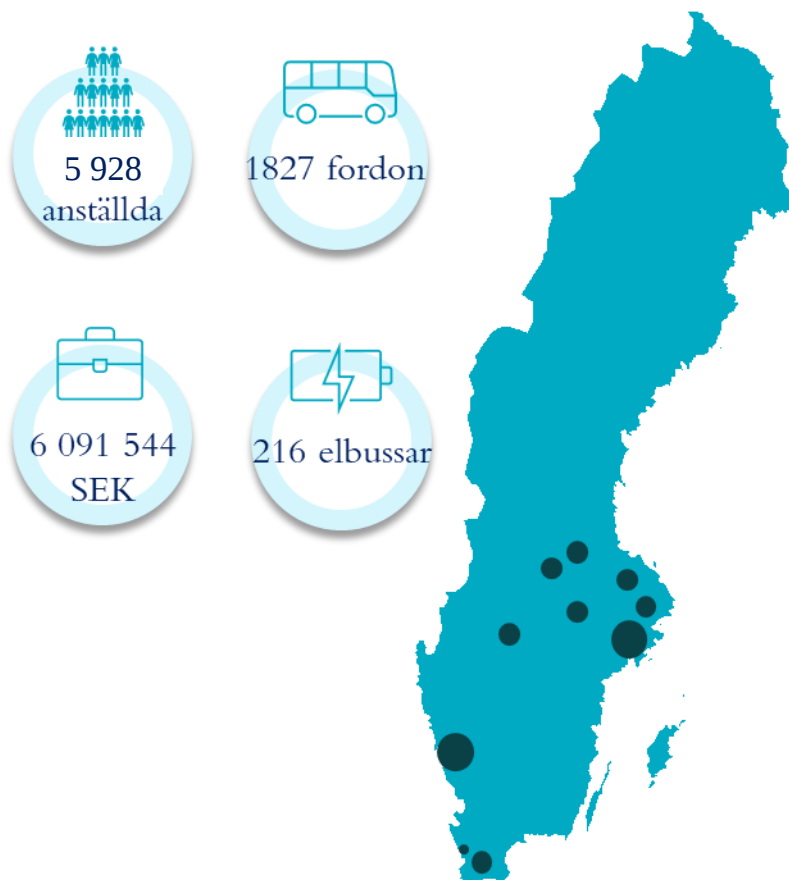


Om Keolis Sverige

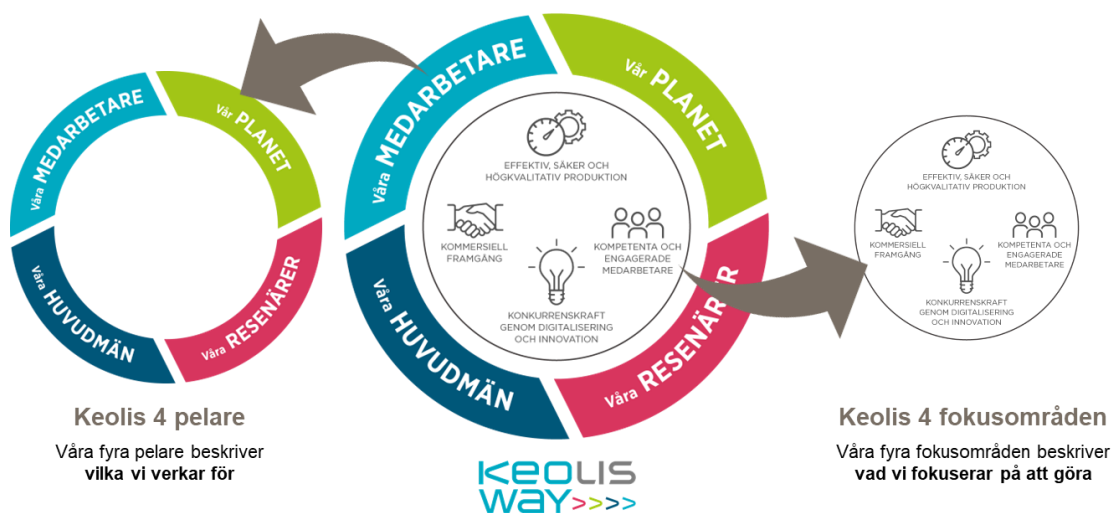
Ett samhälle där allt fler reser och där det samtidigt är nödvändigt att minska miljöbelastningen är en utmaning för entreprenörer som arbetar med persontransporter. Keolis ser sin tydliga roll i detta hållbarhetsarbete och vill i samverkan med många andra aktörer skapa ett hållbart framtida samhälle. Keolis kan och vill arbeta för ett klimatsmart men ändå rörligt samhälle.

Keolis Sverige AB levererar hållbar kollektivtrafik inom buss och serviceresor. Keolis är näst största aktör på den svenska marknaden för linjebussar. Företaget har sitt huvudkontor på Gjörwellsgatan 30 i Stockholm. Keolis Sverige AB har som namnet antyder bara verksamhet i Sverige men företaget är helägt av den internationella kollektivtrafikkoncernen Keolis SA, en koncern som har sitt säte i Frankrike. Keolis internationellt har stort fokus på hållbarhet och koncernen bidrar till Keolis Sveriges arbete på området. Keolis uppdragsgivare är de offentliga aktörer som ansvarar för kollektivtrafik inom respektive geografiskt område.



Keolis Sveriges högsta ledning är delaktiga i arbetet med hållbarhet på alla plan och har också med detta som en viktig faktor för att skapa en verksamhet som har förtroende hos våra intressenter och som är attraktiv för befintliga och nya medarbetare. Under 2024 tillträdde Kenny Bungss som ny Säkerhetschef för Keolis, och en större omorganisation i både ledningsgruppen och verksamheten genomfördes under slutet av 2024, läs mer om detta under avsnittet Ekonomisk hållbarhet.

