



Hållbarhetsredovisning

Bokslutsår 2024

Innehåll

Om rapporten	3
1. Beskrivning av APCOA Sverige AB	4
2. Intressenter som påverkar oss	11
3. Risker och prioriterade områden	12
4. Ekonomisk hållbarhet	15
Resultatindikator ekonomisk hållbarhet -	15
5. Ekologisk hållbarhet.....	16
Resultatindikatorer ekologisk hållbarhet – utsläpp av koldioxid ... Fel! Bokmärket är inte definierat.	
6. Social hållbarhet - kundnöjdhet	20
7. Social hållbarhet – personalansvar	22
Resultatindikatorer social hållbarhet - Medarbetarundersökning	26
8. Social hållbarhet – mänskliga rättigheter och anti-korruption	28
9. Social hållbarhet – Samarbeten.....	29

Om rapporten

Denna hållbarhetsredovisning avser APCOA Sverige AB med dotterbolag och avser rapporteringsperioden 1 januari till 31 december 2024. Rapporten har tagits fram med stöd av Global Reporting Initiative (GRI) standards men uppfyller inte alla formella krav för att motsvara core-nivå.

Information om hur mätdata samlats in hittar du i anslutning till respektive nyckeltal. De resultat som redovisas avser 2024-12-31 om inget annat anges. Jämförelsetal med föregående års rapport anges ibland i parentes, detta avser då verksamhetsår 1 januari till 31 december 2013. Verksamhetens påverkan kommer att redovisas utifrån vad som är mest väsentligt utifrån intern påverkan likaväl som våra intressenters krav och förväntan, vilket baseras på en väsentlighetsanalys som har genomförts. Styrelsen är ansvarig för hållbarhetsrapporten.

Hållbarhetsredovisningen är inte externt granskad.

Kontaktperson för hållbarhetsredovisningen:

Carlos Mata
Carlos.mata@apcoa.se
Bolagsjurist | APCOA Sverige AB

1. Beskrivning av APCOA Sverige AB

Fakta

Bolag	APCOA Sverige AB
Huvudkontor	Årstaängsvägen 21c, Stockholm
Övriga regionkontor	Stockholm Kista, Stockholm Årsta, Uppsala, Örebro, Karlstad, Norrköping, Malmö
Organisationsnummer	556439-7478
VD	Fredrik Westergård

Vår verksamhet

APCOA PARKING Sverige AB är en ledande aktör inom svensk parkeringsservice. Huvudverksamheten är inriktad på etablering och drift av parkeringsanläggningar. Företaget har ca 200 (-70) medarbetare och närmare 1600 parkerings- och övervakningsuppdrag med en geografisk spridning över hela Sverige.

Verksamhet består av fyra verksamhetsområden

- Parkeringsförvaltning,
- Parkeringsövervakning
- Parkerings- och trafikledningssystem (TMCS, Traffic Management Control System)
- Mobilitets och kringtjänster (Appbetalning, EV-charging, BI-statistik m.m.)

APCOA PARKING Sverige AB har följande dotterbolag som även ingår i redovisningen:

Namn	Org.nr.	Anställda
• EPS Bevakning AB	556615-2092	12 (-1)
• Rationell Parkeringsservice RPS AB	556259-8861	2 (±0)
• EuroPark Öst Aktiebolag	556637-4004	0 (±0)
• PS Parksmart AB	556475-0956	0 (±0)
• Xpert Parkering Sweden AB	559034-7695	0 (±0)

Detta innebär att det totala antalet medarbetare i den svenska koncernen per 2024-12-31 var 215 st (-254 st), nedgången går att koppla till det förlorade parkeringsuppdraget som vi drivit för Stockholms stads Trafikkontoret. Uppdraget avslutades 2024-10-31 och ca 250 anställda blev uppsagda på grund av arbetsbrist.

I nedstående rapport benämns APCOA Sverige AB och alla dess dotterbolag som APCOA.

APCOA och Hållbarhet

På APCOA Sverige har vi under flera år arbetat medvetet för att nå en hållbar utveckling. Vi innehar sedan 2015 certifieringar inom ISO 9001 som är en standard för kvalitets-ledningssystem och ISO 14001 som är standard för miljöledningssystem. Sedan 2018 har vi även ISO 27001 inom informationssäkerhet. Vår målsättning är att bedriva vår verksamhet med hög kvalitet, strukturerat, med så lite negativ miljöpåverkan som möjligt, ha nöjda kunder och medarbetare. Ur ett internt hållbarhetsperspektiv erbjuder vi våra medarbetare trygga anställningsförhållanden, sunda arbetsvillkor vi innehar kollektivavtal och har ett mycket gott samarbete med de fackliga organisationerna. För oss på APCOA är det också viktigt att kunna upprätthålla en god affärsetik och därför har vi sedan 2018 en obligatorisk utbildning för samtliga medarbetare i Anti-korruption och Etiska riktlinjer. Dessutom har vi sedan 2018 introducerat en extern visselblåstjänst dit samtliga medarbetare kan anmäla anonymt upplevda oegentligheter.

Året 2024

Elbilsladdning och Urban Hubs

Urbanisering och den exponentiella tillväxten av städer representerar en betydande drivkraft för ekonomisk expansion. Denna dynamiska utveckling medför emellertid komplexa krav på infrastruktur och servicefunktioner inom urbana miljöer. APCOA har under 2024 fortsatt att strategiskt investera i elbilsladdning, vilket är en central komponent i vår vision om hållbar urban mobilitet. Vi erbjuder våra uppdragsgivare omfattande stöd genom hela processen, från installation av laddstationer till administration, service och support. Vår innovativa app möjliggör smidig styrning och betalning, vilket ytterligare underlättar för användarna. Vi förutser att fordonsflottan inom en snar framtid kommer att drivas av elektricitet, med en stark preferens för förnybara energikällor. APCOA är engagerade i att främja e-mobilitet genom att fortsätta våra investeringar i laddinfrastruktur, både i Sverige och på koncernnivå över hela Europa. Genom dessa initiativ strävar vi efter att inte bara möta, utan överträffa de förväntningar som ställs på framtidens urbana mobilitetslösningar.

Teknik

APCOA:s parkeringsverksamhet drivs alltmer av avancerad teknik, vilket kräver en systematisk uppgradering och implementering av innovativa lösningar. Under det gångna året har vi inte bara rullat ut nya elbilsladdstationer och kopplat våra uppdragsgivares laddstationer till vårt moderna backendsystem, utan även vidareutvecklat våra digitala betallösningar, dynamiska skyltar och parkeringsavgifter baserade på fordonens koldioxidutsläpp, parkeringstid och parkeringsbehov. Vi fortsätter att förbättra vår rapportering till både interna och externa kunder genom PowerBI. Dessutom har vi implementerat AI inom flera områden, inklusive chattbotar, e-posthantering, det dagliga arbetet och ruttplanering för våra parkeringsvakter. Under det senaste året har vi även automatiserat användaråtkomst för våra medarbetare till flera system, inklusive HR-systemet, ledningssystemet och produktivitetss verktyg.

Nya affärer

Under året har APCOA genomfört en strategisk omorganisation av sin säljstruktur. Sälj- och marknadsavdelningarna har slagits samman, vilket innebär att säljare som tidigare fokuserade enbart på försäljning av laddningstjänster nu ingår i samma organisation som våra övriga säljare. Detta skapar en helhetsfokuserad säljavdelning, oberoende av produkt.

En nyhet för i år är att säljarna samarbetar närmare med driftorganisationen, med uppdragsgivarnas bästa i fokus. Vi lägger betydligt mer fokus på att fortsätta leverera god service till våra befintliga uppdragsgivare. Denna omorganisation har lett till ökat förtroende hos våra största kunder och öppnat nya möjligheter att leverera våra tjänster på fler av våra uppdragsgivares fastigheter.

