar som visar att vi har stolta och engagerade medarbetare. Hösten 2023 uppnådde vi ett eNPS-resultat på 13, vilket är otroligt bra i en dygnet-runt-verksamhet.

På Nobina ska alla få möjlighet att utvecklas, känna engagemang och stolthet. För att ge våra medarbetare de bästa förutsättningarna och för att vi ska nå våra affärsmål är ledarskapet avgörande. Även här har vi goda resultat med ett starkt ledarskapsindex på 8 av 10. Under 2023 har vi definierat en gemensam riktning och börjat arbetet med att levandegöra våra ledarskapskriterier.

Kompetensutveckling på alla nivåer

Nobina är en lärande organisation där kompetensutveckling är en naturlig del av vår vardag. Vi erbjuder nya medarbetare en bra introduktion genom en digital utbildning via dator, mobil eller läsplatta, där introduktionsutbildning kan ges på sex språk. Våra medarbetare får regelbunden kompetensutveckling, bland annat utbildar vi alla förare i DGR, Den gröna resan. Det är Nobinas eget koncept för eco-driving och är ett avancerat stödsystem som ger föraren omedelbar feedback under körning. Systemet mäter exempelvis överförbrukning där rörelseenergi bromsats bort eller där man tryckt onödigt mycket på gasen. Nytt för i år är att vi tillsam-

mans med våra leverantörer utvecklat ett motsvarande koncept för våra elbussar, där våra förare får stöd i att köra med så låg energiförbrukning som möjligt.

I arbetet med att stärka och bredda vår utbildningsförmåga har Nobina det senaste året även sjösatt en egen förarskola som är godkänd och auktoriserad. Det är ett viktigt komplement till de utbildningar vi redan har, och ytterligare en pusselbit i att lösa förarbristen och "generationsväxlingen" bland förare. Genom att utveckla samarbeten och avtal med kommuner, regioner, Arbetsförmedling, omställnings- och utbildningsföretag vill Nobina vara med och ta ansvar för att hjälpa till att minska förarbristen.

Vi gör även riktade insatser för mångfald, bland annat genom att ge medarbetare chans att praktisera och utvecklas i nya yrkesroller inom Nobina.

Mångfald och inkludering

I vår nya medarbetarundersökning mäter vi både medarbetarengagemang och inkludering. Vi har ett engagemangsindex på 8,1 av 10 och ett inkluderingsindex på 7,4 av 10, vilket vi är oerhört stolta över.

Att ha medarbetare med olika erfarenheter och perspektiv adderar ett stort värde till Nobinas verksamhet, och är även viktigt för att säkra vår kompetensförsörjning. Ledare och medarbetare i Nobina har ett gemensamt ansvar för att vara en arbetsplats som accepterar och uppmuntrar olikheter.

Vi satsar bland annat på samarbeten för ökat samhällsengagemang samt säkerställer mångfald och inklu-

People

dering genom en rad initiativ på våra arbetsplatser, till exempel har vår hemtjänstverksamhet Anja och Dennis utbildat sina medarbetare i HBTQI-frågor och vi ger även förare och andra yrkesgrupper i Nobina, som inte har svenska som förstaspråk, möjlighet att förbättra sina språkkunskaper via den digitala språkutbildningen Lingio.

Andra riktade insatser för mångfald är att ge medarbetare chans att praktisera och utvecklas i nya yrkesroller inom Nobina. Ett exempel är Nobinas praktikprogram. Programmet riktar sig bland annat till medarbetare vars modersmål inte är finska, norska, danska, svenska. När praktikprogrammet drog igång i Finland var intresset stort och av ett 30-tal medarbetare som sökt en plats i programmet antogs två. Efter sex månaders praktik som personalplanerare övergick en av dem glädjande nog till en permanent tjänst som personalplanerare.

Hälsa och säkerhet

Att varje dag köra en miljon resenärer genom stadstrafik och på landsvägar är ett enormt ansvar, där vår uppgift är att se till att resorna är trygga och säkra för både förare, resenärer och andra trafikanter. Därför är säkerhet i slutändan viktigare än till exempel punktlighet. Om vi bedömer att väderförhållanden eller andra omständigheter gör bussresan alltför riskfylld för förare och resenärer kan det därför hända att vi ställer in turer. För att människors hälsa alltid är viktigast, vilket också framgår av vårt resenärslöfte.

Hur många riktlinjer och rutiner vi än har, är säkerhet i grund och botten en kulturfråga som handlar om hur vi pratar om, tänker på och ser på säkerhet – från verkstadsgolvet till den högsta ledningen, där det är

en punkt på varje ledningsgruppsmöte. Utöver själva trafiken omfattar säkerhetsarbetet allt från medarbetarnas hälsa till säkerhet för alla medarbetare oavsett arbetsplats och yrkesroll. Vi strävar efter en kultur där alla tänker säkerhet hela tiden, genom proaktiva, systematiska aktiviteter som lyfter fram och uppmuntrar rapportering, ansvar och omtanke om varandra. Ett exempel är det viktiga arbetet med att förebygga ohälsa och stress genom balanserad bemanning, ett nära ledarskap, löpande uppföljningar och förbättringar. I vår senaste medarbetarundersökning landade vi på ett säkerhetsindex på 8,3 av 10.

När det gäller trygghet för resenärerna införde vi under 2023 proaktiv övervakning i vår busstrafik i Skåne, Sverige, med trygghetsvårdar som övervakar via kameror på flera platser. Det gör det möjligt att inte bara utreda en händelse i efterhand. Istället kan vi agera när något inte verkar stå rätt till, exempelvis om en resenär ser ut att ha drabbats av akut sjukdom eller om någon verkar vara utsatt för obehag av andra passagerare. Då kan trygghetsvårdarna skicka ambulans eller polis som möter upp vid nästa hållplats. Vi vet också att resenärers upplevelser av otrygghet främst gäller vägen till och från bussen. Därför har Nobina bland annat i Malmö och Södertälje infört flexibla nattstopp. Det innebär att resenärer kan säga till föraren att de vill gå av på annan plats än hållplatsen för att exempelvis komma närmare hem och slippa gå genom en mörk park.

I Oslo- och Akershus-regionen i Norge påminns resenärerna om att använda säkerhetsbältet genom utrop vid strategiska hållplatser, Nobina Finland har workshops och självutvärderingar i säkerhetskultur för ledningsteam på både nationell nivå och regional

nivå. Nobina har även infört mallar för incident-utredningar för att förbättra utredningarnas kvalitet. Även Nobina-konceptet Den gröna resan (DGR) påverkar hälsa och säkerhet, eftersom ett hållbart körsätt inte bara minskar miljöbelastningen utan även ökar säkerheten i trafiken.

Hur många riktlinjer och rutiner vi än har är säkerhet i grund och botten en kulturfråga, som handlar om hur vi pratar om, tänker på och ser på säkerhet.



Nobinas systematiska arbete med hälsa och arbetsmiljö

- Vårt systematiska arbetsmiljöarbete styrs av den internationella standarden ISO 45001, Nobinas arbetsmiljöpolicy och våra egna riktlinjer. Alla arbetsrelaterade risker bedöms enligt ISO 31000 och följs upp i internrevisioner.
- Vi utvärderar och följer upp arbetsmiljöfrågor via medarbetarförslag, lokala skyddskommittéer, lokala arbetsmiljö- och säkerhetsplaner och gap-analyser som sedan leder till riskförebyggande åtgärder.
- För att stärka säkerhetskulturen överallt där vi verkar utbildas alla medarbetare specifikt om vårt resenärslöfte med särskilt fokus på trygghet och säkerhet.
- Alla medarbetare får bland annat grundutbildning i KAMS (kvalitet, arbetsmiljö, miljö och säkerhet) och påbyggnadsutbildning om arbetsmiljöledning i praktiken, och nya medarbetare genomgår introduktionsskurser för varje yrkesroll.
- Alla verksamheter har skyddsombud och skyddskommittéer, och för allvariga arbetsmiljöincidenter finns ett it-stöd med rutiner för utredning och dokumentation, kopplat till övergripande nyckeltal för rapportering och uppföljning.

Case:

Flera initiativ för att lösa förarbristen

Förarbehovet är stort i branschen och Nobina arbetar proaktivt för att hitta nya sätt att väcka intresse för yrket och nå ut till nya potentiella medarbetare. Genom egen förarutbildning och samarbete med kommuner och arbetsförmedling hjälper vi till att öka intresset och fylla utbildningsplatser.

Kompetensförsörjningen är en framtidsfråga för Nobina, hela branschen och samhället i stort. Det är ingen nyhet att det behövs fler förare, och det ibland är en utmaning att få fler att upptäcka och utbilda sig till bussföraryrket. Nobina har därför tagit flera initiativ för att locka fler till yrket, något som ligger i både vårt eget och hela samhällets intresse.

Jobbsamarbete med Stockholms stad

En satsning är vårt samarbete med Stockholms stad för att attrahera, utbilda och anställa fler förare. Avtalet är ett slags "jobbpack" där staden erbjuder utbildningsplatser inom komvux och yrkesvux. Nobina å sin sida garanterar anställning till de personer som fullgör utbildningen.

En viktig del i samarbetet är matchning och marknadsföring av förarutbildningen där staden och Nobina arbetar för att nå fler grupper med särskilt fokus på kvinnor och personer som står långt från arbetsmarknaden. Här kan Nobina göra mycket för att nå breda målgrupper och väcka intresse, bland annat genom annonsering i sociala medier där förare berättar om sitt jobb och hur det är att arbeta hos oss. Resultaten har inte låtit vänta på sig: Efter att förarutbildningarna tidigare haft tomma platser, har det varit kö till den senaste utbildningsomgången.

Genom vårt samarbete med staden hjälper vi inte bara till att åtgärda ett problem för den egna verksam-

heten och branschen. Samarbetet bidrar även till positiva effekter som ökad integration då vi strävar efter att nå sökande med utländsk bakgrund, och ökad samsättning genom att människor får möjlighet att gå från arbetslöshet och arbetsmarknadsåtgärder till trygga jobb och egen försörjning. Resultatet av samarbetet visar att detta är ett initiativ väl värt att ta efter i flera delar av koncernen där redan liknande samarbeten har inletts, till exempel i Finland.

Certifierad utbildningspartner

Andra viktiga delar i vår kompetensförsörjning är att bygga upp egen utbildningskapacitet för att bredda och stärka vår egen förmåga samtidigt som vi hjälper samhället att utbilda i ett relevant yrke. Förutom ett flertal interna vidareutbildningar för förare har Nobina startat en egen förarskola som är godkänd och auktoriserad. Hittills har vi bland annat blivit upphandlade som utbildningsleverantör till Arbetsförmedlingen i Stockholm, ett uppdrag som startar 2024. På så sätt kompletterar vi utbildningsutbudet och ger fler möjligheter att komma in i yrket.

Båda satsningarna är exempel på Nobinas drivkraft att ta eget ansvar för att lösa utmaningar och problem, där vi gärna utvecklar samarbeten och partnerskap med andra aktörer. För att fler ska kunna resa tillsammans, behöver vi också jobba mer tillsammans!

“Vägen in till arbete ska vara kort och vi vet att behovet av nya yrkesförare i Sverige är mycket stort. I Stockholm går vi från ord till handling genom jobbgarantin.”

Karin Wanngård (S), finansborgarråd

“Vi vill samtidigt rikta en uppmaning till fler kommuner och regioner runt om i Stockholms län och hela Sverige att ta efter det täta samarbete som vi nu har inletts med Stockholms stad.”

Martin Pagrotsky, VD Nobina Sverige



Case:

Branschens nöjdaste medarbetare

Hela Nobinas hållbarhet står och faller med medarbetare som mår bra och trivs med sitt jobb. Nobina Cares dotterbolag Telepass, som bedriver särskild kollektivtrafik i Skåne och Småland, har ett av de bästa resultaten i branschen när det gäller nöjda medarbetare. I medarbetarundersökningen hösten 2023 hade bolaget ett eNPS-resultat på 39, att jämföra med -2 för hela branschen.

En framgångsfaktor är att ledningen jobbar nära medarbetarna, där 99 procent av de drygt 500 anställda är förare. Med minimal administration och chefer som är tillgängliga och lyssnar kan förarna snabbt få hjälp av en chef eller trafikledare vid fordonsproblem.

En hög nöjdhet hos medarbetare leder till flera fördelar. Telepass har en nästan obefintlig personalomsättning och väldigt låg sjukfrånvaro. Det skapar stabilitet och gör att företaget behöver lägga mindre tid och pengar på rekrytering och sjuklönekostnader.

Nöjda och engagerade medarbetare är inte bara något som gör oss stolta, det är också det yttersta beviset på att Nobinas verksamheter fokuserar på rätt saker för att bli den arbetsgivare vi vill vara – ett företag där människor är stolta över att få göra skillnad och gärna stannar kvar.



Case:

Pris för jobsamverkan i Kolding kommun

I Danmark har Nobina nått stor framgång med sin satsning på jobsamverkan, mångfald och hälsa för att behålla och attrahera nya medarbetare. Det har lett till att trafikområde Kolding blev först med att ta emot priset SammenomJOB (Tillsammans för jobb). Priset instiftades 2023 av Kolding kommuns arbetsmarknadsråd och social- och arbetsmarknadsförvaltning med syfte att lyfta fram verksamheter som bidrar till mångfald och till att skapa jobb för människor som står långt från arbetsmarknaden.

