



Hållbarhetsrapport 2025/2026



Översikt

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

Strategi och fokusområden

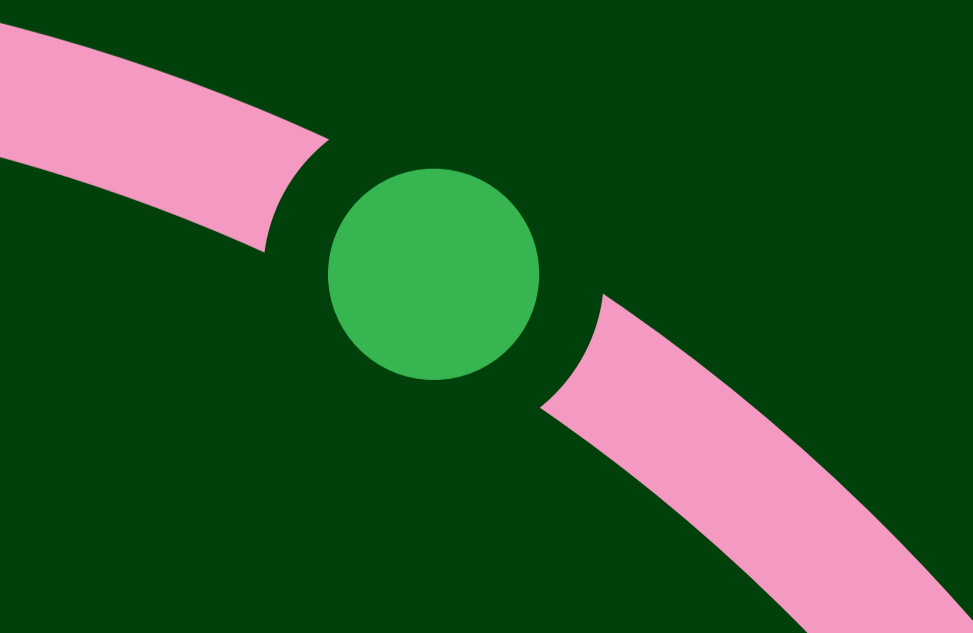
- 08 Introduktion
- 09 Väsentlighetsanalys och intressentdialog
- 11 Strategi och fokusområden
- 13 Miljö
- 20 Människa
- 30 Ansvarsfullt företagande och styrning
- 35 Hållbarhetsrisker

Hållbarhetsdata

- 40 Hållbarhetsdata
- 44 GRI-index
- 48 Revisorns yttrande

Övrigt

- 49 Om hållbarhetsredovisningen



Vi förflyttar samhället

Nobina är Nordens största företag inom kollektivtrafik. Med verksamhet i fyra länder och omkring 15 000 medarbetare möjliggör vi varje dag för över en miljon människor att resa hållbart med oss. Med missionen att förflytta samhället.

Nobina på en växande marknad

Behovet av kollektivtrafik ökar stadigt och drivs av framför allt tre samhällsfaktorer: klimatförändringarna som kräver kraftigt minskade utsläpp, en växande och åldrande befolkning och växande städer. Det ger Nobina en fortsatt viktig roll och stödjer vår fortsatta resa. Genom att utveckla nya lösningar, ta tillvara digitaliseringens möjligheter och utöka våra tjänster till nya områden arbetar vi hela tiden för att få fler att välja kollektivtrafik i stället för bil, och leverera allt mer kostnadseffektiva resor. Det innefattar även att utveckla vår omsorgstrafik så att fler människor får möjlighet att delta i samhället på lika villkor. Nobina bidrar på så sätt till ett mer inkluderande och hållbart samhälle.



Våra affärsområden

Nobina Bus

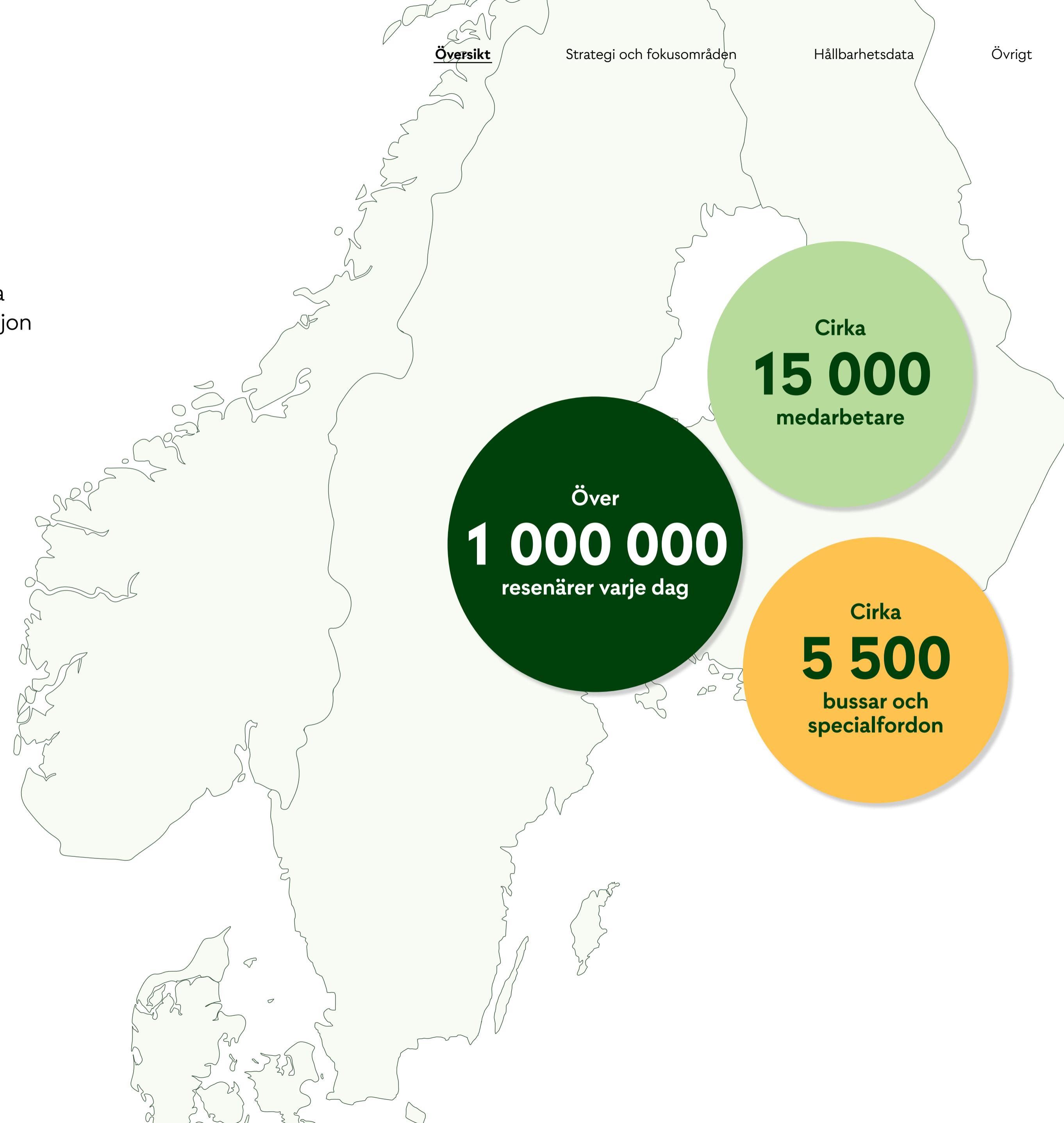
Vi driver och utvecklar buss-transporter inom linjetrafik i hela Norden på uppdrag av regioner och kommuner, med starkt fokus på elektrifiering, driftkvalitet och resenärsupplevelse.

Nobina Care

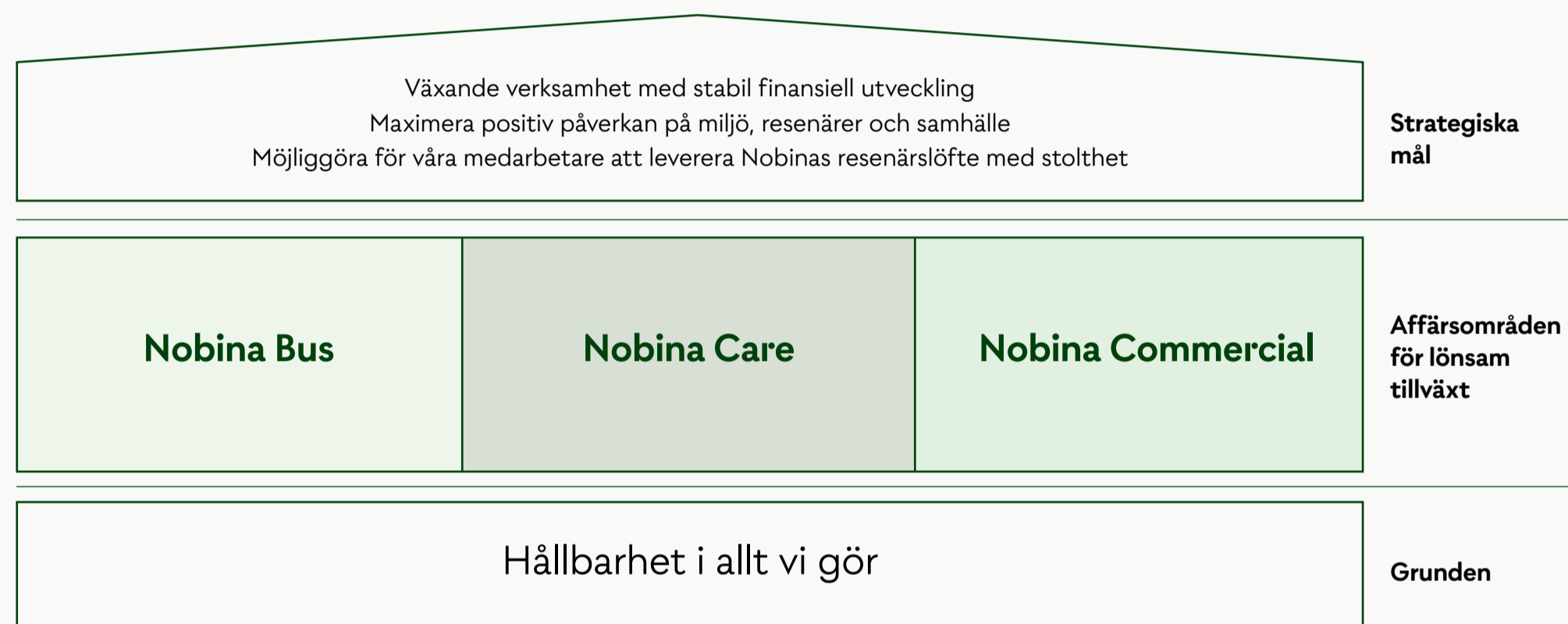
Vi bedriver särskild kollektivtrafik genom framförallt skolskjutsar, sjuktransporter och omsorgsresor med fokus på kvalitet för våra resenärer.

Nobina Commercial

Vi nyttjar kapaciteten inom Nobina Bus och Care samt externa parter för att erbjuda flexibla trafiklösningar för tågersättning, evenemang, charter och transfer med realtidsinformation till alla parter.



Vårt strategiska ramverk



Hållbarhet i allt vi gör

Nobina gör det möjligt för människor i hela Norden att lämna bilen hemma och resa mer hållbart med kollektivtrafik. För alla oavsett ålder, funktionsvariation, tid eller plats, erbjuder vi flexibla transportlösningar. Varje dag har vi över en miljon resenärer och utför mer än 15 000 resor för resenärer med särskilda behov. Dessutom är vi en av de största arbetsgivarna inom kollektivtrafik i Norden.

Överallt där vi verkar är hållbarhet en självklar del. Vårt sätt att tänka hållbarhet i allt vi gör, från verkstadsgolv till affärsbeslut, är ett löfte till alla som arbetar i Nobina, till uppdragsgivare, resenärer och till samhället i stort. Det märks i att alla mål i vårt strategiska ramverk

är kopplade till hållbarhet. Strategin utgör ramarna för vårt arbete och bygger våra tre fokusområden – **Miljö**, **Människa** och **Ansvarsfullt företagande**.

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 **15 000 omsorgsresor** per dag
- Skapar vi kring **15 000 arbetstillfällen**, där majoriteten av våra anställda är förare

Vi förflyttar samhället varje dag

Vår **vision** är att alla ska vilja resa med oss. Vi vill öka det kollektiva resandet, både för miljöns skull och för att förenkla människors vardag.

Vårt **resenärslöfte** finns till för att göra det handfast för alla våra medarbetare hur vi kan bidra till att fler vill välja att resa kollektivt. Löftet innebär att resenären alltid ska känna sig välkommen, trygg, få den information som är betydelsefull för resan och kunna lita på att man alltid reser hållbart med oss.

Vårt **ledarlöfte** och vårt **medarbetarlöfte** finns till för att skapa tydlighet och ett ännu starkare ledarskap och engagemang bland våra medarbetare. Ledarlöftet är en vägledning för hur vi leder, fattar beslut och skapar förutsättningar för våra team att lyckas. Medarbetarlöftet syftar till att skapa en kultur där vi stöttar varandra, tar ansvar för vår egen leverans och utveckling och använder våra olikheter som en styrka.



Grunden för att lyckas med ovan är våra 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 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 gröna förare
Den Gröna Resan¹

80% ^{+4²} **3,6** miljoner liter

Antal sparade liter tack
vare Den Gröna Resan

Installerad batterikapacitet

700 MWh

Vilket motsvarar en timmes elförbrukning
för en medelstor svensk stad.



Andel förnybara drivmedel

85% ^{+3²}

Utsläpp från bränsle

-33%

Jämför med
basår 2019/20



Antal genomförda resor under året

Miljoner
busskilometerMiljoner kilometer
omsorgsresor

270+40

Det motsvarar 21 varv
runt jorden varje dag



Antal medarbetare

15 336

varav bussförare 12 547



Kvinnliga chefer

29%

Kvinnliga medarbetare

11%

Antal utbildningstimmar för förare

341 000 timmar

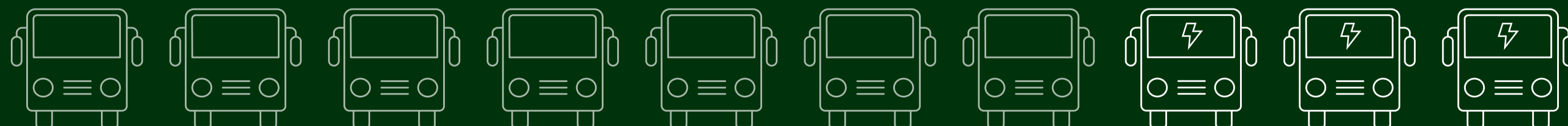
Nobina är en stor utbildningsleverantör som
skapar jobb och främjar integration

Antal bussar totalt

4 520

Andel av dessa som är elbussar

32%



¹ Den Gröna Resan (DGR) – Nobinas arbetssätt för grön och hållbar körning som bygger på utbildning, coaching och tekniskt stöd till föraren.
² Förbättring i procentenheter jämfört med föregående år.

Vi har tagit stora hållbarhetskliv under året – och fortsätter med förbättringar som skapar värden för samhället

Allt vi gör på Nobina handlar om att bidra till ett hållbart samhälle. Det är inbyggt i vår kärnverksamhet där vi varje dag gör det möjligt för människor att resa tillsammans på ett klimatsmart sätt i hela Norden. Det handlar om mer än att minska utsläpp, buller och trängsel. Det handlar om att människor ska kunna ta sig till jobbet, skolan, fritidsaktiviteter och sina nära och kära. Att personer med särskilda behov ska kunna delta fullt ut i samhället. Att landsbygden ska leva. Och att vi skapar arbete och trygg försörjning för omkring 15 000 medarbetare och deras familjer.

Hållbarhetsutmaningarna är fortfarande ödesfrågor för vår framtid. Främst när det gäller miljö och klimat, men även när det gäller social och ekonomisk rättvisa – människors möjlighet att inte bara överleva, utan leva, under värdiga förhållanden, med rimliga arbetsförhållanden, tak över huvudet, mat för dagen, frihet och rättigheter.

Efter ett år präglad av nya konflikthärddar, krigshändelser, ekonomisk och geopolitisk oro, kan vi tyvärr konstatera att samhällets hållbarhetsmål under dessa omständigheter riskerar att bli svårare att nå. På Nobina ser vi med stort allvar på oron i omvärlden, men det får oss inte för ett ögonblick att fundera på en nedprioritering av hållbarhetsarbetet – snarare tvärtom. Vi fortsätter investera på alla fronter: i fler elfordon och avancerad energieffektivisering, smarta säkerhetssystem, Den Gröna Resan samt framtidens lösningar på kollektivtrafikens och samhällets utmaningar. Jag kan också stolt konstatera att det lett till ett starkt år för vårt hållbarhetsarbete, där vi tagit rejäla kliv inom dels säkerhet och elektrifiering, där en tredjedel av vår flotta

nu är elfordon, dels inom arbetet med hållbara leverantörsled där vi gjort revisioner hos alla bussleverantörer i riskländer.

Många mervärden för uppdragsgivare och samhälle

Att vara Nordens största operatör inom kollektivtrafik förpliktar. Vi har stora uppdrag och viktiga uppgifter som kräver att vi ständigt förbättrar oss, blir effektivare, smartare och svarar på samhällets behov av hållbar utveckling. Därför väntar vi inte på att andra aktörer ställer krav på oss eller tar fram och erbjuder nya lösningar. Det gör vi själva genom stora investeringar i teknik, kompetens och innovation, både för att vi kan och framför allt för att vi vill vara en motor i utvecklingen, inte minst inom IT och energioptimering där vi byggt upp en mycket hög egen kompetens.

Alla dessa investeringar och satsningar ger stora mervärden som gör skillnad på riktigt. När vi investerar i hållbarhet får det en betydande effekt tack vare att vi kan skala upp, sprida och implementera nya arbetssätt och tekniska lösningar till många och stora trafikområden i

Som marknadsledare känner vi ett stort ansvar – men också en stolthet – i att hjälpa våra uppdragsgivare hitta nya lösningar. Vi har kraften att själva driva utvecklingen framåt, oavsett om det handlar om IT, laddinfrastruktur, säkerhet eller smarta trafiksystem. Det vi utvecklar på en plats kan snabbt komma alla våra resenärer och partners till nytta.

I en föränderlig tid står vårt syfte stadigt: Tillsammans förflyttar vi samhället.

hela Norden. På det sättet erbjuder vi också 'mycket på köpet' för våra uppdragsgivare.

Den kompetens och de specialister vi har i koncernen kan nyttjas lokalt i varje land, bolag och trafikområde vilket ger maximal resursanvändning och hävstångseffekt.

My Speed införs i hela Nobina

Ett av många exempel på framgångsrika satsningar är My Speed, ett unikt system som vi på Nobina själva har utvecklat och som följer vår hastighetsefterlevnad samtidigt som vi skapar värdefull data som underlag för förbättringar. Efter att ha testat systemet i ett par pilotområden med mycket gott resultat, inför vi nu My Speed i hela Norden och alla våra trafikområden. Poängen är inte att "jaga" förare som



kör för fort, utan tvärtom att stödja dem i att säkerheten alltid är viktigare än tidtabellen. Vid lanseringen fick systemet väldigt positiv respons från våra fackliga parter. My Speed hjälper oss också att upptäcka om det finns sträckor eller rutter där många förare överskrider hastigheten för att undvika förseningar. Då kan vi med tydlig data föra en diskussion med uppdragsgivaren om att tidtabellen faktiskt behöver justeras, så att förare inte känner sig tvingade att köra för fort.

Vem vill ta kollektivtrafikens parti?

Även om Nobina kan göra mycket, kan ingen trafikooperatör eller aktör driva utvecklingen i en egen bubbla. Det krävs en gemensam syn på kollektivtrafiken som en avgörande del i att bygga ett hållbart och fungerande samhälle. Då krävs också en vilja att öka det kollektiva resandet. Inte som självändamål, utan för att resandet tillsammans leder till så många andra bra saker – bättre luft, mindre trängsel i städer, mer rörlighet för alla oavsett bostadsort eller plånbok. Och ju fler som reser tillsammans, desto mer kan utbudet av kollektivtrafik öka, och då blir nyttan och värdet ännu större – samtidigt som trafiken blir billigare att driva per person och kilometer. För i en upphandlad trafik som redan är betald, är varje ny resenär en vinst. Det blir en positiv spiral.

Där ser jag med visst bekymmer på utvecklingen de senaste åren, då man på vissa orter dragit ner på turer och trafik, samtidigt som priset för resenärerna har höjts. Det leder till att kollektivtrafikens upplevda fördel gentemot framför allt bilen minskar, med konsekvensen att fler väljer bilen. När det sker, ökar trängseln på vägarna. Det gör vår trafik långsammare, mindre attraktiv och även dyrare eftersom det kräver fler bussar och förare för att genomföra uppdraget. Då får vi istället en

negativ spiral.

Det här bekymret berör även utvecklingen av upphandlingar och kontrakt. Från tidigare incitamentsavtal med fokus på kvalitet och innovation till mer fokus på lägsta pris. Det tror inte vi får fler att resa tillsammans. Jag menar att vi behöver se på kollektivtrafiken utifrån resenärens perspektiv – som ett alternativ, ett erbjudande, bland flera. Då måste det vara enkelt, lättillgängligt och prisvärt att resa. Och precis som i allt företagande är det lätt att förlora en trogen kund, men väldigt dyrt och svårt att skaffa en ny eller få tillbaka en tidigare kund. Att se kollektivtrafiken som en besparingsmöjlighet i svåra ekonomiska tider blir därför väldigt kortsiktigt och i slutändan en förlust för samhället.

Nobina tar gärna på oss en ledartröja i vår bransch där vi ifrågasätter och bidrar med kunskap för att göra skillnad. Det vill vi göra sida vid sida med uppdragsgivare och beslutsfattare. Men vi ser också att det behövs en tydlig politisk vilja och vision för vad vi vill med kollektivtrafiken, hur den ska bidra till hållbarhetsmålen, få fler människor att kunna och vilja resa tillsammans och hur den ska utformas för att göra största tänkbara nytta för samhälle, människor och miljö. Där ser vi gärna fler som vill ta kollektivtrafikens parti.

Kunskap för att förbättra den särskilda kollektivtrafiken

Apropå samhällsnytta är den särskilda kollektivtrafiken avgörande för att alla människor ska kunna delta i samhället på lika villkor. Även inom den här trafiken är Nobina en ledande aktör genom vår verksamhet Nobina Care. För oss är det självklart att den här trafiken ska vara lika säker, trygg och pålitlig som den ordinarie kollektivtrafiken. Trots att kommunernas och regionernas

Tillsammans är vi stora nog att göra skillnad på riktigt. När vi investerar i hållbarhet får det stor effekt eftersom vi kan sprida nya arbetssätt och tekniska lösningar till många och stora trafikområden i hela Norden. Det innebär att vi erbjuder "mycket på köpet" för våra uppdragsgivare.

egna undersökningar visar att den fungerar bra, vet vi att det finns saker som behöver förbättras, och att kvaliteten varierar. Därför tog vi 2025 fram en fördjupad resenärsundersökning, utförd av Demoskop, för att få veta mer om var, när och hur kvaliteten brister och vad resenärerna tycker är viktigast för att känna sig trygga – från punktlighet till förarens bemötande och hjälp. Rapporten ger värdefull verklighetsbaserad kunskap som vi kommer använda för att driva på utveckling och förbättringar inom den trafik som många resenärer är helt beroende av för att kunna delta i samhället.

