

Hållbarhet

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.

Hållbarhet i grunden

Nobina möjliggör för människor att ställa bilen hemma och i stället resa mer hållbart med kollektivtrafik. Vi erbjuder flexibla transportlösningar för alla, oavsett ålder, hälsotillstånd 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 stor arbetsgivare med närmare 13 000 anställda, vilket gör oss till en av de 20 största privata arbetsgivarna i Sverige. Vi kan stolt säga att hållbarhet är en del av vårt DNA. Vår hållbarhetsstrategi **Hållbarhet i grunden** är en inte-

grerad del av affärsstrategin, har en tydlig koppling till våra strategiska målsättningar och tydliggör vårt fokus på de områden där vi har bäst möjlighet att maximera vår positiva effekt – **People, Planet & Society**. Strategin sätter ramarna för koncernens hållbarhetsarbete samt beskriver fokusområden, mål och relevanta mätetal. För Nobina är FN:s globala mål för hållbar utveckling en viktig grundsten i vår strategi för att säkerställa långsiktigt värdeskapande för bolaget och på de marknader där vi är verksamma.

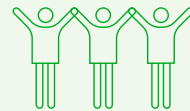
Hållbarhet är grunden i vår affärsmodell och genom våra tjänster:

- reducerar vi koldioxidutsläpp genom att möjliggöra för människor att ställa bilen och 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

Koppling till strategiska mål



Maximera positiv effekt på miljö, resenärer och samhälle



Möjliggöra för våra medarbetare att leverera på Nobinas resenärslöfte med stolthet



People

Attraktiv arbetsgivare
Mångfald och inkludering
Hälsa och säkerhet

Planet

Energi och utsläpp
Vattenanvändning

Society

Möjliggöra effektivt resande
Antikorruption
Hållbar leverantörskedja

Organisation och styrning

Vårt 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 arbetsmiljölågstiftning, 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.

Hållbarhetsarbetet hanteras framför allt genom tre grupper: KAMS, HR och Inköp. Vi tillämpar ett integrerat förhållnings- och arbetssätt vad gäller kvalitet, arbetsmiljö, miljö och säkerhetsledning, tillämpar försiktighetsprincipen och strävar efter ständiga förbättringar.

Detta benämns KAMS och är ett kontrollramverk som ska säkra att vi dels arbetar metodiskt och systematiskt inom respektive område samt med löpande kontroll- och uppföljningsaktiviteter. KAMS berör såväl strategiska som operativa frågor och hanteras av medarbetare på alla nivåer i bolaget – från koncernnivå till de lokala trafikområdena. 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 och arbetsmiljöarbetet guidas av ISO 45001. Genom att arbeta med certifierade ledningssystem upprätthåller Nobina en struktur där interna och externa revisioner hjälper verksamheten att sprida goda exempel och systematiskt identifiera och åtgärda förbättringsområden.

Vid sidan om KAMS är HR en självklar del i vårt dagliga, strategiska hållbarhetsarbete. HR hanterar framför allt medarbetarnas psykiska välmående, men fokuserar också på områden som mångfald och inkludering. Även inköpsverksamheten är en viktig del, där hållbarhetsaspekterna i leverantörsledet hanteras.

För att säkra att vi har rätt inriktning och att relevanta delar av verksamheten är delaktiga i koncernens gemensamma agenda har vi etablerat ett Hållbarhetsråd. Här ingår ett urval av våra avdelningar och funktioner. Rådet leder det strategiska hållbarhetsarbetet genom inriktningsbeslut och via utveckling av styrsystem och träffas kvartalsvis. I rådet medverkar representanter från HR, KAMS, Inköp, Fleet, Produktion, Marknad, Public Affairs och Kommunikation. På så sätt har rådet en helhetsbild av koncernens hållbarhetspåverkan och intressenternas förväntningar.

Externa hållbarhetsbedömningar



MSCI

Nobina har det näst högsta betyget – AA – i MSCI ESG Ratings, som mäter företags förmåga att hantera långsiktiga hållbarhetsrisker.



Sustainalytics

Under 2021 fick Nobina en ESG-riskrating på 16,3/100 från Sustainalytics. Företaget bedöms ha en låg risk för finansiellt materiell negativ påverkan från ESG-faktorer.

Utvalda medlemskap



UN Global Compact

Nobina stödjer FN-initiativet Global Compact och tar därmed ställning i frågor som rör mänskliga rättigheter, arbetsmetoder, miljö och antikorrupcion.



Fossilfritt Sverige

Nobina har antagit Fossilfritt Sveriges transportutmaning om att senast 2030 utföra och köpa fossilfria inrikes transporter.



”Vårt hållbarhetsarbete är en fullt ut integrerad del av vår affärsverksamhet.”

People

Nobina är en stor arbetsgivare och samhällsaktör. Vi skapar sysselsättning för närmare 13 000 människor och är även verksamma i en bransch med ett stort framtida rekryteringsbehov. Vi ska vara en arbetsplats som präglas av mångfald och inkludering och som ständigt arbetar för att säkerställa en säker och hälsosam arbetsmiljö. Detta är grunden som möjliggör för våra medarbetare att leverera på Nobinas resenärslöfte med stolthet.

Koppling strategiskt mål

Teman

- Möjliggöra för våra medarbetare att leverera på Nobinas resenärslöfte med stolthet
- Attraktiv arbetsgivare
- Mångfald och inkludering
- Hälsa och säkerhet

Mätetal

- Medarbetarmotivation
- Andel kvinnliga förare
- Andel kvinnliga ledare
- Sjukfrånvaro
- Arbetsplatsskador



Globalt mål: Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

Målet syftar till att skapa varaktig, inkluderande och hållbar ekonomisk tillväxt samt full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla.

Nobinas bidrag

Nobina bidrar främst till delmål 8.5 som syftar till att uppnå full sysselsättning och anständiga arbetsvillkor med lika lön. Lika betydelsefullt är delmål 8.8 som går ut på att skydda arbetstagares rättigheter och främja en trygg och säker arbetsmiljö för alla. Nobina är en stor arbetsgivare och för många ett första steg in på arbetsmarknaden. Genom samarbeten med arbetsförmedlingar och via egna yrkesutbildningar introducerar vi varje år många nya personer till föraryrket. Samtliga medarbetare omfattas av kollektivavtal och ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

Attraktiv arbetsgivare

Nobina är beroende av tillgången på förare och mekaniker. För att trygga tillgången på kompetens i takt med ökande pensionsavgångar och växande infrastruktur arbetar vi aktivt med att göra förar- och mekanikeryrket mer attraktivt. Via samarbeten med arbetsförmedlingar, kommuner och skolor skapar vi möjligheter på arbetsmarknaden och förser nya medarbetare med utbildning och arbete. Nobina tar exempelvis emot skolelever på studiebesök, deltar på rekryterings- och arbetsgivarmässor och anordnar riktade rekryteringsinsatser. Vidare är vi delaktiga i forum som arbetar för en mer attraktiv och jämställd transportbransch, inklusive insatser för att locka fler kvinnor till branschen. Bland dessa återfinns prova-på-dagar där kvinnliga kandidater får prova att köra buss, samt riktade rekryteringsinsatser som förarutbildningar med endast kvinnliga deltagare.

Medarbetarutveckling

Medarbetarengagemang mäts kontinuerligt och 2021/22 uppnådde Nobina en bra medarbetarmotivation på 11 av 16 frågor i den årliga undersökningen, vilket är under vårt mål. En anledning till detta är den fortsatta pandemin som påverkat våra medarbetare. Vi har haft utmanande personallägen med höga sjukfrånvaronivåer som till exempel inneburit att ledigheter inte har kunnat beviljas i samma utsträckning som tidigare. Dessutom har vi satt upp skyddsglas och haft framdörrarna stängda vilket har påverkat våra förares arbetssituation. Nu när pandemin gått in i ett nytt skede så ser vi fram emot att få möjlighet att återigen återuppta vårt arbete med medarbetarengagemang

Under året har vi rekryterat över 1200 förare och mekaniker



Medarbetarengagemang

Bra resultat på 11 av 16 frågor

Mål **14**

Utfall 21/22 **11**

till fullt och skapa förutsättningar för högre engagemang bland våra medarbetare.

Kompetensutveckling

Kompetensutveckling sker löpande i det dagliga arbetet, men också genom utbildningar. Vi vill vara en lärande organisation som tar ansvar och samverkar för att utveckla verksamheten och oss själva. Under året har vi reviderat förarintroduktionen och skapat ett koncept som säkrar kvaliteten, både till innehållet och i genomförandet.