Genom ett nära samarbete med kommunen och jobbcenter, bland annat i form av "jobbdejting" får Nobina tips om intresserade och lämpliga kandidater för utbildning till förare. Nobina samarbetar även med två utbildningsföretag, Dekra och AMU Syd. Elever på skolorna bjuds bland annat in till informationsträffar hos Nobina där de får veta mer om yrket och följa med bussförare i deras vardag.

Nobinas verksamhet i Kolding sysselsätter omkring 85 förare. Förutom att vända ett rekryteringsbehov till att näst intill ha en "kö" av personer som vill bli anställda, har företaget arbetat målmedvetet för att skapa en tydlig vi-kultur med nolltolerans för exempelvis rasism och sexism. De anställda erbjuds också hälsoavtal som innebär att företaget betalar hela kostnaden för upp till tio besök hos fysioterapeut, kiropraktor eller en privat vårdgivare för rehabilitering.



Planet

Nobina erbjuder kollektivtrafik som möjliggör för miljoner människor i hela Norden att resa tillsammans och hållbart. I en värld där transporter står för en stor del av klimatutsläppen, är omställningen till ökat kollektivt resandet en självklar och effektiv väg till att nå både Sveriges och EU:s klimatmål. Med vår storlek kan Nobina verkligen göra skillnad och hjälpa till att driva på omställningen. Det vill vi göra genom att ta ansvar, utveckla ännu bättre lösningar och göra kollektivtrafiken både effektivare och attraktivare. Det arbetet börjar i våra egna tuffa mål, som är validerade av Science Based Target initiative. För även om vi varje dag hjälper människor att resa tillsammans måste vi fortsätta minska våra utsläpp för att vår positiva inverkan på miljö och klimat ska bli så stor som möjligt.



Globalt mål
Hållbar energi för alla



Globalt mål
Hållbar konsumtion och produktion

Koppling till strategiskt mål

- Maximera positiv effekt på miljö, resenärer och samhälle

Teman

- Energi och utsläpp
- Kemikalier
- Energieffektivitet
- On demand

Mätetal

- Koldioxidutsläpp
- Förnybara drivmedel
- Gröna förare

Så bidrar Nobina till målen

Nobina bidrar främst till delmål 12.2 som är att senast 2030 uppnå en hållbar förvaltning och ett effektivt nyttjande av naturresurser, där vi arbetar med att ställa om fordonsflottan till 100 procent förnybara drivmedel och utbilda våra förare i att köra energieffektivt.

Nobina bidrar till mål 7 genom att hela tiden söka lösningar för att minska vår egen energiförbrukning. Det är extra viktigt då vi samtidigt ställer om till elfordon för att minska användningen av fossila bränslen. Några av våra satsningar som ger stora energibesparingar beskriver vi under rubriken Energieffektivitet på kommande sidor.

Nobina har beslutat om ett klimatmål där vi, med 2019-20 som utgångspunkt, ska minska utsläppen av koldioxidekvivalenter från bränslen med minst 50 procent per passagerarkilometer* till 2030-31.

*Scope 1, 2 och 3, Well-To-Wheel



Planet

Energi och utsläpp

Nobina är marknadsledande i Norden inom kollektivtrafik. Det gör att vi har både en betydande styrka och ett stort ansvar för att påverka samhället i mer hållbar riktning. Kollektivtrafiken är en viktig del av lösningen för att kunna nå EU:s klimatmål. Med våra tjänster ser Nobina till att allt fler kan resa tillsammans, vilket bidrar till att minska utsläppen från transporter och driver på den viktiga omställningen till mer kollektivt resande. Men för att få fler att lämna bilen och välja kollektivtrafiken måste den vara lättillgänglig, prisvärd, trygg och effektiv i allt från restider och rutter till trafikinformation. Allt det som Nobina jobbar med varje dag.

En nyckel till att minska vår klimatpåverkan är att fortsätta elektrifieringen av fordonsflottan. Här har vi det senaste året utökat andelen eldrivna bussar från 20 procent till 22 procent, vilket är i linje med målet vi hade inför året. I reda siffror betyder det omkring 750 bussar, som alla drivs med förnybar el. I resten av fordonsflottan använder vi förnybara drivmedel som RME, HVO och biogas. Under året stod de förnybara drivmedel för 79 procent av Nobinas drivmedelsförbrukning. Omställningen till fler helelektriska bussar och mer förnybart bränsle gör stor skillnad eftersom ungefär 70 procent av Nobinas utsläpp kommer från just drivmedelsförbrukning. Vårt mål är nå 100 procent förnybara drivmedel till år 2030.

Ytterligare ett sätt att göra skillnad är att köra bussarna på ett miljövänligt sätt, alltså så bränsle- och energisnålt som möjligt. Ett av våra effektivaste verktyg för detta är Den gröna resan (DGR). Det är en innovativt stödsystem som ger föraren omedelbar återkoppling

på sitt körsätt. Systemet hjälper föraren att planera körningen, undvika onödiga stopp och utnyttja rörelseenergi i stället för att bromsa bort den. Förutom att det sparar utsläpp och ger mindre avgaser, blir resan på köpet bekvämare för resenärerna. Under året har vi infört DGR även i Danmark, där vi redan har utbildat 60 procent av förarna i att köra mer hållbart.

Nobina har kartlagt utsläppen både i den egna verksamheten och i andra delar av värdekedjan och beslutat om ett klimatmål där vi, med 2019-20 som utgångspunkt, ska minska utsläppen av koldioxidekvivalenter från bränslen med minst 50% per passagerarkilometer (Scope 1, 2 och 3, Well-To-Wheel) till 2030-31. Under samma tidsperiod ska vi dessutom minska utsläppen från egen verksamhet (Scope 1 och 2) med 50%. Målen är validerade av Science Based Targets initiative (SBTi) och i linje med väl under 2 grader-scenariot.

För att lösa framtidens klimatutmaningar räcker det inte med "bra och mycket kollektivtrafik" – det krävs

Fakta

Kartläggningen av utsläpp från växthusgaser innefattar direkta utsläpp från verksamheten som ägs eller kontrolleras av Nobina (scope 1), indirekta utsläpp från inköpt och förbrukad el, värme och kyla (scope 2) samt indirekta utsläpp från källor som inte ägs eller direkt kontrolleras av Nobina (scope 3). Kartläggningen omfattar alla bolag i koncernen. Utsläppen redovisas enligt GHG-protokollet (Greenhouse Gas Protocol).

Varje år gör vi kartläggningar vid depåerna och tar fram åtgärdsplaner för att göra energianvändningen mer effektiv.



Planet

nya, smarta sätt att resa tillsammans, exempelvis där det hittills varit svårt att göra kollektivtrafik tillräckligt resurseffektiv och attraktiv, som på små orter och på landsbygd. Här vill Nobina driva och leda utvecklingen i samarbete med uppdragsgivare och samhälle. Därför följer vi hela tiden teknikutvecklingen, utökar vår kunskap och undersöker nya möjligheter.

Ett exempel är vår anropsstyrda On demand-trafik, som efter vårt första framgångsrika projekt i Sjöfjärde har testats och införts på många fler orter. Den som vill åka beställer sin resa i en app och kan kliva på vid ett stort antal virtuella hållplatser. Föraren får veta var det finns resenärer som vill åka, vart de ska, och får en optimerad rutt för att hämta och köra dem. Detta istället för en fast busslinje som måste åka hela sin rutt även om det inte finns några resenärer. On demand-trafiken minskar på så sätt utsläpp, resursförbrukning och buller eftersom det krävs mindre fordon som endast kör när och var någon vill åka. Samtidigt får fler människor tillgång till kollektivtrafik som löser deras behov på riktigt och är ett attraktivt alternativ till bilen.

On demand-trafiken minskar utsläpp, resursförbrukning och buller eftersom det krävs mindre fordon som endast kör när och var någon vill åka.

Energieffektivitet

I depåer, verkstäder och kontor arbetar Nobina för att minska förbrukningen av el och fjärrvärme. Förutom självklara lösningar som energisnål LED-belysning och bättre isolering använder vi tidsstyrning och rörelse-

tektorer som styr ventilation, värme och belysning utifrån när människor är på plats.

En viktig satsning är också vårt egenutvecklade stödsystem för att styra laddningen av våra bussar. Förutom att se till att så få bussar som möjligt laddas samtidigt, styrs laddningen till tider med mindre belastning på elnätet. Systemet håller även på att utvecklas så att det ska kunna avlasta nätet vid förbrukningstoppar, då bussarnas batterier kan användas för att tillföra kraft och stötta upp frekvensen i elnätet. Med en batteribank på 750 bussar kan Nobina gå från att enbart vara en storförbrukare av el till att bli ett värdefullt "balansstöd", samtidigt som vi minskar vårt avtryck på elnätet.

Genom spotpris-optimering på våra depåer laddar vi också våra elbussar när priset är som mest fördelaktigt. Den kostnadsbesparingen kan vi istället använda till att köra mer kollektivtrafik, eller göra något annat som ger större värde för resenärer, uppdragsgivare och samhälle.

Kemikaliehantering

För att uppfylla, och gärna överträffa, lagkrav och kraven enligt miljöcertifieringen ISO 9001 har Nobina ett kemikalieråd som regelbundet arbetar med att se över vilka produkter som går att byta ut till bättre alternativ ur miljösynpunkt. Bland annat har vi bytt ut två vanliga produkter, bromsrengöring och glykol, mot mindre farliga i hela verksamheten. Vi jobbar även med att försöka minska det totala antalet produkter, vilket hittills lett till att vi kunnat ta bort 68 kemikalier från verksamheten. För att tvätta bussarna använder vi enbart kemikalier som är biologiskt nedbrytbara och i Sverige och Norge använder vi produkter som är certifierade enligt Svanen respektive Falken.



Case:

Framgångsrika On demand-lösningar

På många platser i våra nordiska länder, med små städer och stora avstånd, är den traditionella kollektivtrafiken med fasta busslinjer inte ett realistiskt alternativ, vare sig för trafikoperatörer, regioner eller resenärer. Det krävs helt enkelt nya, smarta sätt att resa tillsammans. Som Nobinas On demand-koncept.

En av de stora utmaningarna för kollektivtrafiken är att kunna erbjuda attraktiva lösningar på mindre orter, i landsbygd och glesbygd, till rimliga kostnader och biljettpreiser. I många regioner är avstånden långa och turerna få vilket gör att bussar kör många mil näst intill tomma. Här har Nobina med stor framgång infört On demand-trafik – trafik ”på begäran” som ger mer och bättre kollektivtrafik med mindre resurser och lägre kostnader.

Smart, efterfrågestyrd trafik

Med On demand-trafik kan resenärer beställa sin resa själv när som helst, hur som helst, vart som helst. Istället för en fast busslinje med ett antal hållplatser, har On demand-trafiken betydligt fler så kallade virtuella hållplatser där man kan kliva på. Resenären beställer sin resa i en app och får direkt reda på ungefärlig väntetid, som sällan är mer än 10–15 minuter.

I Säffle har resandet med kollektivtrafiken ökat med 1200 procent sedan införandet 2021. Därefter har Nobina även infört On demand-lösningar i Sunne, Sundsvall och Kinna. Lösningarna skiljer sig delvis åt mellan olika platser men bygger på samma smarta fördelar – busstrafik med mycket bättre tillgänglighet och flexibilitet för resenärerna och samtidigt avsevärt minskad klimat- och miljöpåverkan.

Bara hållbara fördelar

Det som i teorin kan låta omöjligt både praktiskt och ekonomiskt – att skicka ut bussar på beställning, ungefär som taxi – har visat sig vara en väldigt framgångsrik lösning med bara hållbara fördelar:

- Resenärerna åker när de vill, vart de vill, och får i de allra flesta fall närmare till ”sin” hållplats eftersom de virtuella hållplatserna är många fler.
- Istället för stora bussar kan vi köra med mindre bussar och minibussar, anpassat till antalet resenärer. Det minskar utsläpp, resursförbrukning och buller
- Bussarna kör alltid närmaste vägen och åker aldrig på tider eller till hållplatser där det inte finns några resenärer, utan bara när, där och dit någon vill åka
- Fler människor på mindre orter och landsbygd kan och vill resa med kollektivtrafik och får möjlighet att ställa bilen – eller kanske rent av avstå från att investera i en bil eller andrabil.
- Fordon frigörs och kan nyttjas där de behövs bättre
- On demand-trafik kan användas som alternativ till reguljär busstrafik som kan vara svår att göra effektiv och attraktiv på landsbygd, eller som komplement till traditionella fasta busslinjer i städer.

Våra senaste On demand-projekt

Paxa testas i Sundsvall från september 2023. Paxa trafikerar ett visst område i tätorten och omfattar 71 ”vanliga” hållplatser plus 238 virtuella hållplatser vilket ger högst två minuter till/från närmaste hållplats utifrån

vilken adress du angett som utgångspunkt i appen. Sedan i november 2023 testas On demand-trafik även av Västtrafik i Kinna, Sverige.