Kundservice

Under 2024 har vi fortsatt att utveckla rapporteringsmetoderna för våra nyckeltal baserat på inkommande ärenden och svarstid. Vi har omorganiserat vår kundserviceavdelning som en del av driftorganisationen för att effektivisera samarbetet mellan medarbetarna som är i direkt kontakt med våra slutkunder.

Miljö

En av våra främsta aktiviteter och mål för att minska företagets koldioxidavtryck är att uppgradera och byta ut vår fordonsflotta till mer miljövänliga alternativ. För 2024 var planen att ersätta 10 bilar med 100% eldrivna fordon, vilket vi också genomförde. Detta har resulterat i att vi nådde vårt mål att ha ett genomsnittligt utsläpp per fordon på högst 50 g CO₂/km.

Arbetsmiljö

Vi fortsätter det systematiska arbetsmiljöarbetet i hela företaget. Vi engagerar våra skyddsombud från både operativ och kontorspersonal i våra årliga skyddsronder. Arbetet med uppföljning av sjukfrånvaron fortsätter, och vi lyckades behålla den totala sjukfrånvaron under 5% i genomsnitt.

Medarbetare

Sedan våren 2023 har vi en standardiserad medarbetarundersökning för samtliga länder inom APCOA-koncernen, och våra chefer följer upp resultaten för att säkerställa en positiv utveckling av våra medarbetare. Avvecklingen av det kommunala parkeringsuppdraget åt Stockholm stad har tyvärr lett till uppsägningar på grund av arbetsbrist. Samtidigt har vi digitaliserat tidrapporteringen för alla tjänstemän och infört digitala lönespecifikationer för samtliga medarbetare, vilket har effektiviserat våra administrativa processer.

E-learning

Vi fortsätter att utveckla vår e-learningplattform e-Campus. Här hittar vi samtliga obligatoriska utbildningar inom GDPR, Compliance och Informationssäkerhet samt specialanpassade utbildningar om bland annat kemikaliehantering, användning av våra digitala verktyg och montering av ANPR-kameror.

ESG

Det koncerngemensamma fokuset på ESG, som initierades under senare delen av 2021, har fortsatt under hela 2024. Varje år samlar vi in information om våra och koncernens utsläpp och kompenserar vår miljöpåverkan genom olika projekt. Vi samarbetar nära med koncernen för att säkerställa en effektiv implementering av CSRD.

Omsättning

Vi har under 2024 haft en ökad omsättning jämfört med 2023.

Ägarförhållanden

APCOA Sverige AB är ett helägt dotterbolag till APCOA Skandinavia AS, som sedan 1999 tillhör APCOA Group GmbH, Europas största parkeringskoncern (www.apcoa.eu). Moderbolaget har 5000 medarbetare och är aktiv inom 12 europeiska länder. Inom koncernen kan vi uppvisa bred erfarenhet och hög kompetens inom alla typer av parkeringslösningar. Den totala verksamheten omfattar hela 13 000 parkeringsanläggningar och ca 1 600 000 P-platser.

Det skandinaviska huvudkontoret är placerat i Norge. APCOA Skandinavia A/S driver sammanlagt över 5000 parkeringsanläggningar i ca 60 städer i Norden. Detta gör APCOA Scandinavia A/S till det största parkeringsbolaget i Norden.

Sedan 2024 har Strategic Value Partners, en tidigare minoritetsägare, valt att satsa på APCOA-koncernen och blivit dess ensamma ägare.

Vi är APCOA

Som nummer ett parkeringsleverantör i Europa tar vi våra kunders parkeringsanläggningar till nästa nivå. Digitalt, flexibelt, skräddarsytt: våra anpassade lösningar och tjänster stärker tillförlitligheten, effektiviteten och bekvämligheten i våra kunders infrastruktur. Vi hjälper våra kunder att förverkliga deras potential bortom parkering genom att förbereda dem för utmaningarna och möjligheterna inom ny mobilitet och nya tillämpningar. Vi drar nytta av vår långa erfarenhet, vår breda expertis och ett kraftfullt nätverk: vi ger mervärde till våra kunders verksamhet, oavsett vilken bransch de är verksamma i.

APCOA Sverige AB arbetar ständigt med att förbättra och förenkla för bilisten att parkera och förstå skyltar och regler. Vi strävar efter att ge ett så positivt och trevligt intryck som möjligt till de bilister som besöker de anläggningar vi opererar, varför det är av största vikt för oss att ha en hög servicenivå, både personellt och tekniskt.

APCOA Sverige AB erbjuder service och hållbara lösningar genom TMCS (Traffic Management Control System), en produkt vars övergripande syfte är att styra och reglera trafiken samt minska utsläppen av CO2. Genom att implementera TMCS bidrar vi till en mer hållbar och effektiv trafikmiljö.

APCOA Sverige AB administrerar laddstationer med hjälp av molnstyrda backendsystem och använder pålitliga tekniska leverantörer för att säkerställa maximal effektivitet i både drift, installation och felhantering av laddstationerna. På detta sätt bidrar vi till elektrifieringen av Sveriges transportsektor och främjar en mer hållbar värld.

Vad vi gör

PARKING	CHARGING	TECHNOLOGY	URBAN SOLUTIONS
Leverera mervärde och bättre upplevelser med parkeringsplatser.	Främja e-mobilitet med laddinfrastruktur.	Skapa värde med ny teknik och data.	Stötta hållbara samhällen med våra urbana hubbar.

Vår vision

Vi stärker parkeringsinfrastrukturen som en viktig del av morgondagens hållbara mobilitet.

APCOA

Vi länkar samman parkering, mobilitet och det urbana livet. APCOA ska vara en trygg och seriös partner som skapar mervärde, står för en jämn och hög kvalitet och ger professionell och vänlig service till både bilister och uppdragsgivare.



Mission

Vi strävar efter att bidra till ett hållbart liv genom allt vi gör. Från våra grundläggande parkeringstjänster och vår fysiska och digitala infrastruktur, till samarbeten med fastighetsägare där vi maximerar fastigheternas värde, våra tekniska lösningar, utmärkt drift av parkeringsytor och utveckling av specialanpassade parkeringslösningar för våra kunder.



Strategi

Kärnan i vår strategi är att stärka och utveckla vår parkeringsverksamhet genom att maximera ytans värde med hjälp av den senaste tekniken och våra samarbetspartners. Allt vi gör grundas på våra tekniska lösningar och hållbarhet, som är fundamentet i vår verksamhet.



Mål

APCOA ska vara marknadsledande avseende miljö, teknik, service och kvalitet inom parkering, trafikledning och bevakning i Sverige. Vi strävar efter att få ut det bästa av varje parkeringsplats.

Vårt hållbarhetsarbete 2024

Vi har under året fortsatt vårt hållbarhetsarbete som har målsättningen att fortsätta bedriva en verksamhet med hög kvalitet, så liten negativ miljöpåverkan som möjligt, nöjda kunder och med låg personalomsättning. Årets hållbarhetsarbete har bestått i att förvalta pågående arbete utifrån de befintliga policyer som finns samt att arbeta vidare för att nå de målsättningar som upprättades i tidigare rapport.

Företaget har en plan att successivt byta ut alla företagsbilar till miljöbilar. Vi hade planerat att under 2024 byta ut tio bilar samtidigt som vi minskade vår fordonsflotta på grund av avvecklingen av TK-uppdraget. Detta innebär att vi lyckades nå vårt mål att ha ett snittutsläpp per fordon på max 50 g CO₂/km. Under 2025 kommer vi att fortsätta byta ut våra hybrid- och fossildrivna fordon till 100 % eldrivna fordon.