Alla chefer genomgår en återkommande ledarutbildning via vår utbildningsorganisation NobinaAkademin, bland annat gällande ledarskap, coachning, säkerhet, miljö och arbetsmiljö. Våra förare får löpande fortbildning och anpassade utbildningar inom till exempel "Den gröna resan" (Nobinas ecodriving koncept) och "Skadefri Vardag" (skadeförebyggande körning). Förarna i Sverige som inte har svenska

PEOPLE

som förstaspråk har chansen att förbättra sina språkkunskaper med språkappen Lingio. Appen, som är uppbyggd som ett spel, inriktas på en bussförare vardag, som till exempel att bemöta resenärer och prata med kollegorna i fikarummet.

Mångfald och inkludering

Nobina består av flera tusen unika medarbetare som representerar en mångfald vi är stolta över. Vårt arbete styrs av värderingar, där det betonas att varje medarbetare är värdefull och möts av respekt.

Nobina arbetar aktivt med att främja mångfald och ta tillvara kompetens hos alla medarbetare oavsett kön, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnicitet, ålder, religion eller annan trosuppfattning. I rekryteringsprocessen ställer vi krav på anlitade rekryteringsfirmor att presentera kandidater utifrån mångfaldsperspektivet samt att vi tillämpar en kompetensbaserad rekryteringsmetod för att undvika de vanligaste fällorna som kan leda till exkludering.

Tillsammans med organisationen Mitt Liv utbildas Nobinas ledare och medarbetare i olika nyckelroller i inkluderande ledarskap. Syftet är att utveckla mångfaldskompetens, skapa medvetenhet och självinsikt, samt ge verktyg för att praktisera ett inkluderande ledarskap. Deltagarna får diskutera utmaningar, reflektera över tankesätt och invanda mönster, får verktyg att gå från ord till handling och aktivt leda och arbeta med mångfald och inkludering. Sedan utbildningen initierades har cirka 550 ledare och nyckelpersoner genomfört utbildningen.

Praktikplatsprogrammet "Korta vägen"

Via Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsprogram 'Korta vägen', har vi kunnat erbjuda utlandsfödda akademiker en praktikplats på Nobinas huvudkontor. Programmet syftar till att ge praktikanten relevant och meningsfull arbetslivserfarenhet från den svenska arbetsmarknaden. För Nobinas inköpschef var akademikerpraktiken ett lyckokast och han rekommenderar nu andra chefer att göra samma sak. *"Det har varit fantastiskt utvecklande för vår avdelning, inte bara för att det har bidragit med en resurs, utan även för att det ytterligare har breddat avdelningen vad gäller mångfald och inkludering, något som är viktigt för Nobina",* säger Nobinas inköpschef Erik Jontell.

Andel kvinnliga ledare

Mål **30%**

Utfall 21/22 **26%**

CEOs for Diversity and Inclusion

Mångfald är vägen till framtidens lönsamma företag visar forskning. Åtta stora svenska bolagsvd:ar, inklusive Nobinas vd Magnus Rosén, går nu samman i ett handlingsprogram för att aktivt jobba in mångfald och inkludering i sina organisationer. På så vis vill de ta ansvar för att möta en av Sveriges största samhällsutmaningar, utanförskapet på arbetsmarknaden och samtidigt möta möjligheterna att genom mångfald skapa mer konkurrenskraftiga organisationer och därmed ökad lönsamhet. Bakom initiativet ligger organisationen Mitt Liv.

Handlingsprogrammets första åtagande är att upprätta en strategi för mångfald och inkludering under 2022. Vd:arna förbinder sig också att börja mäta mångfalden i företaget, säkerställa inkluderande rekryteringsprocesser, utbilda organisationens chefer och införa ett praktikprogram för utrikes födda med eftergymnasial utbildning som saknar kvalificerat arbete. Arbetet kommer följas upp årligen i fem år och resultaten kommer att presenteras vid ett symposium arrangerat av Mitt Liv under våren 2023.

Andel kvinnliga förare

Mål **20%**

Utfall 21/22 **10%**



PEOPLE

Hälsa och säkerhet

Nobina kör dagligen cirka en miljon resenärer till deras destinationer. Resan ska vara trygg för alla ombord, därför är säkerhet en central del i Nobinas hållbarhetsarbete. Med en nollvision vad gäller arbetsplatskador – och med ansvarskänsla och resenären i fokus – strävar Nobina efter att ge resenären en trygg och säker resa. Grunden för detta är ett kontinuerligt arbete med att stärka säkerhetskulturen. Det sker via proaktiva och systematiska insatser. De innefattar riskbedömningar av trafikmiljöer och situationer som i nästa steg kan leda till att förebyggande åtgärder vidtas.

Nobina har ett systematiskt arbetsmiljöarbete som omfattar samtliga medarbetare i koncernen. Vägledning i arbetsmiljöarbetet är den internationella standarden ISO 45001 (arbetsmiljö), Nobinas arbetsmiljöpolicy samt instruktion om systematiskt arbetsmiljöarbete. Utvärdering och uppföljning av arbetsmiljöarbetet sker genom medarbetarförslag, lokala skyddskommittéer, lokala arbetsmiljö- och säkerhetsplaner och gapanalyser.

Arbetsrelaterade risker bedöms rutinmässigt i enlighet med ISO 31000 och följs upp i internrevisioner. Medarbetare kan rapportera faror och farliga situationer, bland annat via ombordplattformen Nobina Mobile Extension och direkt till trafikledningen. Vid en incident där en medarbetare vill ha utökat stöd finns utsedda kamratstödare tillgängliga dygnet runt. Vår företagshälsovård erbjuder utökat stöd för hela företaget och för enskilda medarbetare inom förebyggande friskvårdsarbete, hälsoundersökningar samt rehabiliterande insatser.

Medarbetare på Nobina genomgår introduktionskurser som är yrkesrollspecifika och i dessa utbildningar ingår arbetsmiljöregler. I verksamheterna finns också skyddsombud och skyddskommittéer. Medarbetare genomgår även utbildningar i arbetsmiljöfrågor, bland annat grundutbildningen i KAMS som sträcker sig över två dagar för chefer och skyddsombud samt en påbyggnadsutbildning om arbetsmiljöledning i praktiken.

Arbetsplatskador
per miljoner körda kmMål **0**Utfall 21/22 **0,7****Skyddsglas – kreativ lösning**

Tidigt i pandemin tog Nobina, i samråd med våra uppdragsgivare, beslut om att stänga framdörrarna på bussarna för att minska smittorisken för förarna. Åtgärden var nödvändig men ledde till andra problem, bland annat färre tillgängliga platser i bussen, risk för trängsel vid av- och påstigning genom bakdörrarna samt minskade möjligheter för uppdragsgivare att få betalt för sina resor. Dessutom förlorade förarna kontakten resenärerna.

Till följd av detta började Nobina utarbeta alternativa förslag för att kunna öppna framdörrarna igen. Lösningen som arbetades fram var ett skyddsglas, som vi var först på marknaden med att erbjuda. Under merparten av 2021 har Nobina Sverige trafikerat bussar med skyddsglas, vilket minskat smittorisken för våra förare men även säkrat biljettintäkterna för uppdragsgivarna.

SjukfrånvaroMål **2,1%**Utfall 21/22 **4,3%****Trygghetskamera live – ett pilotprojekt**

Enligt den nationella trygghetsundersökningen är otrygghet fortfarande en anledning till att människor väljer bort sina vanliga sätt att resa. Särskilt kvinnor uppger att de ofta eller ganska ofta valt en annan resväg – eller ett annat färdssätt – av oro att utsättas för brott.

För att öka tryggheten för både förare och resenärer startas nu ett pilotprojekt i Malmö där två stadsbusslinjer övervakas med kameror. Kamerorna kommer sända live till Nobinas trafikledning och trygghetcentral. På så vis kan väktare eller polis larmas vid en eventuell incident. Förutom att skapa trygghet på bussen kan kameraövervakningen även bistå med bevismaterial när brott inträffat i eller i anslutning till kollektivtrafiken. Pilotprojektet ska pågå under ett år och sedan utvärderas för att se om realtidsinformation kan verka förebyggande för att skapa trygghet ombord. Resultaten ska även användas för att kartlägga om responstiden vid en incident kortas ned jämfört med när realtidsinformation inte är tillgänglig.