Keolis Way visar vår riktning och plan för framtiden, och beskriver hur vi på ett hållbart sätt samarbetar med våra trafik huvudmän, utvecklar våra medarbetare och hur vi skapar en positiv resenärsupplevelse.



- > VI SÄTTER SÄKERHETEN FRÄMST.
- > VI SÄTTER RESENÄREN I FOKUS.
- > VI TAR ANSVAR OCH RESPEKTERAR VARANDRA.
- > VI TÄNKER NYTT OCH ÄR AFFÄRSMÄSSIGA.

Om hållbarhetsredovisningen

Detta är en samlad hållbarhetsredovisning som utgår från vad som bedöms som väsentligt för företaget. Keolis har sedan 2018 valt att inte längre lämna in COP-rapporter till Global Compact utan kommer fortsatt stå bakom Global Compacts principer som en del av koncernen Keolis SA.

Redovisningen omfattar hela Keolis Sverige och gäller verksamhetsåret 2024.

Keolis Sveriges hållbarhetsarbete

Keolis Sverige arbetar systematiskt med hållbarhet i hela verksamheten. Keolis långsiktiga hållbarhetsarbete har med självklarhet sitt fokus på ekonomiskt, socialt och miljömässigt ansvar då detta engagemang är en grundpelare för att både upprätthålla och vidareutveckla vår affärsverksamhet med lösningar som motsvarar eller överträffar trafikhuvudmannens förväntningar. Våra trafikhuvudmän har ofta långt utvecklade strategier för sitt hållbarhetsarbete och en viktig del i arbetet med att starta ett nytt avtal är att koppla Keolis hållbarhetsarbete till trafikhuvudmannens.

Det är Keolis medarbetare som driver vår konkurrenskraft och bidrar till samhällsutveckling. En stor del av vårt hållbarhetsarbete handlar om att vara en attraktiv arbetsgivare och en arbetsplats där man trivs, känner stolthet och utvecklas.

Keolis har möjligheter att påverka värdekedjan i olika omfattning beroende på var i kedjan man lägger fokus. Det finns tre huvudsakliga grupper där vi har stor möjlighet att påverka; leverantörer för fordon, bränsle och uniformer. På grund av de volymer Keolis omsätter inom dessa tre områden finns möjlighet att påverka leverantörsledet. Till detta kommer ett stort antal andra leverantörer som Keolis i varierande omfattning kan påverka.

Genom att vara en aktiv part i branschen och genom samtal med våra intressenter kan vi tillsammans skapa den reglering som krävs för att möjliggöra ökad användning av miljöeffektiv teknik och därmed ge positiva miljöeffekter för resursanvändning och utsläpp från verksamheten. Att Keolis betraktas som en långsiktigt pålitlig partner som medvetet gör satsningar inom hållbarhet och är drivande inom samverkan är mycket viktigt för vårt arbete.

Hållbarhetsarbetet inom Keolis påverkas och styrs av interna processer och externa regelverk:

- Keolis SA CSR styrning
- Svensk lagstiftning
- Sveriges 16 nationella miljökvalitetsmål
- Nationella fordonsförordningar
- Reach-förordningen
- ISO 9001:2015 och ISO 14001:2015 mot vilka Keolis Sverige är certifierad
- ISO 39001:2012 mot vilken trafikområde Lund och Stockholm City är certifierad
- FN:s globala hållbarhetsmål
- FN Global Compact

Medlemskap i branschorganisationer

Keolis är medlem och aktiv deltagare inom flera organisationer. På detta sätt kan vi bättre driva, för oss, viktiga frågor rörande miljön och samhället och aktivt bidra till ett mer hållbart samhälle och en bättre bransch

Keolis verkar genom följande organisationer och initiativ:

- Sveriges Bussföretag
- Stockholms Handelskammare
- Västsvenska Handelskammaren
- Svenskt Näringsliv
- SIQ (Institutet för Kvalitetsutveckling)
- Integrationspakten