Case:

Full fart mot målet om 100 % elbussar i Danmark 2030

I Danmark har Nobina tryckt gasen i botten och gått från noll till 100 elbussar på tre år. Det pågår även en nära dialog med uppdragsgivarna om möjligheten att öka elbussarnas livslängd, som ytterligare en del i den gröna omställningen.

Till skillnad från i övriga Norden har dieselbussar varit dominerande i Danmark ända till 2019. Därefter har det gått desto fortare efter tydliga politiska beslut om att ställa om till eldrift, där Danmark har "hoppat över" fasen med bibränslen och gått direkt till elektrifiering.

Nobina Danmark är av de aktörer som tagit täten med en acceleration från noll till 100 elbussar på tre år, vilket är en tredjedel av företagets bussflotta i Danmark. Omställningen fortsätter i samma takt framöver med ytterligare 100 elbussar under kommande tre år, med sikte på att alla bussar ska vara elektrifierade år 2030 enligt nya anbudskrav.

Nobina var även pionjär i Danmark med att testa vätgasdrift. År 2018 var det framtida vägvalet fortfarande osäkert mellan eldrift, vätgas, eller kanske något annat alternativ. Nobina erbjöd sig då i ett anbud att köra den första vätgasbussen i skarp drift på en reguljär linje utanför Köpenhamn, vilket man gjorde under två år.

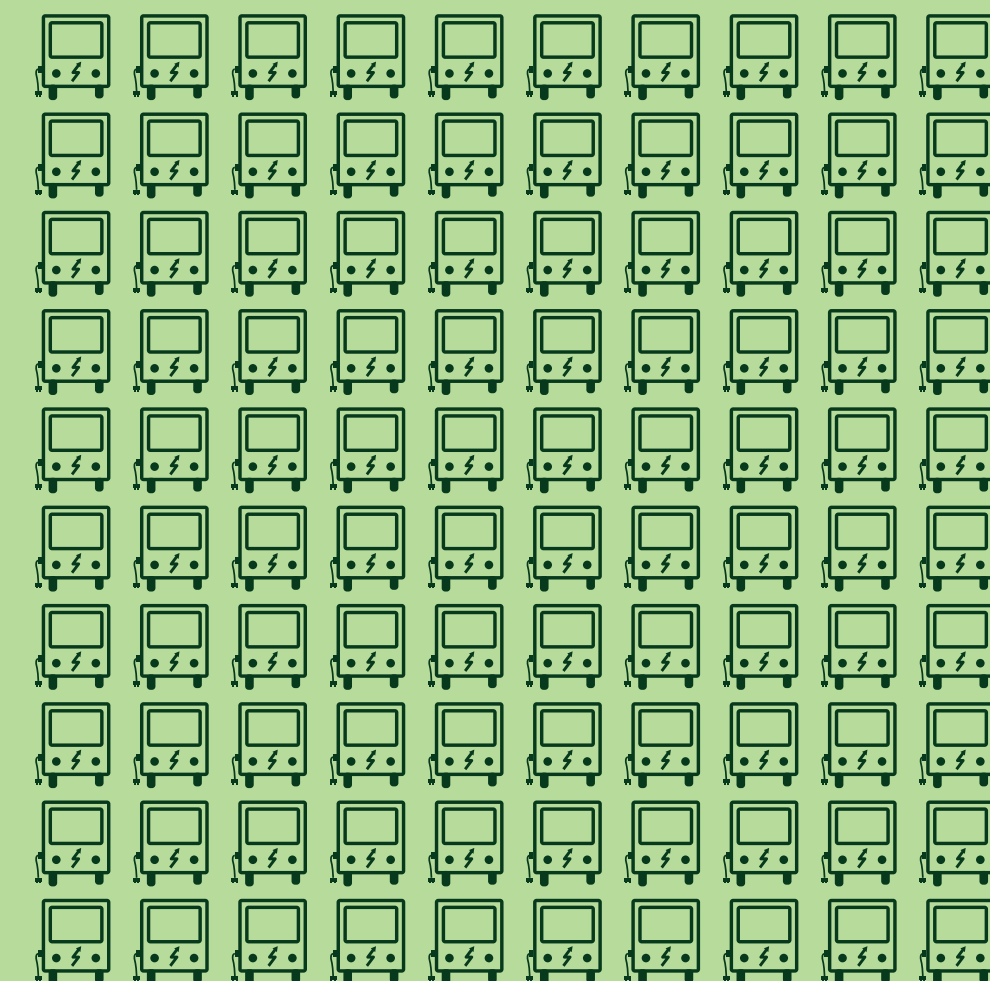
Även om omställningen är nödvändig och självklar innebär den betydligt högre investeringar, som påverkar både Nobina Danmark och uppdragsgivarna. Här tittar Nobina Danmark på olika modeller för hur elbussarna kan renoveras och uppdateras för att kunna användas betydligt längre, samtidigt som företaget har en nära dialog med beställare om vad som krävs i kontrakt och kravställning för att elbussarnas livscykel ska kunna bli mer jämförbar med tåg eller spårvagn i framtiden.

Nobina har gått från 0 till 100 elbussar på bara tre år i Danmark.

Antal elbussar i Danmark

2019

–

2022

Society

Framkomligheten är en av samhällets största utmaningar idag. Det är även kollektivtrafikens största utmaning – och samtidigt dess största möjlighet. Långa restider, frekventa förseningar, gles trafik gör att människor väljer andra färdstätt samtidigt som kostnaderna ökar. Omvänt leder en snabb, effektiv, bekväm och tillgänglig kollektivtrafik till att fler människor vill resa tillsammans, vilket minskar kostnaderna och gör kollektivtrafiken ännu mer attraktiv. Det är det vi på Nobina jobbar med varje dag – att erbjuda ett enkelt, säkert och smidigt resande som bidrar till inkludering och hållbara samhällen, genom möjligheten att förflytta sig mellan hem och jobb, skola, vänner, aktiviteter. Det gäller även särskild kollektivtrafik, där vi skapar möjligheter för personer med särskilda behov att ha en fungerande vardag, resa och delta i samhället på lika villkor som andra. Med nästan 13 000 engagerade medarbetare som möjliggör för en miljon människor att resa med Nobinas bussar varje dag, bidrar vi till social hållbarhet för resenärer och anställda, städer och landsbygd.



Globalt mål

Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt



Globalt mål

Hållbara städer och samhällen



Globalt mål

Bekämpa klimatförändringarna

Koppling till strategiskt mål

- Maximera positiv effekt på miljö, resenärer och samhälle

Teman

- Möjliggöra hållbart resande
- Antikorruption
- Hållbar leverantörskedja

Mätetal

- Koldioxidutsläpp
- Förnybara drivmedel
- Gröna förare

Så bidrar Nobina till målen

Inom mål 8 arbetar Nobina för att säkerställa att de varor och tjänster vi köper in är producerade på ett hållbart och ansvarsfullt sätt.

Inom mål 11 bidrar Nobina främst till delmål 11.2 – att tillhandahålla säkra, ekonomiskt överkomliga, tillgängliga och hållbara transportsystem för alla, och förbättra trafiksäkerheten. Det innebär att vi bygger ut kollektivtrafiken med särskilt fokus på dem som kan vara utsatta eller ha särskilda behov – kvinnor,

barn, äldre och personer med funktionsnedsättning.

Inom mål 13 bidrar Nobina till att börja med genom det vi gör varje dag – möjliggöra för miljoner människor att resa tillsammans istället för att åka i varsin bil. Det i sin tur ger effekter som minskade köer och bättre framkomlighet för annan trafik, exempelvis nyttotrafik och transporter. Genom omställningen till elfordon bidrar vi även till att minska CO2-utsläppen från fossila bränslen.



Society

Ansvar inåt och utåt

Som en stor och ledande aktör tar vi ansvar för att vara med och bygga upp kunskap om teknik, hållbarhet och upphandling. Vi deltar aktivt i samhällsdebatten och vill driva utvecklingen genom dialog och samarbete med beslutsfattare, uppdragsgivare och branschkollegor. Genom att ha en stor andel eldrivna bussar och förnybart bränsle hjälper vi samhället att nå sina långsiktiga klimatmål. Vi tar också ansvar för att säkerställa hållbarhet i våra leverantörskedjor, där vi gör analyser för att försäkra oss om att det vi köper in är producerat på ett hållbart sätt, och möter Nobinas och våra uppdragsgivares kvalitets- och miljökrav. Det interna ansvarstagandet bygger på vår uppförandekod som beskriver hur vi ska vara och vad vi förväntar oss av varandra.

Fler kollektivresor och färre bilresor är en förutsättning för att nå samhällets långsiktiga klimatmål. Vårt främsta bidrag till ett hållbart samhälle är därför kärnan i vår verksamhet – att erbjuda effektiva, attraktiva lösningar där människor reser tillsammans. Som marknadsledande i Norden har Nobina både viljan och kraften att driva på den nödvändiga omställningen till mer kollektivt resande. Kollektivtrafiken är också en nyckel till att bygga hållbara städer, där vi behöver optimera markanvändningen när allt fler invånare ska samsas om utrymmet. Det innebär att genomtänkta lösningar för kollektivtrafik behöver planeras in redan när städer och stadsdelar ritas och byggs, för att skapa en långsiktigt hållbar stadsmiljö.

Att utnyttja resurser så effektivt som möjligt är avgörande för hela samhället. Som en av Nordens ledande aktörer kan Nobina bidra till att både vår egen verksamhet och hela kollektivtrafikbranschen använder

resurserna optimalt – från mark till bussar och energi. Ju bättre vi planerar trafiken, effektiviserar produktionen och exempelvis undviker att köra tomma bussar, desto större värde skapar vi för resenärerna och samhället. Här finns det mycket vi kan göra – och gör – både internt och i våra resor. Genom att optimera schemaläggning undviker vi att köra tomma bussar samtidigt som vi skapar bättre rutter. Med appen Travis erbjuder vi resenärerna en smart reseplanerare som kopplar samman kollektivtrafik, bildelning, cyklar, elskotrar och taxi med reseinformation och on-demand-tjänster i realtid. Det gör det enkelt för resenären att både planera och resa så smidigt som möjligt, vilket kan få många fler att lämna bilen.

Vi deltar aktivt i samhällsdebatten och vill driva utvecklingen genom dialog och samarbete med beslutsfattare, uppdragsgivare och branschkollegor.

Ökat kollektivt resande – för alla

Att kollektivtrafiken ska vara tillgänglig för alla betyder att den ska vara ett självklart och lättillgängligt alternativ i storstad och på landsbygd, för vuxna, barn, äldre och personer med funktionsnedsättning. Inom omsorgsresor vill vi på Nobina visa vägen för att göra även den trafiken hållbar och kollektiv på riktigt. Därför driver vi på för att förändra den särskilda kollektivtrafiken, som omsorgsresor, färdtjänst och skolskjutsar. En del är att införa smarta lösningar som möjliggör att fler reser tillsammans, utan att försämrat väntetider och smidighet. Vi driver också på för införandet av förnybara bränslen



och eldrivna bussar även inom omsorgstrafiken. Vi gör det för att vårt resenärslöfte gäller alla, och för att det i grunden är både en värderingsfråga och hållbarhetsfråga.

Affärsetik och antikorruption

Nobinas verksamhet omfattar många affärer som desutom ofta är stora och komplexa, från offentliga upphandlingar till inköp från globala leverantörer. Det kräver noggrann styrning och tydlig affärsetik för att undvika korruption och säkerställa trygga, transparenta affärer med uppdragsgivare, leverantörer och andra samarbetspartners. Vår Code of Conduct för leverantörer beskriver de krav och förväntningar vi har på dem och på oss själva. I vår interna styrning arbetar vi för att noggrant följa både nationella och internationella lagar, liksom FN:s konvention mot korruption. Ansvar för den strategiska styrningen ligger hos koncernens direktör för affärsutveckling, medan ansvaret för den löpande uppföljningen bland annat ligger hos avdelningen koncerninköp och vår compliancefunktion. Alla medarbetare som på något sätt arbetar med våra affärer, som affärsutvecklare och inköpare, får information om Nobinas Code of Conduct för leverantörer när de anställs. Utöver det löpande arbetet med styrning och företagsskulturs genomför vi interna processrevisioner vid våra staber vart tredje år.

Korrekt upphandling

Offentliga upphandlingar är ett område där det finns en uppenbar risk för korruption. För Nobina är det en självklarhet att motverka korruption och osund konkurrens. Vid upphandlingar är vi noggranna med hur vi

Society

agerar och förhåller oss till marknaden och uppdragsgivaren. I samband med nya upphandlingar av trafikkontrakt är kontakten mellan uppdragsgivare och operatörer begränsad. Internt arbetar Nobinas compliancefunktion för att säkerställa hur vi själva agerar och hur vi kan upptäcka misstänkt korruption. Våra interna revisioner har inte upptäckt eller anmält något fall av korruption under året, detsamma gäller föregående år. Varken Nobina eller någon av koncernens medarbetare har heller varit involverade i några rättsliga tvister som rör korruption.

Visselblåsarfunktion – internt och externt

Nobina har både en intern och extern visselblåsarfunktion, som finns på intranätet för våra medarbetare och på vår webbplats för utomstående som vill påtala missförhållanden eller brister. Genom visselblåsarfunktionen kan vi tidigt fånga upp eventuella avvikelser från Nobinas värderingar eller affärsetiska principer, och få reda på tecken på ekonomisk brottslighet. Den som vill rapportera något kan göra det anonymt och vi har en extern part som sköter hanteringen, för att säkerställa anonymitet, opartiskhet och professionell hantering.