Planet

Genom att erbjuda attraktiva transportalternativ möjliggör vi för människor att lämna bilen hemma och resa hållbart kollektivt. Det är klimatsmart att resa tillsammans, men för att maximera vår positiva effekt och minska vår klimatpåverkan arbetar vi även systematiskt med att minska våra utsläpp.

Koppling strategiskt mål

- Maximera positiv effekt på miljö, resenärer och samhälle

Teman

- Energi och utsläpp
- Vattenanvändning

Mätetal

- Koldioxidutsläpp
- Förnybara drivmedel
- Gröna förare



Globalt mål: Hållbar konsumtion och produktion

Målet syftar till att säkerställa hållbara konsumtions- och produktionsmönster.

Nobinas bidrag

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

Energi och utsläpp

Som marknadsledare i Norden har vi både ett stort ansvar och en betydande möjlighet att påverka samhället i riktning mot en mer hållbar utveckling. Vi gör detta genom att erbjuda tjänster så fler kan resa tillsammans och på så vis begränsa utsläpp från transporter. Utöver detta har vi även ett ansvar för att vår bussflotta drivs på drivmedel med så låg klimatpåverkan som möjligt.

Arbetet för en klimat- och resurseffektiv produktion omfattar hela Nobina – såväl vår egen verksamhet som aktiviteter i vår värdekedja. Under året har vi kartlagt utsläppen i hela värdekedjan. Kartläggningen 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). Utsläppen från växthusgaser redovisas enligt GHG-protokollet (Greenhouse Gas Protocol) och kartläggningen omfattar samtliga bolag inom koncernen.

Kartläggningen av våra utsläpp ligger till grund för ett nytt klimatmål i linje med Parisavtalet och 1,5-gradersambitionen, där vårt mål är att minska koldioxidutsläppen per personkilometer med minst 46 procent till 2030/31 med 2019/20 som bas. Nobina är angelägna om att få klimatmålet godkänt som ett vetenskapsbaserat mål av SBTi (Science Based Targets initiative), underlaget är under validering och beräknas bli klart under kommande räkenskapsår.

Ungefär 80 procent av Nobinas totala utsläpp kan härledas till drivmedelsförbrukning. Detta område är således viktigast att påverka för att minska våra utsläpp. Omställningen till förnybara drivmedel som el och biodrivmedel blir därmed viktigt

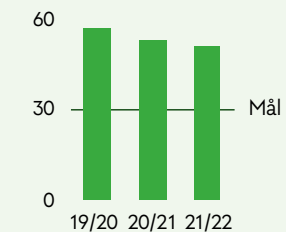


Minska utsläpp per personkilometer

Mål 30/31 **-46%**

Utfall 21/22 **-9%**

gCO₂e per körd personkilometer



Nobina vill minska koldioxidutsläppen från scope 1, 2 och 3 per personkilometer med minst **46 procent fram till 2030/31**, jämfört med 2019/20 års nivå. Målet är under validering av SBTi för att säkerställa att det är i linje med Parisavtalets 1.5°C ambition.

PLANET

för att uppnå vårt mål. Senast 2030 vill vi driva vår fordonsslotta på 100 procent förnybara drivmedel. Oavsett om det handlar om el eller andra förnybara lösningar strävar vi alltid efter att i nära samarbete med uppdragsgivarna hitta de mest hållbara lösningarna. Samtliga Nobinas eldrivna bussar drivs med förnybar el. Den övriga fordonsslottan drivs i stor utsträckning med förnybara drivmedel som RME, HVO och biogas. Mot slutet av kommande verksamhetsår räknar vi med att ha cirka 600 helelektriska bussar. Det motsvarar 20 procent av den totala bussflottan. Under året bestod Nobinas totala drivmedelsförbrukning till 82 (81) procent förnybara drivmedel. Förra årets utfall har justerats till följd av uppdaterad bränsleförbrukningsdata.

Vi kan även minska vår klimatpåverkan genom att se till att fordonen körs på ett miljövänligt sätt som minskar förbrukningen. Ett av våra viktigaste verktyg är då applikationen *Den gröna resan (DGR)*. Med hjälp av applikationen får föraren återkoppling på sitt körsätt. Det handlar generellt om att planera körningen och försöka undvika onödiga stopp som förbrukar mycket bränsle och anpassa farten för att utnyttja rörelseenergin i stället för att bromsa bort den. Genom att planera körningen släpps mindre avgaser ut och resan blir mer bekväm för resenärerna. Andelen gröna förare, det vill säga de förare som kör miljövänligt enligt *Den gröna resan* uppmättes till 81 procent under verksamhetsåret.

Vattenanvändning

Nobina bedriver ett systematiskt miljöarbete vid depåerna i Norden, exempelvis via regelbundna energi-utvärderingar och investeringar i energibesparande teknik. Under de senaste åren har investeringar gjorts i bland annat nya och förbättrade reningsanläggningar i tvätthallarna samt i lösningar för att den uppvärmningsenergi som förbrukas när bussen är parkerad kan sparas. Merparten av vattenanvändning kopplas till depåer och verkstäder där fordonen tvättas och städas. Avtalen med våra uppdragsgivare styr hur ofta fordonen tvättas och städas, vanligtvis varannat dygn.

På anläggningarna används kommunalt färskvatten. Nobina har som mål att vattenanvändningen per tvätt inte ska överstiga 250 liter. Ett sätt att minska användningen i samband med tvätt är att installera recirkulationstankar som återanvänder vattnet i processen. För att säkerställa en god vattenkvalitet - som lever upp till lokala föreskrifter - investerar vi kontinuerligt i nya och förbättrade reningsanläggningar i tvätthallarna. De kemikalier som används vid tvätt av bussar är biologiskt nedbrytbara. I Sverige och Norge används produkter som är certifierade enligt Svanen respektive Falken. Vattenprover tas löpande för att kontrollera att verksamheten inte överskrider gällande krav på utsläpp av vatten, detta gäller exempelvis olja, kvicksilver, bly, kadmium och zink. I samband med start och avveckling av depåer miljöbesiktigas anläggningarna för att fastställa Nobinas miljöansvar och påverkan.

Andel gröna förare
Mål **100%**
Utfall 21/22 **81%**

Förnybara drivmedel

Inom Nobina drivs 82 procent av fordonsslottan med förnybara drivmedel

- Nobina Bus 85 procent
- Nobina Care 35 procent

Den gröna resan

- Mindre utsläpp
- Mjukare körning
- Bättre komfort
- Nöjdare resenärer
- Minskat fordonsslitage

Förnybara drivmedel

Mål 30/31 **100%**
Utfall 21/22 **82%**

Society

Vi strävar efter att så många som möjligt ska se kollektivtrafiken som ett tryggt och smidigt färdssätt, ett alternativ till bilen. Genom våra särskilda kollektivtrafiktjänster skapar vi förutsättningar för att personer med särskilda behov ska kunna få en fungerande vardag och möjlighet att inkluderas i samhället. Nobina har även ett stort ansvar för att säkerställa hållbarhet i våra leverantörskedjor, där vi genomför analyser för att tillse att det vi köper in är producerat under hållbara och ansvarsfulla förhållanden, samt möter Nobinas kvalitets- och miljökrav.

Koppling strategiskt mål

- Maximera positiv effekt på miljö, resenärer och samhälle

Teman

- Möjliggöra effektivt resande
- Antikorruption
- Hållbar leverantörskedja

Mätetal

- Code of Conduct för leverantörer



Globalt mål: Hållbara städer och samhällen

Målet syftar till att göra städer och samhällen inkluderande, säkra, motståndskraftiga och hållbara.

Nobinas bidrag

Nobina bidrar främst till delmål 11.2. Det går ut på att tillhandahålla säkra, ekonomiskt överkomliga, tillgängliga och hållbara transportsystem för alla samt att förbättra trafiksäkerheten, särskilt genom att bygga ut kollektivtrafiken med särskild uppmärksamhet på behov hos människor i utsatta situationer - kvinnor, barn, personer med funktionsnedsättning samt äldre personer.

Möjliggöra effektivt resande

Nobinas största bidrag till ett hållbart samhälle är samtidigt kärnan i vår affärsmodell – att erbjuda effektiva och attraktiva transportlösningar där människor kan resa kollektivt. Allmän kollektivtrafik, smart mobilitet och omsorgsresor är bärande delar i lösningar som erbjuds alla, även i framtiden.

Den snabba urbaniseringen skapar konkurrens om tillgängliga ytor och markområden i städerna när allt fler vill flytta dit. Kollektivtrafiken behövs för att bygga hållbara städer där markområden används på ett smart sätt. Genom att satsa på bra lösningar för kollektivtrafik redan när städer och stadsdelar byggs skapas en långsiktigt hållbar stadsmiljö med människor som vill bo kvar.