Intressenter

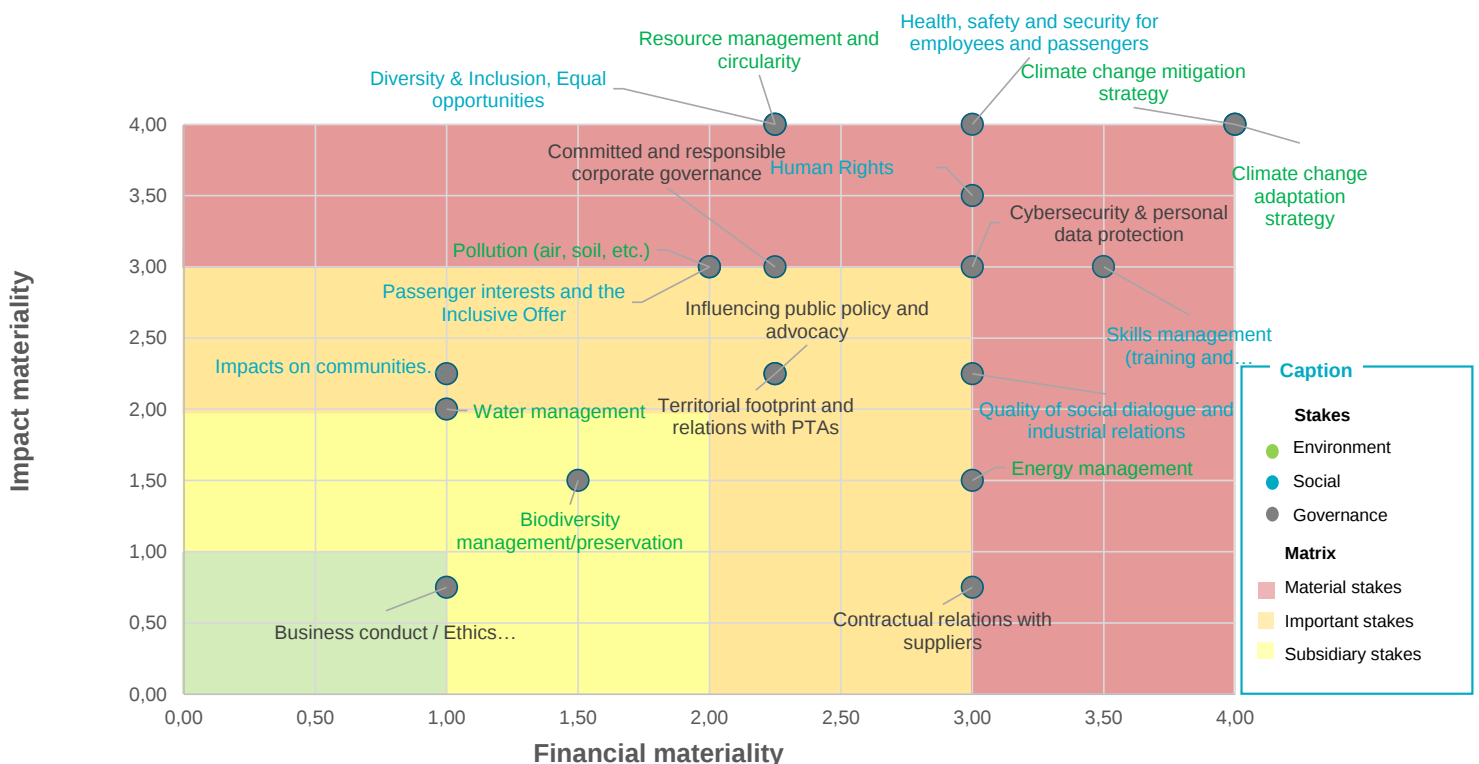
Keolis viktigaste intressenter tillika kravställare är våra trafikhuvudmän. I existerande avtal och i framtida avtal är uppdragsgivaren den som formulerar och ställer tydligare och tydligare hållbarhetskrav vilket Keolis uppskattar. Genom dialog med trafikhuvudman kan vi tillsammans utveckla såväl kontrakt som upphandling och skapa utrymme för mer hållbarhet, och vi har därför under fortsatte våra rundabordssamtal med våra huvudmän. Våra viktigaste intressenter är:

Uppdragsgivare Uppdragsgivare är de som vi har avtal med idag, men även blivande uppdragsgivare som vi kommer att skriva avtal.
Ägare Keolis Sverige AB ägs av Keolis SA som är en del av SNCF-koncernen (70%) och Pensionsbolaget CDPQ (30%)
Resenärer Resenärer är de som idag reser med oss, men även de som ännu inte reser med oss.
Medarbetare Medarbetare är de som arbetar hos oss idag och som varje dag bygger värden för oss och våra kunder och resenärer.
Myndigheter Med myndigheter avses nationella myndigheter som till exempel Trafikverket, Transportstyrelsen, med flera
Media och allmänhet Med media och allmänhet menar vi både dagspress, radio och TV, sociala medier, boende och företag
Arbetsmarknadens parter Arbetsmarknadens parter är både arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer.
Branschorgan och intresseorganisationer Med branschorgan menar vi till exempel Svensk kollektivtrafik, Svenska bussbranschens riksförbund. Intresseorganisationer kan vara organisationer för personer med funktionsnedsättning, politiska partier, föreningen Stockholm Pride med flera
Kommuner och landsting I kommuner och landsting är både politiker och tjänstemän i förvaltningar och nämnder intressenter.
Leverantörer och partners Leverantörer och partners är den kategori av intressenter som har flest enskilda intressenter i sig.

Väsentlighetsanalys

Under 2024 genomfördes en dubbel väsentlighetsanalys inom Keolis Sverige, dock inte för redovisningsändamål utan som ett stöd i vårt fortsatta hållbarhetsarbete. En dubbel väsentlighetsanalys hjälper Keolis att förstå våra mest väsentliga, eller relevanta, hållbarhetsfrågor genom en analys av vår påverkan på omvärlden och omvärldens påverkan på oss. I denna analys använde Keolis Sverige sig av det arbete som dels genomförts av Keolis SA och dels av det arbete som dessförinnan gjordes av SNCF med hjälp av KPMG. Keolis Sveriges dubbla väsentlighetsanalys är därför en anpassning av koncernens väsentlighetsanalys. För en fullständig redovisning av Keolis SA:s genomförande hänvisar vi därför till koncernens hållbarhetsredovisning.

Baserat på resultatet av koncernens dubbla väsentlighetsanalys började arbetet med att gå igenom de 19 områden som identifierats, samt de 117 IRO¹ som bedömts. Respektive IRO bedömdes sedan på nytt utifrån de förutsättningar och den verksamhet som bedrivs i Sverige. Detta arbete leddes av Keolis Hållbarhetsspecialist, och utfördes genom workshops med representanter från avdelningarna Finans och Inköp, Anbud och Kontrakt, HR & Kommunikation, IT samt Produktion. Några av de områden som på koncernnivå ansågs väsentliga fick en lägre gradering i Sverige så som *Business conduct/Ethics* samt *Territorial footprint and relation with PTA*. *Business conduct/Ethics* bedömdes vi i Sverige ha en lägre risk för korruption än vad koncernen möter på en internationell nivå, och *Territorial footprint and relation with PTA* bedömdes ha en lägre



¹ Impact, Risk, Opportunity

påverkan då undersökningar visar att det inte främst är kunskap om kollektivtrafikens miljövänliga natur som får fler att resa kollektivt i Sverige.