Vi är Nobina – intern uppförandekod

Från och med 2023 har Nobina även en intern uppförandekod (Code of Conduct) som kallas "Vi är Nobina". Den utgår från våra värderingar och beskriver vad Nobina står för, hur vi ska uppträda mot kollegor, resenärer och andra i vår omvärld, och vad vi förväntar oss av varandra. Den beskriver även hur vi ska upprätthålla vår affärsintegritet. På så sätt vägleder den oss i hur vi ska bedriva vår verksamhet, samtidigt som vi

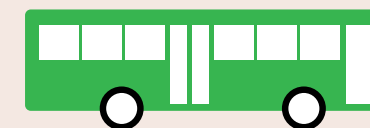


skyddar oss själva och varumärket Nobina. Kodens gäller alla medarbetare oavsett position eller roll och inkluderar även deltidsanställda och inhyrda konsulter. Uppförandekoden omfattar fyra delar:

- Hur vi är på arbetsplatsen och hur vi jobbar med varandra
- Hur vi är på marknaden och agerar i våra relationer
- Hur vi är samhällsengagerade och tar ansvar
- Ansvar, efterlevnad och hur vi rapporterar bekymmer och oegentligheter

I bussen, på kontor och verkstadsgolv strävar Nobina efter en kultur där alla medarbetare tar ansvar och ger sitt yttersta för att uppfylla våra löften till uppdragsgivare och resenärer.

Vår årliga process för en hållbar leverantörskedja



Inledande/förberedande riskanalys

Vi analyserar varje inköpskategori för att identifiera potentiella risker. För att analysen ska bli så korrekt som möjligt, och för att säkra att vi identifierar rätt risknivå, gör vi även en analys baserat på geografisk placering.

Leverantörsutvärdering

I vår supplier assessment ingår att leverantörer inom kategorier med hög risk får svara på vår Supplier Risk Self-assessment, som genomförs av en oberoende part. För att identifiera rätt risker i varje kategori skräddarsyr vi innehållet i självutvärderingen för varje inköpskategori. Vi har även minskat antalet kategorier för att göra analysen effektivare, och de omfattar buss, bränsle och uniformer/arbetskläder. Inom varje kategori analyserar och riskbedömer vi den enskilda leverantören. Resultaten från dessa vägleder oss i urvalet av leverantörer för revision och platsbesök. Från och med 2023 hanteras även revisioner och fysiska platsbesök av en oberoende part.

Ständiga förbättringar

I vår årliga process utvärderar vi behovet av anpassning till omvärldsförändringar för att säkerställa ständiga att det sker ständiga förbättringar hos leverantörerna.

Korrigerande åtgärder

Efter genomförda revisioner upprättar vi en Corrective Action Plan (CAP) för att följa upp och åtgärda eventuella avvikelser och förbättringsförslag.

Nobinas Code of Conduct – extern kod för leverantörer

Uppförandekoden för leverantörer är våra riktlinjer för alla företag som vill etablera ett samarbete med oss. Den bygger bland annat på FN:s Global Compact, FN:s hållbarhetsmål, FN:s deklaration om mänskliga rättigheter och ILO:s riktlinjer för arbetstagares rättigheter. En förutsättning är att leverantören har, eller inför, ett systematiskt

arbetssätt inom hållbarhetsfrågor. Från 2023 har Nobina även en intern uppförandekod som alla medarbetare ska följa oavsett position eller roll, fast anställda eller inhyrda. Kodens baseras på Nobinas värderingar och beskriver hur vi ska agera för att upprätthålla vår affärsintegritet i allt vi gör som företag, arbetsgivare och samarbetspartner.

Society

Ansvar för hållbar leverantörskedja

Nobinas omfattande inköp av varor och tjänster ställer krav på omfattande uppföljning för att säkra att det vi köper in är producerat på ett hållbart och ansvarsfullt sätt. Det gäller såväl i den egna organisationen som hos leverantörer och samarbetspartners. Nobinas inköpschef har det övergripande ansvaret för koncernens inköpsprocesser medan inköpsorganisationen sköter det löpande arbetet. Alla leverantörer som Nobina anlitar konkurrensutsätter vi i upphandlingar, för att säkerställa att den leverantör vi väljer är den som bäst möter Nobinas krav på exempelvis kvalitet, hållbarhet, leveranssäkerhet och pris.

Noggranna val av samarbetspartners

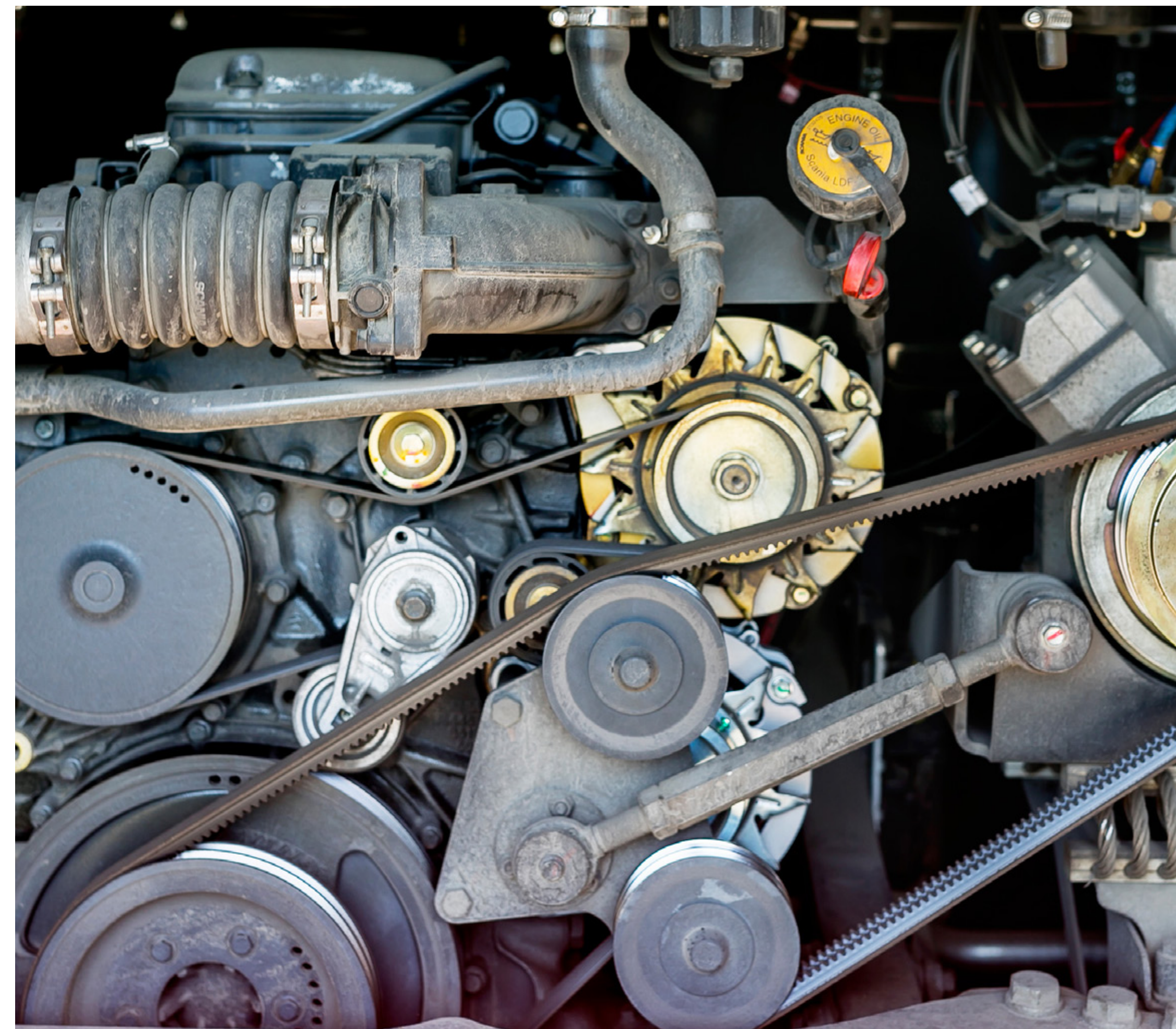
I bussen, på kontor och verkstadsgolv strävar Nobina efter en kultur där alla medarbetare tar ansvar och ger sitt yttersta för att uppfylla våra löften till uppdragsgivare och resenärer. Samtidigt är vi en del av en kedja där vi är beroende av många affärs- och samarbetspartners. Därför behöver vi välja samarbetspartners med omsorg, för att vara säkra på att ha leverantörer som också agerar hållbart och etiskt, så att vi tillsammans skapar en hållbar kedja i arbetet med att lösa samhällets utmaningar.

Krav från Nobinas uppdragsgivare påverkar också inköpsprocessen och valet av leverantörer, inte minst i frågor om mänskliga rättigheter. Inköpen av eldrivna bussar är ett sådant exempel, där det råder stor efterfrågan på batterier till elbussar, samtidigt som metaller till batterierna, exempelvis litium och kobolt, finns och utvinns i länder och regioner där det finns risk för barnarbete, tvångsarbete och andra brott mot mänsk-

liga rättigheter. Här vill vi på Nobina driva på för ett närmare samarbete mellan trafikföretag, busstillverkare och beslutsfattare i regionerna, för att utveckla hållbara upphandlingar som möjliggör både fortsatt elektrifiering och hållbara miljö- och arbetsförhållanden i produktionsledet. En viktig del är också att vid slutet av fordonens livstid, ta hand om batterier på ett hållbart sätt och i möjligaste mån återanvända material.

Maximal livslängd för fordon

Elektrifierade transporter är en självklar del i omställningen till ett hållbart samhälle. Elbussar bedöms framför allt få betydelse i stadstrafik, där de minskar utsläpp och buller. I glesbygd däremot är bussar som kör på miljödie- sel eller biogas fortfarande viktiga alternativ. De mest självklara hållbarhetsåtgärderna – att införa ny teknik, fler eldrivna bussar och byta till förnybara bränslen i befintliga bussar – räcker dock inte. På Nobina arbetar vi även för att optimera livscykeln för fordonsflottan och förlänga den tekniska livslängden på bussarna så långt det är möjligt. Här har vi ett eget koncept, Uppgradera, som ger oss möjlighet att modernisera och uppdatera allt från inredning och drivlina till teknik och övriga system. På så sätt kan även äldre bussar rulla många fler mil samtidigt som materialanvändningen minskar. Genom att öka livslängden ser Nobina till att våra egna fordonsinvesteringar är långsiktigt hållbara.



Fem framtidsfrågor till Nobinas nya hållbarhetschef

Jenny Karlsson är ny hållbarhetschef på Nobina, med erfarenhet från stora bolag inom transportbranschen. Vad ser hon framför sig när det gäller Nobinas utmaningar och möjligheter i hållbarhetsarbetet?

Vad ser du fram emot att driva inom hållbarhetsarbetet framöver?

– Jag ser fram emot att driva utvecklingen vidare till nästa nivå, där hållbarhet är en självklar och integrerad del i det dagliga arbetet. Jag ser min roll som att vara en möjliggörare som ser till att de långsiktiga strategierna och målen blir verklighet genom konkreta handlingsplaner och aktiviteter som är meningsfulla för verksamheten att jobba med.

EU-direktiven CSRD och CSDDD, vad innebär de för Nobina framåt?

– CSRD, Corporate Sustainability Reporting Directive, kommer att höja kraven på företagens hållbarhetsrapportering till samma nivå som för finansiell rapportering. Vi ser väldigt positivt på de här initiativen som är i linje med Nobinas ambitioner inom hållbarhet. Nobina omfattas av direktivet från 2025, men vi startar ett projekt redan nu i vår för att säkerställa att vi uppfyller det. CSDDD, Corporate Sustainability Due Diligence Directive, handlar om ökat ansvar för företag att säkerställa hållbara leverantörsled.

– Båda direktiven ställer ytterligare krav på vårt hållbarhetsarbete, men ökar också möjligheterna att driva på vår hållbarhetsagenda tillsammans med leverantörer

och andra aktörer. Så vi ser de nya direktiven som en värdefull hjälp för hela branschen att ta nästa kliv i att göra den omställning som faktiskt krävs.

Varför är det viktigt att koppla målen till Science Based Targets Initiative?

– Det är en validering av att våra klimatmål är i linje med vad som krävs för att nå Parisavtalet, och det är viktigt att få den bekräftelsen. Det vi fokuserar på framåt är att fortsätta identifiera och implementera initiativ som gör att vi sänker våra utsläpp både från egen verksamhet och från leverantörsleden som också omfattas av målet.

Vad ser du som de största utmaningarna för Nobina framåt?

– Vi kommer behöva ha ett starkt samarbete med både kunder och leverantörer för att kunna nå våra ambitiösa hållbarhetsmål. Generellt sett är det just försörjningskedjan, eller det som kallas Scope 3, som är mest utmanande för både miljömässig och social hållbarhet, eftersom man saknar direkt rådighet över hela kedjan.

Vad ser du som Nobinas främsta styrkor i hållbarhetsarbetet?