Effektivt resursutnyttjande är inte bara bra ur ett finansiellt perspektiv, utan även för samhället i stort. Ju bättre vi planerar vår trafik, effektiviserar produktionen och undviker att köra tomma bussar, desto mer värde kan vi tillföra våra resenärer och samhället. En viktig aspekt är optimering av schemaläggning för att minimera tomma fordon i trafiken och en effektiv ruttoptimering.

För att uppmuntra fler att lämna bilen hemma har Nobina utvecklat appen Travis, en smart reseplanerare där kollektivtrafik, bildelning, cyklar, el-scootrar och taxi kopplas samman med både reseinformation och on-demand-tjänster i realtid. Med Travis skapas en mikromobilitet, där appen blir en reskamrat som följer med resenären i alla slags väder och situationer.

Antikorruption

Affärsetik och antikorruption är viktiga frågor för Nobina. Vi skapar förutsättningar för trygga och transparenta affärer med uppdragsgivare, leverantörer och andra samarbetspartners.



Nobinas resenärslöfte pekar ut vår resa mot att möta resenärernas behov. En resa som omfattar alla medarbetare, både före, under och efter resan. Det vill säga allt från trafikledning och service, till förare och fordonsvård.



SOCIETY

Nobinas Supplier Code of Conduct, som även tillämpas i koncernens övriga verksamhet, beskriver Nobinas förväntningar och krav, däribland att följa nationell och internationell lagstiftning samt FN:s konvention mot korruption. Det strategiska ansvaret för affärsetik och antikorruption ligger hos koncernens direktör Strategi, Hållbarhet & Utveckling, som samverkar med complianceavdelningen.

Alla medarbetare i berörda funktioner, exempelvis affärsutvecklare och inköpare, informeras om Nobinas Code of Conduct för leverantörer vid nyanställning. Som komplement till det löpande arbetet med styrning och företagskultur genomförs var tredje år interna processrevisioner vid staber.

Offentliga upphandlingar är generellt sett ett område där risken för korruption är uppenbar. Att motverka korruption och osund konkurrens är en självklarhet. Inför och under upphandlingar är vi alltid noggranna med hur vi agerar och förhåller oss till marknaden och uppdragsgivare. I samband med nya upphandlingar avseende trafikkontrakt är kontakten mellan uppdragsgivare och operatörer begränsad. I det interna arbetet med att motverka antikorruption arbetar Nobinas compliancefunktion för att säkerställa hur vi själva kan och ska agera samt hur vi kan upptäcka misstänkt korruption på marknaden. Under året har 0 (0) fall av korruption anmälts eller identifierats i interna revisioner. Nobina eller koncernens medarbetare har heller inte varit part i några rättsliga tvister rörande korruption.

Nobinas visselblåstjänst möjliggör för personer som

berörs av vår verksamhet, anställda, leverantörer och utomstående, att rapportera allvarliga oegentligheter eller missförhållanden. Visselblåstjänsten är väl inarbetad och uppfyller visselblåstjänstens krav och ger oss möjlighet att agera och leva upp till våra värderingar. För att vi ska få kännedom om oegentligheter eller missförhållanden har Nobina satt en lägre gräns för vilka ärenden som ska utredas än vad som krävs i nuvarande lagstiftning. Anonymitet säkerställs genom att en extern leverantör tar emot, hanterar och avidentifierar alla rapporter innan de skickas vidare till Nobina.

Hållbar leverantörskedja

Nobina är en stor inköpare av varor och tjänster. Koncernen arbetar därför aktivt med uppföljning, såväl i den egna organisationen som hos leverantörer och samarbetspartners, för att säkerställa att det som köps in är producerat under hållbara och ansvarsfulla förhållanden. Nobinas inköpschef har det övergripande ansvaret för koncernens inköpsarbete och det operativa arbetet bedrivs av inköpsorganisationen. Alla leverantörer som anlitas konkurrensutsätts i upphandlingsförfaranden för att säkerställa att den leverantör väljs som bäst möter Nobinas krav avseende exempelvis kvalitet, hållbarhet, leveranssäkerhet och pris.

Vår verksamhet är en del av ett större sammanhang där alla våra anställda gör sitt yttersta för att bidra. Nobina står inte ensam i denna utmaning, utan är starkt beroende av våra olika affärs- och samarbetspartners i värdekedjan. Vi kommer aldrig att vara



Vår årliga process för en hållbar leverantörskedja

Initial risk assessment

Som utgångspunkt för att systematiskt kunna följa upp efterlevnaden av vår leverantörskod så analyserar vi våra respektive inköpskategorier från ett riskperspektiv.

Supplier assessment

Leverantörer i kategorier med en betydande riskprofil ombeds svara på vår Supplier Risk Self-assessment som genomförs av en oberoende tredje part. Leverantörskategorier med betydande riskprofil omfattar till exempel fordon, drivmedel, reservdelar, uniformer och däck. Inom dessa kategorier analyseras och riskbedöms varje enskild leverantör där resultaten från självskattningen är vägledande för urvalet av leverantörer för revision och tillhörande platsbesök.

Corrective actions

Efter genomförda revisioner upprättas en Corrective Action Plan (CAP) där eventuella avvikelser och förbättringsförslag följs upp och åtgärdas.

Continuous improvement

Processen genomförs årligen och utvärderar behovet av anpassning till förändringar i vår omvärld för att säkerställa ständiga förbättringar hos våra leverantörer.

Nobinas Supplier Code of Conduct

Vår leverantörskod är utgångspunkten för de företag som vill etablera ett samarbete med oss. Koden bygger till exempel på FN:s Global Compact, FN:s hållbarhetsmål, FN:s deklaration om mänskliga rättigheter, ILO:s riktlinjer för arbetstagares rättigheter samt förutsätter att leverantören etablerar ett systematiskt arbetssätt vad gäller hållbarhetsfrågor.

experter på att tillverka bussar, transportera drivmedel eller producera reservdelar. Vad vi däremot behöver vara experter på är att välja samarbetspartners med omsorg. Denna expertis säkerställer att vi har leverantörer som agerar på ett hållbart och etiskt sätt och som hjälper oss i de samhällsutmaningar vi ska bidra till att lösa.

I takt med att koncernens inköp av eldrivna bussar ökar så växer behovet av riktade leverantörskontroller. Batterier i elbussar använder mineraler som litium och kobolt. Utvinning av kobolt kan i vissa fall kopplas till brott mot mänskliga rättigheter som barn-

arbete, tvångsarbete och brott mot ursprungsbefolkning. Som en följd av detta har Nobinas Supplier Code of Conduct uppdaterats med högre krav på sociala frågor och specifikt på mänskliga rättigheter. Vi bedriver också ett arbete för att kartlägga vilka behov som finns för hantering av batterierna vid slutet av fordons livstid. Koncernen arbetar dessutom med en ansvarsfull hantering av äldre bussar, där Nobinas tjänst *Uppgradera* hjälper till att utöka användningen av äldre bussar. Genom omfattande uppgraderingar, både interiört och exteriört kan vi förlänga bussarnas livslängd och bidra till fler resor och ökad hållbarhet.

Om hållbarhetsredovisningen

Hållbarhetsredovisning

Nobinas hållbarhetsarbete redovisas i enlighet med den internationella rapporteringsstandarden Global Reporting Initiative (GRI). Redovisningen är upprättad enligt GRI Standards: Core och kraven på lagstadgad hållbarhetsrapport enligt årsredovisningslagen. Den utgör även Nobinas Communication on Progress till FN:s Global Compact.

På sidorna 23–43 presenteras hållbarhetsinformation och nyckeltal. Nobinas affärsmodell och hållbarhetsramverk presenteras på sidorna 10–12 och 24–25, miljö på sidorna 29–30, sociala förhållanden på sidorna 31–32, medarbetare på sidorna 26–28, mänskliga rättigheter på sidorna 32 och 47 samt antikorrupcion på sidorna 31–32. Riskbeskrivningar återfinns på sidorna 44–47. I det fall inget annat anges, avser informationen hela koncernen, inklusive dotterbolag. Den lagstadgade hållbarhetsrapporten är granskad utifrån RevR12 men hållbarhetsredovisningen är ej externt bestyrkt i övrigt. Redovisningscykeln är ettårig och löper per verksamhetsår. Aktuell hållbarhetsredovisning gäller verksamhetsåret 2021/22. Den senaste hållbarhetsredovisningen publicerades den 7 maj 2021.