År	2023	2024	2025
Planerade byten	60	10	20
Genomförda byten	60	5	-

Sedan 2015 har vi varit certifierade enligt ISO 9001 och 14001, och sedan 2018 har vi upprätthållit våra ISO 27001-certifikat. Detta innebär att vi har etablerat och bibehållit ett arbetssätt som tar hänsyn till miljö, kvalitet och informationssäkerhet. Detta har även påverkat våra anställda, leverantörer och uppdragsgivare, som nu visar ett större engagemang i alla frågor som rör hållbarhet och efterlevnad.

Målet är att ha en jämställd arbetsplats som speglar vårt samhälle och att erbjuda lika möjligheter för våra nuvarande och framtida anställda att utveckla sina kompetenser och sig själva. Samtidigt kan vi som företag dra nytta av vår personals mångfald av bakgrunder, erfarenheter och åsikter.

APCOA Sverige AB med dotterbolag har ett flertal dokumenterade och kommunicerade policyer i koncernen som används som styrmedel för att säkerställa efterlevnad av de krav som ställs på organisationen. Samtliga anställda har tillgång till vårt ledningssystem som inkluderar samtliga policyer och tiktlinjer.

På de efterföljande sidorna om APCOA:s hållbarhetsarbete samt även de målsättningar och nyckeltal som finns kopplade till dessa.

2. Intressenter som påverkar oss

APCOA Sverige AB har valt att ledningen för verksamheten, bestående av VD, ekonomichef, kommersiell chef, IT-chef, inköpschef samt operativ chef, ansvarar för arbetet med hållbarhet. Det är denna ledningsgrupp som har mandat att fatta beslut för hållbarhetsarbetet inom organisationen.

Vi använder oss av en kontinuerlig dialog där vi delar på erfarenheter och prioriterar tillsammans med våra intressenter. Till årets rapport har en enklare genomgång genomförts av underlaget och inga ändringar har skett.

Det är i ledningsgruppen som arbetet utvärderas och förbättringar fastställs, vilket sker kontinuerligt vid ledningsgruppsmöten. För utvärdering av effektiviteten i vårt arbete kommer vi även att använda oss av interna och externa revisioner avseende miljö, kvalitet samt informationssäkerhet i enlighet med de standarder ISO 14001, 9001 samt 27001 som vi är certifierade i. Vi på APCOA har valt att engagera utvalda intressenter i vårt hållbarhetsarbete:

Uppdragsgivare

Uppdragsgivare är en av våra stora samarbetspartner som även ställer krav på oss avseende hållbarhetsfrågor.

Hur dialog har skett:

- Enkäter
- Direkt dialog i möten och löpande kontakt

Parkeringskunder

Kunder består delvis av privatpersoner samt att det även finns företagskunder. Krav finns avseende tillgänglighet, sociala engagemang samt smidiga och hanterbara tjänster.

Hur dialog har skett:

- Kundenkäter
- Direkt dialog med vår kundservicepersonal
- Direkt dialog med vår operativ personaö

HK Tyskland/ ägarna

Har krav avseende en hållbar ekonomi samt ett hållbart företagande.

Hur dialog har skett:

- Regelbundna styrelsemöten
- Regelbundna möten med HK
- Regelbunden kommunikation via digitala kanaler

Medarbetare

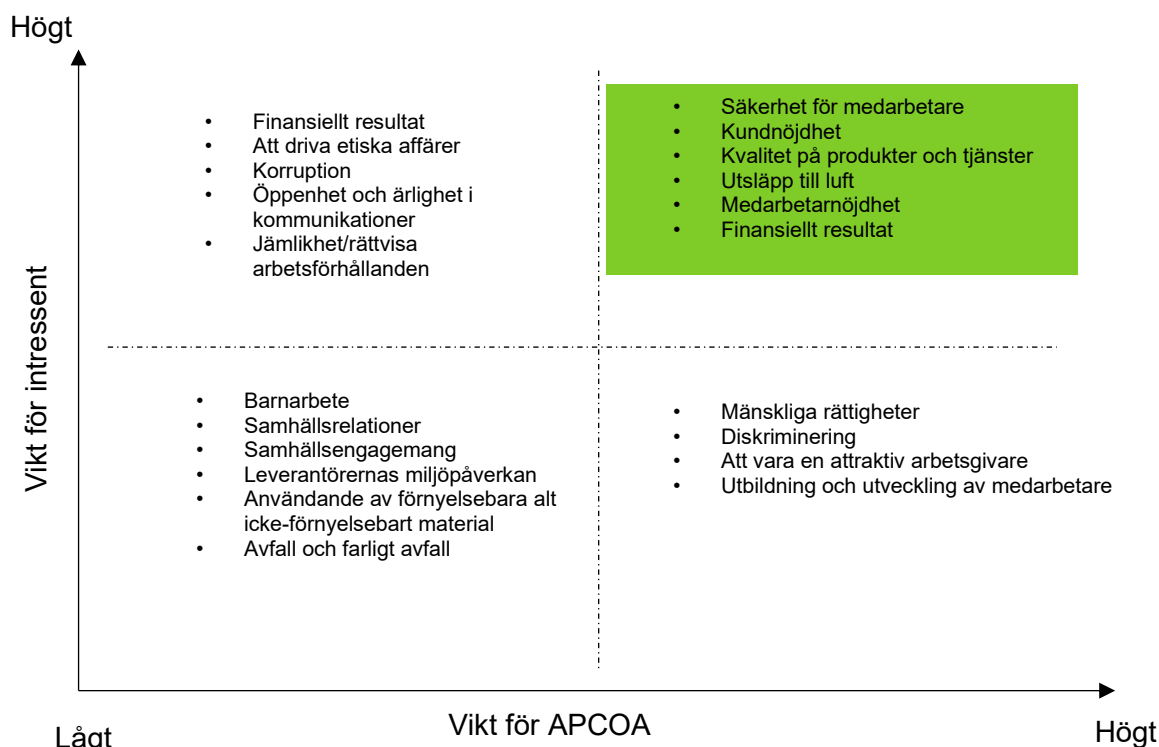
Medarbetaren är vår viktigaste kvalitetsfaktor och välmående medarbetare är extremt viktigt för APCOA.

Hur dialog har skett:

- Medarbetarenkäter
- Utvecklingssamtal
- Skyddskommiteé
- Regelbundna avdelningsmöten.
- Löpande kommunikation via digitala kanaler.

3. Risker och prioriterade områden

Väsentlighet har bedömts på grundval av frågornas allvarlighetsgrad sett ur intressenternas perspektiv, företagets faktiska påverkan, företagets möjlighet att direkt eller indirekt påverka frågan samt dess inverkan på företagets verksamhet på längre sikt. Utifrån detta arbete har APCOA tagit fram de hållbarhetsaspekter samt de målsättningar som ska arbetas med enligt en 5-årsplan. Hänsyn har även tagits till lagkrav samt intressentkrav vid fastställande av fokusområden.