– Vi har kommit en bra bit på vägen när det gäller elektrifiering av fordonsflottan, och därmed byggt mycket kompetens på området. Jag ser också ett starkt engagemang från ledningen, vilket är oerhört viktigt – det måste genomsyra hela verksamheten och det dagliga arbetet.

“Vi ser de nya direktiven som en värdefull hjälp för hela branschen att ta nästa kliv i att göra den omställning som faktiskt krävs.”



Case:

Framkomlighetsrapporten som bidrar till rätt åtgärder

För att förbättra kollektivtrafiken krävs kunskap och fakta om hur resor, restid och förutsättningar ser ut på riktigt – inte i teorin eller magkänslan. Därför tar Nobina fram egna framkomlighetsrapporter som genom noggranna analyser och data visar hur mycket samhället kan tjäna på att förbättra framkomligheten.

För att attrahera fler resenärer till kollektivtrafiken måste den hela tiden bli bättre, om vi ska nå målet att 4 av 10 motoriserade resor ska vara kollektiva år 2030. I vår senaste framkomlighetsrapport från 2023 har vi analyserat busstrafikens faktiska restider i Sverige, var det finns framkomlighetsbrister och vilka åtgärder som ger bäst effekt.

Förfinade metoder

För att göra rätt åtgärder som faktiskt ger effekt, till en rimlig kostnad, krävs kunskap om hur busstrafiken och restiderna ser ut i verkligheten. Därför har Nobina tagit fram egna framkomlighetsrapporter med data från vår busstrafik i 12 av Sveriges 21 regioner. Efter den första rapporten 2019 har vi nu utvecklat metodiken och använder oss av realtidsdata från bussarnas GPS-system. Det har gett 40 miljarder datapunkter som ligger till grund för analysen.

Enorm ekonomisk potential

Rapporten visar att det finns en enorm ekonomisk potential i att förbättra framkomligheten. Trafikeringskostnaderna kan minska med 509 miljoner kronor per år genom förbättrad framkomlighet, och omvänt kan kostnaderna öka med 667 miljoner kronor per år om framkomligheten försämras. På motsvarande sätt beräknas biljettintäkterna kunna öka med 800 miljoner kronor per år med bättre framkomlighet, medan sämre fram-

komlighet leder till över en miljard i minskade intäkter per år. Här finns med andra ord en ekonomisk potential på totalt 1,8 miljarder, som skulle kunna användas till mer kollektivtrafik och fler som väljer bussen istället för bilen.

18 miljoner fler resor

Utöver de ekonomiska aspekterna leder bristande framkomlighet och ökade restider till mer CO2-utsläpp, partikelutsläpp, buller och trängsel. Det gör även att kollektivtrafikens attraktionskraft minskar, med risk för att fler väljer bilen. Bättre framkomlighet å andra sidan, beräknas kunna öka resandet med 18 miljoner fler resor per år – vilket motsvarar halva Malmös stadstrafik.

Exempel på effektiva åtgärder

Flowmapper* kan även prognostisera vilka effekter olika åtgärder får. Framkomlighetsrapporten innehåller därför även exempel på både effektiva och ineffektiva åtgärder i infrastrukturen, för att bidra med kunskap och inspiration till att välja de åtgärder som ger störst effekt på restiderna. Effektiva åtgärder är signalprioritering, busskörfält och att optimera tidtabellerna utifrån körtiderna över dygnet. I framkomlighetsrapporten beskrivs exakt hur data har tagits fram, skillnader mellan olika regioner och mycket mer.



*Rapporten är framtagen med hjälp av Tyréns Solutions och verktyget Flowmapper Analytics, som kan identifiera framkomlighetsbrister i detalj, räkna ut kostnaderna det leder till, prognostisera effekten av olika åtgärder och anpassa tidtabeller efter faktiska körtider.

GPS-data
direkt från
bussarna

40 miljarder
datapunkter

Case:

Övergång till elfordon i färdtjänsten

För Nobina är det en självklarhet att även den särskilda kollektivtrafiken, som färdtjänst, sjukresor och skolskjutsar, ska vara så hållbar som möjligt. Därför jobbar vi hårt för att driva på den omställningen.

I Lund driver Telepass, en del av Nobina Care, särskild kollektivtrafik med både personbilar och specialfordon. Sedan sommaren 2023 är drygt hälften av personbilarna, 13 av 20, utbytta till elbilar. Det gör att Telepass ligger före i tidplanen för att uppfylla avtalskravet på minst 50 %.

- I Malmö kommer Telepass redan ett par månader efter avtalsstart våren 2024 att ha 67 % elbilar av personbilsflottan, 30 av 45 där resterande 15 går på HVO. Staden ställer krav på att minst hälften av fordonen ska drivas fossilfritt.
- I Småland börjar Telepass köra särskild kollektivtrafik på uppdrag av Jönköpings Länstrafik den 1 juli 2025, med satsning på elfordon från start.
- Elbilarna är uppskattade av både förare och resenärer, inte bara för klimatnyttan utan även för komforten och tystnaden. Än så länge går det inte att byta ut alla personbilar till elbilar, på grund av begränsad räckvidd vid längre körningar när det är kallt på vintern.

Utifrån vårt resenärslöfte och våra värderingar vill Nobina ta ledartröjan för att lyfta upp den särskilda kollektivtrafiken på samma professionella nivå som annan kollektivtrafik, genom att jobba tillsammans med beställare och andra aktörer, påverka kraven från uppdragsgivarna och även påverka fordonstillverkarna för att den särskilda kollektivtrafiken också ska bli fossilfri.



Styrning av hållbarhetsarbetet

En god och aktiv bolagsstyrning är grunden för att skapa förtroendefulla relationer till ägare, medarbetare, uppdragsgivare, kunder och intressenter i Nobinas omvärld. Den är också central för att framgångsrikt infria mål, strategi, affärsplaner och nyckeltal samt säkra en kollektivtrafik i framkant. Genom bolagsstyrningen säkras att Nobina sköts ansvarsfullt, hållbart och att verksamheten följer såväl externa lagar, regler och bestämmelser som interna styrande regelverk och rutiner.

Styrningen ska också säkra att verksamheten följer god sed utifrån Nobinas verksamhet och våra värderingar samt att affärsetiska principer efterlevs.

Vår styrning påverkar framtidens kollektivtrafik

Kollektivtrafiken är en central byggsten i framtidens hållbara samhälle och ett verktyg för att lösa några av vår tids stora utmaningar från trängsel och framkomlighet, till arbetspendling, bostadsbyggande och klimatmål.

Redan idag har kollektivtrafiken gått före i omställningen till fossilfrihet och som branschledande aktör i Norden tar vi en proaktiv roll i såväl samhällsdebatten som byggandet av kunskap kring, teknik, hållbarhet och upphandling. Genom ett nära samarbete med branschorganisationer bidrar vi till riktlinjer, avtalsrekommendationer och best practice vid upphandlingar.

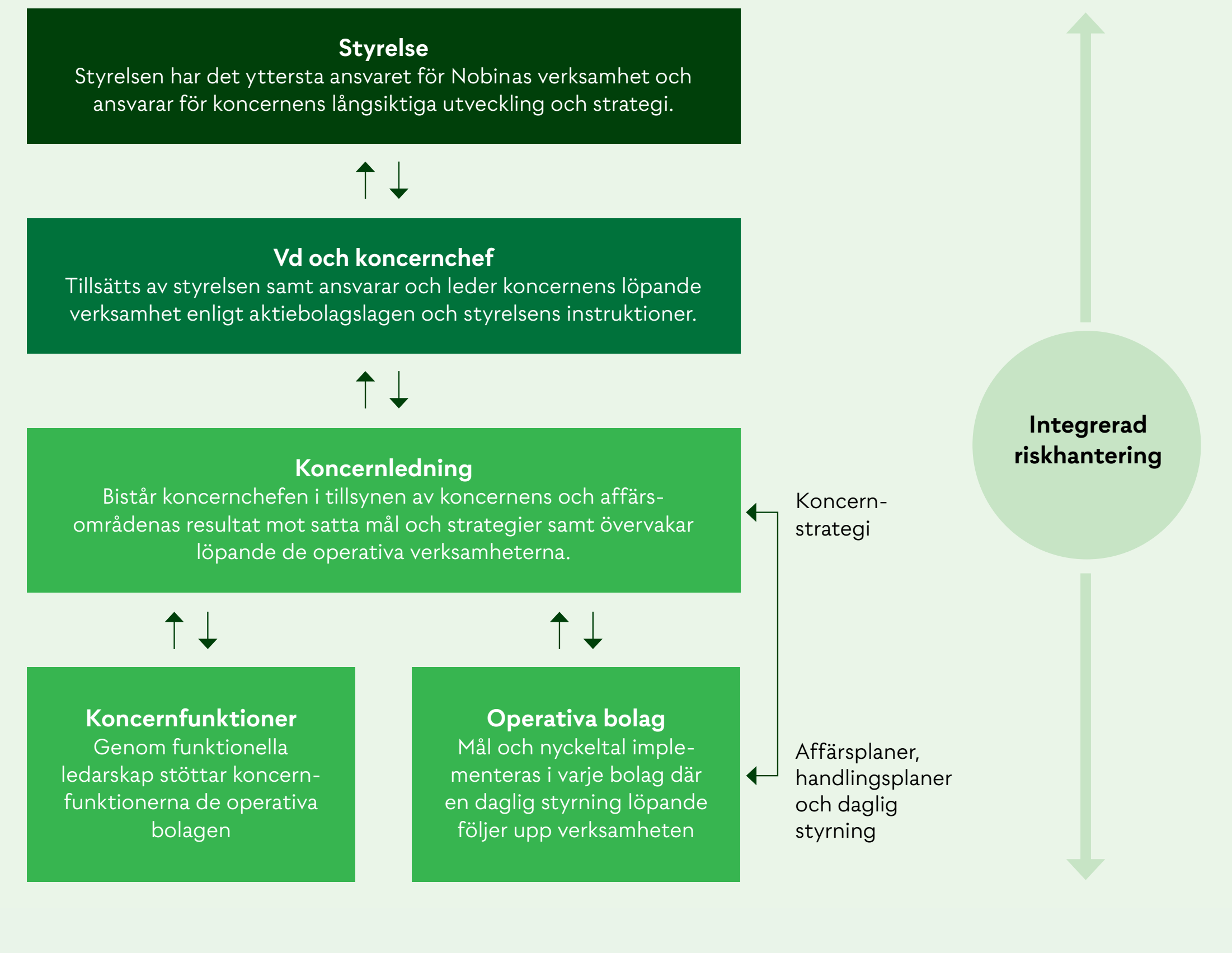
Tillsammans med våra uppdragsgivare så bygger vi kunskap och utvecklar teknik som gör kollektivtrafiken både mer hållbar, effektiv och attraktiv.

- I Sverige är Nobina medlem i Sveriges Bussföretag, Samtrafiken AB, Kollektivtrafikens Avtalskommitté (Kolla) och Svenskt Näringsliv.
- I Norge är Nobina medlem i NHO Transport, Næringspolitisk utvalg och Forhandlingsutvalget.
- I Danmark är Nobina medlem i Dansk Industri, Danske Busvognmænd och Dansk Kollektiv Trafik.
- I Finland är Nobina medlem i Auto-liikenteen Työntajaliitto ry (Employers' Federation of Road Transport).

Ge förutsättningar för ansvarstagande

Genom hur Nobina styrs skapas förutsättningar för aktiva och ansvarstagande bolagsorgan, en tydlig roll och ansvarsfördelning samt rättvisande rapportering och information. Vi vill styra, leda och kontrollera vår verksamhet på sådant sätt att den skapar värde för våra ägare och andra intressenter. En viktig komponent i vår styrning är medarbetarna. Förutom att känna till mål och nyckeltal behöver de också förstå varför vi strävar mot uppsatta mål. Förståelse för den strategiska riktningen skapar förutsättningar för tvåvägskommunikation där medarbetarna kontinuerligt kan flagga för risker och föreslå förbättringar. På så vis skapas en levande och aktiv bolagsstyrning. Att löpande hantera risker – och bedöma dem efter allvarlighet – är också en naturlig del i vår styrning och ledning samt är tydligt integrerat i vårt beslutsfattande.

Den operativa styrningen



Hållbarhetsstyrning, ESG och policies

Operativ styrning

Styrelsen, som väljs av våra ägare, sätter det yttersta ramverket för mål och strategier. En del i detta arbete är att löpande identifiera och aktivt hantera våra avtryck utifrån hållbarhetsaspekter – något som också löpande följs upp i den operativa hållbarhetsredovisningen. Koncernledningen leder den dagliga operativa verksamheten i enlighet med vår strategiska och operativa inriktning. Nyckeltal för finansiell utveckling, kvalitet och hållbarhet följs och kontrolleras på månadsbasis. Våra operativa bolag och samtliga trafikområden implementerar mål och nyckeltal i sina affärsplaner, som omvandlas till handlingsplaner och en aktiv daglig styrning för olika team, yrkesgrupper och enskilda medarbetare. Mål, nyckeltal och resultat inom hållbarhet rapporteras sedan löpande tillbaka till styrelsen i form av ett årligt hållbarhetskretslopp.