Även områden som inom koncernen inte ansågs vara väsentligt bedömdes ha en högre påverkan på våra resenärer utifrån de kriterier som sattes i bedömningen. Detta kom sig av att en större mängd resenärer kan potentiellt påverkas om vi inte arbetar aktivt med våra underhållsleverantörer i våra trafikområden.

Slutligen presenterades den dubbla väsentlighetsanalysen för ledningsgruppen för vidare diskussion, och individuella samtal och analyser för hur de väsentliga aspekterna kan påverka Anbud & Kontrakt, Finans och Inköp samt Produktion.



Ekonomisk hållbarhet

Keolis har ett antal finansiella mål med olika tidsramar och hur väl vi uppnår dessa mål visar hur framgångsrika vi är när det handlar om att skapa hållbarhet. Värdeskapande i verksamheten ska komma våra intressenter till nytta. Vi redovisar under denna rubrik de ekonomiska värden som Keolis skapat och fördelat under det senaste verksamhetsåret.

Keolis mål är att vara föregångare inom hållbarhet i branschen. Från att ha varit en sidofråga har hållbarhet kommit att bli en sanitetsfaktor och en förutsättning för nya affärer och avtal. Detta har vi exempelvis speglat genom att två av våra fyra pelare i Keolis Way är Planeten och Medarbetare, vilka är viktiga i vårt hållbarhetsarbete. Genom att påverka kommande avtal genom tidigt samråd och genom att utveckla redan pågående avtal och göra dem effektivare arbetar Keolis värdeskapande mot uppdragsgivare och samhälle och skapar samtidigt en långsiktig ekonomisk hållbarhet för bolaget.

Keolis stabila ekonomi och värdeskapande verksamhet påverkar möjligheterna att bidra till social och miljörelaterad hållbarhet. Genom att minska bränsleförbrukning och att driva våra fordon med förnybart drivmedel bidrar vi samtidigt till minskad miljöbelastning. Genom att få fler att åka med vår trafik - och speciellt då resenärer som annars skulle ta bilen – bidrar vi påtagligt till minskad miljöbelastning samtidigt som vi många gånger ökar Keolis intäkter och bidrar till ytterligare ekonomisk stabilitet och investeringsmöjligheter. En ständig utveckling vi arbetar med är att skapa ett mer ändamålsenligt linjenät som bidrar till ökade transportmöjligheter och intermodalitet och förbättrad social hållbarhet. Vår effektiva användning av resurser skapar möjligheter att leverera mer trafik för pengarna och samtidigt med lägre miljöbelastning.

För att effektivisera arbetet är Keolis kvalitetscertifierade enligt ISO 9001, miljöcertifierade enligt ISO 14001 samt arbetar med trafiksäkerhet enligt ISO 39001 med en delvis certifierad verksamhet.

Under verksamhetsåret 2024 genomfördes en justering av Keolis organisation och bemanning av tjänstemän för att möta en förändrad avtalsportfölj, trafikneddragningar och minskad verksamhet vid 2025 års början. Förändringen har förhandlats genom

fackliga parter och varit i proportion till Keolis förändrade omfattning av verksamhet. I största möjliga mål har medarbetare erbjudits möjlighet till verksamhetsövergång och erbjudande av andra roller. Keolis har även gjort en anmälan till Trygghetsrådet som bland annat kan ge stöd i att hitta nya jobb.

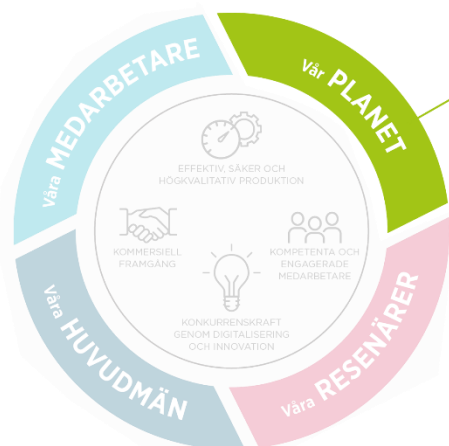
Belopp MSEK Intressent	2024	2023	2022	2021	2020	2019
Intäkter – nettoförsäljning	6 091 544	5 825 221	5 406 765	4 721 431	4 966 356	5 023 644
Subventioner	-	-	15 424	29 498	40 459	0
Distribuerat värde	6 091 544	5 825 221	5 422 189	4 750 929	5 006 815	5 023 644
Rörelsekostnader	-2 728 255	-2 720 484	- 2 590 121	- 2 014 166	- 2 231 577	-2 311 734
Löner och ersättningar till personal	-2 835 145	- 2 491 675	- 2 140 185	-2 070 438	- 2 468 542	-2 514 638
Finansiella intäkter och kostnader	43 800	42 872	-2 442	-5 467	1 601	6 615
Varav betalningar till staten:						
Inkomstskatt	-81 981	- 85 064	-112 871	-107 095	- 61 207	-2 782
Arbetsgivaravgifter	-592 786	- 520 003	- 457 070	-448 607	- 507 605	-547 726
Löneskatter	-33 432	- 30 165	- 23 888	-22 812	- 23 812	-24 600
Fordonsskatt	-14 824	- 14 679	-12 791	-13 364	- 14 576	-13 724
Investeringar i samhället:	0	0	0	0	0	0
Behållet ekonomiskt värde	285 308	358 151	369 065	411 952	144 690	35 746



Ekologisk hållbarhet

Keolis arbete inom miljö har kommit att bli en del av vår profil, och planeten är en av våra fyra pelare inom Keolis Way.

Keolis mest betydande miljöaspekt är andelen resenärer i kollektivtrafiken, som för varje ny kollektivresenär ger ett positivt bidrag till ökad miljöeffektivitet. Övriga betydande miljöaspekter är relaterade till verksamhetens energiförbrukning, och då främst inom vår trafik, och vår förmåga att minska klimatavtrycket genom fortsatt reduktion av CO₂-ekvivalenter från grön växling på drivmedelssidan, samt genom reducerad drivmedelsförbrukning genom sparsam körning och elektrifiering. Keolis har idag flertalet avtal med en elektrifierad flotta. Elektrifieringstakten inom våra avtal har en betydande effekt på vårt miljömål, som omfattar våra direkta utsläpp från vår trafik.