För ytterligare information om Nobinas hållbarhetsarbete och hållbarhetsredovisning, kontakta Petra Axelsson, direktör Strategi, Hållbarhet & Utveckling petra.axelsson@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.



Hållbarhetsdata

Medarbetare¹ per anställningstyp och region

Antal	2021/22				2020/21				2019/20			
	Sverige	Norge	Danmark	Finland	Sverige	Norge	Danmark	Finland	Sverige	Norge	Danmark	Finland
Tillsvidareanställda	6 777	980	704	1 256	6 421	957	508	1 289	6 564	910	462	1 325
Visstidsanställda (inkl. timanställda)	2 819	301	132	76	2 087	338	131	82	1 733	407	90	42
Totalt	9 596	1 281	836	1 332	8 508	1 295	639	1 371	8 297	1 317	552	1 367

Medarbetare¹ per anställningstyp och kön

Antal	2021/22		2020/21		2019/20	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Tillsvidareanställda	8 560	1 161	8 047	1 127	7 653	1 066
Visstidsanställda (inkl. timanställda)	2 687	637	2 264	373	2 128	279
Totalt	11 247	1 798	10 311	1 500	9 781	1 345

Medarbetare¹ per tjänstgöringsgrad² och kön

Antal	2021/22		2020/21		2019/20	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Heltid (endast tillsvidareanställda)	7 697	981	7 290	932	7 021	936
Deltid (endast tillsvidareanställda)	1 068	238	918	223	811	174
Totalt	8 765	1 219	8 208	1 155	7 832	1 110

2) Avser ej timanställda medarbetare

1) Antalet anställda avser uppgifter per den sista februari 2022



”Nobina-koncernen arbetar med en ansvarsfull hantering av äldre bussar, där Nobinas tjänst Uppgradera hjälper till att utöka användningen av äldre bussar.”

HÅLLBARHETSDATA

Könsfördelning per funktion, medarbetare

Andel, %	2021/22		2020/21		2019/20	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Kollektivanställda exkl. förare	80	20	93	7	93	7
Förare	90	10	89	11	89	11
Kollektivanställda (total)	89	11	89	11	89	11
Tjänstemän	63	37	60	40	65	35
Totalt	86	14	87	13	87	13

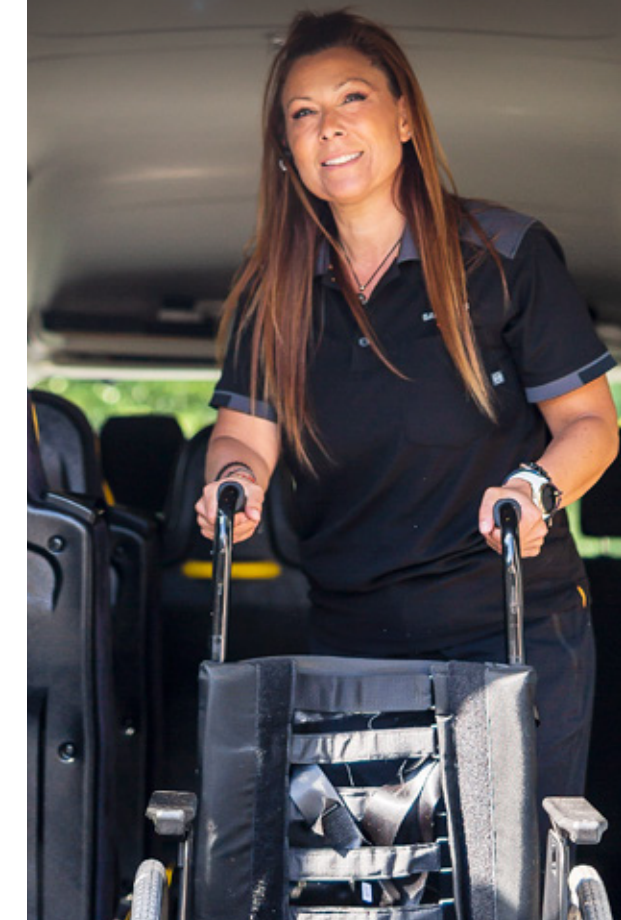
Åldersfördelning, medarbetare

Andel, %	2021/22			2020/21			2019/20		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Kollektivanställda exkl. förare	31	39	30	23	47	31	22	45	33
Förare	4	41	55	5	45	50	5	45	50
Kollektivanställda (total)	7	41	52	7	45	48	7	45	48
Tjänstemän	20	47	33	24	46	30	9	58	34
Totalt	8	42	50	8	45	47	7	46	47

Könsfördelning, styrelse och ledningsgrupp

Andel, %	2021/22		2020/21		2019/20	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Styrelse	80	20	83	17	71	29
Koncernledning	67	33	71	29	80	20

"Ju bättre vi planerar vår trafik, effektiviserar produktionen och undviker att köra tomma bussar, desto mer värde kan vi tillföra våra resenärer och samhället."



HÅLLBARHETSDATA**Åldersfördelning, styrelse och ledningsgrupp**

Andel, %	2021/22			2020/21			2019/20		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Styrelse	–	–	100	–	–	100	–	–	–
Koncernledning	–	64	36	–	71	29	–	80	20

Medeltal timmar utbildning per år och medarbetare per funktion

Timmar	2021/22	2020/21
Kollektivanställda exkl. förare	4	3
Förare	23	27
Kollektivanställda (total)	21	23
Tjänstemän	3	5
Totalt	20	24

Genomförda medarbetarsamtal per funktion

Andel %	2021/22	2020/21
Kollektivanställda exkl. förare	53	12
Förare	41	33
Kollektivanställda (total)	42	28
Tjänstemän	85	8
Totalt	46	29

Medeltal timmar utbildning per år, kön

Timmar	2020/21
Män	17
Kvinnor	22
Totalt	18

Arbetsrelaterade skador

Antal	2021/22	2020/21	2019/20
Arbetsskador som medfört dödsfall	0	0	0
Arbetsskador	346	249	231
Tillbud	289	136	110

”Vårt arbete styrs av värderingar, där det betonas att varje medarbetare är värdefull och möts av respekt.”



HÅLLBARHETSDATA

Scope 1, 2 och 3 utsläpp	2021/22	Förändring jmf. 2019/20, %	2020/21	2019/20
Scope 1	61 165	-19	67 058	75 179
Scope 2	10 507	21	10 405	8 661
Scope 3	112 137	-	106 106	112 226
Totalt	183 809	-6	183 569	196 066

Luftutsläpp	2021/22	2020/21	2019/20
Kväveoxider (NO _x), g/km	2,33	3,32	4,45
Kolväten (HC), g/km	0,49	0,58	0,73
Partiklar (PM), g/km	0,03	0,04	0,05

Drivmedelsförbrukning, totalt	2021/22	2020/21	2019/20
Ej förnybara drivmedel			
Diesel, liter	22 014 515	21 778 138	25 066 922
Bensin, liter	303 466	343 113	358 339
Förnybara drivmedel			
RME, liter	25 193 205	25 531 152	20 569 904
HVO, liter	35 819 457	30 764 743	35 180 324
Biogas, nm ³	29 396 437	29 944 795	31 221 112
Etanol, liter	-	8 616	38 080
El, kWh ²	28 383 094	16 349 604	7 363 616

Vattenanvändning, liter ¹	2021/22	2020/21	2019/20
Total vattenanvändning	192 914 400	197 320 200	186 162 900
Realiserad vattenbesparing genom recirkulation, %	50	50	50

1) Under året har det genomförts en analys av verksamhetens totala vattenanvändning. Detta tillsammans med en övergripande uppskattning över den totala vattenförbrukningen ligger till grund för utfallet.



"Omställningen till förnybara drivmedel som el och biodrivmedel är viktigt för att uppnå vårt mål, att senast till 2030 driva vår fordonsflotta på 100 procent förnybara drivmedel."