Fler on demand-lösningar blir permanenta

Genom våra verksamheter i Nobina Care är vi också en av de största aktörerna inom den särskilda kollektivtrafiken – färdtjänst, sjukresor, skolskjutsar och andra serviceresor. Här arbetar vi sedan ett antal år tillbaka med att utveckla lösningar som bättre tillvaratar alla resurser och fordon, så att den särskilda kollektivtrafiken blir smartare, kostnadseffektivare och mer tillgänglig. Efter att ha testat och infört on demand-lösningar på ett antal orter har vi permanentat dem och även infört on

demand-trafik i fler trafikområden. Lösningarna kan se olika ut, med exempelvis efterfrågestyrd lokaltrafik som ersätter fasta busslinjer eller en kombination av allmän kollektivtrafik med fordon inom särskild kollektivtrafik. Resenärerna beställer sin resa i en app och kliver på och av på virtuella hållplatser. Det ger resenärerna fler resealternativ samtidigt som vi utnyttjar hela kapaciteten i kollektivtrafiken mycket bättre. På köpet blir också den särskilda kollektivtrafiken mer kollektiv på riktigt.

Stärkt arbete med leverantörsuppföljningar

Vi har tidigare berört målkonflikterna mellan fortsatt snabb elektrifiering och svårigheterna att säkerställa goda arbets- och miljöförhållanden hos de dominerande leverantörerna av batterier och elfordon. Den här utmaningen kvarstår, men på Nobina väljer vi att se möjligheterna och vet att det faktiskt går att förändra förhållanden även hos leverantörer i riskländer. Men det kräver tid, tålamod och ett nära samarbete med leverantörerna, och även med andra aktörer i branschen som delar våra mål.

Avslutningsvis vill jag tacka både uppdragsgivare, affärspartners och framför allt alla våra medarbetare som varje dag går till jobbet, använder sin kunskap för att köra en buss eller skoltaxi med minsta möjliga bränsleåtgång, leder trafiken, arbetar med administration, reparerar och underhåller fordon eller uppfinnar nya smartare sätt att göra saker på. Tillsammans skapar vi värden som förflyttar samhället.

Henrik Dagnäs

Vd och koncernchef

Våra fokusområden och mål

Vi på Nobina är stolta över att bedriva en verksamhet som är hållbar i grunden – att möjliggöra för människor att resa tillsammans. Ju fler transporttjänster vi levererar och ju fler människor som reser med oss, desto bättre är det för samhälle, människor och miljö. Men vi jobbar självklart även med att vara ett hållbart företag i allt vi gör, som att ha trygga arbetsplatser och engagerade medarbetare, utveckla smartare kollektivtrafiklösningar och minska vårt klimatavtryck i hela verksamheten. Så att vi kan maximera vår positiva effekt på miljö, resenärer och samhälle.

Miljö

Människa

Ansvarsfullt
företagande

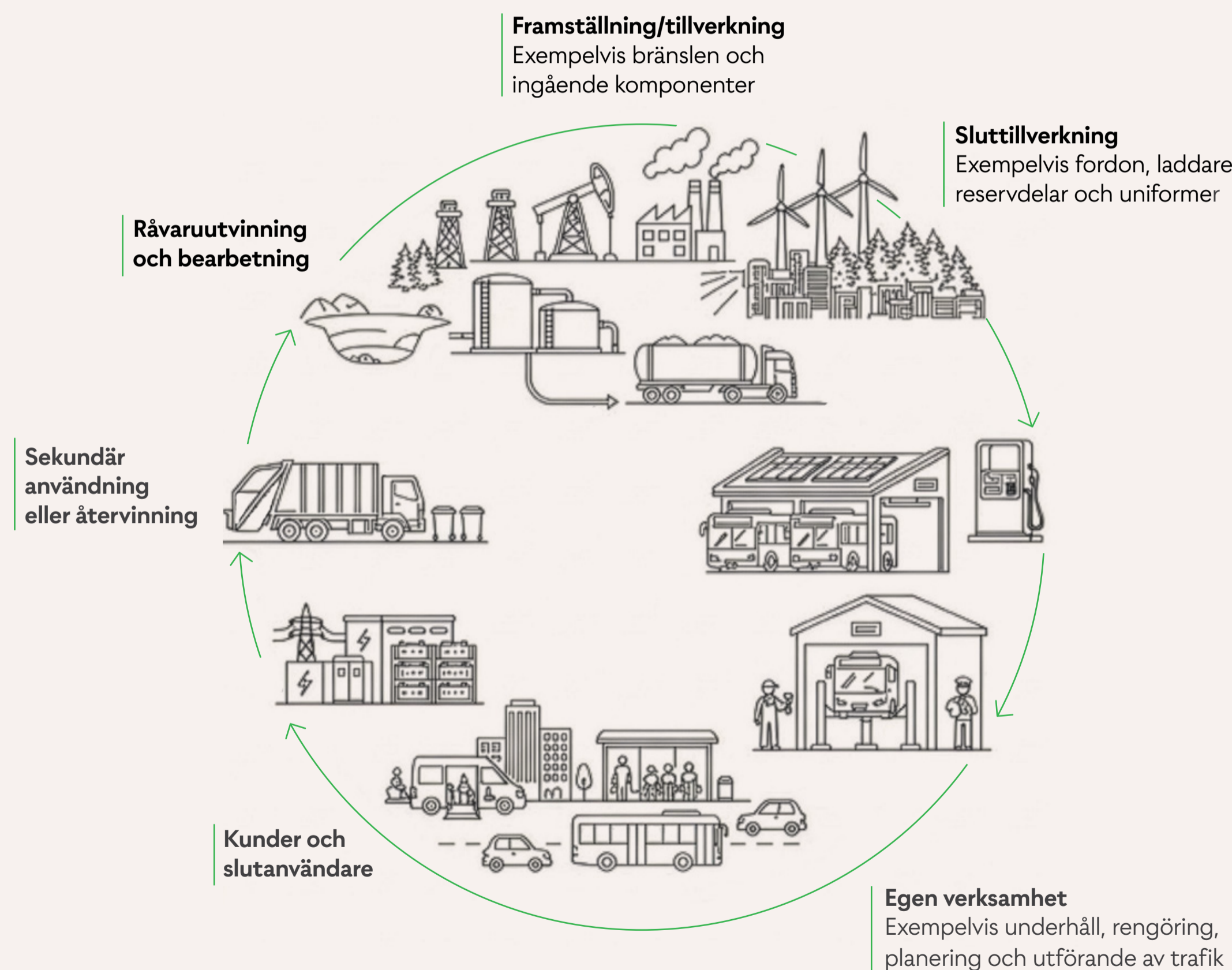
Dubbel väsentlighetsanalys

När vi på Nobina pratar om hållbarhet inkluderar vi både miljö, människa och ansvarsfullt företagande. För att säkerställa ett effektivt hållbarhetsarbete där vi prioriterar de mest väsentliga frågorna har vi genomfört en **Dubbel väsentlighetsanalys (DMA)**. Det innebär att vi värderar de olika aspekterna av hållbarhet utifrån hur vi påverkar vår omvärld, men också utifrån vilken faktisk och potentiell påverkan som de olika aspekterna av hållbarhet kan ha på vår verksamhet i form av risker och möjligheter. För att förstå vilka beroenden vi har i värdekedjan, samt vilka intressentgrupper som är relevanta för oss, har vi kartlagt vår värdekedja. Vi genomför löpande intressentdialoger med såväl externa som interna intressenter för att säkerställa att vi fångar relevanta perspektiv. Vi konsulterar även ämnesexperter både inom Nobina och externt, exempelvis hos Etisk handel Sverige eller hos våra leverantörer, för att få fördjupad förståelse för omfattning och skala av påverkan, risker och möjligheter.

De aspekter vi prioriterat som väsentliga för Nobina är Klimatförändringar, Den egna arbetskraften, Arbetsstagare i värdekedjan, Trafiksäkerhet samt Affärsetik. Dessa områden är inkluderade i vår hållbarhetsstrategi, våra mål och våra handlingsplaner. Luftföroreningar har tidigare varit en väsentlig fråga, men har minskat i betydelse eftersom den snabba elektrifieringen av fordonsflottan, som vi driver på för att minska koldioxidutsläpp från fordonen, även har en positiv effekt när det gäller andra utsläpp till luft.

Samtidigt blir cirkuläritet en allt viktigare fråga i takt med att koldioxidutsläppen från fordonens användning minskar medan påverkan från tillverkningen ökar, främst genom tillverkning av de batterier som krävs för att driva fordonen.

Kartläggning av värdekedjan



Bilden är skapad med hjälp av AI-verktyg

Fokusområde	Väsentliga hållbarhetsfrågor
Miljö	<ul style="list-style-type: none"> Klimatförändringar
Människa	<ul style="list-style-type: none"> Den egna arbetskraften Arbetsstagare i värdekedjan Konsumenter och slutanvändare - Trafiksäkerhet
Ansvarsfullt företagande	<ul style="list-style-type: none"> Företagskultur och affärsetik

Intressentdialog på alla nivåer

För att på bästa sätt kunna möta behoven hos olika intressenter, samt för att säkerställa att vår dubbla väsentlighetsanalys (DMA) är relevant, strävar vi på Nobina efter att ha en kontinuerlig och nära intressentdialog. Det ger oss bättre förutsättningar att hantera de förväntningar och krav som ställs på verksamheten. Intressentdialogen som redovisas på nästa sida är genomförd specifikt för Nobinas DMA. Utöver det har vi en löpande dialog med olika intressentgrupper genom exempelvis medarbetarsamtal, medarbetarundersökningar, resenärsundersökningar, sociala medier, fokusgrupper, branschorganisationer, regelbundna intressentmöten, kapitalmarknadsdagar, års- och hållbarhetsredovisning och Nobinas hemsida.




Intressentdialog

Intressentgrupp	Mest väsentliga hållbarhetsfrågor	Dialogvägar
Resenärer	<ul style="list-style-type: none"> • Säkerhet och trygghet • Begränsa klimatpåverkan 	<ul style="list-style-type: none"> • Resenärsundersökningar • Fokusgrupper • Sociala medier • Kundsynpunkter
Fackliga organisationer, medarbetare	<ul style="list-style-type: none"> • Arbetsvillkor inklusive hälsa och säkerhet • Mångfald och likabehandling 	<ul style="list-style-type: none"> • Medarbetarsamtal • Medarbetarundersökningar • Förbättringsgrupper • Arbetsmiljöforum • Samverkansforum • Intranät och hemsida
Uppdragsgivare	<ul style="list-style-type: none"> • Begränsa klimatpåverkan • Energieffektivisering • Luftföroreningar • Arbetsvillkor i leverantörsledet 	<ul style="list-style-type: none"> • Branschorganisationer • Affärsutvecklingschef i möten med uppdragsgivarna • Uppdragsgivarundersökningen • Den dagliga verksamheten
Styrelse, ägare	<ul style="list-style-type: none"> • Begränsa klimatpåverkan • Energieffektivitet • Arbetsvillkor inklusive hälsa och säkerhet 	<ul style="list-style-type: none"> • Styrelsesammankomster • Delårsrapportering • Resultatpresentationer • Års- och hållbarhetsredovisning
Långgivare	<ul style="list-style-type: none"> • Begränsa klimatpåverkan • Energieffektivitet • Mångfald 	<ul style="list-style-type: none"> • Års- och hållbarhetsredovisning
Försäkringsgivare	<ul style="list-style-type: none"> • Klimatanpassning • Säkerhet 	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumenterade riskanalyser • Löpande depåbesök och övrig kontakt vid behov • Års- och hållbarhetsredovisning
Leverantörer	<ul style="list-style-type: none"> • Begränsa klimatpåverkan • Arbetsvillkor inklusive hälsa och säkerhet • Arbetsvillkor i leverantörsledet 	<ul style="list-style-type: none"> • Upphandlingar • Leverantörsmöten



Strategi och fokusområden

Vi på Nobina är stolta över att bedriva en verksamhet som är hållbar i grunden, men vi nöjer oss inte med det utan jobbar även systematiskt med hållbarhetsaspekter, som trygga arbetsplatser och engagerade medarbetare, smartare kollektivtrafiklösningar och minskat klimatavtryck i allt vi gör. Så att vi kan maximera vår positiva effekt på miljö, resenärer och samhälle.

Fokusområde	Väsentlig hållbarhetsfråga	Prioriteringar	Målsättningar
 <h2>Miljö</h2> <p>Läs mer på sidan 13-20</p>	Klimatförändringar	<ul style="list-style-type: none"> Möjliggör hållbart resande Minska utsläpp av växthusgaser Klimatanpassning av verksamheten Energieffektivitet Förnybar energi 	<ul style="list-style-type: none"> Halvera utsläpp från fordon per passagerarkilometer till 2030/31 Halvera utsläpp från resterande Scope 1&2 till 2030/31 Ökad energieffektivitet >90 % Gröna förare 100 % förnybara bränslen till 2030/31
 <h2>Människa</h2> <p>Läs mer på sidan 21-30</p>	Den egna arbetskraften Arbetstagare i värdekedjan Trafiksäkerhet	<ul style="list-style-type: none"> Hälsa och säkerhet Medarbetarengagemang Närvarande ledarskap Kompetensförsörjning Hållbara leverantörsled Hälsa och säkerhet 	<ul style="list-style-type: none"> Korttidssjukfrånvaro under 2,1 % eNPS – positiv trend i medarbetar-engagemang över tid Minst 40 % kvinnliga chefer till 2027/28 >98 % av riskleverantörer genomgår löpande aktsamhetsvärderingar 0 döda i trafiken
 <h2>Ansvarsfullt företagande</h2> <p>Läs mer på sidan 31-35</p>	Företagskultur och affärsetik	<ul style="list-style-type: none"> Verka för en sund företagskultur i den egna verksamheten Förebyggande av korruption i hela värdekedjan 	Mätetal: <ul style="list-style-type: none"> Antal fall av mutor och korruption

Fokusområden och mål

För att kunna fortsätta investera i verksamheten och bidra till ett hållbart samhälle behöver vi växa långsiktigt, lönsamt och ansvarsfullt. Med vår dubbla väsentlighetsanalys som bas har vi definierat tre fokusområden och en uppsättning långsiktiga hållbarhetsmål, framtagna och utvalda för att möta såväl marknadens krav som samhällets behov.

Fokusområde	Mätetal	Målsättning	Utfall 25/26	Utfall 24/25
Miljö 	Koldioxidutsläpp från fordon i drift WTW (SBTi validerat)	-50 % utsläpp från fordon per passagerarkilometer till 2030/31	-30 %	-15 %
	Koldioxidutsläpp från övriga Scope 1&2	-50% utsläpp till 2030/31	+24 %	+83 %
	Andel förnybara drivmedel	100 % av Nobinas drivmedel ska vara förnybara senast 2030/31	85 %	83 %
	Andel Gröna förare	Andelen förare som kör grönt ska på sikt uppgå till 90 %	80 %	76 %
Människa 	Medarbetarengagemang	Positiv trend i eNPS över tid	7	22
	Andel kvinnliga chefer	Minst 40 % av våra ledare ska vara kvinnor senast 2027/28	29 %	29 %
	Korttidssjukfrånvaro	Korttidssjukfrånvaron i koncernen bör minska för varje år och på sikt ligga under 2,1 %	3,3 %	3,4 %
	Dödsolyckor	0 olyckor med dödlig utgång	4	2
	Arbetsplatsolyckor per miljon arbetade timmar	Nytt mätetal, mål kommer definieras under kommande verksamhetsår	6,4	
	Hållbara leverantörsled	100 % av identifierade riskleverantörer har genomgått aktsamhetsvärdering till slutet av FY25/26	100 %	82 %
Ansvarsfullt företagande 	Konstaterade fall av mutor och korruption		0	0

Miljö

Det råder ingen tvekan om att omställningen till mer kollektivt resande är mycket viktig för att nå klimatmålen, eftersom en stor del av växthusgasutsläppen i Norden kommer från just transporter. Nobina bidrar till den omställningen genom att över en miljon människor reser med oss varje dag. Men för att ännu fler ska välja att resa tillsammans arbetar vi för att göra kollektivtrafiken mer effektiv och tillgänglig. Den stora positiva klimateffekten kommer från att människor väljer att ställa bilen, men vi vill maximera nyttan av våra resor och har därför förbundit oss till ambitiösa klimatmål som är validerade av Science Based Targets initiative.

För att lyckas nå dem måste vi, tillsammans med våra uppdragsgivare, fortsätta med hållbara investeringar som leder till ett så effektivt resursutnyttjande och så låga utsläpp som möjligt, i hela vår verksamhet.



Globalt mål
Hållbar energi för alla



Globalt mål
Bekämpa klimatförändringarna

Koppling till strategiskt mål

- Maximera positiv effekt på miljö, resenärer och samhälle.

Prioriteringar

- Möjliggör hållbart resande
- Minska utsläpp av växthusgaser
- Klimatanpassning av verksamheten
- Energieffektivitet
- Förnybar energi

Mätetal

- Utsläpp av CO_{2e} per passagerarkilometer
- Utsläpp av CO_{2e} från resterande Scope 1 och 2
- Ökad energieffektivitet
- Andel Gröna förare
- Andel förnybara bränslen



Miljö

Så bidrar Nobina till FN:s globala mål

Nobina bidrar till mål 7 *Hållbar energi för alla* genom att hela tiden utveckla och investera i lösningar som ökar vår energieffektivitet i fordon, resor och fastigheter, och genom att ställa om till förnybara energislag.

Inom mål 13 *Bekämpa klimatförändringarna* bidrar Nobina väsentligt till att sänka utsläpp från transporter genom att varje dag ge människor möjlighet att resa tillsammans, men också genom att minska våra egna utsläpp, exempelvis genom elektrifiering av fordonsflottan och omställning till fossilfria bränslen.

Minskad klimatpåverkan

Som Nordens största kollektivtrafikoperatör har Nobina både en betydande förmåga och ett stort ansvar för att bidra till en hållbar framtid genom att minska utsläppen från vägtrafik. Det gör vi främst genom att se till att allt fler kan resa tillsammans i stället för att åka individuellt i bil, men också genom att ställa om till elfordon och för-



The image was created using AI tools

nybara bränslen i vår egen trafik. Vi arbetar målmedvetet varje dag i alla delar av verksamheten, från anbudsarbete och i dialog med huvudmän för att driva förbättrade villkor och lösningar, till utförandet av trafik och i vårt underhållsarbete för att maximera vårt bidrag till att nå samhällets klimatmål.

Våra klimatmål

För att säkerställa att vårt klimatarbete är i linje med vad som krävs för att begränsa den globala uppvärmningen till under två grader har Nobina klimatmål som är validerade av Science Based Targets initiative (SBTi):

- 50 % mindre CO_{2e} per passagerarkilometer, well-to-wheel till FY30/31
- 50 % mindre CO_{2e} för övriga Scope 1 och 2 till FY30/31

Det senaste året har Nobinas utsläpp per passagerarkilometer minskat med hela 30 % jämfört med basåret 2019/20 och vi är således en god bit på väg mot att nå målet om en minskning med 50 %. Det största bidraget kommer från den fortsatta elektrifieringen av bussflottan där över en tredjedel av flottan nu är elfordon, att jämföra med en knapp fjärdedel förra året. En annan starkt bidragande faktor har varit den ökade användningen av HVO, framför allt i Finland och Sverige.

Sammantaget har vi nu nått 85 % förnybara bränslen, vilket överträffar målet för året och är en bekräftelse på att vi kommer allt närmare inte bara vårt CO₂-mål utan även vårt mål om 100 % förnybara bränslen till 2030/31.

Antalet totala passagerarkilometer ökade jämfört med föregående år, men var fortsatt på en lite lägre

Vad är Science Based Targets?

Science Based Targets initiative är en global organisation som genom att ta fram standarder, verktyg och vägledningar möjliggör för företag och finansiella institutioner globalt att sätta upp mål för utsläppsminskning i linje med vad som krävs för att begränsa den globala uppvärmningen och att nå nettonollutsläpp senast 2050.

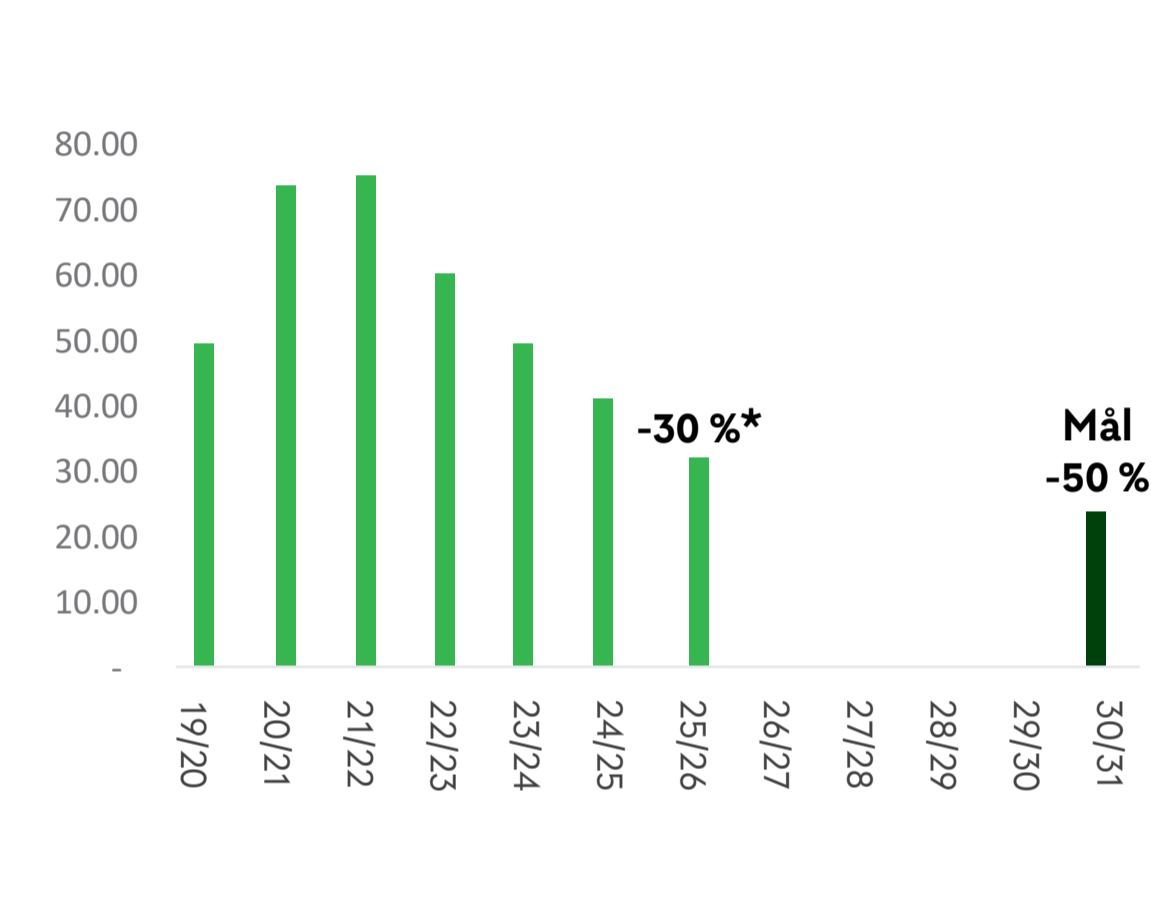
Våra CO_{2e}-utsläpp beräknas och redovisas enligt GHG-protokollet och innefattar:

- Direkta utsläpp från verksamheten – Scope 1
- Indirekta utsläpp från inköpt och förbrukat el, värme och kyla – Scope 2
- Indirekta utsläpp från källor som inte ägs eller kontrolleras av Nobina, exempelvis inköpta varor och tjänster – Scope 3.