Parkeringskunder		Uppdragsgivare		Internt	
1.	Kvalitet på produkter och tjänster	1.	Kundnöjdhet	1.	Säkerhet för medarbetare
2.	Tillgänglighet för produkter och tjänster	2.	Kvalitet på produkter och tjänster	2.	Kundnöjdhet
3.	Öppenhet och ärlighet i kommunikationer	3.	Säkerhet för medarbetare	3.	Medarbetarnöjdhet
4.	Utsläpp till luft	4.	Utsläpp till luft	4.	Utsläpp till luft
		5.	Korruption	5.	Jämlikhet/rättvisa arbetsförhållanden
		6.	Öppenhet och ärlighet i kommunikationer	6.	Att vara en attraktiv arbetsgivare
		7.	Samhällsrelationer	7.	Diskriminering
				8.	Att driva etiska affärer
				9.	Utbildning och utveckling av medarbetare
				10.	Kvalitet på produkter och tjänster
				11.	Finansiellt resultat
				12.	Leverantörernas miljöpåverkan
				13.	Användande av förnyelsebara alt icke-förnyelsebart material
				14.	Mänskliga rättigheter
				15.	Avfall och farligt avfall

Ägare/ HK		Anställda	
1.	Finansiellt resultat	1.	Säkerhet för medarbetare
2.	Kundnöjdhet	2.	Jämlikhet/rättvisa arbetsförhållanden
3.	Att driva etiska affärer	3.	Medarbetarnöjdhet
4.	Säkerhet för medarbetare	4.	Utbildning och utveckling av medarbetare
5.	Utbildning och utveckling av medarbetare	5.	Att vara en attraktiv arbetsgivare
6.	Att vara en attraktiv arbetsgivare - medarbetarnöjdhet	6.	Diskriminering
7.	Kvalitet på produkter och tjänster	7.	Öppenhet och ärlighet i kommunikationer
8.	Utsläpp till luft	8.	Kundnöjdhet
9.	Diskriminering		
10.	Korruption		
11.	Öppenhet och ärlighet i kommunikationer		
12.	Barnarbete		
13.	Mänskliga rättigheter		
14.	Samhällsengagemang		

Fokusområden, risker och hållbarhetsaspekter			
APCOA:s fokusområden	Nuvarande och potentiella risker	APCOA:s hållbarhetsaspekter	Mål för hållbarhetsaspekt tom 2025
Ekologisk hållbarhet	Klimatförändringarna som påverkar nuvarande och framtida generationers välfärd måste bemötas och begränsas. Det är avgörande att hålla den globala temperaturhöjningen under 2 grader.	Koldioxidutsläpp från transporter ska minska ner till en hållbar nivå.	Fordon: Snittutsläpp CO ₂ gram/km > 60 Flyg: antal CO ₂ -ekv > 10 000 Tåg: Snittutsläpp CO ₂ gram/km > 0,002
Ekonomisk hållbarhet	Ett svagt ekonomiskt ansvar kan medföra att hållbarhetsfrågor i en verksamhet ej prioriteras. Risk för svag efterlevnad och lågt engagemang.	Vi vill anses vara en pålitlig partner för kunder och leverantörer.	Bibehållen ekonomisk tillväxt Bidra till en cirkulär ekonomi i enlighet med EU:s taxonomiregler
Social hållbarhet	Våra kan medarbetare konfronteras med våld och hot från utomstående som kan leda till fysiska och psykiska konsekvenser. Våra medarbetare kan även vid felregistrering av parkeringsbot utsättas för risker likt ovanstående.	Vår personal ska ha en säker vardag och må bra på jobbet. Våra tjänster ska resultera i så lite fel som möjligt och därmed hålla en hög kvalitet.	Antal registrerade incidenter relaterat till hot och våld – nollvision Medarbetarenkät Deltagande > 75% Medarbetarindex MI > 70 Ledarskapsindex LI > 75 Sjukfrånvaro < 5% Antal felregistrerade parkeringsbotar > 0,7%
Social hållbarhet	Ett icke fungerande parkeringssystem kan för en parkeringsgäst/ -kund medföra frustration och ilska.	Kvalitet på produkter/tjänster	Nöjd Kund Index (NKI) > 90%
Social hållbarhet	Överträdelse av mänskliga rättigheter kan ske hos någon av våra leverantörer, där till exempel barnarbete eller annat illegalt eller kränkande beteende kan förekomma.	Alla medarbetare och leverantörer måste ta del av och följa vår uppförandekod som bygger på de principer inom miljö, mänskliga rättigheter, arbetsrätt och antikorrupktion som ställts upp av FN:s Global Compact.	Samtliga medarbetare och leverantörer ska ha signerat och godkänt vår uppförandekod. Samtliga medarbetare ska ha genomfört Compliance I – e-learning i Uppförandekod och Anti Korruption
Social hållbarhet	Medarbetare skulle, direkt eller indirekt, kunna begära fördelar till eller från tredje part – till exempel genom att ta emot, utlova eller överlämna gåvor, tjänster eller ersättningar. Medarbetare skulle medvetet eller	Vi motverkar alla former av korrupktion, inklusive utpressning och mutor, och följer gällande lagar och regler om gåvor, belöningar och andra förmåner. Alla medarbetare måste ta del av och efterleva vår uppförandekod där korrupktion behandlas.	Samtliga medarbetare ska ha signerat och godkänt vår uppförandekod. Samtliga medarbetare ska ha genomfört Compliance I – e-learning i Uppförandekod och Anti Korruption Samtliga medarbetare ska ha genomfört utbildning i informationssäkerhet

	omedvetet kunna läcka information till okänd part.	All form av hantering av sekretess, kontakter, dataskydd styrs av vår uppförandekod.	
--	--	--	--

APCOA: Fokusområden	APOCA:s policy och styrmedel
Ekologisk hållbarhet - klimatförändringar	Miljöpolicy Certifierat verksamhetssystem enligt ISO 14001:2015
Ekonomisk hållbarhet	Redovisningsmanual Upphandlingsriktlinjer
Social hållbarhet – säkerhet och välmående hos personal	Arbetsmiljöpolicy SAM Kränkande särbehandling och policy för mobbning Likabehandling
Social hållbarhet - kundnöjdhet och kundtillgänglighet	Kvalitetspolicy Certifierat verksamhetssystem enligt ISO 9001:2015
Social hållbarhet - mänskliga rättigheter	Uppförandekod
Social hållbarhet - företagsetik och korruption	Uppförandekod Upphandlingsriktlinjer Informationssäkerhetspolicy Certifierat verksamhetssystem enligt ISO 27001:2013

4. Ekonomisk hållbarhet

För APCOA innebär det ekonomiska ansvaret att vi ska en långsiktig och stabil plan för att kunna fortsätta bedriva vår verksamhet och därmed vara en del av samhället genom att vara en trygg arbetsgivare, leverantör av parkeringstjänster och skattebetalare.

APCOA Sverige AB arbetar för att nå en balanserad ekonomisk tillväxt som inte påverkar negativt på miljö eller människa. APCOA driver för effektiva parkeringslösningar för samhället där tillgänglighet och åtkomst är viktiga aspekter. De tjänster som APCOA erbjuder ska vara lättillgängliga, ekonomiskt hållbara och smarta. APCOA driver parkeringsfrågor framåt genom ett uttalat miljötänk vid utvecklandet av nya tjänster. Vår syn på ekonomisk hållbarhet är att vi ska ha låga kolutsläpp, utnyttja resurser effektivt samtidigt som vi tar ett socialt ansvar.

Under 2020 integrerades PS ParkSmart AB in i APCOA Parking Sverige AB samma sak skedde under 2021 med Xpert Parkering Sweden AB.