KEOLIS MÅLSÄTTNING ÄR ATT MINSKA SINA CO2E-UTSLÄPP/UTBUDSKILOMETER MED 75 % TILL 2030, JÄMFÖRT MED 2019

Vår ambition är att vara ledande expert inom klimatsmart mobilitet för att driva en hållbar utveckling av kollektivtrafik. Vi uppnår detta genom att:

- Mäta och följa upp Keolis påverkan på vår planet
- Sätta tydliga mål relaterat till klimatomfattig hållbarhet
- Aktivt arbeta för minskade utsläpp och effektivt resursutnyttjande
- Utbilda och träna i ny teknik, såsom elektrifiering
- Rekrytera medarbetare med rätt kompetens

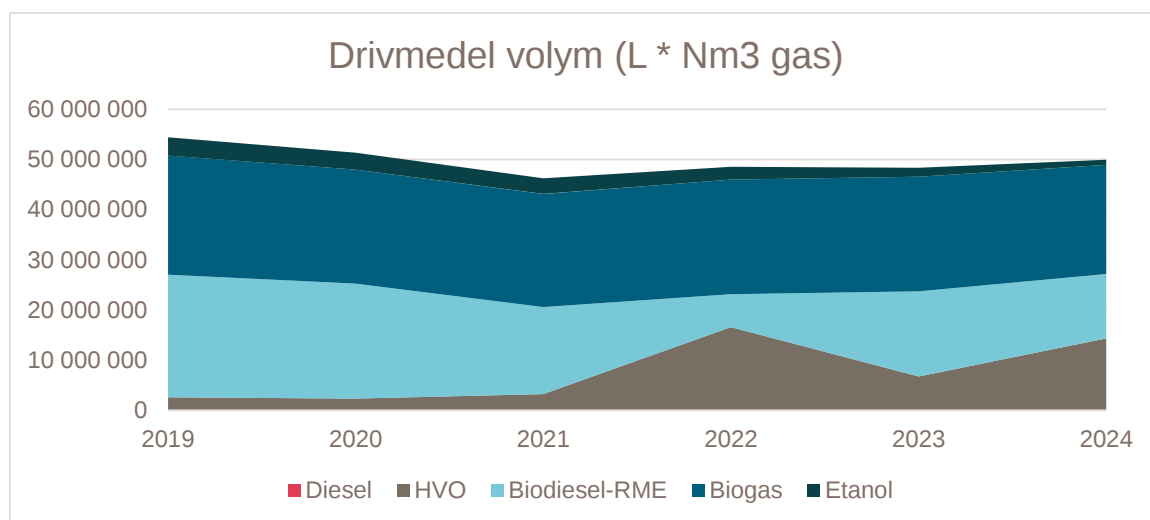
Utsläpp av klimatpåverkande gaser från vägtransporter utgör en stor del av samhällets totala klimatpåverkan. Det är därför viktigt för Keolis att minska det negativa bidraget i en fortsatt systematisk grön växling till el och biobränslen.



Keolis har genomfört en grön växling i drivmedelsförsörjningen av våra fordon, där vi från 2016 redovisar en fullständig utfasning av fossila drivmedel och ersatt dem med 100% förnyelsebara drivmedel. För att även arbeta med reduktionen av CO₂ från våra bussar drivna med biobränsle rullar vi successivt ut KeoDrive, en teknisk lösning som hjälper våra förare att köra sparsamt.

Drivmedel, volym (L & Kg gas)

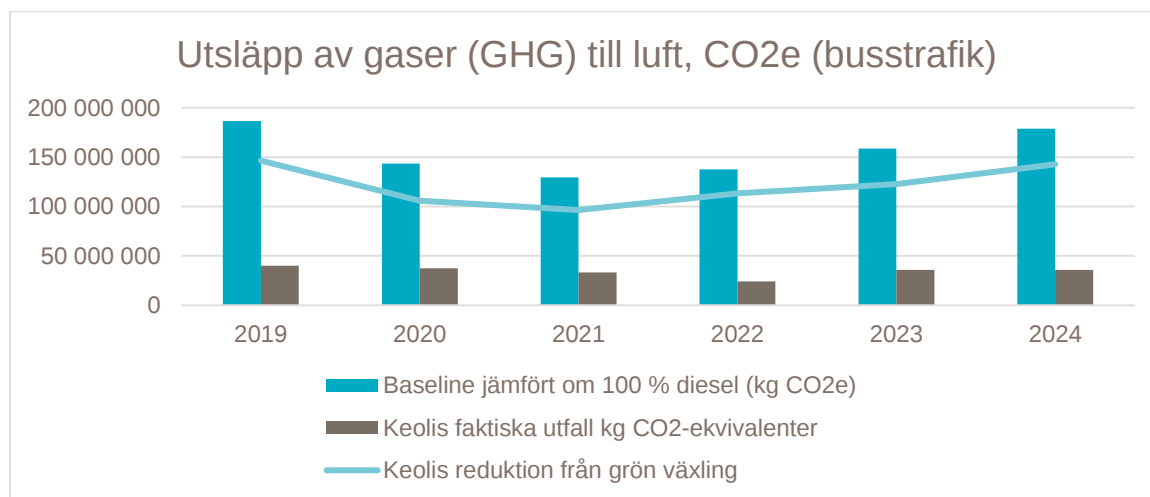
År	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Diesel	0	0	0	0	0	0
HVO	2 573 651	2 324 789	3 210 888	16 587 409	6 771 416	14 316 469
Biodiesel-RME	24 487 782	22 936 518	17 376 825	6 531 110	16 935 041	12 825 713
Biogas	23 726 703	22 666 829	22 550 490	22 862 627	22 867 951	21 794 494
Etanol	3 626 849	3 414 627	3 110 219	2 566 666	1 760 143	974 192
kWh	-	-	-	2 113 043	7 357 025	12 313 368
Total (ex. el)	54 414 985	51 342 763	46 248 422	48 547 812	48 334 551	49 910 868



För att ge en bild av de miljövinster Keolis gröna växling på drivmedelssidan medfört redovisas nedan en jämförelse mot de CO₂-nivåer som verksamheten skulle ha producerat om alla fordon kördes på fossil diesel, det vill säga utan bidrag från en grön växling.