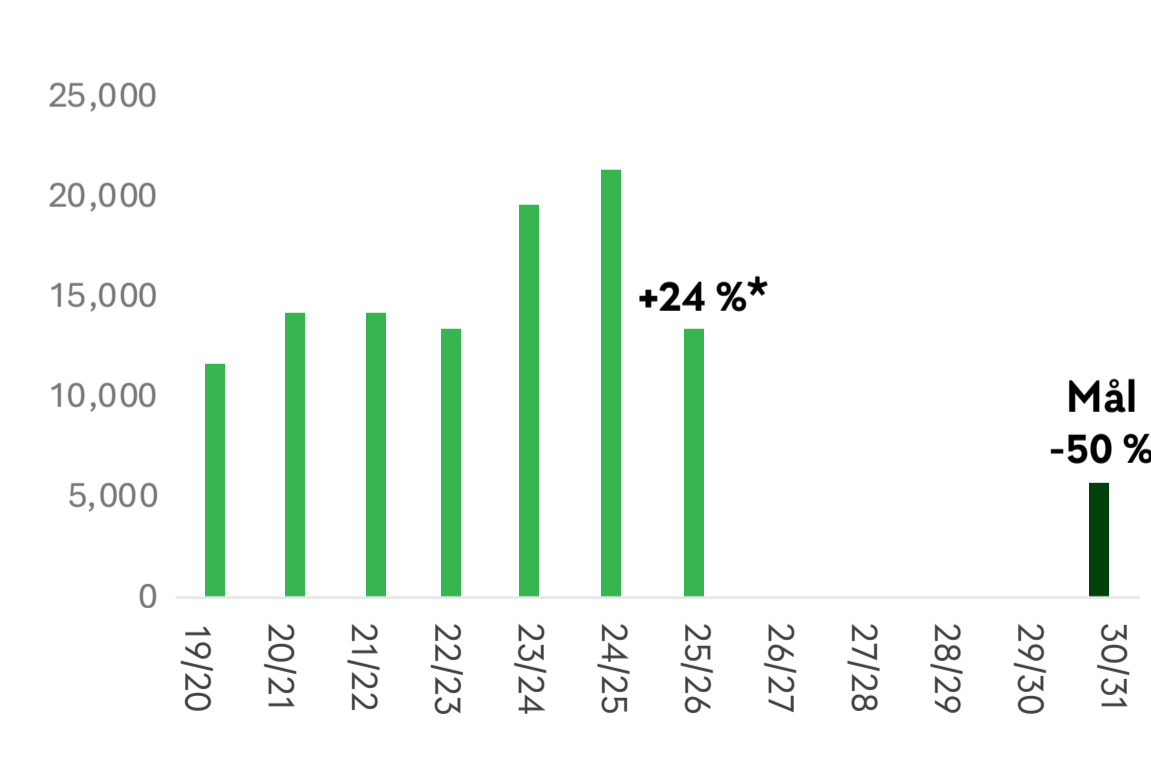
nivå än åren innan pandemin. Antalet passagerarkilometer varierar i de olika kontrakten, men vi kan konstatera att trafiken i huvudstadsregionerna har ökat mest, om vi bortser från Stockholm där resandet fortsatt är lägre än 2019.

Vi ser att elektrifieringen av fordonsflottan kommer att fortsätta i hög takt fram till 2030/31. Det innebär att användningen av såväl diesel som RME och HVO kommer att minska och prognosen är att vi därigenom, tillsammans med fortsatt fokus på energieffektiva fordon och sparsam körning, kommer nå klimatmålet för

Utsläpp per passagerarkilometer (CO_{2e} WTW)



Relaterade Scope 1 & 2 utsläpp (CO_{2e})



*Jämfört mot 19/20

Miljö

utsläpp per passagerarkilometer.

Utsläpp från resterande Scope 1 och 2 har ökat med 24 % jämfört med basåret. Förra året rapporterade vi en betydligt större ökning, hela 83 % jämfört med 2019. Den tidigare ökningen var främst kopplad till den el och värme som krävs för att driva våra depåer och verkstäder. Den huvudsakliga orsaken till årets mer balanserade resultat är att vi har förbättrat datakvaliteten avsevärt, både vad gäller faktiskt energiförbrukning och uppgifter om vilken typ av el vi köper in. Som ett resultat har andelen förnybar el vi kan tillgodoräkna oss ökat markant. Att vi ökar våra absoluta utsläpp från Scope 1 och 2 gentemot basåret beror främst på att fordonsflottan, och därmed användningen av köldmedia till fordonen, har ökat.

Av våra totala utsläpp står användning av bränsle för att driva våra fordon för den största andelen, följt av utsläppen från de nya fordon vi köper in.

Att möjliggöra hållbart resande överallt

För att nå samhällets långsiktiga klimat- och miljömål räcker det inte med att vi byter ut bilflottan till elbilar. Bilresorna behöver minska och det kollektiva resandet öka. Då måste kollektivtrafiken vara pålitlig, ha tillräcklig kapacitet, rimliga restider och vara prisvärt jämfört med bilen. En fortsatt utmanande målkonflikt är att elbussar både är dyra i inköp och ger höga utsläpp vid tillverkningen. Därför krävs en balanserad omställning så att kollektivtrafiken kan byggas ut till rimliga kostnader för samhället och resenärerna, utan att förlora klimatnyttan.

Att öka det kollektiva resandet på små orter och landsbygd kan vara extra utmanande eftersom det är svårare att göra kollektivtrafiken tillräckligt effektiv och

attraktiv där. Därför utvecklar vi på Nobina innovativa lösningar i samarbete med uppdragsgivare och samhälle. Ett konkret exempel är våra on demand-lösningar där vi ersätter eller kompletterar stora fordon med få avgångar med mindre fordon med en större flexibilitet i antalet avgångar och hållplatser. Vi har med denna typ av lösning sett fantastiska effekter när det kommer till att öka det kollektiva resandet, samtidigt som utsläppen från trafiken har minskat.

Elektrifiering av fordonsflottan

Elektrifieringen av fordonsflottan är en viktig nyckel till att minska våra utsläpp, och det senaste året har vi utökat andelen eldrivna bussar från 24 % till 32 %, vilket innebär omkring 350 nya elbussar. En av våra viktigaste framgångsfaktorer i elektrifieringen är att vi har standardiserade arbetssätt. Genom att ha samma strategi i allt från byggnation av nya depåer till hur vi jobbar när vi väl är i produktion, kan vi säkerställa att den gedigna kunskap och erfarenhet vi på Nobina byggt upp kring elektrifiering av kollektivtrafik de senaste tio åren, följer med in i nya etableringar och trafikområden.

Vår elektrifieringsstrategi framåt bygger på att vi löpande arbetar inom tre områden: batteri, energi och digitalisering.

Att jobba med alla dessa områden tillsammans gör att vi kan utveckla elektrifieringen på ett sätt som fungerar i praktiken och går att skala upp över tid.

Energi

Elektricitet som drivmedel har många fördelar i Norden, eftersom vi har en hög andel förnybar el i energisystemet. Det innebär att den totala miljöpåverkan kan



minska kraftigt när vi ställer om från fossil drift till eldrift. Samtidigt medför en stor andel förnybar el att produktionen inte alltid är lika reglerbar, vilket kan skapa stora variationer i elpriset över dygnet och mellan säsonger. Elektrifieringen i hela samhället leder dessutom till utmaningar när det gäller eltillgång och elnätets kapacitet. Det hanterar vi genom att dygnet runt optimera laddning och energianvändning via vårt egenutvecklade Nobina Energy Management System, NEMS, som är hjärtat i vår elbussdrift. Systemet kombinerar data från olika datakällor som bussens telematiksystem, våra busstidtabeller, energimarknaden samt laddarna för att säkerställa att varje buss går ut med rätt mängd energi till rätt tid, sett till både tidtabell och energipris. Systemet kan även tillföra kraft och stötta upp frekvensen

i elnätet. Målet är att i så stor utsträckning som möjligt ladda bussarna när elpriset är som lägst, men också att kunna förskjuta vårt totala energibehov till tider då nätavgifterna är lägre. På köpet bidrar vi till att minska överbelastningar i elnäten och till att det finns tillräckligt med el till det övriga samhället.

Digitalisering

Nästa steg i vår energioptimering är att ta ett tydligt kliv i vår digitalisering. Vi vill inte bara övervaka och optimera energibehovet här och nu, utan också bättre kunna förutse framtida energibehov och hur bussarna kommer att förbruka energi. Genom nya prognosmodeller, maskininlärning och AI-verktyg kan vi optimera både energianvändning och belastning på elnätet ännu mer effektivt. Det gör att våra operationella verktyg konti-

Miljö

nuerligt kan lära av historisk data och erfarenheter och därmed successivt förbättra beslutsstöd, planering och drift. På sikt ser vi att nya lösningar kommer att möjliggöra en ännu effektivare resursanvändning.

Batterier

Parallellt arbetar vi med att stärka cirkuläriteten i elektrifieringen genom att säkra batteriernas värde över hela livscykeln. När ett bussbatteri inte längre är optimalt för fordonstrafik har det ofta fortfarande ett betydande kvarvarande värde och kapacitet. En möjlig väg framåt som vi nu tittar på är därför att skapa ett "andra liv" för batterierna, så att de kan fortsätta bidra med nytta även efter att ha drivit en buss. Det kan vi göra genom så kallad *repurposing* i energilagerlösningar med flera olika användningsområden och värdeströmmar: dels i vår egen verksamhet där batterierna kan bidra till att minska våra drivmedelskostnader ytterligare genom smartare energianvändning, dels som en resurs för elsystemet med tydlig samhällsnytta.

Energimagasinen kan också användas som reservkraft eller energilager för andra samhällskritiska verksamheter och i vissa fall ersätta befintliga dieselaggregat. På så sätt stärker vi både resurseffektivitet, försörjningstrygghet och klimatnytta – även utanför kollektivtrafiken.

Omställning till förnybara energikällor

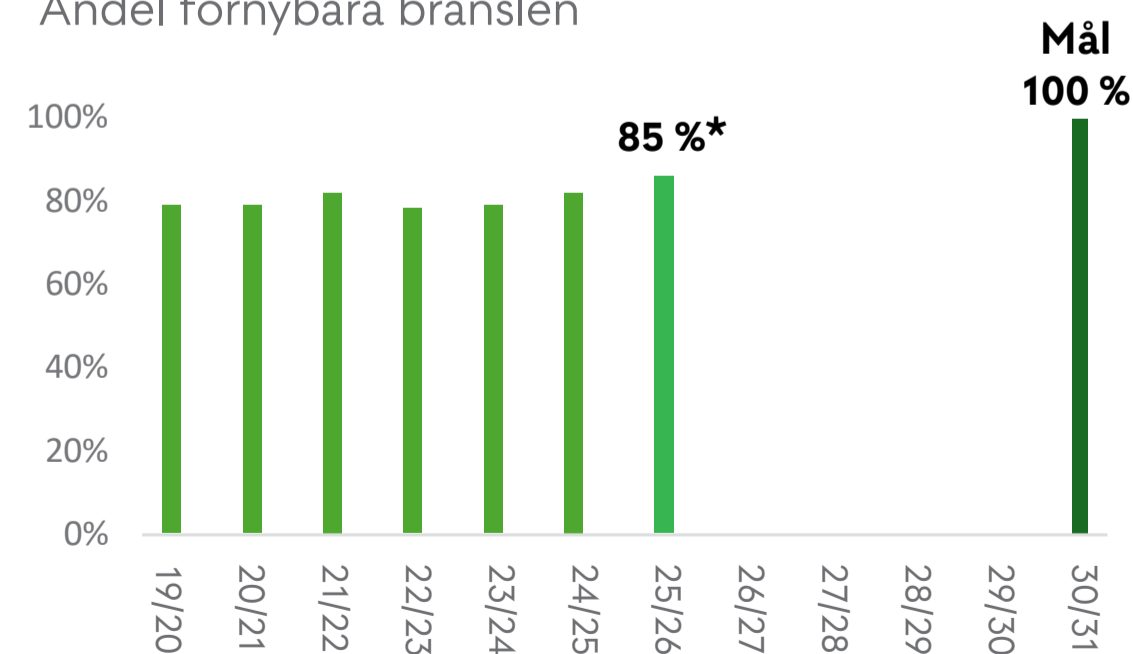
Även om omställningen till elektriska fordon går framåt i snabb takt kommer det under många år framöver fortfarande att finnas en fordonsflotta med förbränningsmotorer. Detta samtidigt som utsläppen av koldioxid till atmosfären behöver begränsas i närtid. Vi betraktar därför användning av förnybara drivmedel, med lägre

klimatavtryck, som en viktig övergångslösning och eftersträvar att använda RME, HVO och biogas i så stor utsträckning som möjligt i de fordonen. Dessa alternativa bränslen är dock dyrare än konventionell diesel och tillgången är mer begränsad. Under året stod de förnybara drivmedlen inklusive el för 85 % av Nobinas förbrukning, en ökning från 79 % föregående år.

Omställningen till fler elektriska bussar och mer förnybart bränsle gör stor skillnad när det gäller att minska våra totala utsläpp eftersom majoriteten kommer från just drivmedelsförbrukning. Vårt mål är att nå 100 % förnybara drivmedel till år 2030.

Våra bussdepåer och fastigheter drivs redan i stor utsträckning av förnybar energi, men för att vi ska nå vårt mål att halvera utsläpp från resterande Scope 1 och 2 till 2030 behöver vi i ännu större utsträckning ställa om till klimatsmart drift. Under året har vi exempelvis vid en av våra depåer som tidigare värmts upp med naturgas i stället skiftat till biogas. Vid en annan depå har vi ersatt fossilbaserad eldningsolja med RME.

Andel förnybara bränslen



*Jämfört mot 19/20



Case:

Så skapar vi framtidens smarta energioptimering

Med hjälp av maskininlärning och AI tar Nobina nästa steg i att effektivisera, balansera och optimera energianvändningen – på ett sätt som också gynnar samhället

Energifrågan är en växande utmaning för hela samhället, när energibehovet ökar snabbare än både utbyggnaden av elnäten och elproduktionen. För Nobina handlar elektrifiering därför om långt mer än att byta till elfordon och minska vår energiförbrukning generellt. Vi är en stor elkonsument och är beroende av elförsörjning till framför allt våra batteridrivna fordon. Då kan vi inte sitta och vänta på att politiken, elnätsbolag eller andra aktörer ordnar fram mer kapacitet – vi måste, och vill, vara en del av lösningen. Därför fortsätter vi utveckla egna avancerade tekniska lösningar för energioptimering.

Nobina har under flera år utvecklat egna lösningar för att minska både elförbrukning och energikostnader, bland annat genom vårt eget laddoptimeringssystem NEMS, som automatiskt dirigerar laddningen av Nobinas elbussar och använder bland annat spotprisoptimering för att undvika pristoppar. Nästa steg i utvecklingen pågår med bokstavligen full kraft och handlar om att skapa ett ännu mer integrerat optimeringssystem som använder en mängd olika data för att prediktera förbrukning för varje fordon, rutt och dag.

– Ju bättre vi kan förutse nästkommande dags energianvändning, desto större möjligheter har vi att optimera energianvändningen. Detta ger oss en flexibilitet att fördela vår laddning över dygnet på ett betydligt bättre sätt, samt att stå redo som resurs för våra nätägare, och exempelvis generera intäkter på balansmarknaden, berättar Ema Ceco, chef för elektrifiering på Nobina.

Maskininlärning för bättre prediktioner

Laddoptimeringssystemet som Nobina utvecklar för depåerna kombinerar tre strategiska områden: batterier, energi och digitalisering. Lösningen bygger på maskininlärning och möjliggör betydligt mer träffsäkra prognoser för energiförbrukning av fordonen. Ema Ceco förklarar med ett exempel:

– Tidigare var förbrukningsprediktionen statisk och enbart uppskattad på busstyp. Med de här förbättringarna gör vi matematiska modeller med fler parametrar som temperatur och hastigheter på rutten. Då kan vi förutse att en specifik buss under givna förhållanden kommer att förbruka ett visst antal kilowattimmar per kilometer, och därmed ta fram mer exakta prognoser.

Den beräknade förbrukningen förs därefter in i systemet, där analysen sker på depånivå och tar hänsyn till bussarnas planerade uppdrag. Lösningen skapar förutsättningar för trafikområdet att arbeta mer proaktivt och vidta åtgärder vid identifierade avvikelser. Samtidigt blir vi mer precisa i våra antaganden om effekt och energibehov under kommande dag. Det innebär att bussarna endast laddas med den energi som krävs för nästa arbetspass, vilket skapar ytterligare flexibilitet att flytta effektuttag över dygnet och därigenom minska kostnaderna ytterligare.

Anpassning av abonnemang

Ytterligare en åtgärd under året har varit att titta på alternativ på laddsidan, för att också där anpassa energianvändningen till det verkliga behovet.

I linje med det ser Nobina även över våra nätabonnemang, för att inte ha överkapacitet i effekt. Ungefär som att minska säkringsnivån i ett hushåll.

– Ju mer vi kan få ner de här kostnaderna desto bättre är det för oss, eftersom vi även betalar per tillgänglig kilowatt. Att ha rätt nivåer på abonnemangen gör att vi inte betalar för mycket utan betalar för det vi faktiskt använder. Det är också en påverkansfaktor för samhället: Om vi abonnerar på mer effekt än vi behöver reserverar vi kapacitet som någon annan behöver eller som kan behövas för att driva elektrifieringen vidare i samhället, säger Ema Ceco.

Energilager i Skövde

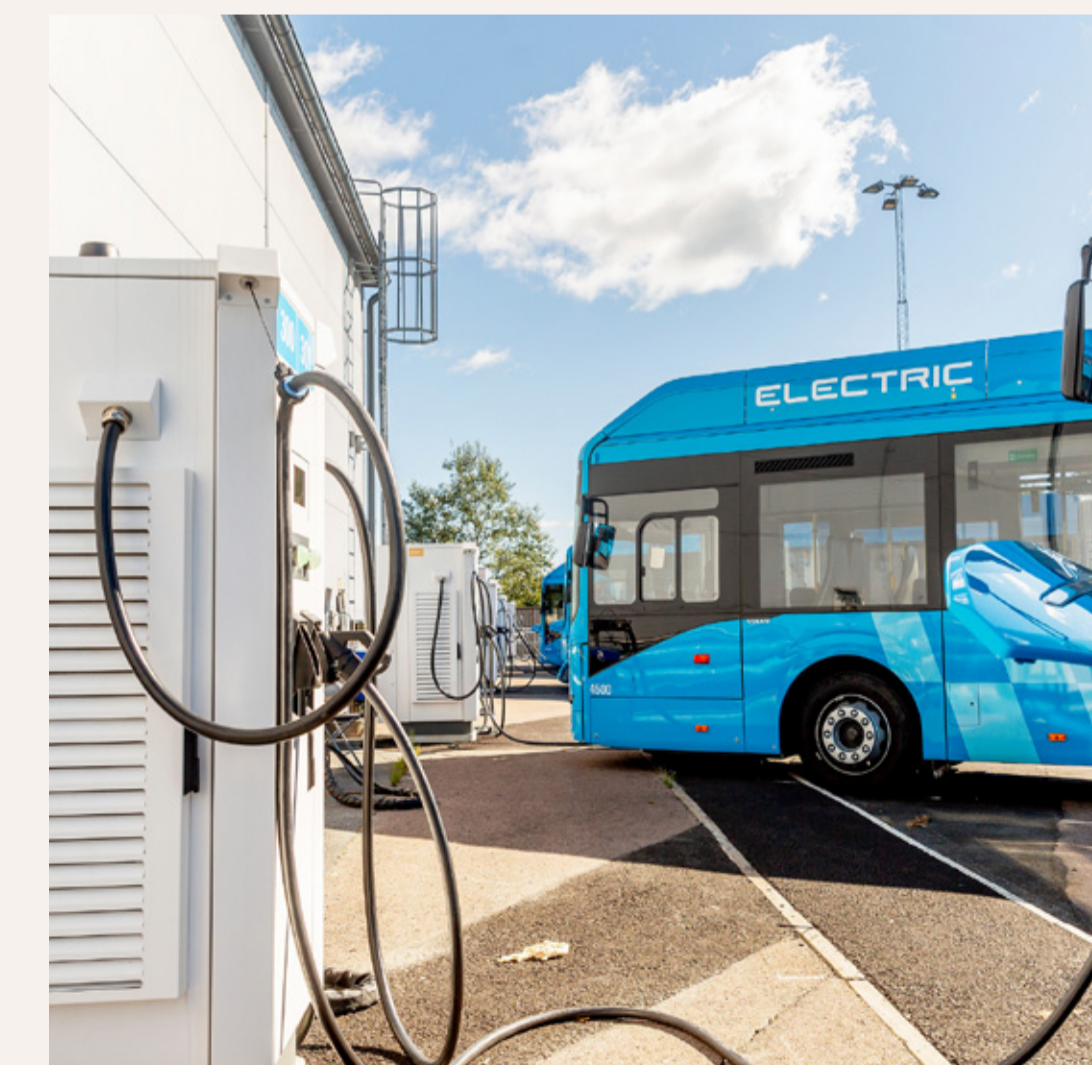
Utöver att ha solceller på huvudkontoret och flera depåer, har Nobina övertagit driften av ett stort batterilager på 3 Megawattimmar (motsvarande 6 elbussar) i anslutning till depån i Skövde.

– Vi fick frågan om vi skulle vilja nyttja det och det rimmar väl med vår strategi. Det blir en resurs som är igång passivt hela tiden. Vi använder oss av ett energistyrssystem som löpande optimerar energin till och från alla våra resurser på depån, alltså både sol, batteri och bussar, utifrån vad som är mest gynnsamt. När solen skiner laddar vi troligen batterierna för att då är även elkostnaden låg. När solen försvinner, kan man tänka sig att elpriset blir högre, våra bussar kommer tillbaka in på depån och kan då ladda från batteriet med gratis el. På samma sätt som för våra bussar kan vi även använda batteriet som en resurs för Svenska kraftnät och leverera olika typer av balanstjänster, säger Ema Ceco.

Utveckling med egen kompetens

I utvecklingen av både kompetens och teknik samarbe-

tar vi i vissa fall med specialiserade partners inom exempelvis mjukvara. Men till den absolut största delen driver vi projekt och teknikutveckling i egen regi – något vi vågar påstå är unikt för branschen, och som vi kan investera i tack vare vår storlek. Vi gör det för att skapa värden för oss själva, i form av ökad kostnadseffektivitet och konkurrenskraft, men också för att effektivare drift och resursanvändning gynnar både uppdragsgivare och samhället i stort. Med lösningar som gör att vi kan förbruka minsta möjliga mängd el och effekt kan vi driva befintlig kollektivtrafik till lägre kostnad – eller ännu hellre, använda besparingar till att leverera mer trafik, samtidigt som vi är en aktör som hjälper till att avlasta och balansera upp frekvensen i elnäten.