Resultatindikator ekonomisk hållbarhet - genererat ekonomiskt värde

APCOA (hela koncernen)

	2024	2023	2022
Eget Kapital	147 857	227 440	245 024
Tillgångar	803 959	897 654	931 585
Nettoomsättning	932 571	981 069	845 045
Kostnader	-991 193	-973 259	-833 407
Resultat före skatt	-58 609	-8 241	51 737

Apcoa Parking Sverige AB

	2024	2023	2022
Eget Kapital	147 457	212 395	211 857
Tillgångar	803 559	800 061	824 976
Nettoomsättning	932 571	824 029	680 754
Kostnader	-991 193	-817 991	-675 552
Resultat före skatt	-58 609	9 881	42 307

Xpert Parking Sweden AB

	2024	2023	2022
Eget Kapital		0	0
Tillgångar		3 957	3 957
Nettoomsättning		3 957	3 957
Kostnader		0	0
Resultat före skatt		0	0

EuroPark Öst AB

	2024	2023	2022
Eget Kapital		7 653	4 573
Tillgångar		35 995	36 940
Nettoomsättning		16 708	20 271
Kostnader		-13 992	-17 368
Resultat före skatt		3 080	3 003

EPS Bevakning AB

	2024	2023	2022
Eget Kapital		2 989	8 988
Tillgångar		46 873	43 645
Nettoomsättning		123 742	128 960
Kostnader		-130 287	-130 823
Resultat före skatt		-5 999	4 574

PS ParkSmart AB

	2024	2023	2022
Eget Kapital	400	400	400
Tillgångar	400	400	400
Nettoomsättning	0	0	0
Kostnader	0	0	0
Resultat före skatt	0	0	0

Rationell Parkeringsservice RPS AB

	2024	2023	2022
Eget Kapital		4 003	19 206
Tillgångar		10 368	21 667
Nettoomsättning		12 633	11 103
Kostnader		-10 989	-9 664
Resultat före skatt		-15 203	1 853

5. Ekologisk hållbarhet

Miljöpolicy

Vår miljöpolicy ska verka för en bättre miljö genom att ständigt värdera det vi gör utifrån dess miljöpåverkan.

Vi ska därför:

- Öka kunskapen och höja medvetandet kring miljöfrågor hos alla medarbetare
- Påverka, ställa krav på och samarbeta med andra företag, kunder, leverantörer, myndigheter och organisationer
- Uppfylla lagar och förordningar som finns kopplade till vår verksamhet
- Se miljöförbättrande åtgärder som investeringar
- Förebygga föroreningar i luft, mark och vatten genom att beakta miljöpåverkan av det vi gör
- Ständigt sträva efter att förbättra utnyttjandet av våra resurser inom företaget

Miljöorganisation

Miljöansvarig för APCOA Sverige AB utses av VD.

Övergripande ansvar för miljöledningssystemet är Kvalitets- och miljöansvarig

Varje chef är miljöansvarig i sin egen organisation.

Ansvar

Kvalitets- och Miljöansvarig ansvarar för mål, policies, riktlinjer samt måluppföljning.

Implementering samt genomförande utförs i hela organisationen.

Arbetsätt

Genom den miljöansvarige ökas samordningen och integreringen i verksamheten och med våra leverantörer och kunder.

Miljöarbetet är integrerat med vårt kvalitetsarbete och dokumenteras i vårt ledningssystem. Genom kontinuerliga möten, diskussioner med kunder och leverantörer säkerställer vi att vårt miljöarbete utvecklas.

Genomförda åtgärder:

Vi är certifierade enligt ISO 14001:2015 av Scandinavian Business Certification vilket innebär att vårt miljöarbete tredjepartgranskas varje år. Vår stora miljöbelastning har identifierats och konstaterats vara utsläpp till luft från transporter, då främst tjänsteresor. Under året har ett flertal fordon bytts ut till 100% eldrivna fordon för att minska vår påverkan. Detta för att minimera utsläppen av koldioxid per fordon och har sedan starten med detta arbete minskat utsläppen per fordon med 30% jämfört med ursprungsåret för mätningen 2015. Arbetet har bestått i att anpassa och modernisera vår fordonsflotta så att rätt fordon används med så liten miljöpåverkan som möjligt.

Vi har även en samhällspåverkande funktion i och med att vi kan medverka till minskad lokal påverkan för våra orter.

Antal resor och kilometer med flyg och tåg 2016 - 2024

	Flyg		Tåg	
	Antal (st)	Sträcka (km)	Antal (st)	Sträcka (km)
2017	206	325 384	128	-
2018	168	171 592	106	-
2019	203	147 916	224	68 000
2020	46	33 666	-	100 000
2021	17	12 411	-	-
2022	150	95 500	12	50 000
2023	199	185 652	103	-
2024	145	150 000	151	-

Planerade åtgärder

Vår målsättning under kommande år är att minska våra utsläpp av koldioxid per fordon fram till 2025 ytterligare och komma ner till 50 gram/km enligt NECD.

Vår målsättning är även att alla underleverantörer skall förstå och beakta vårt miljötänk samt att alla våra upphandlingar ska ha ett miljötänkande. Detta gäller då även flygbolag och vi har målsättningen att detta ska ge en minskning av utsläpp av koldioxid från flygresor.

Genomförda gröna samarbeten under 2024

Elbilsladdning

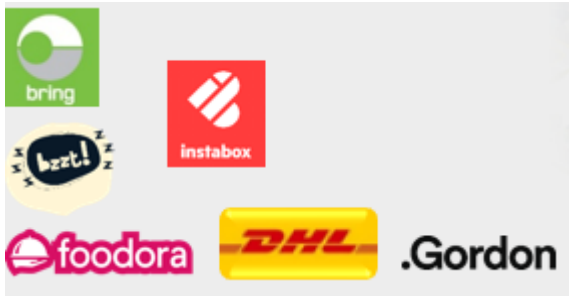


Ex: Torsplan 1 i Stockholm



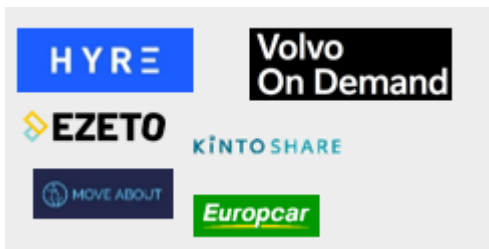
Last mile logistics

Fortsatt samarbete med bl.a. Instabox, bring, DHL



Mobility

Samarbete med KintoShare, Hyre, Ezeto avseende Carsharing, Biluthyrning m m.



Flera gröna initiativ under 2023

Samarbete med Jernhusen

Jernhusen som äger fastigheter i anslutning till järnvägsinfrastrukturen samarbetar med APCOA som tillhandahåller TMS och taxivärddar i Sveriges största järnvägsstationer. Tillsammans har man tagit fram ett koncept som kallas för "Green Car Incentive".

Detta incitament belönar taxiförare som byter ut sina bensindrivna taxibilar mot en elbil. De taxiförare som byter till el bil tilldelas de bästa köplatserna och man tilldelas även fler platser i TMS-systemet. Under 2024 var 60% av nyregistrerade taxibilar 100% eldrivna fordon.

Kolmården Foundation

APCOA har samarbetat med Kolmården Foundation för att skydda röda pandor. Genom sin donation vill APCOA bidra till bevarandet av denna hotade art och stödja Kolmården Foundations arbete.

Röda pandor är hotade på grund av avskogning och klimatförändringar. APCOA:s donation kommer att finansiera projekt för att skydda deras livsmiljöer och stödja forsknings- och utbildningsprogram. APCOA visar sitt engagemang för miljöskydd och hållbarhet genom detta samarbete och hoppas inspirera andra att bidra till bevarandet av hotade arter.

TMS

Från och med 2025 kommer TMS endast att acceptera nya registreringar av fordon som drivs av miljövänliga drivmedel. Genom detta initiativ vill vi aktivt stödja den gröna utvecklingen inom taxiverksamheten och bidra till en mer hållbar framtid. Vi strävar efter att minska vår miljöpåverkan och uppmuntra andra aktörer inom branschen att följa vårt exempel.