Utsläpp av klimatpåverkande gaser (GHG), buss, kg CO₂-ekvivalenter

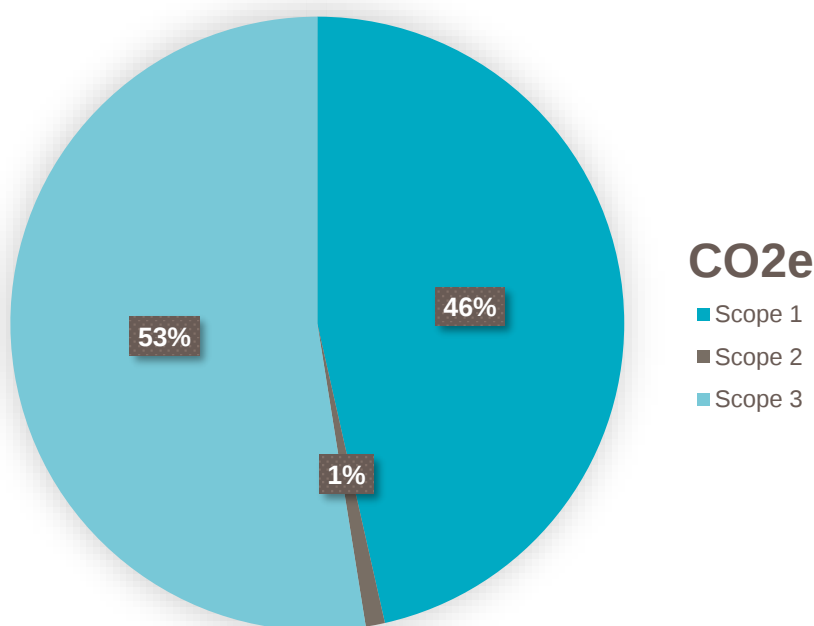
År	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Baseline jämfört om 100 % diesel (kg CO₂e)	186 375	143 510	129 536	137 516	158 510	178 609
	631	801	261	235	236	729
Keolis faktiska utfall kg CO₂-ekvivalenter	39 935	37 575	33 096	24 207	35 872	35 731
	457	884	609	343	647	243
Keolis faktiska utfall kg CO₂-ekvivalenter/km	0,369	0,376	0,405	0,260	0,333	0,321
Keolis reduktion från grön växling	146 440	105 934	96 439	113 308	122 637	142 878
	174	917	652	892	589	486



Keolis fortsatta arbete med cirkularitet

Under 2024 fortsatte Keolis arbete med rundabordssamtal med regionala representanter i Sverige för att lyfta hur kollektivtrafikens bussar kan användas mer cirkulärt. På samtalen deltog riksdagsledamöter, regionala politiker, Svensk kollektivtrafik, fackliga organisationer, akademi och ledarskribenter. Samtalen resulterade i en rapport som Keolis publicerade i juni 2024², med flera slutsatser och vi lyfte samtidigt fram några goda exempel som redan finns idag. Förutom dessa rundabordssamtal så undersöktes det vidare hur t.ex. Keolis framöver kan arbeta mer cirkulärt när det gäller uniformerna som används inom bolaget, och projektet för överlämningen av trafikområdet i Stockholm Sydväst och Nacka-Värmdö blev det första initiativet för Keolis att hitta alternativ för dem tusentals plagg som skulle komma att samlas in. Keolis indirekta utsläpp

Under 2024 genomfördes en första kartläggning av Keolis indirekta utsläpp, enligt GHG Protocol. Kartläggningen gjordes för att få en bättre förståelse över Keolis hela miljöpåverkan. Inom Scope 3 kommer den största mängden utsläpp från våra inköpta varor och tjänster, med reservdelar som största kategori. Ett sätt att arbeta med att reducera vår miljöpåverkan från våra värdekedjor detta är genom att säkerställa att de leverantörer vi köper varor och tjänster från själva arbetar med miljö på ett systematiskt sätt, och att man arbetar mot att minska sina utsläpp. För att göra en utvärdering av de leverantörer vi har arbetar vi mot att 70% av de leverantörer som kvalificerar för vår målsättning ska vara CSR-certifierade till 2025, och i våra upphandlingar kommer kravställningen speglas av de väsentliga aspekterna från vår dubbla väsentlighetsanalys.



² Rapport från rundabordssamtalsturné om cirkularitet i kollektivtrafiken



Social hållbarhet

Keolis huvuduppgift är att bedriva en säker, effektiv och hållbar kollektivtrafik som uppfyller samhällets och dess invånares behov. För att åstadkomma detta arbetar Keolis målmedvetet för att utveckla verksamhetsledningssystem för säkerhet, miljö, arbetsmiljö, kvalitet och social hållbarhet så att dessa ger Keolis kapacitet att proaktivt och strukturerat arbeta med att ständigt förbättra de sociala aspekterna av Keolis verksamhet. Arbetet för ökad social hållbarhet gäller inte minst hur vi utformar arbetsvillkoren för våra anställda.