GRI-index

GRI-standard	Upplysning	FN:s Global Compact Principer	Sidhänvisning	Information
GRI 101: FOUNDATION 2016				
GRI 102: GENERAL DISCLOSURES 2016				
Organisationsprofil				
102-1	Organisationens namn		65	
102-2	Aktiviteter, varumärken, produkter och tjänster		3, 22	
102-3	Huvudkontorets lokalisering		65	
102-4	Verksamhetens lokalisering		53–54	
102-5	Ägande och företagsform		56	
102-6	Marknader som organisationen är verksam på		16–17	
102-7	Organisationens storlek		16–21	
102-8	Information om anställda och andra medarbetare		34–36	
102-9	Leverantörskedja		32	
102-10	Väsentliga förändringar gällande organisationen och dess leverantörskedja		4	
102-11	Försiktighetsprincipen		25, 44	
102-12	Externa initiativ		25	
102-13	Medlemskap i organisationer		25, 98	
Strategi				
102-14	Uttalande från vd		5–6	
Etik och integritet				
102-16	Värderingar, principer, standarder och etiska riktlinjer		25	
Styrning				
102-18	Bolagsstyrning		25, 97–106	

GRI-standard	Upplysning	FN:s Global Compact Principer	Sidhänvisning	Information
Intressentdialog				
102-40	Lista över intressentgrupper		41	
102-41	Kollektivavtal		26	
102-42	Identifiering och urval av intressenter		33, 40	
102-43	Tillvägagångssätt vid intressentdialog		41	
102-44	Viktiga frågor som lyfts i intressentdialogen		41	
Om redovisningen				
102-45	Enheter som inkluderas i den finansiella redovisningen		50–57	Samtliga bolag ingår i rapporteringen.
102-46	Process för att definiera redovisningens innehåll och hållbarhetsområdenas avgränsningar		33	
102-47	Lista över väsentliga områden		24	
102-48	Justeringar av tidigare lämnad information			Inga väsentliga förändringar under året.
102-49	Förändringar i redovisningen		–	Nobina rapporterar i år på GRI 305-2 och 305-3 (utsläpp av växthusgas, scope 2 och 3).
102-50	Redovisningsperiod		33	
102-51	Datum för publicering av senaste redovisningen		33	
102-52	Redovisningscykel		33	
102-53	Kontaktperson avseende redovisningen		33	
102-54	Rapportering i enlighet med GRI Standards		33	
102-55	GRI-index		38–40	
102-56	Externt bestyrkande		33	

GRI-INDEX

GRI-standard	Upplysning	FN:s Global Compact Principer	Sidhänvisning	Information	GRI-standard	Upplysning	FN:s Global Compact Principer	Sidhänvisning	Information
EKONOMISKA STANDARDER					Vattenanvändning				
Ekonomiskt värdeskapande					7, 8, 9				
GRI 103: Management Approach 2016					GRI 103: Management Approach 2016				
103-1-3	Beskrivning av det väsentliga området, dess avgränsningar och styrning		10-14		103-1-3	Beskrivning av det väsentliga området, dess avgränsningar och styrning		25, 30	
GRI 201: Economic Performance 2016					GRI 303: Water 2018				
201-1	Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde		58, 61, not 4, 7, 12-14		303-1	Användning av vatten som en gemensam resurs		30, 37, 56	
Antikorruption					10				
GRI 103: Management Approach 2016					Utsläpp				
103-1-3	Beskrivning av det väsentliga området, dess avgränsningar och styrning		25, 31-32		7, 8				
GRI 205: Anti-corruption 2016					GRI 103: Management Approach 2016				
205-3	Bekräftade fall av korruption och vidtagna åtgärder		32		103-1-3	Beskrivning av det väsentliga området, dess avgränsningar och styrning		25, 29-30	
MILJÖSTANDARDER					GRI 305: Emissions 2016				
Energi					7, 8				
GRI 103: Management Approach 2016					Leverantörsutvärdering – miljö				
103-1-3	Beskrivning av det väsentliga området, dess avgränsningar och styrning		25, 29-30		7, 8				
GRI 302: Energy 2016					GRI 103: Management Approach 2016				
302-1	Energianvändning inom organisationen		29, 37	Nobina rapporterar drivmedelsförbrukning eftersom drivmedel är det energislag som har störst påverkan på Nobinas energi-användning.	103-1-3	Beskrivning av det väsentliga området, dess avgränsningar och styrning		25, 32	
302-4	Minskning av energianvändning		29-30, 56		GRI 308: Supplier Environmental Assessment 2016				
					308-1				
					Nya leverantörer som utvärderats utifrån miljömässiga kriterier				
					32				

GRI-INDEX

GRI-standard	Upplysning	FN:s Global Compact Principer	Sidhänvisning	Information	GRI-standard	Upplysning	FN:s Global Compact Principer	Sidhänvisning	Information
SOCIALA STANDARDS					Mångfald och likabehandling				
Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen					GRI 103: Management Approach 2016				
GRI 103: Management Approach 2016					GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016				
103-1-3	Beskrivning av det väsentliga området, dess avgränsningar och styrning		25, 28		103-1-3	Beskrivning av det väsentliga området, dess avgränsningar och styrning		25-27	
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018					Leverantörsutvärdering – socialt				
403-1	Arbetsmiljöledningssystem		25, 44, 47		405-1	Mångfald i styrande organ och bland medarbetare		34-36	
403-2	Identifiering av faror, riskbedömning samt incidentuppföljning		44, 47, 105		GRI 103: Management Approach 2016				
403-3	Företagshälsovård		28, 47		103-1-3	Beskrivning av det väsentliga området, dess avgränsningar och styrning		25, 32	
403-4	Arbetstagares deltagande, samråd och kommunikation om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen		25, 28		GRI 414: Supplier Social Assessment 2016				
403-5	Arbetstagares utbildning i hälsa och säkerhet på arbetsplatsen		28		414-1	Nya leverantörer som utvärderats utifrån sociala kriterier		32	
403-6	Främjande av arbetstagarnas hälsa		28		1) Nobina arbetar för att öka detaljnivån i rapporteringen av hållbarhetsdata.				
403-7	Förebyggande och mildrande av påverkan på hälsa och säkerhet med direkt koppling till affärsrelationer		28						
403-9	Arbetsrelaterade skador		28, 36, 47, 74	Redovisas delvis på grund av insamlingstekniska begränsningar. ¹					
Utbildning									
					3, 6				
GRI 103: Management Approach 2016									
103-1-3	Beskrivning av det väsentliga området, dess avgränsningar och styrning		25-27						
GRI 404: Training and Education 2016									
404-1	Genomsnittligt antal utbildningstimmar per anställd och år		35						
404-2	Andel anställda som får regelbunden utvärdering och uppföljning av sin prestation och karriärutveckling		35	Redovisas delvis på grund av insamlingstekniska begränsningar. ¹					

Intressentdialog

Intressent	Dialogvägar	Väsentliga frågor för intressentgruppen	Hur Nobina arbetar	Intressent	Dialogvägar	Väsentliga frågor för intressentgruppen	Hur Nobina arbetar
Resenärer	<ul style="list-style-type: none"> • Resenärsundersökningar • Fokusgrupper • Sociala medier • Kundsynpunkter 	<ul style="list-style-type: none"> • Hur Nobina arbetar 	<ul style="list-style-type: none"> • Genomför och analyserar kundundersökningar • Återkoppling på kundsynpunkter 	Politiker	<ul style="list-style-type: none"> • Branschorganisationer • Möten med politiker 	<ul style="list-style-type: none"> • Regional tillväxt • Infrastruktur i samhället • Resurseffektiva transporter • Samhällsnytta med kollektivtrafik • Kontraktsutformning 	<ul style="list-style-type: none"> • Aktiv påverkan av branschvillkor, trafiksituation och samhällsbyggnad
Uppdragsgivare	<ul style="list-style-type: none"> • Branschorganisationer • Affärsutvecklingschef i möten med uppdragsgivarna • Uppdragsgivarundersökningen • Den dagliga verksamheten 	<ul style="list-style-type: none"> • Fackligt samarbete • Goda anställningsvillkor • Transparens och värderingar • Medlemskap i branschorganisationer • Gott ledarskap • Antikorruption • Utsläppsnivåer • Certifieringar • Krav på typ av drivmedel • Bullerkrav • Miljökrav kemikalier 	<ul style="list-style-type: none"> • Gemensamma projekt med uppdragsgivare om till exempel nya fordonstyper, miljöanpassningar och kundanpassningar 	Leverantörer	<ul style="list-style-type: none"> • Upphandlingar • Uppföljningar 	<ul style="list-style-type: none"> • Miljökrav 	<ul style="list-style-type: none"> • Ställer krav, utvärderar och följer upp
Ägare	<ul style="list-style-type: none"> • Styrelsesammankomster • Bolagsstämma • Kapitalmarknadsdag • Transparent delårsrapportering • Resultatpresentationer kvartalsvis • Års- och hållbarhetsredovisning • Nobinas hemsida 	<ul style="list-style-type: none"> • Lönsamhet • Resurseffektivitet • Marknadsutveckling 	<ul style="list-style-type: none"> • Mål, strategier och handlingsplaner 	Medarbetare	<ul style="list-style-type: none"> • Medarbetarsamtal • Medarbetarundersökningar • Förbättringsgrupper • Utbildningar • Intranät • Nobinas hemsida • Sociala medier 	<ul style="list-style-type: none"> • Säker arbetsplats • Möjlighet att påverka arbetsituation • Trivsel • Sjukfrånvaro • Mångfald och likabehandling 	<ul style="list-style-type: none"> • Affärsplan och väsentliga förändring i verksamhet förankras i European Work Council • Medarbetaransvar för egna mål, mätning och aktiviteter • Regelbunden individuell återkoppling på prestation • Ledarskapsutveckling
				Media	<ul style="list-style-type: none"> • Pressmeddelanden • Intervjuer • Nobinas hemsida • Sociala medier 	<ul style="list-style-type: none"> • Korrekt fakta/redogörelser • Tidhållning och regelbundenhet • Kunskapsbildning inom kollektivtrafik 	<ul style="list-style-type: none"> • Öka kännedom om Nobina och branschen hos journalister • Kommunikationsplattform