Klimatincitament i samarbete med Vasakronan

Som en del av vårt långsiktiga hållbarhetsarbete har vi etablerat ett strategiskt samarbete med Vasakronan, där vi aktivt premierar användningen av klimatvänliga fordon. Genom differentierad prissättning i Göteborg och P-hus City erbjuder vi en reducerad taxa för fordon med låg klimatpåverkan. Detta initiativ är ett konkret exempel på hur vi integrerar miljömässig hänsyn i vår affärsmodell – och samtidigt skapar värde för både våra partners och samhället i stort.

6. Social hållbarhet - kundnöjdhet

Kvalitetspolicy

Vår kvalitetspolicy ger oss riktlinjer för vår fastställda kvalitet och de faktorer som påverkar kvalitet. Alla medarbetare ska känna till och följa policyn.

Målsättningen med vårt kvalitetsarbete är främst nöjda kunder. För att ge kunderna en hög kvalitet behöver vi ha en hög kvalitet avseende personal, produkter och kundservice.

Kundtillfredsställelse

Det samlade intrycket av våra tjänster och vårt bemötande i olika situationer motsvarar eller överträffar de förväntningar våra kunder har.

- Vårt samarbete med kunden ska vara kvalitetsstyrkt och långsiktigt.
- Våra uppdrag ska uppfylla avtalade krav samt relevanta lagar och förordningar.
- Relevanta kundkrav ska vara kända för medarbetarna avseende produkt, utförande och servicenivå.
- De som arbetar i företaget (internt eller externt) ska sträva efter att aktivt bidra till att åstadkomma ett långsiktigt samarbete med våra kunder.

Ledningens engagemang

Företagets ledning ska vara engagerad för att höja kvalitén i verksamheten genom:

- Att sätta tydliga mål (ekonomiska och kvalitativa) som mäts, följs upp, revideras och kommuniceras
- Att utveckla medarbetarnas kompetens, genom att bryta ner övergripande mål på grupp och individnivå samt att delegera ansvar och befogenhet i största möjliga mån
- Att fatta beslut baserade på fakta och hållbara lösningar

Medarbetarnas engagemang

Alla medarbetare, samarbetspartners och leverantörer förväntas;

- Att vara delaktiga och ta ansvar för sin roll för att bidra till kvalitet
- Att förstå verksamhetens mål och vad som behövs för att nå målen
- Att kunna samarbeta och aktivt bidra till en bra arbetsmiljö

Ständiga förbättringar

Kvalitet i verksamheten bygger på allas medverkan och ett ständigt förbättringsarbete genom;

- Att vi gör rätt saker på rätt sätt
- Att vi arbetar förebyggande
- Att vi ständigt ska förbättra vår Ledningssystem

Genomförda åtgärder:

Vi är certifierade enligt ISO 9001:2015 av Scandinavian Business Certification vilket innebär att vårt kvalitetsarbete tredjepartgranskas varje år. Målsättningen med vårt ledningssystem i kvalitet är att ha kontroll över kundernas krav och kontinuerligt öka kundnöjdheten.

Planerade åtgärder

Vi genomför riktade kundundersökning NKI, under hela året. Vi följer upp antalet uppkomna avvikelser och dokumentation som sker via inrapportering via olika kanaler som sammanställs och rapporteras till regionchef och kundansvarig från respektive verksamhetsområde.

7. Social hållbarhet – personalansvar

Arbetsmiljöpolicy för APCOA Sverige AB

APCOA Sverige AB's arbetsmiljöarbete skall syfta till att skapa en säker och stimulerande arbetsplats och med arbetsuppgifter som präglas av respekt och tillit till den enskilde individen. Företagets uppfattning är att en god fysisk och psykisk arbetsmiljö är ett viktigt medel för att uppnå trivsel, delaktighet, kvalitet och effektivitet på våra arbetsplatser.

Begreppet arbetsmiljö

Arbetsmiljöbegreppet är komplext och kan definieras och analyseras utifrån fyra faktorer: fysiska faktorer, sociala faktorer, organisatoriska faktorer och individuella faktorer.

Med *fysiska faktorer* menar vi den fysiska miljön vi har på våra arbetsplatser inom och utomhus, våra kontor, bildskärmar, utrustning, bilar, arbetskläder etc.

De *sociala faktorerna* omfattar förhållandet mellan ledning och personal, normer, information och människosyn, till exempel: fattas beslut i slutna rum eller finns det utrymme för information och möjlighet till påverkan?

De *organisatoriska faktorerna* omfattar beslutsfattande, ansvar och arbetsinnehåll. Till exempel: fattas beslut nära eller långt ifrån dem som berörs, har den som har ansvaret också befogenheter och resurser att ta ansvar?

De *individuella faktorerna* omfattar den enskilde medarbetarens kunskaper, erfarenheter och behov.

Alla dessa faktorer samverkar och påverkar arbetsmiljön och vår upplevelse av den. När vi analyserar hur olika beslut påverkar arbetsmiljön, skall samtliga dessa faktorer finnas med i bedömningen.

En god arbetsmiljö

Arbetsmiljöverksamheten ska vara integrerad och ingå som en naturlig del i företagets verksamhet.

En bra arbetsmiljö har man när de anställda:

- Är aktivt delaktiga i arbetet för en god arbetsmiljö.
- Har ett eget personligt ansvar för hälsan och arbetsmiljön i det dagliga arbetet.
- Kan känna sig säkra när det gäller liv och olycksfallsrisker i arbetet.
- Inte behöver riskera att bli sjuka eller få kroppsliga eller psykiska besvär på grund av arbetet.
- Trivs på arbetsplatsen och har en bra social kontakt.
- Kan känna trygghet i arbetet och anställningen.
- Visar respekt för varandras olikheter.

Och att följande förutsättningar tillgodoses:

- Alla har god gemenskap i den närmaste arbetsgruppen och har insikt i och är förtroga med arbetsplatsen som helhet
- Påverkan i arbetet, som ger upphov till påtagligt obehag eller varaktig uttröttnings, är minimerat
- Allas kunskande och kompetens tas tillvara samtidigt som det finns möjlighet till personlig utveckling
- Arbetsledningen och arbetskamrater visar sin uppskattning och respekt för utfört arbete
- Vid förändringar diskuteras arbetsmiljöfrågor, riskerna undersöks och konsekvenserna bedöms. Alla anställda har möjlighet att påverka vid förändringar i egen arbetssituation
- Konflikter löses på ett konstruktivt sätt och där det behövs med arbetsledningens hjälp
- Kränkande särbehandling, mobbing och invandrarfientlighet accepteras aldrig i verksamheten
- Alkohol och andra drogproblem bearbetas aktivt
- Alla anställda med behov av rehabilitering ges relevant och aktiv hjälp för att kunna återgå i arbete
- Jämställdhet råder i alla avseenden på arbetsplatsen (kön, nationalitet, ålder m.m.)

Målsättningar

Vi skall genom ständiga förbättringar vidareutveckla arbetsmiljön och det systematiska arbetsmiljöarbetet för att skapa arbetsplatser och arbetssituationer som är attraktiva för både anställda och arbetssökande. Vår ambition är att vi skall kunna konkurrera om kunnig och kompetent personal samt kunna behålla och utveckla redan anställda.

- Ansvar och befogenheter skall vara tydliga
- Arbetsmiljömål skall ingå i verksamhetsplanerna
- Årliga handlingsplaner tas fram i anslutning till budgetarbetet. Planerna skall genomföras systematiskt och följas upp
- Skyddsronder skall genomföras minst 2 gånger om året
- Systematisk kartläggning av hur anställda upplever sin arbetssituation och arbetsmiljö skall ske planlagt
- Förebyggande arbetsmiljöarbete skall vara stående punkt vid personalträffar
- Skriftliga instruktioner för t ex nödsituationer skall finnas
- Medveten och ömsesidig kommunikation som sprider tillräcklig och relevant information om arbetsmiljöfrågorna ges

Ansvar

Verkställande direktören har det yttersta arbetsmiljöansvaret. För att utföra ett effektivt arbetsmiljöarbete delegeras arbetsmiljöuppgifterna till berörda i organisationen.