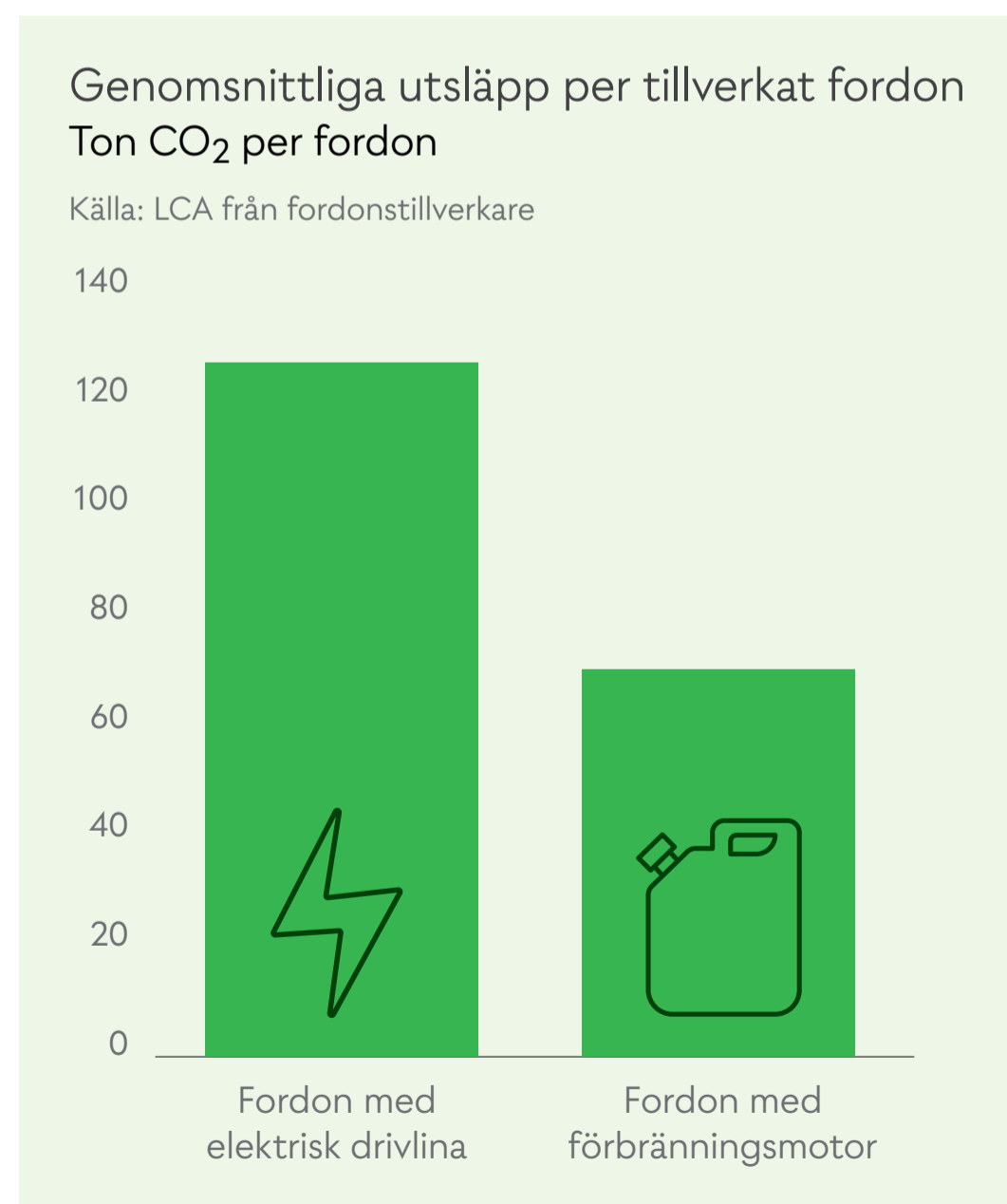


Miljö

Hållbar resursanvändning

De fordon som köps in för att bedriva kollektivtrafik är en viktig resurs som tillför stor nytta i samhället genom att möjliggöra för människor att förflytta sig och bidra till minskade trafikköer i städer. Det kollektiva resandet i kombination med omställningen till förnybara bränslen och elektrifiering av fordonsflottan sänker därmed utsläppen från vägtrafik kraftigt.

Men för att på sikt nå hela vägen till netto noll utsläpp måste även utsläppen från tillverkningen av fordon och batterier minska. Det gäller särskilt elfordon,



där utsläppen från tillverkningen är avsevärt högre än för fordon med förbränningsmotor, och där merparten av utsläppen under livscykeln kommer just från tillverkningsfasen. Därför är det viktigt att se till att fordonen används så mycket och länge som möjligt, oavsett bränsletyp/motortyp.

När ett trafikområdes uppemot tioåriga avtal löper ut och ett nytt tar vid, kommer det nästan alltid krav från våra uppdragsgivare på nya bussar. Då står vi på Nobina ofta kvar med ett stort antal fullt fungerande bussar som bara är runt 10–12 år gamla och långt ifrån uttjänta ur ett tekniskt perspektiv. Här driver vi på för att branschen ska tänka mer cirkulärt på samma sätt som man gör inom tåg- och flygbranschen. Genom modernisering av inredning, säten och informationssystem kan livslängden harmonisera med resenärens upplevda kvalitet på fordonet. Livslängden kan öka avsevärt och i detta finns en enorm miljömässig såväl som ekonomisk potential.

När ett fordon inte längre kan användas i ett specifikt kontrakt prioriterar vi alltid i första hand att använda bussarna inom Nobina. Här är vår storlek och närvaro i alla nordiska länder en klar fördel eftersom det ofta finns möjlighet att flytta dem till andra kontrakt. I de fall där det inte är möjligt kan vi i andra hand hyra ut dem externt, och i tredje hand sälja dem vidare. Det finns en marknad för dem – i andra städer, andra länder eller hos mindre operatörer. På så sätt slipper bussarna skrotas i förtid och kan fortsätta göra nytta.

Anpassning till klimatförändringar

Klimatförändringar som en konsekvens av den globala uppvärmningen har redan börjat märkas tydligt, men kommer enligt FN:s klimatpanel fortsätta öka vilket kan

få stora lokala konsekvenser och därmed även stor påverkan på kollektivtrafiken. För att säkerställa vår förmåga att upprätthålla trafik är det därför avgörande för oss på Nobina att förstå vilka de största klimatrelaterade riskerna är, och var i vår verksamhet risken är störst. En första översyn visar att det på sikt finns fysiska klimatrelaterade risker både kopplat till Nobinas tillgångar, som fordon och infrastruktur, och till vår operationella verksamhet, alltså vår förmåga att bedriva trafik trots ökad förekomst av extrema väderhändelser.

Under året har vi infört ett proaktivt arbetssätt för att genomföra klimatrelaterade riskanalyser i samband med nya etableringar. Vi kommer att fortsätta göra detaljerade analyser av vilka bussdepåer och trafikområden som är mest utsatta, och i samarbete med respektive trafikhuvudman och kommun identifiera förebyggande och avhjälpanande åtgärder. Detta för att kunna förebygga risker och stärka vår förmåga att anpassa vår verksamhet till förändrade förutsättningar.



Energieffektivisering

Nobina förbrukar en stor mängd energi varje år varav cirka 95 % går till att driva våra fordon och resterande 5 % driver våra bussdepåer, verkstäder, kontor och annan infrastruktur. En ansvarsfull användning av denna viktiga resurs är central för att säkerställa en robust och hållbar verksamhet ur både ett miljö- och ett kostnads- perspektiv. Vi arbetar därför kontinuerligt med att öka vår energieffektivitet per körd kilometer och per kvadratmeter, och ställa om till förnybara energikällor.

Under året fick vi på Nobina i Norge vår första depå som är certifierad enligt ISO 50 001, en standard för att säkerställa systematisk energieffektivisering och skapa förutsättningar för att effektivisera energianvändningen, sänka energikostnaderna och minska verksamhetens klimat- och miljöpåverkan.

Energieffektiva fordon

Elektrifiering minskar inte bara utsläppen vid körning, utan bidrar också starkt till att minska energiåtgången då elbussar i snitt drar mindre än hälften så mycket energi per körd kilometer som ett fordon som går på diesel eller HVO.

Arbetet med att säkerställa energieffektiva fordon startar redan när vi väljer vilka fordon vi ska köpa in, oavsett om det är ett dieselfordon eller ett elfordon. Vi lägger stort fokus på att välja teknik som ger låg energiförbrukning i verklig drift. Det innebär exempelvis krav på hög verkningsgrad i drivlinan, låg vikt på fordonet, energisnåla hjälpsystem och effektiva klimatsystem. Energiprestandan analyserar vi genom standardiserade testcykler som vägs ihop med egna historiska förbrukningsdata från trafik med liknande topografi och klimat. Genom att kombinera tekniska parametrar, test-

Miljö

resultat och livscykelkostnadsanalys försäkras vi oss om att det valda fordonet är energieffektivt både vid inköp och under hela dess livslängd.

En annan viktig aspekt är underhållet av våra fordon där vi löpande säkerställer rätt däcktryck, korrekt hjulinställning och gör regelbunden service av olja, vätskor och luftfilter eftersom alla dessa parametrar har väldigt stor påverkan på hur mycket energi fordonet förbrukar vid körning.

Energieffektiv körning – Den Gröna Resan

Med tanke på att vi på Nobina varje dag kör motsvarande nästan 21 varv runt jorden är det avgörande att framföra fordonen så energisnålt som möjligt, av både miljömässiga och ekonomiska skäl. Vårt verktyg för att uppnå effektiv körning kallar vi för Den Gröna Resan (DGR). Det innebär att alla våra förare regelbundet utbildas och tränas i bränslesnål körning, det vill säga att planera körningen, undvika onödiga stopp och utnyttja rörelseenergin. Genom att dra nytta av och sprida vår samlade kunskap och erfarenhet om hur vi ger bäst förutsättningar för våra förare att köra grönt har vi stadigt blivit allt bättre och i slutet av 2026 nådde för första gången tre av fyra länder vårt långsiktiga mål om att minst 90 % av alla förare ska köra grönt.

Den Gröna Resan ger flera tydliga vinster, från energibesparing och minskade utsläpp till säkrare och bekvämare resor.

Energieffektiva fastigheter

Även om det mesta av den energi vi förbrukar används till att driva våra fordon ser vi det som självklart att arbeta med att också optimera förbrukningen i våra depåer,

verkstäder och kontor. Det kan handla om att modernisera den utrustning som finns, installera tidsstyrd och rörelsestyrd ventilation, värme och belysning, minska förbrukningen av tryckluft eller installera energisnål LED-belysning. Vid två av de depåer vi nyttjar, och på vårt huvudkontor, har vi även solceller på taket för att generera förnybar energi. Här ser vi potential att på sikt installera solceller på fler bussdepåer och även att koppla dessa till batterilager för att kunna lagra energi när produktionen är hög och priserna låga. Det möjliggör en mer balanserad användning och bidrar till att sänka både effekttoppar och kostnader.



Människa

Som en av Nordens största arbetsgivare inom kollektivtrafik är vi stolta över vår roll som en viktig samhällsaktör. Våra medarbetare och fordon möjliggör över en miljon bussresor och 15 000 omsorgsresor varje dag. Med omkring 15 000 medarbetare är vi inte bara en arbetsplats, utan en kraft som driver hela kollektivtrafiken framåt. Men det innebär också att vi har ett omfattande ansvar för de människor som påverkas av vår verksamhet – både våra egna medarbetare, våra resenärer, våra medtrafikanter och de som arbetar i vår värdekedja.

Vi verkar för att erbjuda trygga, hälsosamma och inkluderande arbetsplatser, goda arbetsvillkor och likvärdiga möjligheter till utveckling för alla, oavsett bakgrund. Vi investerar i kompetens, både internt och externt, för att möta de rekryteringsbehov som både vi och hela branschen står inför. Som betydande inköpare av varor och tjänster ställer vi också tydliga krav på våra leverantörer för att verka för att de som arbetar i vår värdekedja åtnjuter samma grundläggande rättigheter och villkor.



Globalt mål
God hälsa och välbefinnande



Globalt mål
Jämställdhet



Globalt mål
Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt



Globalt mål
Hållbara städer och samhällen

Koppling till strategiskt mål

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

Prioriteringar

- Hälsa och säkerhet
- Medarbetarengagemang
- Närvarande ledarskap
- Kompetensförsörjning
- Hållbara leverantörsled

Mätetal

- Antal dödsolyckor i trafiken
- Arbetsplatskador
- eNPS
- Andel kvinnliga ledare
- Korttidssjukfrånvaro
- Aktsamhetsvärderingar i leverantörsledet



Människa

Så bidrar Nobina till FN:s globala mål

Nobina bidrar till mål 3 *God hälsa och välbefinnande* genom att arbeta för en hälsosam, trygg och säker arbetsmiljö i alla delar av verksamheten – från fordon och depåer till kontor. Förutom kontinuerliga satsningar på att utveckla ledarskap, arbetsmiljö och engagemang bygger vi en stark kultur av ansvar och omsorg. Vi bidrar även till bättre folkhälsa överallt där vi verkar, genom att erbjuda hållbara, effektiva resmöjligheter som minskar utsläppen.

Vi bidrar till mål 5 *Jämställdhet genom att arbeta* för en inkluderande och jämlik arbetsmiljö med en kultur präglad av mångfald, respekt och likabehandling, där alla medarbetare har lika möjligheter att utvecklas och göra karriär.

Vi bidrar till FN:s mål 8, *Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt*, genom att erbjuda trygga anställningar med kollektivavtal och lika lön för lika arbete. Nobina är dessutom både en ingång och en partner till arbetsmarknaden genom egna yrkesutbildningar och samarbeten med arbetsförmedlingar som skapar jobb, kompetensutveckling och karriärvägar. Samtidigt arbetar vi systematiskt med att utveckla hållbara och säkra arbetsplatser där människor kan trivas och utvecklas. Vi arbetar också med att säkerställa att arbetsrätt och mänskliga rättigheter respekteras i vår värdekedja.

Inom mål 11 *Hållbara städer och samhällen* bidrar vi till att skapa säkra, hållbara och fysiskt och prismässigt tillgängliga transportsystem genom vårt systematiska arbete med trafiksäkerhet, men också genom att möjliggöra för alla, även människor med särskilda behov, att resa kollektivt på ett tryggt sätt.

Trafiksäkerhet

Varje dag kör vi en miljon resenärer genom stadstrafik och på landsvägar. I varje resa är vår uppgift och vårt ansvar att se till att resorna är trygga och säkra för både förare, resenärer och andra trafikanter. Därför är säkerhet alltid viktigare än till exempel punktlighet, vid tillfällena då vi måste välja.

Om vi bedömer att väderförhållanden eller andra omständigheter gör bussresan alltför riskfylld för förare och resenärer kan vi därför besluta att ställa in turer. Människors säkerhet är helt enkelt alltid viktigast, vilket också framgår av vårt resenärslöfte.

Säkerheten bygger självklart på ett stort antal riktlinjer och rutiner, men är i grund och botten en kulturfråga som handlar om hur vi pratar om, tänker på och ser på säkerhet – från förare till mekaniker och chefer. Därför är säkerhet en punkt på varje ledningsgruppsmöte, inte minst eftersom säkerhetsarbetet omfattar så mycket mer än trafiken. Det handlar om allt från medarbetarnas hälsa till säkerhet för alla medarbetare från depåer till kontor. För att skapa en kultur där alla tänker säkerhet jobbar vi med proaktiva och systematiska aktiviteter som lyfter fram och uppmuntrar rapportering, ansvar och omtanke om varandra. Några exempel är balanserad bemanning, närvarande ledare och chefer samt löpande uppföljningar och förbättringar.

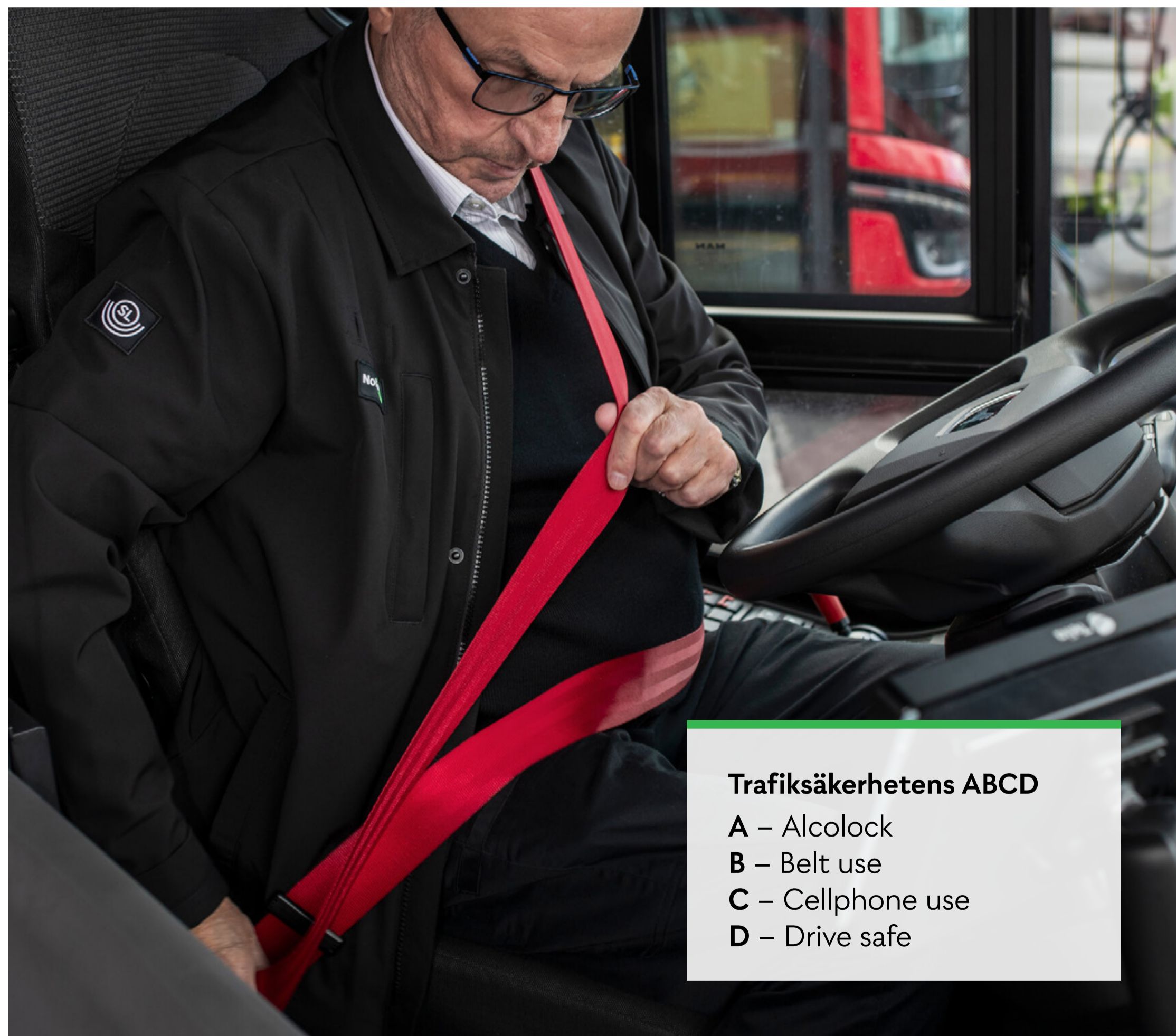
Riskbaserat och förebyggande arbete

Nobina har ett riskbaserat och förebyggande angreppssätt, där vi analyserar och hanterar risker kopplade till fordon, förare och vägförutsättningar. I våra trafiksäkerhetsanalyser säkerställer vi att fordonen är anpassade för de aktuella rutterna, exempelvis avseende vikt, bredd, längd och höjd.



Säkerhet är i grund och botten en kulturfråga som handlar om hur vi pratar om, tänker på och ser på säkerhet

Människa



Trafiksäkerhetens ABCD

- A – Alcolock
- B – Belt use
- C – Cellphone use
- D – Drive safe

”Under det senaste året har vi stärkt vårt engagemang för säkerhet genom att gå från att genomföra omkring 30 procent av nödvändiga uppföljnings-samtal efter skador till att nå 100 procent. Dessutom kartläggs nu varje incident systematiskt utifrån plats och rotorsak, vilket ger oss en betydligt tydligare och mer handlingsbar överblick. Detta strukturerade och transparenta arbetssätt säkerställer att varje ärende följs noggrant och bidrar till en tryggare arbetsplats för alla.”

Personalledningschef Nobina Nedre Glomma

För förarna omfattar arbetet bland annat kompetenskrav och -utveckling, schemaläggning som uppfyller lagkrav på kör- och vilotider, planering som förebygger stress och ger utrymme för återhämtning samt regelbundna hälsokontroller.

När det gäller vägförutsättningar tar vi hänsyn till faktorer som topografi, broar och viadukter med begränsad bärighet samt vägavsnitt som inte lämpar sig för exempelvis ledbussar. Alla fordon säkerhetskontrolleras dagligen och inför vintersäsongen görs särskilda förberedelser för att anpassa fordonen efter rådande förhållanden.

Trafiksäkerhetens ABCD

Vårt grundläggande trafiksäkerhetsarbete kan sammanfattas i Trafiksäkerhetens ABCD:

Alcolock, **B**elt use, **C**ellphone use, **D**rive safe

- **Alcolock/alkolås:**

Alla fordon är utrustade med alkolås och vi följer löpande upp användningen.

- **Belt use/Bältesanvändning:**

Vi säkerställer att våra förare alltid använder bälte och uppmanar aktivt våra resenärer att göra det.

- **Cellphone use/Mobilanvändning:**

Mobilanvändning under körning är strängt förbjudet.

- **Drive safe/Säker körning:**

Att anpassa hastighet och körstil efter rådande förutsättningar är en grundpelare i vårt säkerhetsarbete.



My Speed – digitalt stöd för att säkerställa rätt hastighet

Som en del av vårt trafiksäkerhetsarbete har Nobina lanserat verktyget My Speed, ett värdefullt stöd för att uppnå korrekta körtider och tidtabeller. Ingen förare ska behöva bryta mot lagen eller riskera säkerheten för att hålla tiderna. Om nästan alla förare på en viss sträcka kör för fort, är en möjlig orsak att tidtabellen inte speglar den verkliga körtiden och förarna stressas att gasa på för att undvika förseningar. My Speed har under året rullats ut brett inom Nobina och uppfattas som ett stöd och en trygghet för våra medarbetare. Vi ser också mycket positiva resultat när det gäller efterlevnad av hastighetsbegränsningar och möjlighet att kunna återkoppla kring och påverka realistiska tidtabeller. Rätt hastighet bidrar dessutom till minskad förbrukning och mjukare körning.

Case:

My Speed införs i alla Nobina-länder

I Nobinas resenärslöfte och i hela vår verksamhet går säkerheten alltid först. Inte minst som det är en avgörande hållbarhetsfråga för den som reser med oss, likaväl som för våra förare. Säkerhetsarbetet bygger på en stark kultur av omsorg, omtanke och ansvar för det egna arbetet, kollegorna och alla som är i och utanför våra fordon. Men vårt säkerhetsarbete bygger också på att hitta, prova och införa nya tekniska lösningar som förbättrar och förenklar våra möjligheter att leverera på vårt säkerhetslöfte.

Infört i hela Sverige och på gång i övriga Norden

My Speed eller Min hastighet är en av Nobinas många satsningar på avancerade it-stöd. Det är ett system som följer varje fordon och registrerar om bussen håller rätt hastighet enligt fartgränsen på den aktuella sträckan. Systemet började testas som en pilot 2024 i några trafikområden, och efter att det visat sig vara ett både effektivt och uppskattat hjälpmedel för att hålla fartgränser, har det införts i alla trafikområden i Sverige 2025 och är på gång att införas i Nobina i hela Norden.

Stor förflyttning med flera hållbarhetseffekter

Säkerhetsperspektivet är självklart det viktigaste med My Speed, men när förare får stöd i att hålla fartgränserna minskar också energi- respektive bränsleförbrukningen.

– Genom att hålla hastigheten sparar vi bränsle eller energi, och My Speed-systemet har visat på en minskad förbrukning när vi kör vår trafik i rätt hastighet, jämfört med innan vi införde My Speed, berättar Cecilia Jerneheim, affärsområdeschef på Nobina Sverige.

I vilken grad My Speed leder till rätt hastighet mäts genom ett måltal på 98 %, och för att nå det krävs att ca 70 % av förarna i ett trafikområde också kör "grönt". På så sätt bidrar My Speed även till att uppfylla målen



för Den Gröna Resan, alltså ett optimalt körsätt som minimerar förbrukningen av bränsle eller el.

– De två går absolut hand i hand och förflyttningen har varit stor sedan vi startade. I januari hade vi 5 trafikområden som uppfyllde målet på 98 %, och de flesta trafikområden ligger redan från 97 % och uppåt, med över 70 % förare som kör grönt, säger Cecilia Jerneheim.