Hållbarhetsarbetets organisation och styrning

För att på ett effektivt sätt såväl styra och leda Nobinas verksamhet som att följa och leverera på vårt hållbarhetsarbete har vi en tydlig styrnings-, lednings- och regelefterlevnadsstruktur. Hållbarhetsarbete är en fullt ut integrerad del av vår affärsverksamhet – alltifrån styrelsens riktning inom hållbarhetsfrågor till hur vi arbetar lokalt med att rengöra fordon på våra depåer. Arbetet utgår från externa ramverk, miljö- och arbetsmiljölagstiftning, nationella säkerhets- och fordonsförordningar, kontraktsvillkor från uppdragsgivare samt Nobinas ledningssystem, policyer och värderingar. Bland de externa ramverken kan OECD:s riktlinjer för multinationella företag, FN Global Compacts tio principer samt FN:s globala mål för hållbar utveckling särskilt nämnas.

På koncernnivå finns olika roller och funktioner som har i ansvar att driva det koncernoperativa hållbarhetsarbetet samt stötta de operativa bolagens hållbarhetsarbeten. Direktören för affärsutveckling (inkluderar även hållbarhet) har ytterst det operationella ansvaret för koncernens hållbarhetsfrågor och är ansvarig för att utveckla och implementera strategier, policyer, riktlinjer, processer och verktyg relaterade till hållbarhet och ansvarsfullt företagande. Denna säkerställer också att centrala funktioner samlas i ett hållbarhetsråd som löpande träffas för att diskutera och hantera såväl strategiska som operationella frågor rörande hållbarhet. Rådet leder det strategiska hållbarhetsarbetet genom inriktningsbeslut och via utveckling av styrsystem och träffas kvartalsvis. I rådet medverkar representanter från HR, KAMS, Compliance, Inköp, Fleet, Produktion, Marknad, Public Affairs och Kommunikation. På så sätt har rådet en helhetsbild av koncernens hållbarhetspåverkan och intressenternas förväntningar. Under direktören finns också en hållbarhetschef som håller samman och driver hållbarhetsfrågor samt stöttar de operativa bolagen i deras hållbarhetsarbeten. Compliancefunktionen via chefsjuristen har ett övergripande ansvar i att skapa dokumenterade rutiner som möjliggör lagefterlevnad samt utbilda och stötta verksamheten generellt i lagefterlevnad. Koncern-HR har ett övergripande ansvar i att leda och överse att HR i respektive operativa bolag implementerar hållbarhetsdimensioner kopplade till beslutade processer och måltal.

Nobinas centrala inköpsavdelning har i ansvar att säkerställa att samtliga inköp sker i enlighet med Nobinas Code of Conduct för leverantörer och Nobinas process för hållbara Inköp (se sidan 21). Även Nobinas kommu-

nikationsavdelning har en viktig del att säkra det operativa hållbarhetsarbetet via ansvar i att stötta koncernen i kommunikationsbehov, såväl intern som extern, för att tillgängliggöra och förmedla vårt hållbarhetsarbete.

Utöver ovan är några av de grupper som driver koncernens hållbarhetsarbete även KAMS. Vi har ett integrerat arbetssätt gällande kvalitet, arbetsmiljö, miljö och säkerhet, där vi använder ett gemensamt ledningssystem. KAMS är ett kontrollramverk. Det säkrar att vi arbetar metodiskt och systematiskt inom respektive område, exempelvis med löpande kontroll och uppföljningsaktiviteter samt proaktivt och förebyggande med operativa risker. Arbetet sker på både lokal och central nivå och utvärderas regelbundet genom egenkontroller och via interna revisioner.

Kvalitetsledningssystem ISO

För att systematisera arbetet och stärka koncernens konkurrenskraft är stora delar av verksamheten certifierade enligt kvalitetsledningssystemet ISO 9001 och miljöledningssystemet ISO 14001. Nobina arbetar även systematiskt med trafiksäkerhet enligt ISO 39001, arbetsmiljöarbetet guidas av ISO 45001 och numera är även ett systematiskt arbete inom informationssäkerhet en naturlig del av koncernens dagliga verksamhet. Genom att arbeta med certifierade ledningssystem eller motsvarande arbetssätt upprätthåller vi en struktur där interna och externa revisioner hjälper verksamheten att sprida goda exempel, arbeta med ständiga förbättringar och tillämpa försiktighetsprincipen.

Vid sidan om KAMS är HR, som nämns ovan, en självklar del i vårt dagliga, strategiska hållbarhetsarbete. HR hanterar exempelvis områden som rekryter-

ing, kompetensutveckling, chefsstöd, arbetsmiljöfrågor samt mångfald och inkludering. Även den centrala inköpsverksamheten är en viktig del, där hållbarhetsaspekterna i leverantörsledet hanteras.



Hållbarhetsdata

Medarbetare						
Antal medarbetare per anställningstyp och per kön						
	FY23/24		FY22/23		FY21/22	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Tillsvidareanställda	8 346	1 172	8 321	1 166	8 560	1 161
Visstidsanställda (inkl. timanställda)	2 705	422	2 650	616	2 687	637
Totalt	11 051	1 594	10 971	1 782	11 247	1 798

Antal medarbetare per anställningstyp och region					FY23/24				FY22/23				FY21/22			
	Sverige	Norge	Danmark	Finland	Sverige	Norge	Danmark	Finland	Sverige	Norge	Danmark	Finland				
Tillsvidareanställda	6 420	1 123	661	1 314	6 426	1 004	778	1 280	6 777	980	704	1 256				
Visstidsanställda (inkl. timanställda)	2 523	314	110	180	2 750	282	119	116	2 819	301	132	76				
Totalt	8 943	1 437	771	1 494	9 176	1 286	897	1 396	9 596	1 281	836	1 332				

Antal medarbetare per tjänstgöringsgrad och kön						
Antal medarbetare per tjänstgöringsgrad och kön						
	FY23/24		FY22/23		FY21/22	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Heltid (endast tillsvidareanställda)	7 587	1 007	7 476	975	7 697	981
Deltid (endast tillsvidareanställda)	758	165	845	192	1 068	238
Totalt	8 345	1 172	8 321	1 167	8 765	1 219

Antal medarbetare är ett snitt av antalet anställda från början och slutet av verksamhetsåret. Samma definitioner har använts vid beräkningarna av könsfördelningen. Siffrorna över tjänstgöringsgrad inkluderar inte timanställda. Utvecklingen av antalet anställda är primärt drivet av startade och avslutade kontrakt. Utöver de som är anställda inom bolaget så använder sig Nobina även av konsulter som primärt arbetar med systemutveckling. I slutet av verksamhetsåret uppgick dessa till runt 100 konsulter inom koncernen.



Hållbarhetsdata

Mångfald och jämställdhet

Könsfördelning per funktion, medarbetare		FY23/24		FY22/23		FY21/22	
		Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
	Kollektivanställda exklusive förare	79%	21%	77%	23%	80%	20%
	Förare	90%	10%	90%	10%	90%	10%
	Kollektivanställda (total)	89%	11%	89%	11%	89%	11%
	Tjänstemän	68%	32%	64%	36%	63%	37%
	Totalt	88%	12%	87%	13%	86%	14%

Åldersfördelning medarbetare		FY23/24			FY22/23			FY21/22		
		<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
	Kollektivanställda exklusive förare	25%	43%	32%	27%	42%	31%	31%	39%	30%
	Förare	4%	42%	54%	4%	42%	54%	4%	41%	55%
	Kollektivanställda (total)	6%	42%	52%	6%	42%	52%	7%	41%	52%
	Tjänstemän	10%	51%	38%	19%	48%	33%	20%	47%	33%
	Totalt	6%	43%	51%	8%	42%	50%	8%	42%	50%

Könsfördelning, styrelse och ledningsgrupp		FY23/24		FY22/23		FY21/22	
		Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
	Styrelse	100%	0%	100%	0%	80%	20%
	Koncernledning	76%	24%	71%	29%	67%	33%

Åldersfördelning, styrelse och ledningsgrupp		FY23/24			FY22/23			FY21/22		
		<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
	Styrelse	0%	25%	75%	0%	38%	63%	0%	0%	100%
	Koncernledning	0%	67%	33%	0%	71%	29%	0%	71%	29%



Hållbarhetsdata

Utsläpp CO₂e

Utsläpp scope 1, 2 och 3				Basår
Ton CO ₂ e	FY23/24	FY22/23	FY21/22	FY19/20
Scope 1	67 919	66 752	61 165	75 179
Scope 2	13 434	10 104	10 507	8 661
Scope 3	93 691	103 442	112 137	112 226
Totalt	175 044	180 298	183 809	196 066

Utsläppsberäkningarna inkluderar direkta utsläpp från verksamhet som ägs eller kontrolleras av Nobina (scope 1), indirekta utsläpp från inköpt och förbrukad el (scope 2) samt indirekta utsläpp från källor som inte ägs eller kontrolleras av Nobina (scope 3). Utsläppen har beräknats i enlighet med The Greenhouse Gas Protocol och resultatet redovisas i i koldioxidekvivalenter (CO₂e) och täcker in växthusgaserna CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC, SF₆ och NF₃. I beräkningarna ingår alla utsläpp inom verksamhet över vilken Nobina har operationell

kontroll. Scope 2-utsläppen redovisas enligt den marknadsbaserade metoden. Beräkningarna inkluderar utsläpp från bränsleförbrukning, köldmedieläckage, el- och värmeförbrukning fastigheter, inköp, tjänsteresor, avfall samt arbetspendling. Bränsleförbrukning står för runt 70% av de utsläppen och är beräknad utifrån uppmätt bränsleförbrukning, samt emissionsfaktorer som hämtats från respektive bränsleleverantör.

Utsläppssintensitet				Basår
	FY23/24	FY22/23	FY21/22	FY19/20
Well-to-wheel CO₂e				
WTW CO ₂ e utsläpp/Fordonskilometer	444	462	462	511
WTW CO ₂ e utsläpp/Personkilometer	51	51	73	49
Totala utsläpp CO₂e				
CO ₂ e utsläpp/Fordonskilometer	637	641	622	679
CO ₂ e utsläpp/Personkilometer	73	71	98	65

Luftutsläpp i relation till körda km				Basår
	FY23/24	FY22/23	FY21/22	FY19/20
Kväveoxider (NOX), g/km	1,31	1,46	2,33	4,45
Kolväten (HC), g/km	0,37	0,39	0,49	0,73
Partiklar (PM), g/km	0,02	0,02	0,03	0,05

Beräkningarna utgår från använt drivmedel samt producerade kilometer och konverteras sedan enligt de gränsvärden som finns för respektive avgasnorm och utsläppskategori.

Utveckling gentemot basår			
Förändring jmf. 2019/20 i %	FY23/24	FY22/23	FY21/22
Utsläpp CO₂e			
Scope 1	-10%	-11%	-20%
Scope 2	55%	17%	21%
Scope 3	-17%	-8%	0%
Total	-11%	-8%	-7%
Utsläppssintensitet			
Utsläpp CO ₂ e / Fordonskilometer	-6%	-6%	-8%
Utsläpp CO ₂ e / Personkilometer	12%	9%	50%
Utsläpp WTW CO ₂ e / Fordonskilometer	-13%	-9%	-10%
Utsläpp WTW CO ₂ e / Personkilometer	4% ¹	4%	49%

Nobina redovisar utsläppen både totalt och i form av Well-to-Wheel (WTW). WTW inkluderar alla utsläpp relaterade till drivmedel. Fordonskilometer omfattar alla tidtabellskilometer som Nobina utför under året. Basåret för beräkningen är FY 19/20, det första året då Nobina använde nuvarande beräkningsmodell. Personkilometer es-

timeras baserat på fordonskilometer och beläggningsstatistik från Trafä/huvudmän samt Nobinas interna data.
¹Ruter har ändrat metod för beräkning av personkilometer vilket har lett till en stor minskning av antal personkilometer i Norge. Med tidigare metod hade siffran varit -3% jämfört med basår.