Regioncheferna har ett delegerat ansvar för arbetsmiljön i respektive region.

Kränkande särbehandling och Antidiskriminering

Inledning

Med mobbing och kränkande särbehandling menar vi på APCOA Sverige AB, när någon medarbetare anser sig ha behandlats på ett sådant sätt att hon/han upplever det som mobbing eller kränkning. Exempel på detta kan vara, vuxenmobbing, psykiskt våld, social utstötning och trakasserier – även sexuella trakasserier. De som inte hör, ser eller agerar, deltar passivt i mobbing eller trakasserier.

Ett kränkande beteende eller bemötande kan aldrig accepteras oavsett vem det gäller eller vilka som drabbas. Särskilt gäller detta personal i arbetsledande ställning.

Vid upptäckt av kränkande särbehandling eller mobbing kommer APCOA Sverige AB att vidta följande åtgärder:

- Omgående i samverkan med skyddsombud utreda orsaken till den uppstådda situationen, på ett relevant och respektingivande sätt
- De inblandade parterna skall kallas till möte med APCOA Sverige AB för att kunna ta del av den kritik som framförts och ges möjlighet till att sakligt bemöta den. Om möjlighet skall parterna därefter mötas för att klara ut meningsskiljaktigheterna
- Om inte problemet kan lösas internt i företaget kommer arbetsgivaren att anlita en expertresurs
- APCOA Sverige AB skall vidta de förändringarna i t.ex. organisation, arbetssätt,
- Villkor m.m. vilka bedöms som grundläggande till att situationen uppstått
- Den drabbade skall alltid informeras om rätten till biträde av fackligt ombud vid möten

Likabehandlande

Inledning

Med likabehandlande menar vi att alla oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder ska behandlas på ett likvärdigt sätt.

APCOA Sverige AB's mål

- Vi skall respektera och försöka förstå varandra
- Vi har alla ett ansvar för vårt arbetsklimat

- Under utvecklingssamtal skall arbetsgivaren och arbetstagaren diskutera hur arbetsplatsen fungerar ur likabehandlandeperspektivet
- Det skall i möjligaste mån underlättas för föräldrar att förena ansvaret för sina barn med ett stimulerande arbete. Att underlätta återgången i arbetet efter föräldraledighet är också arbetsgivarens ansvar
- APCOA Sverige AB skall se till att kvinnor och mäns likaberättigande tas till vara vad det gäller arbete, och arbetsvillkor i övrigt samt ge lika möjligheter till utveckling
- APCOA Sverige AB och dess arbetstagare skall samverka om aktiva åtgärder för att jämställdhet i arbetslivet skall uppnås. Det skall särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan anställda som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt
- APCOA Sverige AB skall vidtaga åtgärder för att förebygga och förhindra att någon utsätts för trakasserier på grund av en anmälning om diskriminering
- APCOA Sverige AB skall verka för att lediga jobb söks av både kvinnor och män

Genomförda åtgärder

Under 2024 har vi inom APCOA koncernen infört en gemensam medarbetarundersökningen som genomfördes i mars 2023. Svarsfrekvensen i Sverige var 70%. Våra anställda gav oss en 72 i Arbetsglädje (Engagemang) och 82 i Lojalitet, en tydlig ökning jämför med förra årets siffror. Handlingsplaner med åtgärder togs fram efter att resultatet presenterades. Några av åtgärderna har varit att en del avdelningar har satt in insatser för att arbeta med den psykosociala arbetsmiljön, översyn av samarbetet mellan avdelningarna, övergripande och samlad bild av pågående projekt, översyn av den fysiska arbetsmiljön (lokaler) flertal regioner, tydliggörande rutiner kring våra bilar, tätare möten och information är exempel på några av åtgärderna.

Nya skyddsombud på plats för våra tjänstemän sedan tidigare har vi skyddsombud för vår operativa personal. Alla medarbetare måste bidra till att skapa en säker och hälsosam arbetsmiljö.

Mål

Medarbetarundersökning:

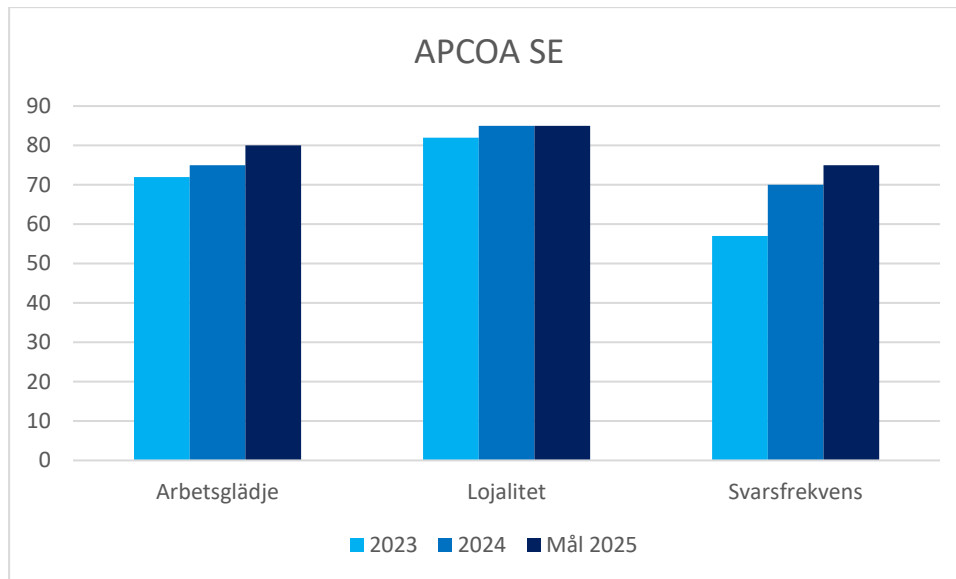
Svarsfrekvens 75%

Arbetsglädje 80

Lojalitet 85

Resultatindikatorer social hållbarhet - Medarbetarundersökning

Personalansvar: medarbetarnöjdhet



Uppgifter hämtade från genomförd medarbetarundersökning 2024.

Personalansvar: Sjukfrånvaro

Framgångsfaktorer för en framgångsrik rehabilitering

Vi har konstaterat att nyckeln för att få ner sjukfrånvaron är att arbeta proaktivt och som chef ständigt vara uppmärksam och agera på tidiga signaler som:

Beteenden

- Upprepad sen ankomst
- Sjunkande arbetsprestationer
- Hög sjukfrånvaro
- Dra sig undan, ovanligt tyst

Framgångsfaktorer

- Samarbete mellan medarbetare, chef, HR, Försäkringskassan, företagshälsovård m.m.
- Fokusera på arbetsförmågan snarare än att bara fokusera på sjukdom
- Kontinuerlig uppföljning och dokumentation