Sidovinst i bekvämare resor

My Speed registrerar hastigheten flera gånger per sekund vilket gör att det inte räcker att hålla hastigheten på delar av sträckan. Syftet är inte att peka ut "fortkö-

rare", utan att vara tydlig med att hastighetsgränsen är viktigare att hålla än tidtabellen.

– Det ger oss samtidigt ett verktyg som visar om det finns sträckor där förarna stressar för att "köra ikapp" och undvika förseningar. Det kan vi ta med oss till uppdragsgivaren som underlag för att förändra tidtabellen så att vi kan köra både lagligt, säkert och med en hållbar arbetsmiljö, säger Erik Nolfelt, personalledningschef Nobina Sverige.

Resenärerna har inte informerats om My Speed, och har inte reagerat på en upplevd sänkt hastighet. Däremot får Nobina färre synpunkter på körsätt, vilket pekar på att rätt hastighet också ger en mjukare och behagligare resa.

Nyfikenhet och ökad stolthet

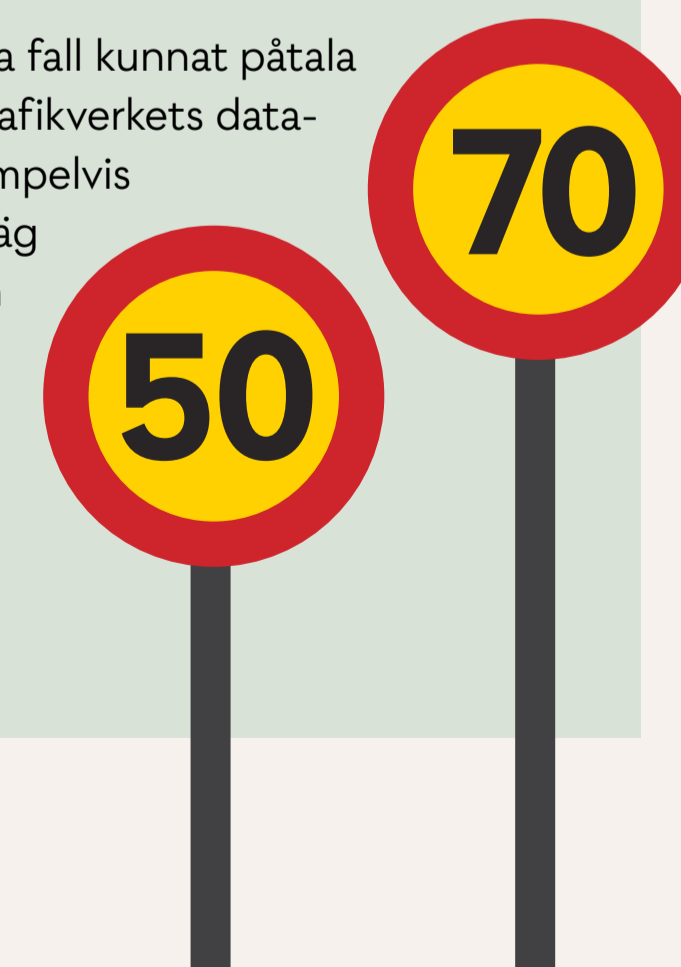
My Speed-systemet är testat och infört efter noggrann prövning av Integritetsskyddsmyndigheten och i dialog med medarbetare och fackliga företrädare. Samtidigt har det varit en resa att förflytta fokus och få medarbetarna att se My Speed som ett stöd i att göra rätt, säger Erik Nolfelt:

– Förarna var väldigt inriktade på att det var tidtabellen som skulle hållas. Men tidtabellen är mer en riktlinje för när bussen tidigast kommer. Efter att vi tydliggjort syftet med My Speed – att öka säkerheten och förbättra förarnas arbetsmiljö – har systemet tagits emot positivt av de flesta. Nu finns det en nyfikenhet hos förarna, både på egna resultat och hur det går för deras trafikområde – och en stolthet över att hålla hastigheterna, säger Erik Nolfelt.

Vad är My Speed?

My Speed är ett avancerat it-stöd för säkerhet, som även bidrar till minskade utsläpp.

- Efter godkännande från Integritetsskyddsmyndigheten startade projektet som en pilot i två trafikområden, Värmland samt Kallhäll utanför Stockholm.
- Piloten pågick hela 2024 och sedan har My Speed införts i alla trafikområden i Sverige 2025.
- Systemet mäter hastigheten flera gånger per sekund, baserat på informationen i Trafikverkets vägnätsdatabas om vilken fartgräns som råder på varje väg föraren kör.
- Föraren kan själv ta del av sina resultat via Nobinas intranät och det finns ett stort engagemang i att följa upp och förbättra sina resultat.
- Nobina har i vissa fall kunnat påtala felaktigheter i Trafikverkets databas, när det exempelvis visat sig att en väg enligt databasen har 50-gräns, men skyltarna säger 70.



Människa

Nobinas systematiska arbete med hälsa och arbetsmiljö

Vårt arbetsmiljöarbete är förankrat i ISO 45 001-certifieringen och Nobinas egna policyer. Det ger tydlig styrning, effektiv riskhantering och kontinuerliga förbättringar.

Vi identifierar, bedömer och följer upp risker enligt ISO 30 001 och använder internrevisioner för att driva förbättringar och förebygga incidenter.

Arbetsmiljöfrågor fångas löpande inom koncernen, bland annat genom medarbetarundersökningar, skyddskommittéer, arbetsplatsträffar och individuella samtal mellan medarbetare och chef. Vi omsätter dem till konkreta förebyggande åtgärder.

Alla medarbetare får grundutbildning inom kvalitet, arbetsmiljö, miljö och säkerhet, samt kontinuerlig kompetensutveckling. Dessutom får nya medarbetare introduktionsutbildning anpassad till yrkesrollen.

Vi använder digitala verktyg för att rapportera, utreda och följa upp arbetsmiljöincidenter, för att säkerställa att vi vidtar rätt åtgärder och att varje händelse leder till lärande som stärker arbetsmiljön över tid.

En förutsättning för att kunna utföra alla våra resor, underhålla våra fordon och leda verksamheten varje dag är att vi har en hållbar arbetsmiljö och friska och motiverade medarbetare. Under året har vi gjort ett stort arbete med att analysera orsaker till sjukfrånvaro och göra riktade insatser för att stärka frisknärvaron. Vi ser en positiv utveckling för den totala sjukfrånvaron, som har minskat med 0,4 procentenheter. Trots det har korttidssjukfrånvaron inte minskat och ligger kvar på samma nivå som föregående år. Vi fortsätter vårt fokuserade och strukturerade arbete för att stärka frisknär-

Vad är eNPS?

Employee Net Promoter Score (eNPS) mäter medarbetares vilja att rekommendera sin arbetsplats och används som ett enkelt mått på engagemang och lojalitet.

Resultatet baseras på frågan *”Hur sannolikt är det att du rekommenderar din arbetsgivare?”* där svarsskalan går från 0 (inte alls sannolikt) till 10 (mycket sannolikt).

eNPS beräknas genom att andelen kritiker (0–6) dras från andelen ambassadörer (9–10), vilket ger ett resultat mellan –100 och +100.

varon i hela verksamheten.

Vår övertygelse är att en arbetsplats där människor har goda arbetsvillkor, får möjligheter att utvecklas och känner sig uppskattade också skapar goda förutsättningar för att leverera värde – både för våra medarbetare och våra resenärer.

Medarbetarengagemang

Vi vet att engagerade medarbetare är avgörande för vår framgång och möjligheten att nå våra mål. Därför måste vi jobba för att vara Nordens mest attraktiva arbetsgivare inom vår bransch, genom att erbjuda en arbetsplats där medarbetarna känner sig motiverade, inkluderade och stolta. Vi arbetar med att stärka vår företagskultur och skapa en inkluderande arbetsmiljö



genom öppenhet, delaktighet och kontinuerlig dialog. Engagemanget växer exempelvis när medarbetare får möjlighet att utvecklas oavsett yrkesroll. Därför investerar vi i utbildningar, kompetensutveckling och tydliga karriärvägar för såväl ledare och chefer som förare och verkstadspersonal. Som exempel genomförde vi under året 341 000 utbildningstimmar för våra förare.

Vår medarbetarundersökning Pulsen ger oss löpande insikter om hur våra medarbetare upplever sin arbetsmiljö, sitt engagemang och sin stolthet i arbetet. Årets resultat visar att majoriteten av bolagen inom koncernen uppnår höga eNPS nivåer. Medarbetarna uttrycker ett starkt engagemang och upplever en tydlig meningsfullhet genom Nobinas samhällsuppdrag och vårt bidrag till ett hållbart resande.

Det övergripande eNPS resultatet har minskat från 22 föregående år till 7 i år. Förändringen förklaras främst av omfattande verksamhetsuppstarter inom det svenska bolaget, där ett stort antal medarbetare övergått från en tidigare arbetsgivare, vilket inneburit en omställning där medarbetare initialt inte fullt ut har känt igen sig i arbetssätt och förutsättningar. Samtidigt finns flera verksamheter som uppvisar mycket starkt medarbetarengagemang och höga eNPS-resultat – bland annat Nobina Finland (42) och Nobina Care (34).

”Vi bygger en stark och inkluderande kultur där varje medarbetare känner sig sedd, trygg och delaktig. Genom närvarande ledarskap och kontinuerlig kompetensutveckling skapar vi en arbetsmiljö där människor både mår bra och kan utvecklas över tid. Detta engagemang avspeglas i våra resultat, men framför allt i de dagliga resor som vi levererar.”

Topi Simola VD Nobina Finland

”För oss inom Nobina Care handlar hållbarhet både om människor och en hållbar service. Genom att kombinera omtanke, professionalitet och trygga arbetsvillkor skapar vi förutsättningar för våra medarbetare att leverera omsorgsresor med värme och kvalitet – varje dag. När våra medarbetare trivs och utvecklas, stärks både uppdraget och förtroendet från de människor vi finns till för.”

Thomas Nohre VD Nobina Care

Människa



Närvarande ledarskap

Ett starkt och tydligt ledarskap är en av Nobinas viktigaste framgångsfaktorer och avgörande för att skapa engagemang och en hållbar arbetsmiljö där medarbetarna mår bra. Under året har vi fortsatt att levandegöra vårt gemensamma ledarlöfte, som gäller i alla bolag och länder och fungerar som en kompass för hur vi leder inom Nobina. Ledarlöftet tydliggör vad som kännetecknar ett bra ledarskap och vilka förväntningar vi har på våra ledare, oavsett roll och verksamhet.

Som en del i satsningen har vi även gjort en kompetensmappning för prioriterade ledarroller, för att säkerställa att varje ledare har rätt förutsättningar och samtidigt underlätta den långsiktiga ledarförsörjningen.

Vårt Ledarskapsindex är fortsatt högt över benchmark, vilket speglar våra ledares förmåga att skapa trygghet, tydlighet och delaktighet. Särskilt högt ligger Nobina Finland (8,7 av 10) och Norge (8,6 av 10). Med ett starkt ledarskap skapar vi arbetsplatser där medarbetarna är engagerade och vill göra sitt bästa varje dag, vilket stärker Nobinas konkurrenskraft och möjlighet att växa.

Tydligt och närvarande ledarskap är en självklar del av Nobinas vardag och skapar en arbetsplats präglad av trygghet, delaktighet och engagemang.

Kompetensförsörjning och kompetensutveckling

Tillgången till förare, mekaniker och IT-kompetens är avgörande för såväl Nobina som kollektivtrafiken i stort. Idag är det brist på dessa kompetenser och föraryrket står inför stora pensionsavgångar, samtidigt som be-

hovet av kollektivtrafik ökar. Därför arbetar vi proaktivt med att rekrytera och utbilda nya medarbetare och skapa långsiktiga möjligheter för utveckling och karriärvägar inom företaget.

Genom en inkluderande arbetsmiljö, konkurrenskraftiga villkor och goda utvecklingsmöjligheter stärker vi intresset för yrkena inom vår bransch. För att attrahera fler kvinnor till framför allt mansdominerade yrkesroller gör vi regelbundna satsningar där vi lyfter fram våra kvinnliga medarbetare genom artiklar, events och digitala kampanjer. Andelen kvinnliga ledare inom Nobina uppgick 2025 till 29 % och vi arbetar för att andelen ska fortsätta öka.

Vid övertagande av nya kontrakt övertar vi även befintlig personal, vilket innebär att vi inte alltid kan påverka könsfördelningen. Detta kan tillfälligt påverka den totala andelen kvinnliga medarbetare och chefer på ett sätt som ligger utanför vår direkta kontroll.

Knappt 10 % eller strax över 1200 av våra förare är kvinnor. Vi arbetar aktivt för att locka fler kvinnor till bussföraryrket, därför är vi lite extra stolta över att Bussförar-SM 2025 vanns just av en av våra kvinnliga förare! Vi hoppas att det kan skapa synlighet och inspirera fler kvinnor (och män) att våga välja detta viktiga yrke.

Andra viktiga verktyg för att säkra vår kompetensförsörjning och öka tillgången på bussförare är våra samarbeten med kommuner, regioner, utbildningsaktörer och Arbetsförmedlingen. Vi har även trafikskolor i Sverige som utbildar nya bussförare och erbjuder fortbildning inom YKB (yrkeskompetensbevis). I Sverige har vi samarbeten med bland annat Norrbotten, Värmland, Södertälje, Skaraborg och Halland. Tillsammans med dessa regioner och kommuner genomförs kombi-

nationsutbildningar och arbetsplatsförlagt lärande som ger deltagare språkutbildning, yrkeskompetens och tidig kontakt med arbetsplatsen. Genom dessa samarbeten hjälper vi till att minska förarbristen och skapa fler vägar in i yrket. Förra året välkomnade vi 1 993 nya förare till Nobina, som varje dag förflyttar samhället framåt. Arbetet med såväl kompetensförsörjning som mångfald och inkludering är självklara delar i vår strategi för att bygga en hållbar, inkluderande och utvecklande arbetsplats.



Case:

Nytt partnerskap förbättrar både rekrytering och integration

Genom samarbetet med Tent hoppas Nobina kunna välkomna fler in i arbetslivet – samtidigt som vi breddar vår rekryteringsbas med många människor som vi har svårt att nå på egen hand

Med den mångfald Nobina har bland alla anställda bidrar vi till integration och arbetstillfällen för många tusen människor med olika nationaliteter. För att nå fler personer med utländsk bakgrund samtidigt som vi förbättrar vår kompetensförsörjning har Nobina inlett ett samarbete med Tent, en organisation som arbetar för att öppna dörrar till jobb för personer med flyktingbakgrund.

Nobina inledde samarbetet med Tent i oktober 2025, först ut är våra trafikområden i Skåne inklusive Nobina Care.

Genom Tent når vi nya målgrupper och samarbetet hjälper oss att så ett frö om fördelarna med att jobba inom bussbranschen.

Vi ser redan att det breddar vår rekryteringsbas samtidigt som vi kan erbjuda arbetstillfällen för en grupp som vanligtvis står långt från arbetsmarknaden. Vi har redan kommit i kontakt med specifikt kvinnor med flyktingbakgrund, där vi kan berätta om ett yrkesval de kanske inte har tänkt på, säger Sara Edestrand, rekryteringsansvarig på Nobina i Malmö.

Även Nobina Care ser samarbetet som viktigt för att kunna rekrytera förare, och gärna fler kvinnor, inom den särskilda kollektivtrafiken.

– Vi hoppas kunna nå personer som värdesätter att få arbeta med människor och göra skillnad. Gärna de

som har en bakgrund som undersköterska eller har utbildat sig inom vård eller omsorg. Vi hoppas även nå fler kvinnor då vi gärna vill utöka andelen kvinnliga förare inom Telepass, säger Catharina Molin, affärsområdeschef Nobina Care Syd.

Konkreta planer för att hitta förare

Samarbetet har nyss startat och är än så länge på planeringsstadiet, men det finns redan planer för hur Tent konkret kan hjälpa till med rekrytering.

– Tent kommer att stå för kontakten med exempelvis arbetsförmedling och utbildare. Det vi behöver göra är att vara tydliga i vår beställning och våra önskemål och se till att kunna erbjuda ett arbete när Tent hittar rätt kandidater. Vi pratar just nu om att hitta ett antal förare med de kompetenser vi beskriver, i samarbete främst med arbetsförmedlingen, säger Catharina Molin.

– Vi ser mycket fram emot vad samarbetet kan leda till. Det är en satsning vi tror kommer att bli en win-win för alla parter, och ser det som viktigt för att Nobina ska fortsätta vara den inkluderande arbetsplats vi är, säger Sara Edestrand.

Nobina en värdefull partner i nätverket

Nobinas arbete med mångfald och inkludering gör oss också till en värdefull partner i nätverket, menar Karin Heri, Sverigechef på Tent:

– Jag fick tidigt upp ögonen för Nobinas konkreta integrationsarbete och ser att ni kan inspirera andra i nät-

verket eftersom en viktig del av vår verksamhet är det ömsesidiga lärandet. Vi vet att transportbranschen har ett långsiktigt kompetensbehov och där tror vi på mer samverkan mellan olika sektorer.

Vad är Tent Partnership?

Tent Sverige samlar drygt 25 ledande företag för att skapa inkluderande och hållbara vägar till arbete för personer med flyktingbakgrund.

Genom samarbetet med företag bidrar Tent till att hjälpa företagen med deras kompetensbehov samtidigt som människor med flyktingbakgrund får möjligheter att integreras, komma in på arbetsmarknaden och nå försörjning.



Människa

Hållbara leverantörsled

Att bygga en kultur där alla medarbetare, från förarplatser till verkstadsgolv och kontor, tar ansvar, bryr sig om och hjälper varandra är ett ständigt pågående arbete – och nödvändigt för att uppfylla våra löften till uppdragsgivare och resenärer. Samtidigt är vi en del i en komplex kedja där vi är beroende av många affärs- och samarbetspartners. Dessa behöver vi välja med omsorg, för att vara säkra på att de delar våra värderingar kring hållbart och etiskt företagande i relation till sina kunder, leverantörer och medarbetare – och att det vi köper är producerat på ett hållbart och ansvarsfullt sätt. Vi måste även vara säkra på att den leverantör vi väljer är den som bäst möter Nobinas krav på exempelvis kvalitet, hållbarhet, leveranssäkerhet och pris.

Risker i värdekedjan för elbussar och batterier

Nobinas verksamhet är beroende av fordonsindustrin, som betraktas som en bransch med betydande hållbarhetsrisker, eftersom leveranskedjan för ingående komponenter och råmaterial är komplex med ett stort antal leverantörer i flera led och ofta med verksamhet i högriskländer när det gäller arbetsförhållanden och korruption, miljöpåverkan och CO₂-utsläpp. Utmaningarna är särskilt stora när det gäller eldrivna bussar, där efterfrågan ökar på fordon och batterier för att ställa om till utsläppsfria transporter, samtidigt som tillverkningen av batterier är beroende av metaller och mineraler som litium, grafit och kobolt. Råvaror som ofta utvinns i länder och regioner med dokumenterad risk för barnarbete, tvångsarbete samt brist på respekt för arbetsrätt och en säker och hälsosam arbetsmiljö. Men även sluttillverkning av fordon görs ofta i länder med risk för exempelvis omfattande overtidsarbete.

Samverkan för att påverka i positiv riktning

Europa har under överskådlig framtid inte kapacitet att själva möta den ökande efterfrågan på elbussar, batterier och ingående råmaterial. Att utesluta högriskländer ur värdekedjan är därför varken möjligt eller önskvärt eftersom det skulle bromsa, kanske till och med stoppa, den nödvändiga omställningen till utsläppsfria transporter. Vi behöver i stället arbeta för att identifiera och adressera de risker som finns i värdekedjan, och på Nobina gör vi det kontinuerligt genom riskbedömningar och aktsamhetsvärderingar av leverantörer och leverantörskedjor. Men för att åstadkomma verklig förändring och förbättring behövs bredare samarbeten. Vi ser att det kräver långsiktigt samarbete med leverantörer och underleverantörer, men också med andra branschaktörer. Sedan 2024 är Nobina därför medlem i Etisk Handel Sverige, en organisation som samlar företag, fackföreningar, civilsamhälle och offentlig sektor och arbetar för mänskliga rättigheter och hållbara affärsmetoder i globala leverantörsled. Vi välkomnar också det ökade kravet på spårbarhet som kommer med exempelvis EU:s batteridirektiv, med krav på batteripass, samt avskogningsförordningen (EUDR).

Nobinas process för hållbara leverantörsled

För att säkerställa hållbara leverantörsled i Nobinas verksamhet, arbetar vi kontinuerligt med att utveckla såväl vårt eget som våra leverantörers arbetssätt. Vår process är i linje med OECD:s vägledning för multinationella företag, som är den mest etablerade och internationellt erkända standarden för ansvarsfullt företagande. Vårt mål är att mer än 98 % av identifierade riskleverantörer i vår leverantörskedja ska genomgå löpande aktsamhetsvärderingar. De leverantörer som genomgår akt-

Nobinas process för hållbara leverantörsled



Processen är baserad på OECD:s vägledning för multinationella företag. Syftet är att säkerställa **ansvarsfullt företagande** genom riskbaserade och löpande aktsamhetsvärderingar.

Människa

samhetsvärderingar i dagsläget utgör mer än 85 % av inköpskostnaden från kontrakterade leverantörer.

”Hållbarhet i leverantörskedjan är avgörande för att skydda miljön, säkerställa etiska och rättvisa villkor för arbetstagare samt att se till att produkter och tjänster skapas i enlighet med både lokal och global lagstiftning och etablerade ramverk. Dessutom gör arbetet med att säkerställa hållbarhet i hela leverantörskedjan att vi kan minska operativa risker, förbättra effektiviteten, möta våra intressenters höga förväntningar och utveckla Nobinas långsiktiga ekonomiska motståndskraft.”

Mihail Lipiäinen Chef för Koncerninköp

Uppförandekod för leverantörer

Ett viktigt första steg är att säkerställa att relevanta aspekter och vårt arbetssätt är integrerat i policyer, ledningssystem och processer och att se över dessa regelbundet för att säkerställa att de är uppdaterade och effektiva. Nobinas Uppförandekod för leverantörer är ett nyckeldokument. Uppförandekoden tydliggör de riktlinjer som alla företag som vill etablera ett samarbete med oss förväntas följa. De bygger bland annat på FN:s deklaration om mänskliga rättigheter, FN:s konvention om barnets rättigheter, FN:s deklaration mot korrupktion samt ILO:s riktlinjer för arbetstagares rättigheter. De lokala lagarna i det land där leverantören finns ska alltid vara en miniminivå för de anställdas villkor. En förutsättning för att kunna göra affärer med Nobina är att leverantören har, eller inför, ett systematiskt arbetssätt inom hållbarhetsfrågor, och att leverantören skriftligen intygar att

de åtar sig att följa och vidareförmedla kraven i vår uppförandekod för leverantörer i leverantörskedjan.

Initial riskbedömning

Nobina genomför minst en gång per år en kartläggning av värdekedjan och en initial riskbedömning av leverantörskedjan för att identifiera och prioritera områden med potentiell negativ påverkan. Det gör vi genom att titta på såväl generella bransch- och produktrisker som på landspecifika risker i leverantörsledet. Leverantörer som vi bedömer har en potentiellt hög risk prioriterats i arbetet med fortsatta aktsamhetsvärderingar och djupare riskbedömningar.