Hållbarhetsdata

Energikonsumtion

Drivmedelsförbrukning totalt					Basår
	FY23/24	FY22/23	FY21/22		FY19/20
Ej förnybara					
Diesel, liter	24 134 936	24 267 156	22 014 515		25 066 922
Bensin, liter	231 760	327 628	303 466		358 339
Förnybara					
RME, liter	30 776 982	20 338 327	25 193 205		20 569 904
HVO, liter	14 961 116	28 864 916	35 819 457		35 180 324
Biogas, nm3	20 481 696	25 408 211	29 396 437		31 221 112
Etanol, liter	-	-	-		38 080
El, KWh	76 574 259	49 532 644	28 383 094		7 363 616

Drivmedelsförbrukning totalt					Basår
KWh	FY23/24	FY22/23	FY21/22		FY19/20
Förnybara drivmedel	744	755	897		878
Ej förnybara drivmedel	199	214	195		237
Totala drivmedel	943	969	1 092		1 115

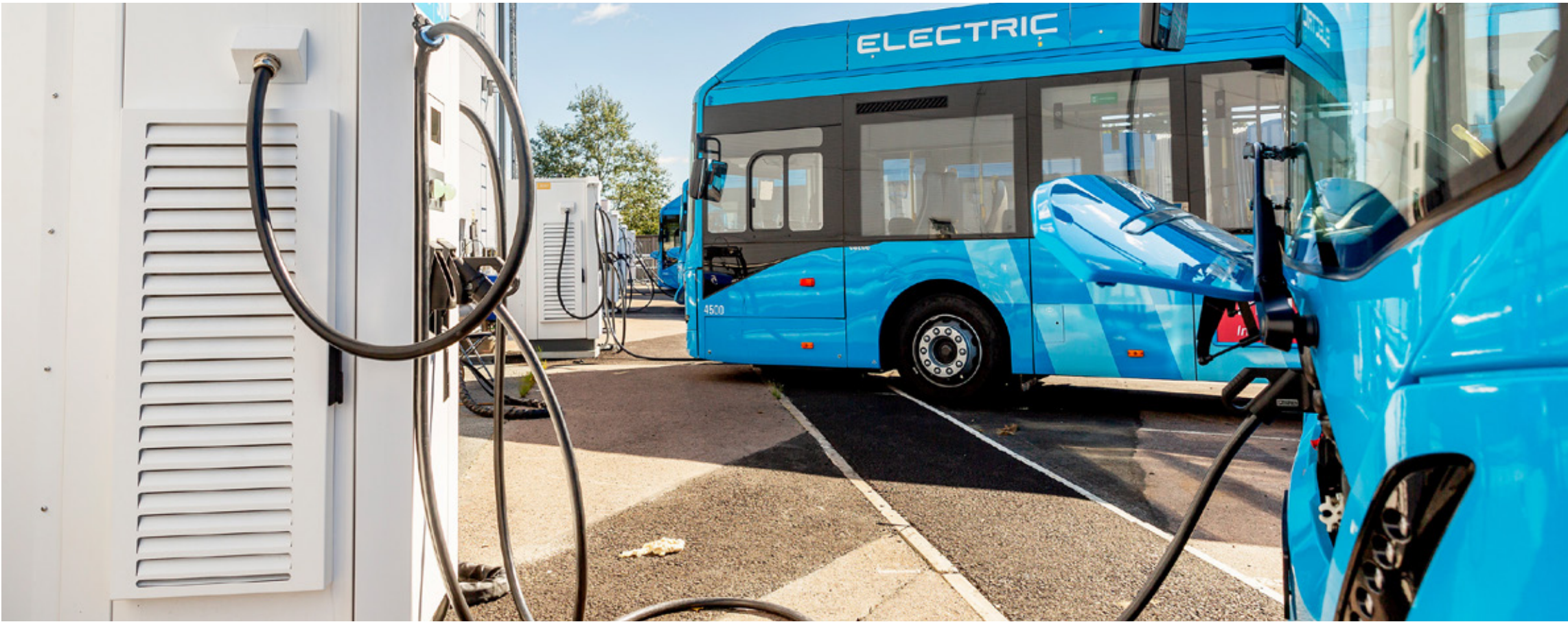
Drivmedelsförbrukningen är det som har störst inverkan på Nobinas energianvändning. Beräkningarna har gjorts utifrån faktisk användning per drivmedel som sedan konverterats enligt det värmevärde som rapporterats för varje drivmedel enligt Energimyndigheten. Under verksamhetsåret har Nobina inte sålt någon el.

Ekonomiskt värde distribuerat

Miljoner SEK	FY23/24	FY22/23
Omsättning ¹	13 379	12 979
Operationella kostnader ²	-5 968	-5 955
Personalkostnader ³	-6 635	-6 163
Betalningar till finansörer ⁴	-1 073	-264
Betald skatt	-37	-15
Bibehållet ekonomiskt värde	-334	582

¹Inkluderar omsättning, finansiella intäkter samt försäljningsintäkter avseende bussar.
²Inkluderar drivmedel (inklusive punktskatter), däck och andra förnödenheter, övriga externa kostnader samt avskrivningar.

³Inkluderar samtliga personalkostnader (se årsredovisning not 6 för mer information).
⁴Inkluderar finansiella kostnader och utdelning (se årsredovisning, not 9 för mer information).



GRI-index

Fastställande av användning

Nobina AB har rapporterat i enlighet med GRI Standards för perioden 1 mars 2023 – 28 februari, 2024.

GRI 1 som använts

GRI 1: Foundation 2021.

Tillämplig sektor-standard(er)

Ingen tillämplig för närvarande.

Allmänna upplysningar

GRI-standard / annan källa	Upplysning	Sidhänvisning	Utelämnande			
			Krav som utelämnats	Anledning	Förklaring	
GRI 2: Generella upplysningar 2021	2-1	Uppgifter om organisationen	3, 42, ÅR s. 18			
	2-2	Enheter inkluderade i hållbarhetsredovisningen	42, ÅR s. 18			
	2-3	Redovisningsperiod, frekvens och kontaktperson	42			
	2-4	Förändrad information	32			
	2-5	Externt bestyrkande	39			
	2-6	Aktiviteter, värdekedja och övriga affärsrelationer	3, 23-24, 38			
	2-7	Anställda	30-31			
	2-8	Medarbetare som inte är anställda	30			
	2-9	Styrningsstruktur och sammansättning	28-29			
	2-10	Nominering och val av det högsta styrande organet		2–10 b	Information ej tillgänglig/ofullständig	Nobina uppdaterar processer kring styrelsearbetet
	2-11	Ordförande för det högsta styrande organet	ÅR s. 57			
	2-12	Högsta styrande organets roll i arbetet med översyn och hantering av påverkan	28-29, 42			
	2-13	Delegering av ansvar för att hantera påverkan	28-29			
	2-14	Högsta styrande organets roll i processen för hållbarhetsredovisningen	28-29			
	2-15	Intressekonflikter		2–15 a 2–15 b	Information ej tillgänglig/ofullständig	Nobina uppdaterar processer kring styrelsearbetet
	2-16	Kommunikation av kritiska angelägenheter	28-29, 42	2–16 b	Information ej tillgänglig/ofullständig	Hållbarhetsfrågor och utfall lyfts på varje styrelsemöte men Nobina för inte statistik över antal formella kritiska angelägenheter
	2-17	Kollektiv kunskap inom det högsta styrande organet		2–17	Information ej tillgänglig/ofullständig	Nobina uppdaterar processer kring styrelsearbetet
	2-18	Utvärdering av det högsta styrande organets prestationer		2–18 a 2–18 b 2–18 c	Information ej tillgänglig/ofullständig	Nobina uppdaterar processer kring styrelsearbetet

GRI-index, forts.

Allmänna upplysningar, forts.

GRI-standard / annan källa	Upplysning	Sidhänvisning	Utelämnande		
			Krav som utelämnats	Anledning	Förklaring
GRI 2: Generella upplysningar 2021, forts.	2-19	Ersättningspolicyer	ÅR s. 29		
	2-20	Process för att fastställa ersättningar	ÅR s. 29		
	2-21	Årlig total ersättningskvot	2–21	Information ej tillgänglig /ofullständig	Nobina utreder hur medianlönen ska kunna beräknas på ett rättvisande sätt
	2-22	Uttalande om strategi för hållbar utveckling	6-7		
	2-23	Policyåtaganden	17, 22-24, Styrdokument på nobina.com		
	2-24	Integrering av policyåtaganden	22-24		
	2-25	Processer för att åtgärda negativ påverkan	40		
	2-26	Mekanismer för rådgivning och rapportering av etiska angelägenheter	22-24. 40		
	2-27	Efterlevnad av lagar och regleringar	23		
	2-28	Medlemskap i organisationer	28		
	2-29	Metod för intressentdialog	38		
	2-30	Kollektivavtal	11		

Väsentliga frågor

GRI-standard / annan källa	Upplysning	Sidhänvisning	Utelämnande		
			Krav som utelämnats	Anledning	Förklaring
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-1	Process för att fastställa väsentliga frågor	3-4, 28-29, 38, 40-41		
	3-2	Lista över väsentliga frågor	3-4		
Ekonomiskt resultat					
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3	Hantering av väsentliga frågor	3-4, 22-3, 28-29		
GRI 201: Ekonomiskt resultat 2016	201-1	Direkt genererat och distribuerat ekonomiskt värde	33		

GRI-index, forts.

Väsentliga frågor, forts.

GRI-standard / annan källa	Upplysning	Sidhänvisning	Utelämnande			
			Krav som utelämnats	Anledning	Förklaring	
Antikorrupktion						
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3	Hantering av väsentliga frågor	22-23			
GRI 205: Antikorrupktion 2016	205-3	Bekräftade fall av korruption samt vidtagna åtgärder	23			
Energi						
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3	Hantering av väsentliga frågor	16-18			
GRI 302: Energi 2016	302-1	Energianvändning inom organisationen	33	302–1 c. 302–1 e	Information ej tillgänglig /ofullständig	Nobina rapporterar för närvarande enbart energianvändning från bränslen
	302-3	Energiintensitet inom organisationen	32			
Utsläpp						
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3	Hantering av väsentliga frågor	16-18			
GRI 305: Utsläpp 2016	305-1	Direkta utsläpp av växthusgaser (scope 1)	32	305–1 c.	Information ej tillgänglig/ofullständig	Nobina har i dagsläget inte data för att rapportera biogena utsläpp
	305-2	Indirekta utsläpp av växthusgaser (scope 2)	32			
	305-3	Övriga indirekta utsläpp av växthusgaser (scope 3)	32	305–3 c.		
	305-4	Utsläppsintensitet av växthusgaser	32		Information ej tillgänglig/ofullständig	Nobina har i dagsläget inte data för att rapportera biogena utsläpp
	305-5	Reducering av växthusgaser	20, 27, 32			
	305-7	Kväveoxider (NOX), svaveloxider (SOx), och andra betydande utsläpp av luftföroreningar	32	305–7 a.ii 305–7 a.iii 305–7 a.iv 305–7 a.v		
Miljöbedömning av leverantörer						
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3	Hantering av väsentliga frågor	23-24			
GRI 308: Miljöutvärdering av leverantörer 2016	308-1	Nya leverantörer som bedömts utifrån miljökrav	23-24			

GRI-index, forts.

Väsentliga frågor, forts.

GRI-standard / annan källa	Uppllysning	Sidhänvisning	Utelämnande		
			Krav som utelämnats	Anledning	Förklaring
Hälsa och säkerhet i arbetet					
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3	Hantering av väsentliga frågor	10-13		
GRI 403: Hälsa och säkerhet i arbetet 2018	403-1	Ledningssystem för hälsa och säkerhet i arbetet	13		
	403-2	Riskidentifiering, riskbedömning och incidentgranskning	13, 38, 40-41		
	403-4	Medarbetarinflytande och kommunikation avseende hälsa och säkerhet i arbetet	13, 38		
	403-5	Medarbetarutbildning inom hälsa och säkerhet i arbetet	13		
Mångfald och lika möjligheter					
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3	Hantering av väsentliga frågor	10-13		
GRI 405: Mångfald och lika möjligheter 2016	405-1	Mångfald bland styrelse, ledning och anställda	30-31		
Social bedömning av leverantörer					
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3	Hantering av väsentliga frågor	23-24		
GRI 414: Social utvärdering av leverantörer 2016	414-1	Nya leverantörer som bedömts utifrån sociala kriterier	23-24		

Intressentdialog

Intressent	Dialogvägar	Väsentliga frågor för intressentgruppen	Hur Nobina arbetar
Resenärer	- Resenärsundersökningar - Fokusgrupper - Sociala medier - Kundsynpunkter	Hur Nobina arbetar	- Genomför och analyserar kundundersökningar - Återkoppling på kundsynpunkter
Uppdragsgivare	- Branschorganisationer - Affärsutvecklingschef i möten med uppdragsgivarna - Uppdragsgivarundersökningen - Den dagliga verksamheten	- Fackligt samarbete - Goda anställningsvillkor - Transparens och värderingar - Medlemskap i branschorganisationer - Gott ledarskap - Antikorruption - Utsläppsnivåer - Certifieringar - Krav på typ av drivmedel - Bullerkrav - Miljökrav kemikalier	Gemensamma projekt med uppdragsgivare om till exempel nya fordonstyper, miljöanpassningar och kundanpassningar
Ägare	- Styrelsesammankomster - Bolagsstämma - Kapitalmarknadsdag - Transparent delårsrapportering - Resultatpresentationer kvartalsvis - Års- och hållbarhetsredovisning - Nobinas hemsida	- Lönsamhet - Resurseffektivitet - Marknadsutveckling	Mål, strategier och handlingsplaner

Intressent	Dialogvägar	Väsentliga frågor för intressentgruppen	Hur Nobina arbetar
Politiker	- Branschorganisationer - Möten med politiker	- Regional tillväxt - Infrastruktur i samhället - Resurseffektiva transporter - Samhällsnytta med kollektivtrafik - Kontraktsutformning	Aktiv påverkan av branschvillkor, trafiksituation och samhällsbyggnad
Leverantörer	- Upphandlingar - Uppföljningar	Miljökrav	Ställer krav, utvärderar och följer upp
Medarbetare	- Medarbetarsamtal - Medarbetarundersökningar - Förbättringsgrupper - Utbildningar - Intranät - Nobinas hemsida - Sociala medier	- Säker arbetsplats - Möjlighet att påverka arbets-situation - Trivsel - Sjukfrånvaro - Mångfald och likabehandling	- Affärsplan och väsentliga förändringar i verksamhet förankras i European Work Council - Medarbetaransvar för egna mål, mätning och aktiviteter - Regelbunden individuell återkoppling på prestation - Ledarskapsutveckling
Media	- Pressmeddelanden - Intervjuer - Nobinas hemsida - Sociala medier	- Korrekt fakta/redogörelser - Tidhållning och regelbundenhet - Kunskapsbildning inom kollektivtrafik	- Öka kännedom om Nobina och branschen hos journalister - Kommunikationsplattform