Upplýsningar enligt EU:s taxonomiförordning

EU:s Taxonomi är ett klassificeringssystem för hållbara ekonomiska aktiviteter. Upplýsningskraven enligt taxonomiförordningen är nya i årets rapportering. Upplýsningarna bygger på den aktuella tolkningen av reglerna och kan i framtiden komma att ändras utifrån ny regulatorisk vägledning och en utveckling av rapporteringspraxis, när kunskaperna om taxonomins krav ökar. Detta års upplýsningar baseras på vägledningen från kommissionen som publicerades den 2 februari 2022 (Kommissionens meddelande) kring tolkningar av vissa legala aspekter i den delegerade akten som antagits i enlighet med artikel 8 i EU:s Taxonomiförordning. Detta gäller främst rapportering om vilken verksamhet som omfattas.

Nobina har fastställt att vissa av dess ekonomiska verksamheter uppfyller kriterierna för att omfattas för vidare utvärdering som "miljömässigt hållbara" enligt taxonomiförordningen ((EU) 2020/852) och dess delegerade akter (Taxonomin). Nobina tillhandahåller transportlösningar som omfattas enligt avsnitten 6.3. Persontransport på väg i städer och förorter och 6.5. Transport med motorcyklar, personbilar och lätta motorfordon i bilaga I till kommissionens delegerade förordning (EU) 2021/2139 (Klimatförordningen). De identifierade verksamheterna definieras som möjliggörande verksamheter när det gäller målet för begränsning av klimatförändringar.

En hållbar fordonsflotta är av strategisk betydelse i Nobinas arbete för att minska sitt koldioxidavtryck.

	Totalt (MSEK)	Andel av ekonomiska aktiviteter som omfattas av taxonomin, %	Andel av ekonomiska aktiviteter som inte omfattas av taxonomin, %
Omsättning	13 125	57	43
CapEx	1 419	84	16
OpEx	961	57	43

Nyckeltalen för kapitalutgifter (CapEx) och driftsutgifter (OpEx) är beräknade som andel ekonomiska aktiviteter som omfattas av taxonomin dividerat med total CapEx och OpEx. Total CapEx omfattar årets förvärv av materiella och immateriella anläggningstillgångar under räkenskapsåret (se not 13-14). Total OpEx omfattar underhåll, däck, försäkringar och fastighetskostnader. Total omsättning är konsoliderad nettoomsättning i enlighet med IAS 1.82(a) (se sid 58).

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagstämman i Nobina AB (publ.), org.nr 556576-4569

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år räkenskapsåret 2021-03-01–2022-02-28 på sidorna 23–42 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 28 april 2022

Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB

Niklas Renström

Auktoriserad revisor

Nobinas riskhantering

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.

Koncernens verksamhet medför olika risker – alltifrån finansiella till löpande operationella och hållbarhetsrisker. För att effektivisera riskhanteringsprocessen har Nobina kategoriserat riskerna i olika riskområden.

Nobinas riskområden kan på en övergripande nivå delas in i fem olika områden

Operationella risker

Risker med möjlig negativ påverkan på vår operationella förmåga på kort och lång sikt. I detta riskområde inkluderas även pandemier.

Finansiella risker

Risker med utgångspunkt i Nobinas finansiering av verksamheten.

Bransch- och marknadsrisker

Risker som påverkar vår bransch eller marknad som helhet. Risker kan till exempel ta sitt ursprung i politiska eller legala frågeställningar, övergripande trender och makroekonomiska faktorer.

Legala och politiska risker

Risker som drivs av efterlevnad av lagar och regler eller nya politiska riktningar. Kontraktsrisker som drivs av efterlevnad av lagar och regler eller nya politiska riktningar.

Hållbarhetsrisker

Risker som drivs av aspekter inom miljö- och klimatpåverkan eller leverantörsbeteenden och arbetsmiljö.

Övergripande arbetsgång för riskhantering

Insamling och övergripande klassificering

Styrelse, koncernledning och andra nyckelpersoner genomför strukturerade riskövningar. Vid dessa identifieras och värderas risker med utgångspunkt i deras möjliga påverkan på koncernens finansiella ställning samt sannolikheten för att de realiserar.

Fördjupad analys av risker

Identifierade risker analyseras djupare av koncernledning och expertkompetenser från verksamheten. Riskerna analyseras utifrån; möjlig påverkan, sannolikhet för realisering, möjliga förebyggande åtgärder samt beräkning av risktal.

Förslag om prioritering och åtgärdsplaner

Analysen sammanställs i en övergripande riskbedömning, de riskerna med högst sammanvägda risktal går igenom med koncernledningen. Beslut om riskbedömningen tas samt definition om möjlig åtgärd och ansvarig.

Styrelsegenomgång av risker och åtgärdsplaner

Med riskbedömningen och föreslagna åtgärdsplaner som utgångspunkt tas beslut om strategisk inriktning och mål för kommande verksamhetsår.

Hantering av risker i affärs- och verksamhetsplaner

Den övergripande riskbedömningen används av dotterbolag och operativa funktioner vid definition av verksamhets- och affärsplan. De högst skattade koncernövergripande riskerna kan ges specifika åtgärder som följs upp.

Uppföljning

Riskerna hanteras löpande som en ordinarie verksamhetsuppföljning på kvartals- och månadsbasis. Specifika risker och uppföljning av dessa åtgärder kan ske mer frekvent.

Övergripande beskrivning av risker med potentiell påverkan vid avsaknad av kontrollaktiviteter