Medarbetarna är centrala för verksamheten och för kontakten med resenärerna varför Keolis alltid eftersträvar att vara en trygg och attraktiv arbetsgivare. För att säkerställa att medarbetarna har en rimlig arbetssituation bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete för att arbetstidsförläggning och arbetsförhållanden ska få så liten negativ inverkan som möjligt på de anställdas balans mellan arbete och fritid. Keolis som arbetsgivare visar respekt och förståelse för arbetssituationen och arbetar löpande för att närvaro och stöd från chefer och kollegor ska finnas. Keolis vill så långt som det är möjligt och affärsmässigt rimligt erbjuda balanserade villkor och scheman. På så sätt kan Keolis behålla värdefulla medarbetare och kompetens och vara en trovärdig affärspartner. Till exempel i Uppland har dialogen med förare förbättrats under 2023 och de förslag som kommit in har Keolis agerat på, vilket har ökat förarnas nöjdhet vad det gäller tjänsteupplägg och scheman. Förbättringarna omfattar anpassade arbetsscheman för småbarnsföräldrar och jämnare start- och sluttider. Keolis erbjuder även behovsanställda en anställning på 20 procent för att öka anställningstryggheten. Keolis har även genomfört en lönekartläggning, som visar att det inte förekommer några skillnader i lönesättning mellan kvinnor och män i samma eller liknande befattning.

Även i Göteborg har flera villkorsförbättringar genomförts under året, såsom kortare ramtider, scheman med längre sammanhängande ledighet och färre förare per teamchef.

Keolis Academy

Keolis är inte bara ett företag, Keolis är alla dess medarbetare – medarbetare med en vilja att trivas, göra ett bra jobb och utvecklas.

Keolis Academy är Keolis egen avdelning för utbildning och kompetensutveckling och avdelningen initierar, planerar, samordnar och följer upp utbildningsinsatser för medarbetare och chefer utifrån tre kategorier:

- Lag- och avtalsstyrda utbildningar.
- Behovsstyrda utbildningar.
- Mål- och uppgiftsstyrda utbildningar.

Avdelningens insatser ska

- säkerställa introduktion och yrkeskrav
- stödja efterfrågad eller identifierad kompetens-utveckling
- främja ledarutveckling
- vidareutveckla learning & development inom Keolis

Keolis tillhandahåller bland annat löpande lagstadgade utbildningar för Yrkeskompetensbevis (YKB) men också riktade utbildningsinsatser och digitala utbildningar inom olika områden, till exempel digitala språkutbildningar. Keolis har också flera ständigt pågående utbildningsinsatser kopplade till områden som elsäkerhet, kränkande särbehandling, svåra samtal och trygghet.

Under 2024 genomfördes omfattande utbildningsinsatser som stöd kring arbetet kring förarbrist i Väst. Keolis utbildade tillsammans med externa trafikskolor en bit över hundra nya bussförare.

Nya tjänstemän genomgick Introduktionsdagar vår och höst, arrangerade av Keolis Academy och med deltagande av hela företagsledningen.

Utbildning för våra chefer

Keolis Introduktionsprogram för nya chefer startar höst och vår. Programmet omfattar en gedigen introduktion för nya chefer inom Keolis innehållande alla moment som är chefers ansvar och som ingår i ett ledaruppdrag inom företaget.

Syftet är att etablera en gemensam syn på det robusta ledarskapet inom Keolis, en stärkt företagskultur och en ökad samstämmighet i ledningskedjan.

Under tre dagar det första halvåret som chef deltar man tillsammans med andra nya chefer inom bolaget för att:

- Fördjupa sin kunskap och förståelse för vad det innebär att vara chef inom Keolis
- Träna på att leda sig själv, leda andra och leda organisation
- Förankra sitt ledaruppdrag i vardagen i relevanta rutiner och processer med handledning och stöd

Målgruppen är chefer som ska börja att göra sitt första halvår som chef inom Keolis. Genom att tillhandahålla en kvalitetssäkrad och enhetlig introduktion av våra chefer är vår långsiktiga målbild att:

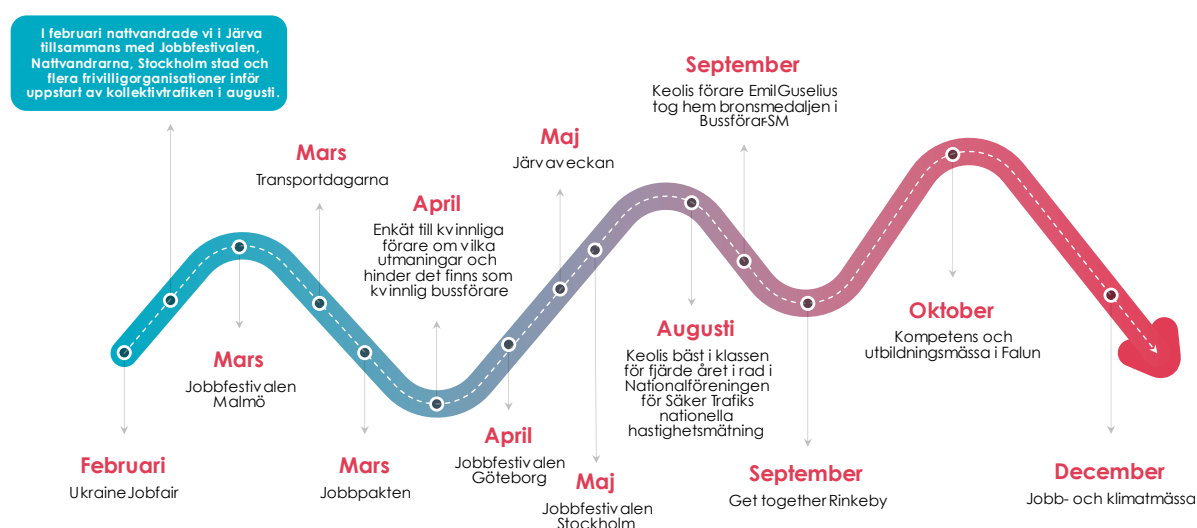
- Stärka våra chefers förmåga och förutsättningar att behålla medarbetare och bidra till en fortsatt ökad konkurrenskraft
- Minska personalomsättningen och höja vår upplevda attraktionsförmåga som arbetsgivare
- Öka kvalitet, hållbarhet och robusthet i vår leverans