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagstämman i **Nobina AB, org.nr 556576-4569**

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för räkenskapsåret 2023-03-01–2024-02-28 på sidorna 2–38 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten. Detta innebär att vår 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. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den 22 maj 2024

Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB

Niklas Renström

Auktoriserad revisor

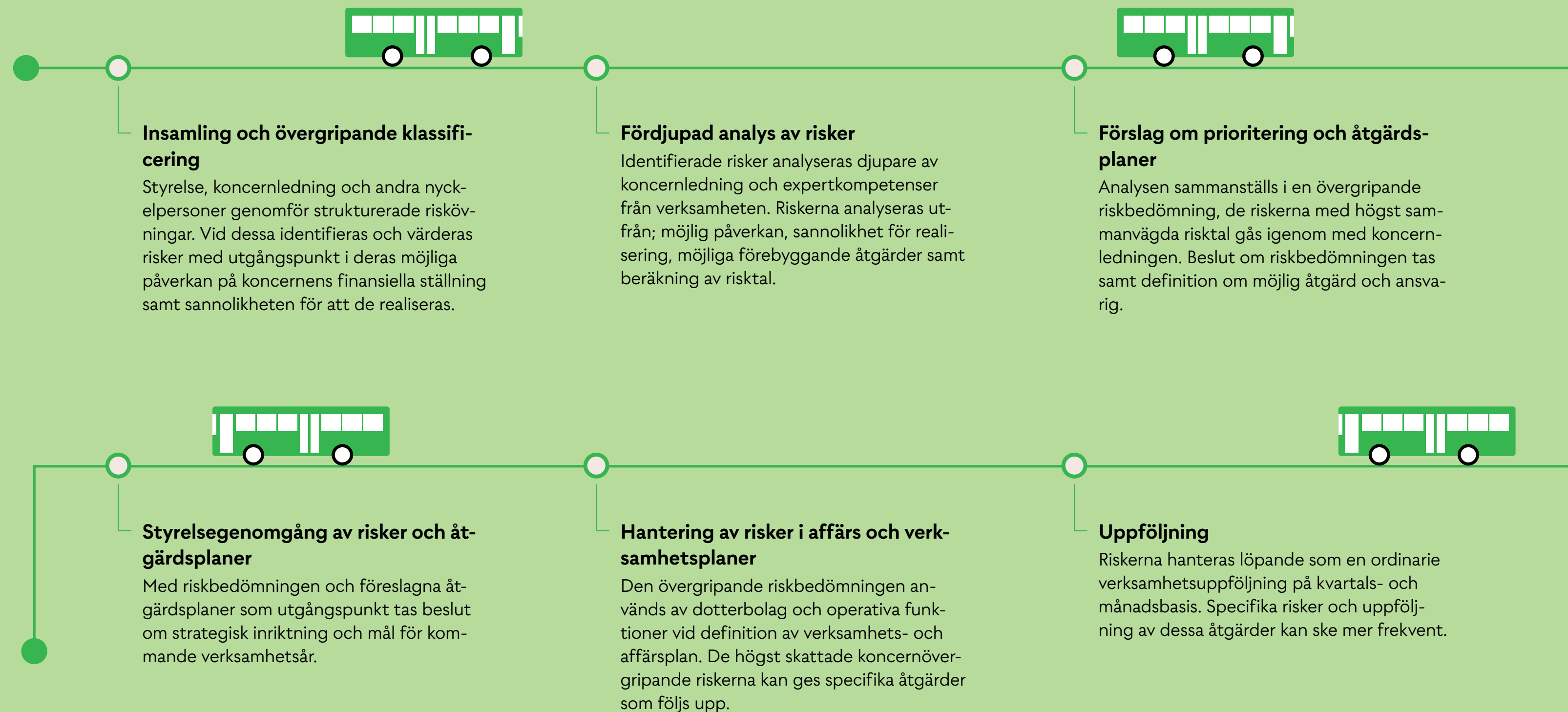
Nobinas hållbarhetsrisker

All affärsverksamhet exponeras för olika risker och en effektiv och värdeskapande riskhantering är ett konkurrenskrav. Nobinas riskhanteringsprocess är fullt ut integrerad i såväl strategi som styrning av verksamheten.

Risker hanteras aktivt genom att bevakas, identifieras, bedömas och åtgärdas på daglig basis i hela verksamhetsstrukturen. För Nobina betyder en god och effektiv riskhantering att skapa en balansgång mellan målsättning och begränsning av risker.

Potentiella skadeståndskrav eller åtgärdande av andra negativa effekter hanteras inom kontrakten, och Nobina har ett nära samarbete med trafikhuvudmännen i dessa frågor.

Övergripande arbetsgång för riskhantering



Nobinas hållbarhetsrisker

Riskområde	Beskrivning	Exempel kontrollaktiviteter och motverkande faktorer
Utsläpp	Bränsleläckage och utsläpp till vatten vid depåer och verkstäder (bly, kadmium, kvicksilver m.m.) kan påverka vattendrag och dess biologiska mångfald. Utsläpp av partiklar, kväveoxid och svaveloxid vilket kan leda till försämringar i den lokala miljön där bussarna körs, exempel-vis genom försämrad luftkvalitet, försurning och påverkan på biologisk mångfald.	Nobina arbetar för att minimera negativa effekter till följd av verksamheten. Koncernens miljöledningssystem är certifierat enligt ISO 14001. Koncernens minskade användning av icke-förnybara drivmedel minskar utsläpp av kväveoxid och svaveloxid.
Klimatförändringar	Klimatförändringar kan leda till extrema väderhändelser som kan ha påverkan på Nobinas förmåga att bedriva verksamheten effektivt eller överhuvudtaget. Extrema väderhändelser kan också komma att påverka Nobinas leverantörskedjor och dess leveranser.	Handlingsplaner definierade för att hantera kris- och/eller extraordinära situationer. Infrastruktur anpassad för att klara extremväder i linje med gällande regler och förordningar.
Ökade fordonskrav	Striktare lagkrav och höjda förväntningar från uppdragsgivare kan tvinga Nobina att förnya fordonsflottan snabbare än planerat vilket kan driva kostnader i koncernen.	Nobina arbetar aktivt för att hantera övertaliga bussar och har väletablerade processer samt handlingsplaner för detta. Löpande underhåll och tydliga processer för uppgradering av bussar samt proaktivt arbete i såväl våra befintliga marknader som kontinuerligt arbete i att identifiera nya marknader är nyckeln till att säkerställa användning över fordonens tekniska livslängd.
Drivmedel	Samhällets behov av att minska fossilberoendet kan skapa en större efterfrågan på förnybara drivmedel och förnybar el än vad som kan tillgodoses. Detta skulle kunna medföra att Nobina inte kan tillgå efterfrågad andel förnybara drivmedel vilket i sin tur påverkar förmågan att styra mot en fossilfri produktion. Klimatkrisen kan leda till ökat skattetryck genom stigande punktskatter i form av drivmedels-skatt och fordonsskatt. Ökade koldioxidskatter skulle också kunna påverka inköspriser på bussar och andra varor negativt.	Nobina följer aktivt debatten runt den här typen av frågor och arbetar kontinuerligt med att föra fram branschens syn.
Arbetsskador och säkerhetsbrister	Arbetsplatskador till följd av brister i arbetsmiljö och säkerhetsarbete. Bussförare är en utsatt arbetsgrupp och risken för hot och rån på arbetsplatsen har ökat de senaste åren. Bussförare löper också en förhöjd smittorisk vid pandemier eller samhällssmitta.	Nobinas arbetsmiljöledningssystem omfattar hela koncernen och dess medarbetare. Etablerat och proaktivt arbete inom bolagets KAMS- och genom vårt HR-arbete. Misstänkta avvikelser kan även rapporteras via Nobinas externa visseblåsarfunktion.
Olyckor	Om Nobina är inblandade i omfattande olyckor med personskador skulle Nobinas affärs-möjligheter kunna påverkas negativt och varumärkets attraktionskraft minska.	Nobina arbetar ständigt och dagligen proaktivt kring säkerhet och alla vitala delar som krävs för att skapa en trygg och säker arbetsplats. Här är Nobinas KAMS-organisation en viktig del i det förebyggande arbetet.
Diskriminering och annan särbehandling	Diskriminering eller särbehandling på arbetsplatsen eller vid rekrytering skulle kunna ge negativa effekter på medarbetarengagemanget och göra det svårare för Nobina att attrahera och behålla medarbetare.	Nobina arbetar med inkludering i såväl den dagliga verksamheten som vid rekrytering, utbildningsinsatser genomförs regelbundet. Det är ett strategiskt viktigt och prioriterat område och är således en del av våra affärsplaner på alla nivåer i bolaget – från styrelsen till den enskilda individen. Misstänkta avvikelser kan rapporteras via Nobinas externa visseblåsar-funktion.
Korruption och jävsproblem	Att anställda och leverantörer inte följer lagar, regleringar eller Nobinas policyer och regel-verk rörande antikorruption skulle kunna påverka Nobinas verksamhet eller bolagets varu-märke negativt.	Nya medarbetare inom berörda funktioner informeras om Nobinas uppförandekod vid nyan-ställning. Var tredje år genomförs interna processrevisioner på koncernens staber. Misstänkta avvikelser kan rapporteras via Nobinas externa visseblåsarfunktion.
Leverantörsbeteenden	Leverantörer som inte följer våra instruktioner, till exempel vår uppförandekod, eller i övrigt agerar oetiskt eller korrupt kan skada och/eller på flera olika sätt påverka Nobinas verksamhet eller bolagets varumärke negativt. I leverantörskedjan för elbussar finns risker kring utvinning av litium och kobolt som kan kopplas till brott mot mänskliga rättigheter och finansiering av konflikter.	Nobina tar utgångspunkt i sin uppförandekod som inkluderar allt ifrån mänskliga rättigheter och hantering av konfliktmineraler till antikorruption där krav ställs på leverantörer i samband med inköp. Leverantörsrevisioner och uppföljning för att säkerställa efterlevnad. Därtill sker utbildning av anställda samt uppföljning kring efterlevnad av internt styrande ramverk för att upprätthålla goda etiska och sociala nivåer.

Om hållbarhetsredovisningen

Hållbarhetsredovisning

Hållbarhetsredovisningen är upprättad för Nobina AB som utgör det övergripande moderbolaget i Nobina-koncernen (Nobina). I det fall inget annat anges, avser informationen hela koncernen, inklusive dotterbolag. Huvudkontorets adress är Armégatan 38, 171 71 Solna. Nobinas hållbarhetsarbete redovisas i enlighet med den internationella rapporteringsstandarden Global Reporting Initiative (GRI). Den utgör även Nobinas Communication on Progress till FN:s Global Compact.

På sidorna 30–38 presenteras hållbarhetsinformation och nyckeltal. Nobinas affärsmodell och hållbarhetsramverk presenteras på sidorna 3–4 och 28–29, miljö på sidorna 16–20, sociala förhållanden på sidorna 21–24, medarbetare på sidorna 10–15, mänskliga rättigheter på sidorna 23–24 och 41 samt antikorruption på sidorna 22–23. Riskbeskrivningar återfinns på sidorna 40–41.

Den lagstadgade hållbarhetsrapporten är granskad utifrån RevR12 men hållbarhetsredovisningen är ej externt bestyrkt i övrigt. Redovisningscykeln är ett-årig och löper per verksamhetsår. Aktuell hållbarhetsredovisning gäller verksamhetsåret 2023/24. Den senaste hållbarhetsredovisningen publicerades den 22 maj 2024.

För ytterligare information om Nobinas hållbarhetsarbete och hållbarhetsredovisning, kontakta Jenny Karlsson, hållbarhetschef: jenny.karlsson@nobina.com

Väsentlighetsanalys

Väsentlighetsanalysen utgör grunden för de hållbarhetsfrågor som är viktigast för Nobina. Den baseras på de hållbarhetsfrågor som är viktigast för koncernens intressenter och utifrån Nobinas påverkan på omvärlden. Det hjälper Nobina att prioritera och fokusera koncernens insatser, vilket är avgörande för ett framgångsrikt hållbarhetsarbete. Väsentlighetsanalysen uppdateras årligen för att kontinuerligt utvärdera och utveckla Nobinas hållbarhetsarbete. Arbetet med att identifiera väsentliga frågor är en del av bolagens årliga strategiarbete. Tillsammans med omvärldsanalys och dialoger med Nobinas intressenter konsolideras och utvärderas bolagens analyser och resultat efter genomgången process på koncernnivå. Resultatet ger koncernen en strategisk inriktning och fokus för det fortsatta hållbarhetsarbetet.

Intressentdialog

För att på bästa sätt kunna möta intressenterna och deras behov strävar Nobina efter att ha en kontinuerlig och nära intressentdialog. Det ger koncernen bättre förutsättningar att hantera de förväntningar och krav som ställs på verksamheten.