Riskområde	Beskrivning	Exempel kontrollaktiviteter och motverkande faktorer
Operationella risker		
Löpande avtalshantering och fakturering	Förändringar av trafikförutsättningarna kräver säkerställande att eventuella villkorsjusteringar sker i linje med kontraktets möjligheter och, i de fall förändringarna går utöver gällande kontraktsvillkor, förhandling om ersättningsjustering. Samtliga trafikändringar och ändrade ersättningsvillkor behöver identifieras och inkluderas i den löpande faktureringen på ett säkert sätt för att bibehålla förväntad lönsamhet i befintliga kontrakt.	Genomarbetade processer för en aktiv avtalsförvaltning där kontraktsrevisioner ständigt genomförs och följs upp enligt avtalade villkor, bland annat för att tidigt identifiera trafikförändringar eller behov av ersättningsregleringar som ska inkluderas i faktureringen.
Konkurrenskraft, effektivitet och förmåga att förlänga avtal	Möjlighet att vinna nya kontrakt grundar sig till stor del på Nobinas förmåga att presentera anbud med konkurrenskraftiga prissättningar och lösningar. Prissättningen är beroende av Nobinas förmåga att öka effektiviteten i verksamheten och realisera potentiella stordriftsfördelar, där konkurrenskraft också är nära kopplad till effektiv hantering av bussflottan och befintliga kontrakt.	Effektivitet i leverans och kostnads kontroll har en fokuserad och naturlig del i den löpande affärsuppföljningen för att identifiera upp följa upp avvikelser och strukturella utmaningar.
Förvärvsprocesser	Att förvärva nya bolag medför nya risker. Värdering av potentiella målbolag utgår ifrån flera olika parametrar. Viktiga områden är bedömningar och antaganden om marknadens och målbolags framtida utveckling samt uppgifter om målbolagens finanser och historiska resultat. I de fall initiala antaganden och bedömningar avviker från förväntningar vid förvärvstillfället kan risker materialiseras genom att synen på de förvärvade värdena ändras.	Nobinas befintliga kompetens om marknaden och förmåga att utveckla kontrakt. Tydliga interna processer för beslutsfattande, granskning och utvärdering av bedömningar och analyser. Externt stöd används vid kritiska analyser och för second opinions.
Pandemier	Pandemier där resenärerna pga. den ökade smittrisker temporärt kan rekommenderas att undvika kollektivtrafik medför risker, särskilt i incitamentskontrakt där intäkterna är rörliga och baserade på antalet ombordstigande passagerare. Nedgången i resandet och minskade intäkter kan även leda till minskad trafikproduktion, och därmed medföra minskade intäkter samtidigt som kostnadsbasen inte minskar i samma omfattning. Vidare kan Nobina pga. material- eller förarbrist tvingas ställa in turer vilket då kan medföra utebliven ersättning och viten från trafikhuvudmännen.	Via en aktiv contract management och i kontinuerlig dialog med berörda trafikhuvudmän säkras en fungerande kollektivtrafik med ett stabilt finansiellt ramverk även under en pandemi.
IT-drift och produktionssystem	Nobinas verksamhet är beroende av säkra IT-miljöer och tillgängliga drift- och produktionssystem. Avbrott eller driftstörningar i IT-miljöns kritiska system innebär risk för störningar i kollektivtrafiken.	Nobina arbetar strukturerat med IT-och informationssäkerhet där löpande riskanalyser ständigt genomförs för att konsekvent säkra kritiska system och skydda dessa från till exempel externa hot.
Anbudsprissättning	Felaktiga antaganden i samband med upphandlingar kan resultera i kontrakt med låga vinstmarginaler eller förlustkontrakt. I ingångna kontrakt finns ofta begränsade möjligheter att omförhandla villkoren för kontraktet. I tillägg till detta kan kontrakt också innehålla olika incitament baserat på antalet påstigande resenärer, vilket gör att nivån i kontraktets lönsamhet delvis är beroende av intäkter baserade på resenärernas intresse av att nyttja kollektivtrafiken.	Väletablerad process för noggranna analyser och processer kring bedömningar av potentiella kontrakt - alltifrån inventering av uppdragsgivaren och andra trafikoperatörer till vilka förutsättningar och risker som behöver hanteras vid anbuds kalkylering och prissättning för den trafiklösning som efterfrågas. Därtill sker såväl ett aktivt påverkansarbete långt innan upphandlingar annonseras som uppföljningsarbete efter kontraktstilldelningar.
Irrationell anbudsprissättning från konkurrenter	Konkurrenter prissätter kontrakt på en irrationellt låg nivå och vinner därmed kontrakt på icke marknadsmässiga priser	Nobina bevakar noggrant utfall från upphandlingar och agerar när så krävs och har även täta dialoger med våra uppdragsgivare för att undvika den här typen av situationer.
Allvarliga händelser	Händelser såsom terrorattentat eller trafikolyckor kan påverka Nobinas förmåga att bedriva verksamheten.	Nobina har väletablerade krisorganisationer som närsomhelst är beredd att gå upp i stabsläge.

Riskområde	Beskrivning	Exempel kontrollaktiviteter och motverkande faktorer
Finansiella risker		
Finansiell riskexponering	Nobina är huvudsakligen exponerad för finansiella risker såsom likviditets-, ränte-, refinansierings-, valuta-, råvaru-, kredit- och motparts-, indexerings-, samt restvärderisker. För detaljerad information se not 29.	Tydliga och etablerade processer och styrning används för att löpande identifiera, mitigera och följa upp finansiella risker.
Marknads- och branschrisker		
Tillgång på anslag och finansiering	Efterfrågan från kollektivtrafikmyndigheterna är i betydande grad beroende av regioners anslag för kollektivtrafik. Om anslagen reduceras kan det minska budgetarna för de kollektivtrafikmyndigheter som är ansvariga för att tilldela och finansiera många av Nobinas kontrakt.	Noggrann och proaktiv marknadsbevakning för att följa trender och omvärldshändelser. Därtill sker ett proaktivt arbete för att främja investeringar i kollektivtrafik.
Tillgång på personal	Nobina är beroende av tillgången på kompetent personal. En långvarig brist av till exempel bussförare och mekaniker, kan leda en negativ påverkan på bolagets förmåga.	Stort fokus internt på rekrytering, utbildning och fortbildning. Nobina verkar även aktivt för en utveckling av attraktiviteten inom aktuella branscher. Nobina samarbetar med Arbetsförmedlingar samt andra relevanta myndigheter i flera av de nordiska länderna
Efterfrågan på kollektivtrafiktjänster	Större strukturella förändringar i resenärers preferenser kring trafikslag kan ha en negativ påverkan avseende efterfrågan på bussresor, till exempel mer arbete hemifrån, ökat resande med bil eller cykelpendling istället för buss är exempel på hypotetiska drivkrafter till en förändring.	Proaktivt arbete med marknadsföring och utveckling av attraktiva kollektivtrafiklösningar. Daglig leverans av kollektivtrafiktjänster med hög kvalitet.
Legala och politiska risker		
Legala risker	Nobinas verksamhet medför löpande kontraktsrisker i den löpande avtalshanteringen. Vidare verkar Nobina under flera jurisdiktioner och är föremål för ett flertal regler och lagar, såväl europeiska som olika nationella bestämmelser. Förändringar i dessa kan komma att påverka koncernens verksamhet, till exempel genom att bryta mot regler som medför ytterligare kostnader, krav eller restriktioner. Delar av Nobinas verksamheter är också tillståndspliktiga och föremål för omfattande miljö- och annan reglering. Nobina kan även bli involverad i kommersiella tvister och rättsliga processer.	Nobinas genomarbetade processer för en aktiv och löpande avtalshandling motverkar kontraktsmässiga risker. För att möta risker avseende olika jurisdiktioner arbetar Nobina proaktivt på såväl koncernnivå som på bolagsnivå för att ständigt säkra efterlevnad. Samtidigt följer Nobina rättsutvecklingen inom relevanta områden i syfte att identifiera aspekter som har potential att påverka Nobina på kort och lång sikt. I detta arbete sker löpande riskbedömningar och vid behov inhämtas extern expertis inom aktuellt område.
Skiften kring preferenser inom kollektivtrafik	Politiska målsättningar och beslut kan förändra kollektivtrafikmyndigheterna preferenser för olika trafikslag, fordonstyper och bränslen.	Nobina deltar aktivt genom medlemskap i bransch- och intresseorganisationer för att följa och påverka riktningen för den nordiska kollektivtrafiken. Vidare deltar Nobina i lobbyverksamhet, föredrag och utbildningsinsatser för beslutsfattare och andra intressegrupper.
Återtagande av kollektivtrafik i egen regi	Politiska beslut och motiv kan ligga till grund för återtaganden av utförande inom kollektivtrafik till egen regi. På grund av detta kan marknaden minska och påverka Nobinas tillväxt och position negativt	Utöver utgångspunkten att ständigt bedriva en så god kollektivtrafik som möjligt, vilket i sig är en motverkande faktor, för Nobina löpande en dialog med berörda intressenter för att aktivt följa och påverka riktningen i politiska beslut. Vidare deltar Nobina även här i lobbyverksamhet, föredrag och utbildningsinsatser för beslutsfattare och andra intressegrupper.

Riskområde	Beskrivning	Exempel kontrollaktiviteter och motverkande faktorer
Hållbarhetsrisker		
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, exempelvis genom försämrade luftkvalitet, försurning och påverkan på biologisk mångfald.	Nobinas 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 tillgodoseas. 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 drivmedelsskatt och fordonsskatt. Ökade koldioxidskatter skulle också kunna påverka inköpspriser 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.
Arbetskadorna 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 affärsmöjligheter kunna påverkas negativt och varumärkets attraktionskraft minska.	Nobina arbetar ständigt och dagligen proaktivt kring säkerhet och alla vitala delar som krävs 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 visseblåsarfunktion.
Korruption och jävsproblem	Att anställda och leverantörer inte följer lagar, regleringar eller Nobinas policyer och regelverk rörande anti-korruption skulle kunna påverka Nobinas verksamhet eller bolagets varumärke negativt.	Nya medarbetare inom berörda funktioner informeras om Nobinas Code of Conduct vid nyanställning. 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 Code of Conduct, 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 Code of Conduct 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.