Leverantörsspecifik riskbedömning

För att identifiera potentiell och faktiskt negativ påverkan i leverantörsledet genomför Nobina löpande leverantörsspecifika riskbedömningar, bland annat genom att be leverantörer att göra en självutvärdering. Enkäten är utformad för att ge en djupare insikt i leverantörens mognadsnivå och arbetssätt inom strategi, styrning, lagefterlevnad, mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorrupktion. Frågorna är formulerade så att de omfattar både sektor- och produktspecifika risker, exempelvis frågor om användning av konfliktmineraler såsom litium eller kobolt, efterlevnad av arbetstidslagar eller tillämpning av levnadslöner. Utifrån svaren i enkäten får leverantören återkoppling om styrkor och svagheter samt rekommendationer till förbättringar.

Varje år genomför vi även ett antal större leverantörsrevisioner. Vilka leverantörer som väljs ut beror bland annat på den initiala riskbedömningen, självutvärderingen och specifika upphandlingskrav från trafikhuvudmän. Revisionerna genomförs på plats i de aktuella fabrikerna

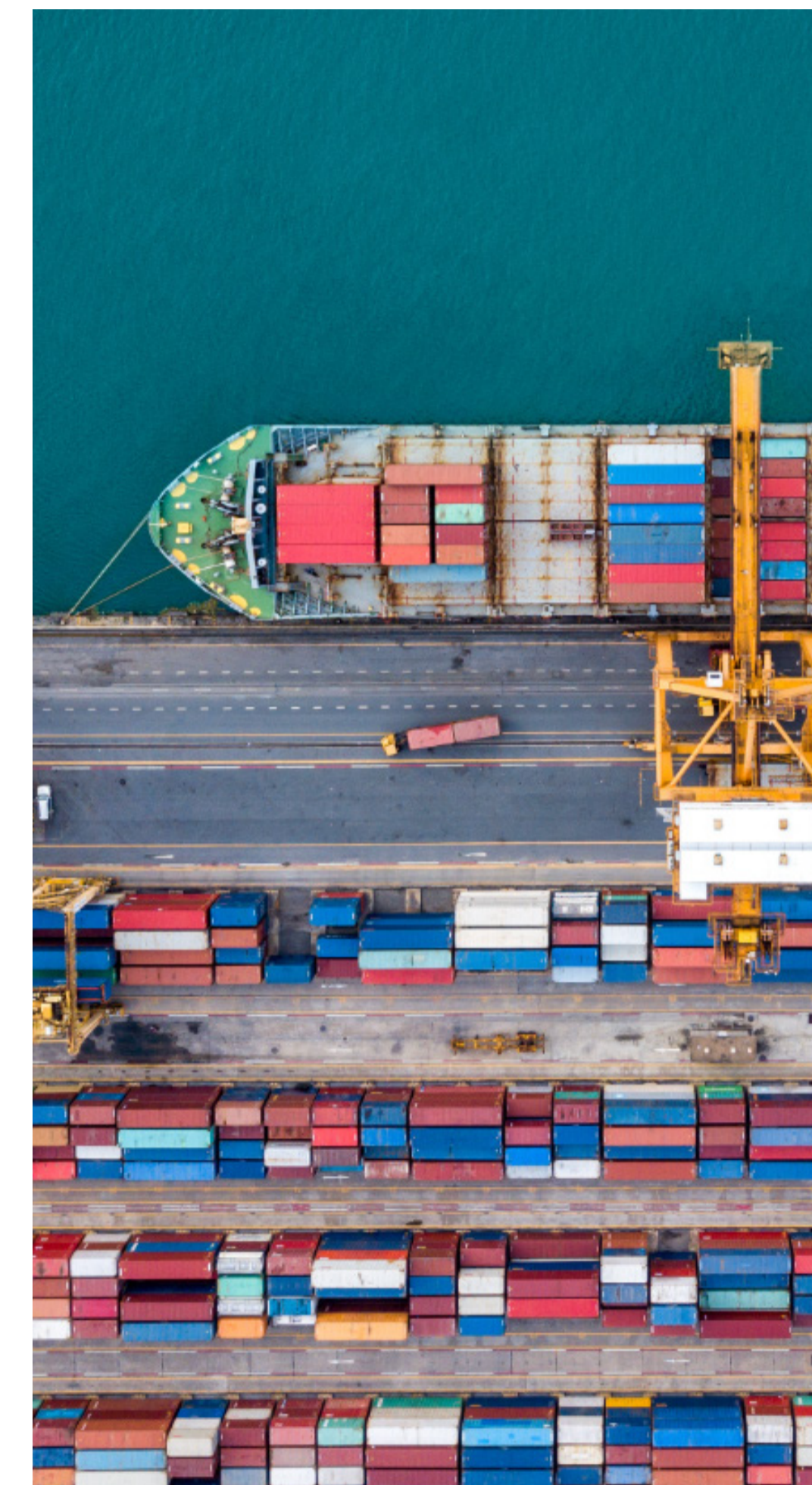
av en oberoende tredje part med god erfarenhet och kunskap inom området. Syftet är att säkerställa att leverantörerna följer Nobinas uppförandekod för dem och att tillsammans med leverantörerna hitta förbättringsområden. Efter revisionen presenteras resultatet för leverantören och en rapport tas fram som belyser styrkor, förbättringsområden, avvikelser och rekommenderade korrigerande åtgärder. Leverantören förväntas därefter ta fram tidsatta handlingsplaner för att åtgärda eventuella avvikelser. Nobina samarbetar med leverantören för att säkerställa att genomförda åtgärder är effektiva och har faktisk påverkan på orsaken till avvikelserna. Vårt poängterade är att avvikelser av olika allvarlighetsgrad så gott som alltid upptäcks vid denna typ av omfattande revisioner, oavsett leverantör eller land. Nobinas syfte med revisionerna är därför inte att utesluta leverantörer, utan att långsiktigt utveckla såväl oss själva som våra leverantörer och underleverantörer i positiv riktning.

Metoder och åtgärder för att förhindra och avhjälpa negativ påverkan

Nobina har en verktygslåda med både generella och specifika metoder och åtgärder för att förebygga och avhjälpa negativ påverkan i leverantörsledet.

Dessa inkluderar, men är inte begränsade till:

- Säkerställande att policyer ger tillräcklig vägledning, är allmänt tillgängliga, kommunicerade till relevanta intressenter samt hålls uppdaterade.
- Tydlig hänvisning till Uppförandekod för leverantörer i leverantörskontrakt, samt specifika krav relaterade till efterlevnad, transparens och vi-



Människa

dareförmiddling av kraven i leverantörskedjan.

- Tydligt ansvar i koncernledningen för att säkerställa hållbara leverantörsled.
- Regelbunden kartläggning och riskbedömning av leverantörskedjan. Nobina strävar kontinuerligt efter att nå djupare i de delar av kedjan där risken för negativ påverkan bedöms vara störst.
- Kontinuerlig dialog med leverantörer för att förstå faktiska förutsättningar och tillsammans utvecklas på området.
- Inrättande av ett Råd för hållbara leverantörsled för att månadsvis följa upp och utvärdera arbetets effektivitet.

Åtgärder och uppföljning av resultat

Rådet för hållbara leverantörsled är ett tvärfunktionellt forum som leds av Nobinas centrala inköpschef, med representanter från centralt och lokalt inköp, hållbarhet, fordonsavdelningen, compliancefunktionen samt anbudsavdelningarna i de olika Nobina-bolagen. Rådet ansvarar för att utveckla processen för hållbara leverantörsled, övervaka genomförandet av överenskomna åtgärder och följa upp resultatet. Bland annat följs andel leverantörer som skrivit under och bekräftat efterlevnad av Nobinas Uppförandekod för leverantörer, liksom resultat från genomförda revisioner och vilka typer av avvikelser som identifieras.

Ett centralt mål under året har varit att säkerställa att alla identifierade riskleverantörer – totalt cirka 80 stycken – har gjort en självutvärdering och fått återkoppling på sina svar. Självutvärderingen är ett viktigt verktyg för att bedöma leverantörernas mognadsgrad när det gäl-

ler hållbarhet och för att identifiera områden där det behövs ytterligare förbättringar.

Under året har Nobina även tagit del av resultatet från fysiska revisioner hos alla våra bussleverantörer med produktion i högriskländer. Dessa revisioner är ett värdefullt verktyg för att både stärka relationen med leverantörerna och stödja deras utveckling. De avvikelser som identifierats rör främst hälsa och säkerhet, exempelvis bristande användning av personlig skyddsutrustning och otillräcklig skyltning av utrymningsvägar, men även överträdelser av regler för maximal lagstadgad arbetstid har uppmärksammats.

Leverantörerna har arbetat med att analysera grundorsakerna till avvikelserna och definiera och genomföra korrigerande åtgärder. Nobina följer upp deras arbete både genom kvartalsvisa möten och uppföljande revisioner för att kontrollera att åtgärderna har haft effekt. Vi kan konstatera att många avvikelser har åtgärdats och att efterlevnaden förbättrats i flera fabriker. Samtidigt ser vi att vissa avvikelser tar längre tid att hantera och att det behövs ett fortsatt långsiktigt arbete för att uppnå bestående förbättringar i branschen.



Alla våra bussleverantörer med produktion i högriskländer har genomgått revision under året.

Ansvarsfullt företagande

Nobina är en stor arbetsgivare och deltar i stora upphandlingar för att kunna bedriva vår trafik. Det kräver noggrann styrning både affärsmässigt och etiskt för att undvika korruption och säkerställa trygga, transparenta affärer med uppdragsgivare, leverantörer och andra samarbetspartners. På Nobina är detta av högsta vikt, eftersom ansvarsfullt företagande är en förutsättning för att nå både långsiktig ekonomisk framgång och kunna påverka samhälle och miljö i hållbar riktning.

Ansvar för den strategiska styrningen ligger hos koncernens direktör för affärsutveckling, medan ansvaret för den löpande uppföljningen bland annat ligger hos avdelningen för koncerninköp och vår compliancefunktion.

Koppling till strategiskt mål

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

Prioriteringar

- Verka för en sund företagskultur i den egna verksamheten
- Förebyggande av korruption i hela värdekedjan

Mätetal

- Fall av mutor och korruption



Ansvarsfullt företagande

Korrekt upphandling

För Nobina är det självklart att motverka korrupktion och osund konkurrens, och vi har tydliga regler och riktlinjer för hur vi agerar gentemot uppdragsgivare, konkurrenter och marknad. Nobina följer FN Global Compacts tio principer, inklusive den för antikorrupktion. Vid nya upphandlingar av trafikkontrakt är kontakten mellan uppdragsgivare och operatörer begränsad. Internt arbetar Nobinas compliancefunktion för att säkerställa att vi själva agerar korrekt och hur vi kan upptäcka misstänkt korrupktion. Varken detta år eller året innan har våra interna revisioner upptäckt eller anmält något fall av korrupktion. Under året har vi upptäckt två fall av mutor och korrupktion hos våra underentreprenörer. Dessa fall har utretts, hanterats och avslutats.

Varken Nobina eller någon av koncernens medarbetare har varit involverade i några rättsliga tvister som rör korrupktion.

Lättillgänglig visselblåsarfunktion

Nobina har en visselblåsarfunktion som finns på intranätet för våra medarbetare och på vår externa webbplats för utomstående som vill påtala missförhållanden eller brister. Visselblåsarfunktionen ger oss möjlighet att tidigt fånga upp eventuella avsteg från Nobinas värderingar eller etiska principer, och få reda på om det finns risk att det förekommer ekonomisk brottslighet. Visselblåsare kan rapportera anonymt och en extern part sköter hanteringen, för att garantera att den sker opartiskt, professionellt och med anonymitet.

Intern uppförandekod – Vi är Nobina

Sedan ett par år tillbaka har Nobina en intern uppförandekod, Vi är Nobina. Den bygger på våra värdering-

ar och beskriver vad Nobina står för, hur vi ska uppträda mot kollegor, resenärer och andra, vad vi förväntar oss av varandra, och 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. Koden 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 agerar på marknaden och i våra affärsrelationer
- Hur vi är samhällsengagerade och tar ansvar
- Ansvar, efterlevnad och hur vi rapporterar bekymmer och oegentligheter

Så styr vi vårt hållbarhetsarbete

En tydlig och aktiv bolagsstyrning där hållbarhet är en integrerad del, är grunden för att skapa förtroendefulla relationer till ägare, medarbetare, uppdragsgivare, leverantörer och andra intressenter. Bolagsstyrningen är också central för att infria mål, strategi, affärsplaner och nyckeltal – med syfte att bedriva och utveckla en kollektivtrafik i framkant. Genom bolagsstyrningen säkerställer vi att Nobina sköts ansvarsfullt, hållbart och att verksamheten följer såväl nationella lagar, regler och bestämmelser som våra egna regelverk och rutiner. Styrningen ska också säkra att verksamheten följer god sed utifrån Nobinas verksamhet och värderingar och att vi följer våra affäretiska principer.



Ansvarsfullt företagande

Ger förutsättningar för ansvarstagande

Genom Nobinas styrningsstruktur skapar vi förutsättningar för varje del i bolaget att vara aktiv och ansvarstagande. Nobina styr, leder och kontrollerar sin verksamhet på ett sätt som skapar värde för bolagets ägare och andra intressenter. En viktig del i styrningen är att alla medarbetare förstår de övergripande målen och hur de kan bidra till att nå dem. Förståelse för den strategiska riktningen möjliggör också en bra kommunikation där medarbetarna kan flagga för risker och föreslå förbättringar. Att löpande hantera risker – och bedöma dem efter allvarlighet och sannolikhet – är en annan naturlig del av Nobinas styrning och ledning, och tydligt integrerat i beslutsfattandet.

Operativ styrning

Styrelsen, som tillsätts av våra ägare, sätter den yttre ramen för mål och strategier. Här ingår att löpande identifiera och hantera vår påverkan inom alla hållbarhetsaspekter – något som också löpande följs upp i den interna hållbarhetsrapporteringen. Koncernledningen leder den dagliga operativa verksamheten utifrån Nobinas strategiska och operationella inriktning, och följer och kontrollerar regelbundet nyckeltal för finansiell utveckling, kvalitet och hållbarhet. Nobinas operativa bolag och deras trafikområden inför i sin tur mål och nyckeltal i sina affärs- och verksamhetsplaner och styr aktivt sina olika team, yrkesgrupper och enskilda medarbetare.

Tydlig struktur för styrning av hållbarhetsarbetet

För att arbeta i riktning mot beslutade hållbarhetsstrategier och hållbarhetsmål har Nobina en tydlig struktur för styrning, ledning och regelefterlevnad. Hållbar-

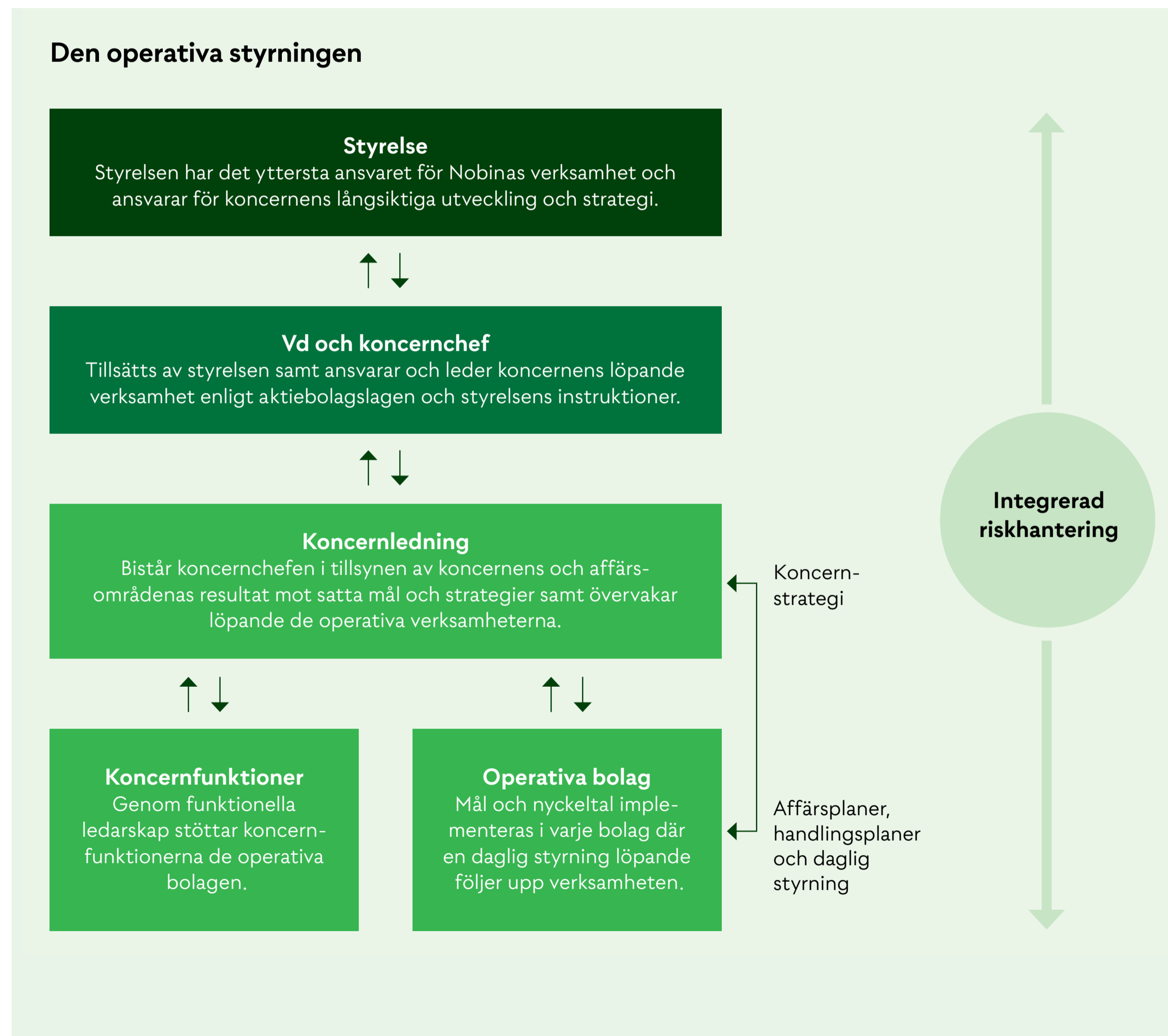
hetsarbetet är en integrerad del av affärsverksamheten – från styrelsens riktning i hållbarhetsfrågor till hur Nobina arbetar lokalt med att underhålla fordon på våra depåer. Arbetet utgår från dels externa ramverk som miljö- och arbetslagstiftning, nationella säkerhets- och fordonsförordningar och kontraktsvillkor från uppdragsgivare, dels Nobinas egna ledningssystem, policyer och värderingar. Bland de externa ramverken finns OECD:s riktlinjer för multinationella företag, FN Global Compacts tio principer, FN:s globala mål för hållbar utveckling, FN:s deklaration om mänskliga rättigheter samt ILO:s deklaration om grundläggande principer i arbetslivet. Nobinas koncerngemensamma policyer är framtagna och beslutade av Nobinas ledning för att ge tydlig vägledning och riktning inom relevanta områden.

Viktiga policydokument inom hållbarhet är bland annat:

- Hållbarhetspolicy
- Arbetsmiljöpolicy
- Säkerhets- och trygghetspolicy
- Intern uppförandekod – Vi är Nobina
- Uppförandekod för leverantörer
- Inköspolicy
- Antikorruptionspolicy
- Visselblåsarrutin

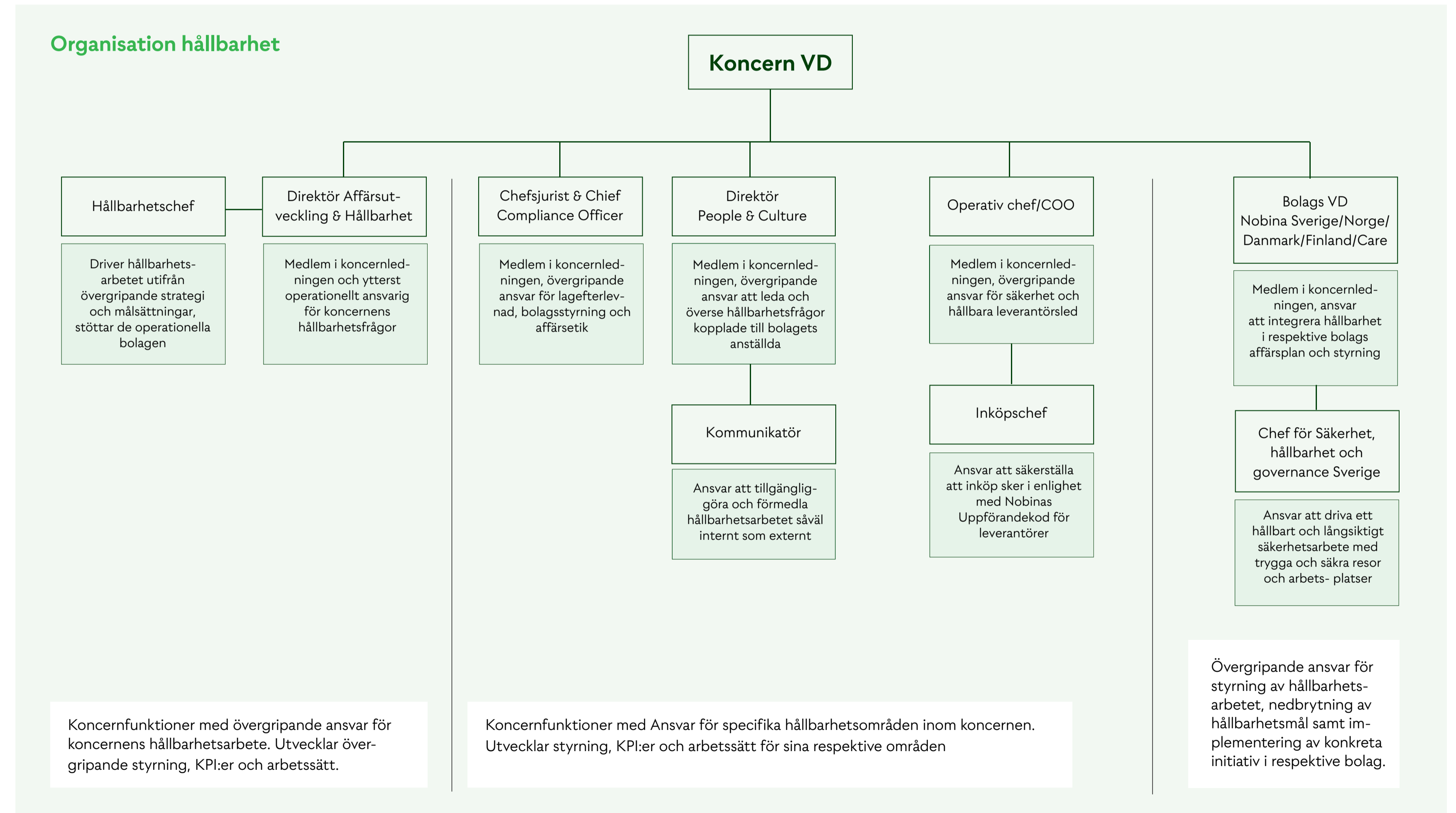
Så organiserar vi vårt hållbarhetsarbete

På koncernnivå är det flera olika roller och funktioner som ansvarar för att driva hållbarhetsarbetet på övergripande nivå och stötta de operativa bolagens hållbarhetsarbete.