En del i Keolis Introduktionsprogram baseras på Keolis forskningsgrundade ledarutvecklingsmodell Robust ledarskap. Ledarutvecklingsmodellen omfattar:

- Tre dimensioner av ledarskap – **leda sig själv, leda andra, leda organisation** som ligger till grund för att utveckla mognad och kapacitet i en chefsroll.
- Fyra grundläggande principer för ledaruppdraget som definierar vikten av **relation, ansvar, tydlighet** och att **främja utveckling**.
- Elva kompetenser som identifierats som centrala för att lyckas i en chefsroll inom Keolis.
- Ledarutvecklingsmodellen kommer framöver utgöra standard för såväl introduktion som kompetensutveckling för alla chefer inom Keolis.

Under de senaste åren har kollektivtrafikbranschen upplevt allt större svårigheter att rekrytera personal, vilket lett till utmaningar för flera aspekter av hållbarhetsarbetet då både resenärer och medarbetare drabbats av påfrestningar till följd av förarbrist. Keolis vidtar en rad åtgärder för att komma till rätta med problemen. Grunden för åtgärderna är en systematisk och ständig översyn av arbetsvillkor och trivsel, kombinerat med kommunikation av Keolis som arbetsgivare. Kommunikationsinsatserna sker dels i sociala medier och dels genom närvaro på olika event och rekryteringsarenor. Som en del i detta arbete bidrar Keolis i olika lokala nätverk, till exempel Integrationspakten i Stockholm, ett nätverk som strävar efter att skapa en inkluderande arbetsmarknad för alla medborgare, särskilt unga, nyanlända och andra som har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden. Detta partnerskap exemplifierar Keolis engagemang för att stödja lokalsamhället och främja social inkludering genom utbildning och arbete.

Under året har Keolis deltagit i flera rekryteringsevent med fokus på att hantera bussförarbristen, att lyfta fram bussföraryrket samt att skapa nya band till vårt nya trafikområde i Stockholm Nordväst.



Mångfald, jämlikhet och inkludering

Vi på Keolis tror starkt att en mångfald av perspektiv och erfarenheter bidrar till en bättre arbetsmiljö och en mer effektiv och välmående arbetsplats. Keolis fokuserar på att öka andelen kvinnor och satsade under 2024 på bland annat lyfta fram kvinnliga bussförare inom företaget i vår kommunikation och på olika företags- och jobbevents för att visa att bussföraryrket är ett alternativ för kvinnor. Under 2024 genomförde Keolis en enkätundersökning om arbetsmiljön bland kvinnliga bussförare, vilken resulterade i en hög svarsfrekvens. Resultaten från denna enkät utgör grunden för det förbättringsarbete avseende arbetsmiljön för kvinnor som genomförs i Keolis under 2025

Varje medarbetare på Keolis har rätt till ett respektfullt bemötande i arbetet. Keolis har förtydligat sin nollvision gällande kränkande särbehandling och diskriminering. Under de senaste åren och även under 2023 har utbildningar, filmer och fysiska seminarier tillhandahållits för alla yrkesgrupper inom bolaget för att stärka kompetens och förståelse inom området. För att följa hur våra medarbetare upplever sin arbetssituation följer vi dessa frågor i våra årliga medarbetarundersökningar.

För att minimera risken av att bli påverkade av omedvetna fördomar i rekrytering och för att öka mångfalden hos våra sökande innehåller vår rekryteringsprocess för alla roller (utom förare) arbetspsykologiska tester redan i urvalet av kandidater.

Hälsofrämjande arbete

Keolis samarbetar med Epassi som erbjuder friskvård i många former till företagets anställda. Lokalt tillhandahåller bolaget också träningsmöjligheter på många av depåerna till exempel i form av gym/motionshallar.



Säkerhet och trygghet

Varje dag tar Keolis ansvar för hundratusentals resenärer och medtrafikanter och Keolis sätter alltid säkerheten främst. Att sätta säkerheten främst är Keolis viktigaste värdering och det är utifrån den som medarbetare kan fatta kloka och trygga beslut i vardagen. Trots detta sker det olyckor och tillbud i verksamheten varför Keolis ständigt arbetar med att identifiera förbättringsmöjligheter. Genom gedigna grundorsaksanalyser skapas kunskap som sedan systematiskt sprids i organisationen. Målet är att reducera antalet olyckor och tillbud och öka tryggheten och säkerheten på Keolis arbetsplatser. Under 2024 arbetade Keolis fram en ny strategi för att systematiskt övervaka och följa trafiksäkerhetshändelser.

	Hot & Våld (compasskod 102)	Rån (compasskod 101)	Trafikolyckor (compasskod 700)
2016	428	2	2103
2017	369	5	2056
2018	369	0	2509
2019	419	1	2393
2020	270	0	1657
2021	243	2	1788
2022	230	0	1623
2023	211	0	1931
2024	197	0	2000

Genom att identifiera reaktiva och proaktiva trafiksäkerhetsnyckeltal kan vi arbeta förebyggande mot de indikatorer som riskerar att leda till olyckor och/eller tillbud samt vidta adekvata åtgärder mot reaktiva incidenter som ändå sker – allt med målet att förhindra att någon ska dödas eller allvarligt skadas genom vår verksamhet. Utfallet kommer följas upp månadsvis på lokal och central nivå och mäts genom antal händelser per 10 000 körda km.