Ansvarsfullt företagande

- **Direktören för affärsutveckling** och hållbarhet har det yttersta operationella ansvaret för koncernens hållbarhetsfrågor. Det innebär att ansvara för att vi utvecklar och inför strategier, policyer, riktlinjer, processer och verktyg för hållbarhet och ansvarsfullt företagande, och för att samla berörda funktioner i ett hållbarhetsråd varje kvartal.
- **Hållbarhetsrådet** leder det strategiska hållbarhetsarbetet genom inriktningsbeslut och löpande utveckling av handlingsplaner. På så sätt har rådet en helhetsbild av koncernens hållbarhetspåverkan och intressenternas förväntningar.
- **Hållbarhetschefen** rapporterar till Direktören för affärsutveckling och hållbarhet och håller samman och driver hållbarhetsfrågor utifrån övergripande strategi och mål, och stöttar de operationella bolagen i deras konkreta hållbarhetsarbete.
- **Compliancefunktionen**, via chefsjuristen, har ett övergripande ansvar för att ta fram rutiner för lagefterlevnad, och utbilda och stötta verksamheten generellt i compliance-frågor.
- **Direktören för People & Culture** ansvarar för att leda och se till att HR-funktionerna i varje bolag integrerar hållbarhet i relevanta processer och mål, kopplat till företagets egna anställda.
- **Chefen för Hållbarhet, säkerhet och governance** ansvarar för att driva ett långsiktigt säkerhetsarbete, för att både våra resor och arbetsplatser ska vara trygga, rapporterar till den verkställande direktören inom Nobina Sverige.
- **Central inköpschef**, som rapporterar till den operativa chefen på koncernnivå, ansvarar för att



Ansvarsfullt företagande

säkerställa att alla inköp sker enligt Nobinas Uppförandekod för leverantörer, och för att löpande akksamhetsvärderingar görs enligt Nobinas process för hållbara leverantörsled.

- **Kommunikationsavdelning** har en viktig roll i det operativa hållbarhetsarbetet genom att stötta koncernen i både externa och interna kommunikationsfrågor, för att informera om vårt hållbarhetsarbete och våra hållbara investeringar.

Utöver dessa funktioner har kvalitets- och miljöansvariga och arbetsmiljö- och säkerhetsansvariga för varje trafikområde viktiga roller i att åstadkomma ett integrerat arbetssätt med ett gemensamt ledningssystem. Deras uppgift är att säkerställa att Nobina arbetar metodiskt och systematiskt inom varje område, exempelvis med löpande kontroll och uppföljningar, och med att förebygga operativa risker. Arbetet sker på både lokal och central nivå och utvärderas regelbundet genom egenkontroller och interna revisioner.

Nobinas kvalitetsledningssystem

För att systematisera arbetet och stärka koncernens konkurrenskraft är stora delar av verksamheten certifierad enligt miljöledningssystemet ISO 14001. Nobina arbetar även systematiskt med trafiksäkerhet enligt ISO 39001, arbetsmiljöarbetet guidas av ISO 45001 och numera är även systematiskt arbete inom informationssäkerhet en naturlig del av koncernens dagliga verksamhet. Arbetet enligt certifierade ledningssystem eller motsvarande arbetssätt ger Nobina en tydlig struktur där interna och externa revisioner hjälper verksamheten att göra ständiga förbättringar och tillämpa försiktighetsprincipen.

Vår styrning påverkar framtidens kollektivtrafik

Kollektivtrafiken är en grundpelare 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 är kollektivtrafiken en föregångare i omställningen till fossilfrihet och som branschledande aktör i Norden tar Nobina en proaktiv roll i såväl samhällsdebatten som byggandet av kunskap kring teknik, hållbarhet och upphandling. Genom ett nära samarbete med branschorganisationer driver och bidrar vi till riktlinjer för ändamålsenliga upphandlings- och avtalsrekommendationer – ett viktigt arbete som i slutändan avgör hur kollektivtrafiken utformas hos varje uppdragsgivare.

Nobina är medlemmar i följande organisationer:

Sverige: Sveriges Bussföretag, Kollektivtrafikens Avtalskommitté (KollA), Svenskt Näringsliv, Etisk Handel Sverige, UN Global Compact och 2030-sekretariatet

Norge: NHO Transport

Danmark: Dansk Industri och Dansk Persontrafik

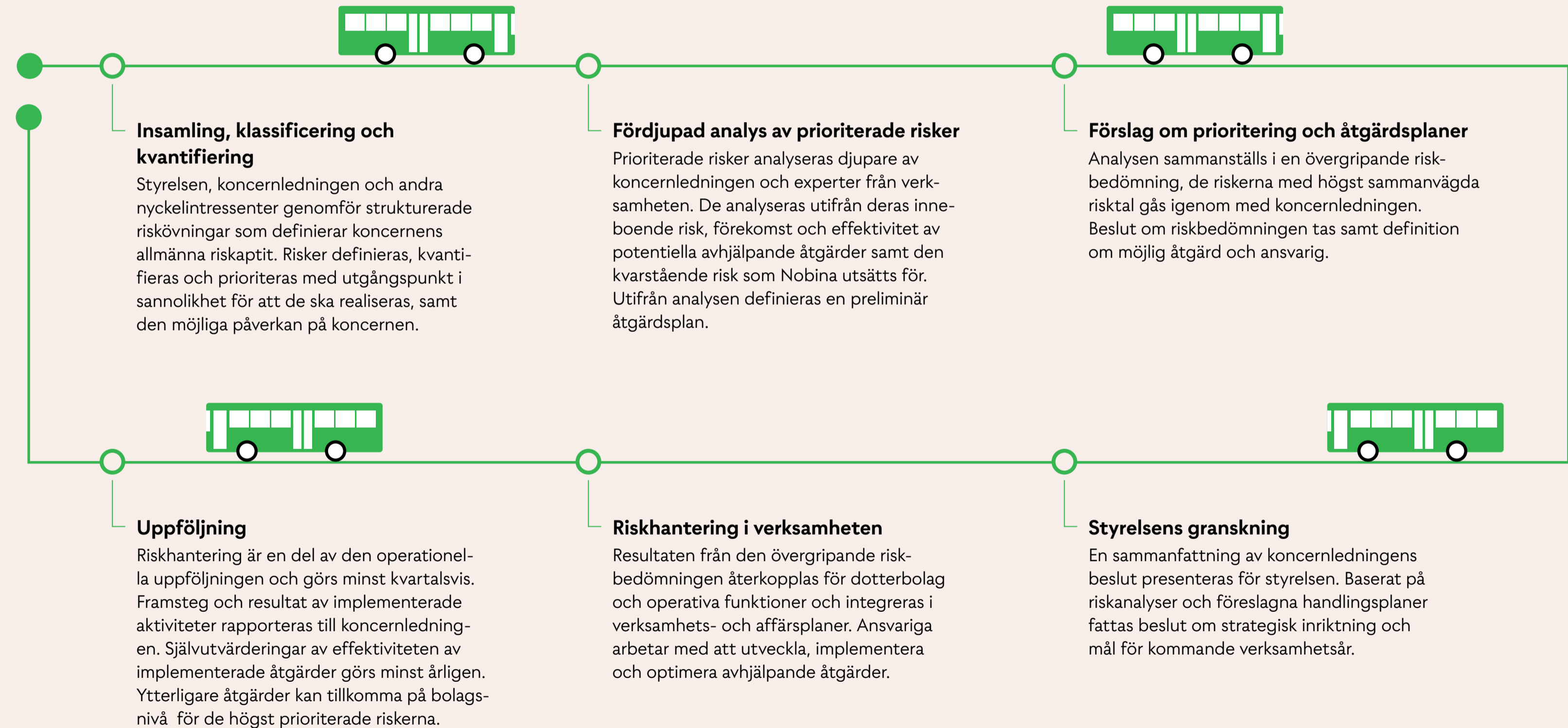
Finland: Auto-liikenteen Työntajaliitto ry (Biltrafikens arbetsgivarförbund) och Bus Association Finland



Så hanterar vi hållbarhetsrisker

All affärsverksamhet är utsatt för olika risker och en effektiv riskhantering är därför ett grundläggande konkurrenskrav. Nobinas riskhanteringsprocess är fullt integrerad i såväl strategi som styrning. Det innebär att vi hanterar risker aktivt genom att bevaka, identifiera, bedöma och åtgärda dem på daglig basis i hela verksamheten. För Nobina betyder en god och effektiv riskhantering att skapa en balansgång mellan att uppfylla mål och begränsa risker. Potentiella skadeståndskrav eller åtgärder mot andra negativa effekter hanterar vi inom kontrakten, och Nobina har ett nära samarbete med trafikhuvudmännen i dessa frågor.

Övergripande arbetsgång för riskhantering



Nobinas hållbarhetsrisker



Miljö

Riskområde	Beskrivning	Exempel på kontrollaktiviteter och motverkande faktorer
Begränsa klimatpåverkan	<p>Nobina genererar utsläpp av växthusgaser främst genom de bränslen som används för att framföra våra fordon, men även genom den energi som används i våra fastigheter och kringliggande infrastruktur. Vi bidrar därmed till negativ klimatpåverkan. Våra uppdragsgivare såväl som samhället har högt ställda mål och krav när det gäller att minska utsläpp av växthusgaser. Om Nobina inte kan leva upp till dessa förväntningar finns risk för att våra affärsmöjligheter påverkas negativt och varumärkets attraktionskraft minskar.</p> <p>Samhällets ansträngningar att begränsa klimatpåverkan driver striktare lagkrav och höjda förväntningar från uppdragsgivare, vilket kan tvinga Nobina att förnya fordonsflottan snabbare än planerat. Det kan medföra resursslöseri i form av att fordon behöver tas ur drift innan de nått slutet av sin tekniska livslängd. Detta riskerar också att driva kostnader i koncernen.</p> <p>Samhällets arbete med att minska klimatpåverkan kan leda till ökat skattetryck genom stigande punktskatter i form av drivmedels- och fordonsskatt, exempelvis ETS2 som kommer att öka kostnaderna för fossilbaserade bränslen i transportsektorn.</p> <p>Samhällets behov av att minska fossilberoende kan skapa en större efterfrågan på elfordon, förnybara drivmedel och förnybar el än vad som kan tillgodoses. Detta riskerar begränsa Nobinas tillgång till efterfrågad andel utsläppsfria fordon och förnybara drivmedel vilket i sin tur påverkar förmågan att nå fossilfria transporter.</p>	<p>Nobina arbetar för att sänka utsläpp av växthusgaser från verksamheten. Koncernens miljöledningssystem är certifierat enligt ISO 14001. Nobina har också klimatmål mål som är validerade av Science Based Targets initiative. Ökad andel elfordon, förnybara drivmedel samt stort fokus på energieffektivisering minskar utsläppen av växthusgaser.</p> <p>Nobina arbetar aktivt för att hantera övertaliga fordon och har väletablerade processer samt handlingsplaner för detta. Löpande underhåll och tydliga processer för uppgradering av fordon samt proaktivt arbete i såväl våra befintliga marknader som kontinuerligt arbete med att identifiera nya marknader för fordonen är nyckeln till att säkerställa användning över fordonens tekniska livslängd.</p> <p>Nobina arbetar aktivt med att minska koldioxidutsläpp såväl som energiförbrukning och har i stor utsträckning ställt om till en fordonsflotta som lever upp till högt ställda utsläppskrav genom elektrifiering av fordonsflottan, samt genom användande av alternativa bränslen i de fordon som fortsatt har förbränningsmotorer.</p> <p>För att säkerställa tillgång på elfordon arbetar vi kontinuerligt med att säkerställa en bred konkurrenskraftig leverantörsbas, samt med att löpande kommunicera prognoser kring kommande behov.</p>
Effekter av klimatförändringar	<p>Klimatförändringar kan leda till mer vanligt förekommande extrema väderhändelser, där ökad nederbörd och mer frekventa och omfattande stormar genererar de högsta riskerna för Nobina. Dessa kan ha en negativ påverkan på Nobinas förmåga att bedriva verksamheten effektivt eller över huvud taget under en begränsad tid. Nobinas depåer med tillhörande infrastruktur och fordon (ffa under natt), innehar den högsta risken med effekt på investeringar men även den operationella förmågan. Externa väderhändelser kan också komma att påverka Nobinas leverantörskedjor och deras leveranser.</p>	<p>Kontinuitetsplaner är definierade för att hantera kris- och/eller extraordinära situationer för respektive trafikområde. Dessa utvecklas löpande. Klimatriskanalys genomförs för depåer i samband med att Nobina går in i nya kontrakt.</p>
Energi	<p>Elektrifieringen av samhället och industrin förväntas öka elbehovet i stort samt efterfrågan på grön el. Det finns en risk att utbyggnaden av elproduktion och elnät inte klarar av att möta den ökade efterfrågan. Konsekvensen för Nobina kan bli att omställningen till elfordon inte kan genomföras i önskad takt, men det kan också få konsekvenser i form av ökade kostnader på grund av volatila elpriser.</p>	<p>Nobina har ett egenutvecklat system för att styra laddeffekt och anpassa laddbehovet för flottan och arbetar aktivt med att styra sitt energibehov till perioder på dygnet där belastningen på elnätet är som lägst. Detta både för att hålla nere elkostnaderna och för att undvika att bidra till att överbelasta elnätet. Nobina analyserar även möjligheten att lokalt nyttja energilager för att lagra förnybar el och minska risken för underskott av grön el.</p>

Nobinas hållbarhetsrisker



Människa

Riskområde	Beskrivning	Exempel på kontrollaktiviteter och motverkande faktorer
Olyckor	Nobinas produktion genomförs i trafikmiljö och verkstäder som i sin natur är miljöer med risk för olyckor. När Nobina är inblandade i trafikolyckor finns risk för personskador för såväl anställda som resenärer och medtrafikanter. Därtill finns risk att Nobinas affärsmöjligheter påverkas negativt och att varumärkets attraktionskraft minskar.	Nobina arbetar ständigt och dagligen proaktivt kring säkerhet och alla vitala delar som krävs för att skapa en trygg och säker arbetsplats. Här har Nobinas Arbetsmiljö- och säkerhetsorganisation en viktig del i det förebyggande arbetet.
Hälsa	Anställda som kör buss kan utsättas för ergonomiska belastningar, stillasittande arbete och stressrelaterade hälsorisker kopplade till oregelbundna arbetstider och höga krav i trafiken. Verkstadspersonal kan exponeras för kemikalier, buller, vibrationer samt tunga lyft som kan påverka både kort- och långsiktig hälsa. Både förare och tekniker kan även påverkas av arbetsmiljöfaktorer som luftkvalitet, temperaturvariationer och säkerhetsrisker i den fysiska arbetsmiljön. Identifiering av dessa risker är centralt för att kunna vidta förebyggande åtgärder och säkerställa en trygg och hållbar arbetsmiljö.	Nobina tillämpar ett systematiskt arbetssätt med hälsa och arbetsmiljö, förankrat i ISO 45001. Vi identifierar, bedömer och följer upp risker, samt använder internrevisioner för att driva förbättringar och förebygga incidenter.
Diskriminering och annan särbehandling	Diskriminering eller särbehandling på arbetsplatsen eller vid rekrytering skulle kunna ge negativa effekter på medarbetar-engagemanget 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 således en del av våra affärsplaner på alla nivåer i bolaget - från styrelsen till den enskilda individen.
Arbetsvillkor i leverantörsledet	Nobina köper varje år in bland annat fordon, däck, reservdelar och drivmedel i stor omfattning. Dessa produkter har i sin leveranskedja utpekad hög risk gällande respekt för mänskliga rättigheter och arbetares rättigheter. Omställningen till elfordon medför dessutom ett större beroende av länder med allmän hög risk inom dessa områden genom att en mycket stor andel av den globala tillverkningen av elfordon och framdriftsbatterier görs i dessa länder. Elektrifieringen medför även ett ökat behov av så kallade konfliktmineraler och andra metaller och mineraler såsom litium och kobolt, med utpekar risk för koppling till brott mot mänskliga rättigheter och finansiering av konflikter. Nobinas kunder, såväl som befintlig och kommande lagstiftning, ställer höga krav gällande att säkerställa att mänskliga rättigheter och arbetsrätt respekteras i leverantörsledet. Om Nobina inte kan visa efterlevnad av dessa krav finns stor risk att våra affärsmöjligheter påverkas negativt och att varumärkets attraktionskraft minskar.	Nobina tillämpar en Uppförandekod för leverantörer som inkluderar allt från mänskliga rättigheter till hantering av konfliktmineraler och antikorrupcion. Leverantörer måste bekräfta efterlevnad av denna uppförandekod i samband med inköp. Nobina tillämpar ett riskbaserat arbetssätt för aktsamhetsvärderingar i linje med OECD:s vägledning. Efterlevnad av Uppförandekoden säkerställs genom löpande aktsamhetsvärderingar såsom självutvärderingar och fysiska revisioner, men också genom löpande dialog och utbildning av leverantörer. Inköpsorganisationen och andra relevanta intressenter utbildas för att säkerställa kunskap om de risker som föreligger.
	Kravställning inom social hållbarhet som går långt före och/eller utöver lagstiftning och dessutom sträcker sig långt uppströms i leveranskedjan riskerar att kraftigt begränsa antalet leverantörer som kan visa dokumentation som styrker att de lever upp till de högt ställda kraven. Detta medför i sin tur risk för minskad konkurrens, längre leveranstider och ökade priser vilket kan ha negativ påverkan på Nobinas konkurrenskraft, såväl som på branschens möjlighet att ställa om till utsläppsfria fordon.	Nobina strävar efter att ligga i framkant när det gäller att säkerställa våra leverantörers förmåga att dokumentera efterlevnad av hållbarhetskrav. Vårt arbete med riskbaserade aktsamhetsvärderingar samt vår löpande dialog med leverantörer är viktiga faktorer för att utveckla vår egen verksamhet, våra direkta leverantörer och våra indirekta leverantörer och därmed säkerställa en bred leverantörsbas som lever upp till befintliga och kommande hållbarhetskrav.

Nobinas hållbarhetsrisker



Ansvarsfullt företagande

Riskområde	Beskrivning	Exempel på kontrollaktiviteter och motverkande faktorer
Mutor och korruption	Att anställda eller leverantörer inte följer lagar, regleringar eller Nobinas policyer och regelverk rörande mutor och antikorruption skulle kunna påverka Nobinas verksamhet eller bolagets varumärke negativt.	Nobina har en antikorrupsionspolicy och en intern uppförandekod. Nya medarbetare och berörda funktioner informeras om dessa vid anställning. Var tredje år genomförs interna processrevisioner på koncernens staber. Misstänkta avvikelser kan rapporteras via Nobinas externa visselblåsarfunktion.

Sju frågor till hållbarhetschef Jenny Karlsson

Vilka framsteg vill du lyfta fram under året inom de olika fokusområdena: Miljö?

– Tydligast mätbart inom miljö är den fortsatta omställningen till elfordon, som nu utgör mer än en tredjedel av vår flotta. Dess effekt syns tydligt i hur mycket vi har minskat utsläppen från föregående år. För övriga fordon fortsätter andelen alternativa bränslen att öka jämfört med föregående år. Den Gröna Resan sticker också ut som ett framgångsområde, där både Finland och Norge redan nått vårt långsiktiga mål om 90 procent förare som kör grönt, och Sverige är väldigt nära. Tillsammans har bolagen överträffat vårt gemensamma mål för året om 79 procent Gröna förare, och det drar ner energiförbrukning och utsläpp ytterligare.

Social hållbarhet?

– Här ser jag den största förflyttningen, där vår inköpsavdelning har arbetat väldigt tätt tillsammans med våra leverantörer av fordon och batterier. Där har vi genomfört revisioner på plats i alla fabriker i riskländer som är en del av vår leverantörskedja. Det är viktigt att förstå att det i stort sett alltid finns avvikelser vid så omfattande revisioner och att vi inte väntar oss eller kräver ett fläckfritt protokoll. Det vi vill åstadkomma är ett löpande samarbete för att både våra leverantörer och vi ska kunna förbättra oss för att säkerställa goda arbetsvillkor för alla som påverkas av vår verksamhet.

– Vi satte också som mål att 100 % av våra identifierade riskleverantörer, inte bara buss- och batterileverantörer, skulle genomgå aktsamhetsvärdering under året för att kunna jobba proaktivt med förbättringar i ar-

betsvillkoren. Det var ett utmanande mål eftersom det handlade om ett 80-tal leverantörer, men vi nådde det och det är vi väldigt stolta över.

Hur gör ni för att leverantörerna inte ska uppfatta kraven som pekpinna?

– Det är oerhört viktigt att vara ödmjuk kring att alla har förbättringsområden, vilket också inkluderar oss i Norden, och fokusera på att säkerställa starka samarbeten med våra leverantörer snarare än bara kravställning. Vi är också tydliga med att det finns en affärsnytta för leverantörerna då det kan ge en konkurrensfördel för dem när relaterad lagstiftning och krav på transparens ökar.

– För att ta ett exempel har en av våra kritiska leverantörer gjort en jättestor förflyttning när det gäller både hälsa och säkerhet i fabriken där vi genomfört revision, och även i att sänka den totala arbetstiden. Vi har dessutom fått väldigt fin återkoppling från den leverantören där både medarbetare, fackförening och ledning uppskattar vårt gemensamma arbete och resultatet av det.

Går det verkligen att åstadkomma förändringar i högriskländer när det gäller mänskliga rättigheter och schyssta arbetsvillkor?

– Jag kan ärligt säga att det är svårt, ibland väldigt svårt, men absolut möjligt om vi arbetar på rätt sätt och har rätt inställning. Jag tror att ett framgångsrikt arbete bygger på tre faktorer varav den första är långsiktighet, de här förändringarna tar lång tid och kräver

uthållighet. Den andra är att ha en löpande dialog med leverantören med både krav och samarbete för att hitta lösningar. Den tredje och kanske största är branschsamarbete. Vi är globalt sett en liten spelare, särskilt när det gäller att köpa batterier. Då måste vi samarbeta med andra som har samma mål, så att vi kan öka vår påverkansmöjlighet.

“Jag ser att CSRD på sikt kommer att stärka bolagens hållbarhetsarbete, det handlar ju inte bara om rapportering utan om hela processen från riskanalys, målsättningar och strategi till att införa effektiva åtgärder”.

Hur påverkas ni av de många turerna fram och tillbaka kring EU:s direktiv?

– Långsiktiga och tydliga spelregler är viktigt för att vi och andra ska kunna planera klokt och avsätta de resurser som krävs för en hållbar omställning. Jag ser exempelvis systemet för handel med utsläppsrätter som ett effektivt sätt att stimulera företag att ställa om till mer hållbara alternativ. Men om EU plötsligt vacklar skapar det osäkerhet och försvårar satsningar, i stället gynnas de som valt att inte agera.

Vi kommer fortsatt att omfattas av rapporteringskrav enligt CSRD när detta införs, och fortsätter förbereda för det, även om vi dragit ner lite på takten i att anpassa vår rapportering.

Hur gör ni på Nobina för att kunna ta nya kliv varje år?

– Det är viktigt att hela tiden ha en förståelse för omvärlden och hur vår verksamhet påverkar och påverkas av den. Vi reviderar vår strategi löpande och säkerstäl-

ler att nya förutsättningar inkluderas i vårt hållbarhetsarbete för att skapa största möjliga nytta av vårt arbete. Baserat på vår strategi sätter vi tydliga mål som vi följer upp löpande. En annan viktig del är att arbeta med att integrera hållbarhetsarbetet i organisationen och säkerställa att våra anställda förstår hur de i sitt dagliga arbete kan bidra till att nå målen. Det är då vi kan bygga verklig kompetens och genomförandekraft, exempelvis inom elektrifiering och teknikutveckling. Den djupa kompetensen i allt från fordon till batterier till laddare till att bygga smarta energisystem, är av avgörande betydelse för oss och något vi är väldigt stolta över.

Vad är det roligaste med att vara hållbarhetschef på Nobina?

– Dels att vi är en stor spelare som verkligen gör skillnad i samhället genom de tjänster vi levererar. För mig personligen är det också att jag möter så många medarbetare men också uppdragsgivare där vi verkligen vill åt samma håll. Det finns massor med utmaningar, men ett stort engagemang och ett väldigt driv i vad det är vi ska åstadkomma.



Jenny Karlsson, Hållbarhetschef Nobina

Hållbarhetsdata

Medarbetare

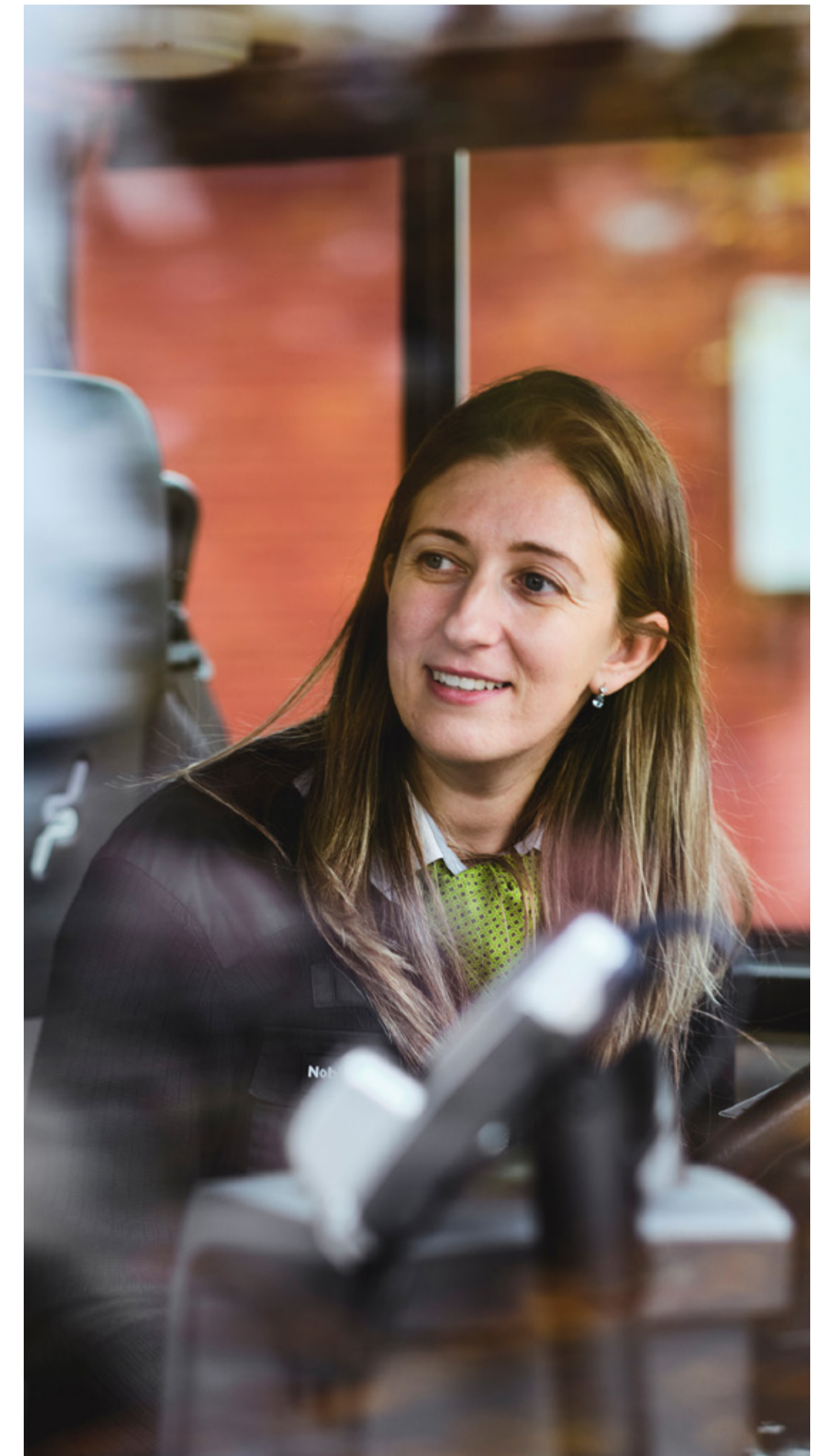
Antal medarbetare per anställningstyp och per kön	FY25/26		FY24/25		FY23/24	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Tillsvidareanställda	9 984	1 399	8 943	1 287	8 345	1 172
Visstidsanställda (inkl. timanställda)	3 519	434	3 116	415	2 705	420
Totalt	13 503	1 833	12 059	1 702	11 050	1 592

Antal medarbetare per anställningstyp och region	FY25/26				FY24/25				FY23/24			
	Sverige	Norge	Danmark	Finland	Sverige	Norge	Danmark	Finland	Sverige	Norge	Danmark	Finland
Tillsvidareanställda	7 871	1 305	653	1 521	6 932	1 219	667	1 413	6 420	1 123	661	1 314
Visstidsanställda (inkl. timanställda)	3 091	503	143	249	2 573	386	313	230	2 523	314	110	180
Totalt	10 962	1 808	796	1 770	9 505	1 605	980	1 643	8 943	1 437	771	1 494

Antal medarbetare är ett snitt av antalet anställda från första och sista dagen av verksamhetsåret. Antalet är inte omvandlat till FTE. 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.

Mångfald och jämställdhet

Könsfördelning per funktion, medarbetare	FY25/26		FY24/25		FY23/24	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Kollektivanställda exklusive förare	83 %	17 %	80 %	20 %	79 %	21 %
Förare	90 %	10 %	90 %	10 %	90 %	10 %
Kollektivanställda (total)	90 %	10 %	89 %	11 %	89 %	11 %
Tjänstemän	67 %	33 %	68 %	32 %	68 %	32 %
Totalt	89 %	11 %	88 %	12 %	88 %	12 %

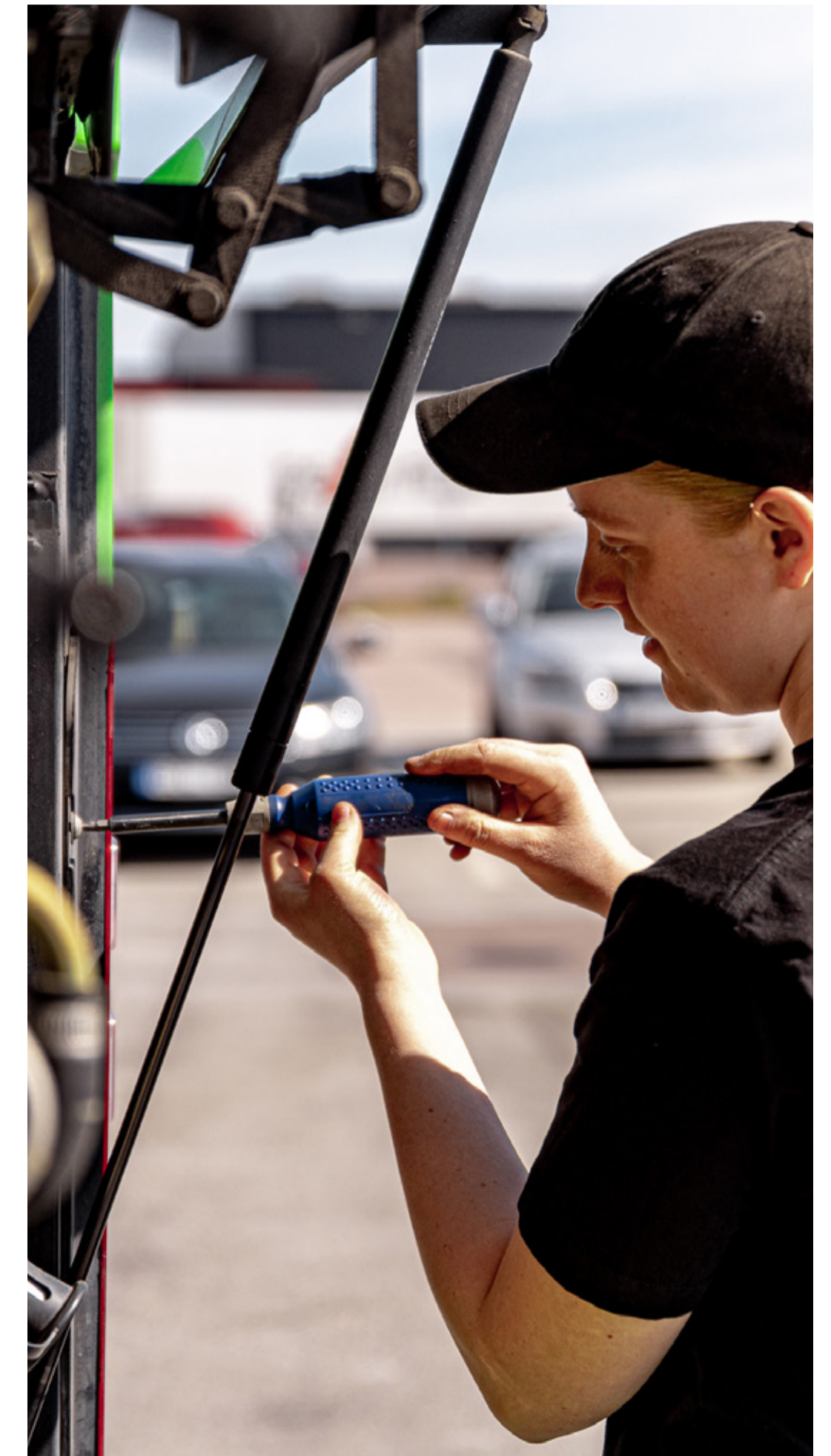


Hållbarhetsdata

Åldersfördelning medarbetare	FY25/26				FY24/25				FY23/24		
	<30	30-40	41-54	>54	<30	30-50	41-54	>54	<30	30-50	>50
Kollektivanställda exklusive förare	20 %	21 %	32 %	27 %	23 %	23 %	29 %	26 %	25 %	43 %	32 %
Förare	3 %	16 %	35 %	46 %	4 %	17 %	35 %	43 %	4 %	42 %	54 %
Kollektivanställda (total)	5 %	16 %	35 %	44 %	6 %	18 %	35 %	42 %	6 %	42 %	52 %
Tjänstemän	10 %	25 %	38 %	28 %	10 %	24 %	38 %	29 %	10 %	51 %	38 %
Totalt	5 %	17 %	35 %	43 %	6 %	18 %	35 %	41 %	6 %	43 %	51 %

Könsfördelning, styrelse och ledningsgrupp	FY25/26		FY24/25		FY23/24	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Styrelse	100 %	0 %	100 %	0 %	100 %	0 %
Koncernledning	67 %	24 %	76 %	24 %	76 %	24 %

Åldersfördelning, styrelse och ledningsgrupp	FY25/26				FY24/25				FY23/24		
	<30	30-40	41-54	>54	<30	30-40	41-54	>54	<30	30-50	>50
Styrelse	0 %	25 %	0 %	75 %	0 %	25 %	0 %	75 %	0 %	25 %	75 %
Koncernledning	0 %	8 %	58 %	33 %	0 %	8 %	67 %	25 %	0 %	67 %	33 %



Hållbarhetsdata

Utsläpp CO₂e

Utsläpp scope 1, 2 och 3, marknadsbaserade				Basår
Ton CO ₂ e	FY25/26	FY24/25	FY23/24	FY19/20
Scope 1	49 457	56 558	67 919	75 179
Scope 2	7 414	14 718	13 434	8 661
Scope 3	151 322	114 065	113 587	141 791
Totalt	208 193	185 341	194 941	225 630

De totala utsläppen ökar jämfört med föregående år på grund av att ett stort antal fordon köpts in för uppstart av nya kontrakt. Utsläpp i Scope 1 har minskat tack vare ökad användning av förnybara drivmedel och en större andel elfordon i flottan. Scope 2 utsläpp har minskat tack vare ökad andel grön el.

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 koldioxidkviv-

alenter (CO₂e) och täcker in växthusgaserna CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC, SF₆ och NF₃. I beräkningar ingår alla utsläpp inom verksamhet över vilken Nobina har operationell kontroll. Scope 2 utsläppen redovisas enligt den marknadsbaserade metoden. Bräkningarna inkluderar utsläpp från bränsleförbrukning, köldmedieläckage, el- och värmeförbrukning för fastigheter, inköpta varor och tjänster, tjänsteresor, avfall samt arbetspendling. Bränsleförbrukning står för nära 50 % av de totala utsläppen och är beräknad utifrån uppmätt bränsleförbrukning, samt emissionsfaktorer som hämtats från respektive bränsleleverantör eller offentliga källor som exempelvis Energimyndigheten.

Utsläpp scope 1, 2 och 3, platsbaserade

Ton CO ₂ e	FY25/26
Scope 1	49 457
Scope 2	6 672
Scope 3	152 715
Totalt	208 843

Den marknadsbaserade metoden beräknar utsläpp utifrån de faktiska elavtal och leverantörsspecifika utsläppsfaktorer ett företag köper, medan den platsbaserade metoden utgår från den genomsnittliga utsläppsfaktorn i det lokala elnätet oavsett företagets egna avtal. Skillnaden mellan platsbaserade och marknadsbaserade utsläpp är liten med anledning av att Nobina har sin verksamhet i de nordiska länderna där elmixen till stor del är fossilfri.

Utsläppssintensitet

	FY25/26	FY24/25	FY23/24	Basår FY19/20
Well-to-wheel CO₂e				
WTW CO ₂ e utsläpp/Trafikkilometer	321	378	444	511
WTW CO ₂ e utsläpp/Personkilometer	36	43	52	51
Totala utsläpp CO₂e				
CO ₂ e utsläpp/Trafikkilometer	673	652	710	782
CO ₂ e utsläpp/Personkilometer	75	75	83	78

WTW inkluderar alla utsläpp relaterade till drivmedel. Trafikkilometer omfattar alla tidtabellskilometer som Nobina utför under året medan personkilometer estimeras baserat på trafikkilometer och beläggningsstatistik från Trafa/huvudmän samt Nobinas interna data.



Hållbarhetsdata



Utveckling gentemot basår

Förändring jmf. 2019/20 i %	FY25/26	FY24/25	FY23/24
Utsläpp CO_{2e}			
Scope 1	-34 %	-25 %	-10 %
Scope 2	-14 %	62 %	55 %
Scope 3	7 %	-20 %	-20 %
Total	-8 %	-18 %	-14 %
Utsläppssintensitet			
Utsläpp CO _{2e} / Fordonskilometer	-14 %	-16 %	-9 %
Utsläpp CO _{2e} / Personkilometer	-4 %	6 %	4 %
Utsläpp WTW CO _{2e} / Fordonskilometer	-37 %	-26 %	-13 %
Utsläpp WTW CO _{2e} / Personkilometer (Science Based Target)	-30 %	-15 %	1 %
Remaining Scope 1 and 2 emissions			
Scope 1 and 2 CO _{2e} emissions, excluding WTW emissions (Science Based Target)	24 %	83 %	71 %

WTW utsläpp per personkilometer minskar med 30 % jämfört med basåret med anledning av att andelen förnybara bränslen och elfordon ökat, i kombination med att antalet passagerarkilometer ökat något från föregående år. Kvarstående Scope 1 och 2 utsläpp har ökat med 24 % gentemot basåret främst på grund av en större fordonsflotta som medför ökad användning av köldmedia, men också för att nya fastigheter tagits i bruk i samband med uppstart av nya kontrakt. Anledningen till den stora minskningen jämfört med FY24/25 är att tillgänglig data för köpt el förbättrats och andelen grön el som vi tillgodoräknar oss har därmed ökat.

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. Personkilometer estimeras baserat på fordonskilometer och beläggningsstatistik från Trafikverket samt Nobinas interna data. Basåret för beräkningen är FY 19/20, det första året då Nobina använde nuvarande beräkningsmodell.

Energiförbrukning

Drivmedelsförbrukning totalt

	FY25/26	FY24/25	FY23/24	Basår FY19/20
Ej förnybara				
Diesel, liter	17 339 999	19 630 929	24 134 936	25 066 922
Bensin, liter	118 653	174 131	231 760	358 339
Förnybara				
RME, liter	16 798 058	26 632 964	30 776 982	20 569 904
HVO, liter	37 628 283	22 713 711	14 961 116	35 180 324
Biogas, nm ³	19 466 821	20 459 694	20 481 696	31 221 112
Etanol, liter	-	-	-	38 080
El, kWh	126 637 981	88 530 557	76 574 259	7 363 616

Drivmedelsförbrukning totalt

KWh	FY25/26	FY24/25	FY22/23	Basår FY19/20
Förnybara drivmedel	850	778	744	878
Ej förnybara drivmedel	150	170	199	237
Totala drivmedel	1 005	948	943	1 115
Andel förnybara drivmedel	85%	82%	79%	79%

Andelen förnybara drivmedel har ökat från föregående år på grund ökad användning av elfordon och HVO. Drivmedelsförbrukningen är det som har störst inverkan på Nobinas totala energianvändning.

Beräkningarna har gjorts utifrån faktisk användning per drivmedel som sedan konverterats till energi baserat på det värmevärde som rapporterats för varje drivmedel enligt Energimyndigheten. Under verksamhetsåret har Nobina inte sålt någon el.

GRI-index

Fastställande av användning

Nobina AB har rapporterat i enlighet med GRI Standards för perioden 1 mars 2025 – 28 februari, 2026.

GRI 1 som använts

GRI 1: Foundation 2021.

Tillämplig sektor-standard(er)

Ingen tillämplig för närvarande.

Allmänna upplysningar

GRI-standard / annan källa	Uppllysning	Sidhänvisning	Utelämnande			
			Krav som utelämnats	Anledning	Förklaring	
GRI 2: Generella upplysningar 2021	2-1	Uppgifter om organisationen	3, 49, ÅR s. 3			
	2-2	Enheter inkluderade i hållbarhetsredovisningen	49, ÅR not 13			
	2-3	Redovisningsperiod, frekvens och kontaktperson	48, 49			
	2-4	Externt bestyrkande	48			
	2-5	Aktiviteter, värdekedja och övriga affärsrelationer	3, 9, 34			
	2-6	Anställda	40-41			
	2-7	Medarbetare som inte är anställda	40			
	2-8	Styrningsstruktur och sammansättning	31-34			
	2-9	Nominering och val av det högsta styrande organet		2-10 b	Information ej tillgänglig/ofullständig	
	2-10	Ordförande för det högsta styrande organet	ÅR s. 58			
	2-11	Högsta styrande organets roll i arbetet med översyn och hantering av påverkan	32-34			
	2-12	Delegering av ansvar för att hantera påverkan	48			
	2-13	Högsta styrande organets roll i processen för hållbarhetsredovisningen	32-34			
	2-14	Intressekonflikter		2-15 a 2-15 b	Information ej tillgänglig/ofullständig	
	2-15	Kommunikation av kritiska angelägenheter	32-34	2-16 b	Information ej tillgänglig/ofullständig	Hållbarhetsfrågor och utfall lyfts på varje styrelsemöte men Nobina för inte statistik över antal formella kritiska angelägenheter
	2-16	Kollektiv kunskap inom det högsta styrande organet		2-17	Information ej tillgänglig/ofullständig	
	2-17	Utvärdering av det högsta styrande organets prestationer		2-18 a 2-18 b 2-18 c	Information ej tillgänglig/ofullständig	

GRI-index, forts.**Allmänna upplysningar, forts.**

GRI-standard / annan källa	Uppllysning	Sidhänvisning	Utelämnande			
			Krav som utelämnats	Anledning	Förklaring	
GRI 2: Generella upplysningar 2021, forts.	2-18	Ersättningspolicier	ÅR not 6			
	2-19	Process för att fastställa ersättningar	ÅR not 6			
	2-20	Årlig total ersättningskvot		2-21	Information ej tillgänglig /ofullständig	Informationen finns inte tillgänglig på konsoliderad/bolagsnivå.
	2-21	Uttalande om strategi för hållbar utveckling	6-7			
	2-22	Policyåtaganden	27-28, 31-32 Styrdokument på nobina.com			
	2-23	Integrering av policyåtaganden	27-28, 31-32			
	2-24	Processer för att åtgärda negativ påverkan	27-28, 31-32			
	2-25	Mekanismer för rådgivning och rapportering av etiska angelägenheter	31-35			
	2-26	Efterlevnad av lagar och regleringar	31-34			
	2-27	Medlemskap i organisationer	34			
	2-28	Metod för intressentdialog	9-10, 49			
	2-29	Kollektivavtal	21			

Väsentliga frågor

GRI-standard / annan källa	Uppllysning	Sidhänvisning	Utelämnande		
			Krav som utelämnats	Anledning	Förklaring
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-1	Process för att fastställa väsentliga frågor	9-10		
	3-2	Lista över väsentliga frågor	9-11		
Ekonomiskt resultat					
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3	Hantering av väsentliga frågor	9-10		

GRI-index, forts.**Väsentliga frågor, forts.**

GRI-standard / annan källa	Uppllysning	Sidhänvisning	Utelämnande		
			Krav som utelämnats	Anledning	Förklaring
Antikorruption					
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3	Hantering av väsentliga frågor	31-32		
GRI 205: Antikorruption 2016	205-3	Bekräftade fall av korruption samt vidtagna åtgärder	12, 31		
Energi					
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3	Hantering av väsentliga frågor	18-19		
GRI 302: Energi 2016	302-1	Energianvändning inom organisationen	43	302-1 c. 302-1 e	Information ej tillgänglig /ofullständig Nobina rapporterar för närvarande enbart energianvändning från bränslen
	302-3	Energiintensitet inom organisationen	43		
Utsläpp					
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3	Hantering av väsentliga frågor	14-17		
GRI 305: Utsläpp 2016	305-1	Direkta utsläpp av växthusgaser (scope 1)	42	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)	42		
	305-3	Övriga indirekta utsläpp av växthusgaser (scope 3)	42	305-3 c.	Information ej tillgänglig/ofullständig Nobina har i dagsläget inte data för att rapportera biogena utsläpp
	305-4	Utsläppsintensitet av växthusgaser	42		
	305-5	Reducering av växthusgaser	42-43		
Miljöbedömning av leverantörer					
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3	Hantering av väsentliga frågor	27-29		
GRI 308: Miljöutvärdering av leverantörer 2016	308-1	Nya leverantörer som bedömts utifrån miljökrav	27-29		

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	21-25		
GRI 403: Hälsa och säkerhet i arbetet 2018	403-1	Ledningssystem för hälsa och säkerhet i arbetet	24		
	403-2	Riskidentifiering, riskbedömning och incidentgranskning	21-22, 24, 37		
	403-4	Medarbetarinflytande och kommunikation avseende hälsa och säkerhet i arbetet	21-22, 24, 37		
	403-5	Medarbetarutbildning inom hälsa och säkerhet i arbetet	24		
Mångfald och lika möjligheter					
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3	Hantering av väsentliga frågor	24-25		
GRI 405: Mångfald och lika möjligheter 2016	405-1	Mångfald bland styrelse, ledning och anställda	40-41		
Social bedömning av leverantörer					
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3	Hantering av väsentliga frågor	28		
GRI 414: Social utvärdering av leverantörer 2016	414-1	Nya leverantörer som bedömts utifrån sociala kriterier	27-29		

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 räkenskapsåret 2025-03-01–2026-02-28 på sidorna 3–47 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen i enlighet med den äldre lydelsen som gällde före den 1 juli 2024.

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 26 maj 2026

Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB

Niklas Renström

Auktoriserad revisor

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 Terminalvägen 24, 171 73 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 40–43 presenteras hållbarhetsinformation och nyckeltal. Nobinas affärsmodell och hållbarhetsramverk presenteras på sidorna 3–4 och 8–12, miljö på sidorna 13–19, människa på sidorna 20–29, ansvarsfullt företagande 30–38, mänskliga rättigheter på sidorna 24–28 samt antikorrupktion på sidorna 31–32. Riskbeskrivningar återfinns på sidorna 35–37.

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 2025/26. Den senaste hållbarhetsredovisningen publicerades den 27 maj 2026.

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.





Nobina
nobina.com