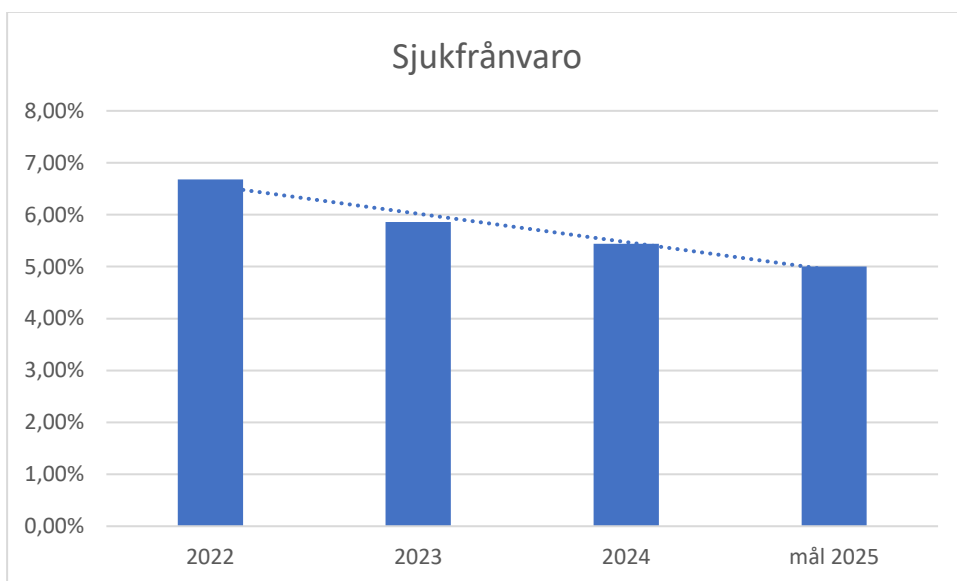
Planera för att minska sjukfrånvaron och en framgångsrik rehabilitering

Vi har en fastställd process och tydliga riktlinjer för alla chefer att följa upp sjukfrånvaro på sin avdelning och riktlinjer för hur en framgångsrik rehabilitering ska göras.

Chefer kan få stöd från företagshälsovården. Eftersom vi arbetar systematiskt och metodiskt med processer lyckades vi minska den totala sjukfrånvaron år från 2023 från 5,86% till 5,41% 2024. Efter tider av pandemi har vår sjukfrånvaro nått nivåer som ligger under pre pandemi nivåer. 2019 var vår totala sjukfrånvaro 6%.

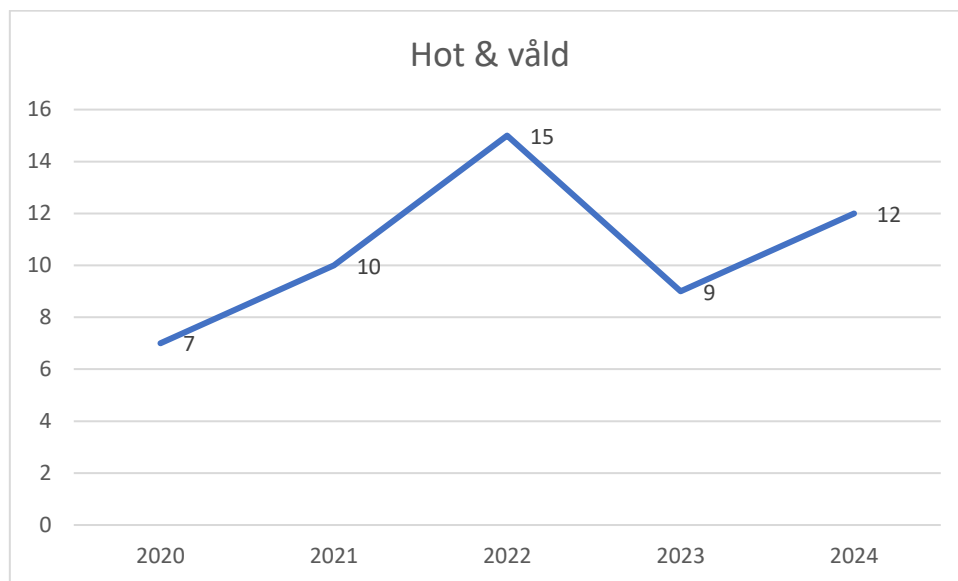
Mål 2025

Sjukfrånvaro: max 5%



Personalansvar: Hot och våld

Vi har tydliga rutiner för medarbetare hur vi arbetar säkert, varje medarbetare har alltid tillgång till personallarm som ska användas när en hot och våldssituation uppstår. Medarbetare och chefer ska därefter följa de instruktioner som delgivits gällande omhändertagande av den utsatta medarbetaren. Sedan ska chefen följa de rutiner som finns för att rapportera, utreda, riskbedömma och åtgärda denna hot och våldssituation. Efter ett år där de allvarliga incidenterna gått ner, ser vi en ökning i allvarliga tillbud. Vi arbetar i kontinuerligt och systematiskt med vår arbetsmiljö och vid varje allvarligt tillbud genomför vi tillsammans med skyddsombuden riskanalyser liksom handlingsplaner med aktiviteter för att undvika framtida farliga situationer i de fall detta går att förutspå och motarbeta.



8. Social hållbarhet – mänskliga rättigheter och anti-korruption

APCOA respekterar den mänskliga värdigheten och värdesätter iakttagande och skydd av mänskliga rättigheter. Alla medarbetare är skyldiga att säkerställa att dessa grundläggande rättigheter efterlevs.

APCOA Sverige AB har tagit fram en uppförandekod samt en policy för att förhindra, upptäcka och rapportera bedrägligt eller misstänkt bedrägligt beteende som hanterar frågor kring intresskonflikter, mutor och korruption, donationer och sponsring, insiderhandel, hantering av intern kunskap, sekretess och kontakter, dataskydd, penningtvätt, mänskliga rättigheter, barnarbete, tvångsarbete, diskriminering, m.m.

Våra medarbetare får inte tillskaffa eller försöka tillskaffa otillbörliga förmåner för affärspartners, deras medarbetare eller någon annan tredje part från en affärsverksamhet, det som kallas för korruption. En sådan situation kan tänkas uppstå när en typ av förmån eller omfattningen av denna kan ha en betydande påverkan på mottagarens agerande och beslut.

Genomförda åtgärder

Steg 2 i utbildningen Compliance - Uppförandekod och Anti-Korruption togs fram av APCOA Group GmbH, riktade sig framförallt till tjänstemän inom koncernen.

Planerade åtgärder

Fortsatt uppföljning av genomförande av Informationssäkerhetsutbildning och GDPR utbildning, APCOA Group kommer även att tillhandahålla nya och mer moderna utbildningar inom dessa områden.

Vi ska även under det kommande året säkerställa att de leverantörer som finns i riskområden för att bryta mot vår uppförandekod skriver på och godkänner dokumentet.

9. Social hållbarhet – Samarbeten

APCOA Sveriges pågående samarbeten och sponsring

Nattvandrarerna och APCOA

På APCOA är vi måna om att stödja lokala föreningar och verksamheter. Sedan 7 år tillbaka sponsrar vi organisationen "Nattvandrarerna" vars syfte är att finnas bland unga människor när de rör sig ute på kvällar och nätter. Den nytta som vi ser att Nattvandrarerna, bland annat, finns i områden där vi verkar och där även många av våra medarbetare bor nämligen i områden som Tensta, Rinkeby och Botkyrka.

Riksförbundet Narkotikafritt Samhälle - Arbetar med att förebygga att missbruk uppstår, därför lägger de ett stort fokus på projekt som exempelvis Narkotikafri Skola som har till syfte att utveckla gymnasieskolans narkotikaförebyggande arbete.

Barncancerfonden - Vi bidrar årligen till organisationens viktiga verksamhet.

Missing People - Vi bidrar årligen till organisationens viktiga verksamhet.

Några genomförda åtgärder 2024

Leverantörsväl

Under 2024 valde vårt Örebro-kontor att samarbeta med re:form för tillhandahållandet av fordonstvättstjänster. Re:form använder inte bara miljövänliga metoder för biltvätt, utan erbjuder även arbete och nya möjligheter till människor som av olika anledningar har hamnat i svåra situationer i livet. APCOA stödjer detta viktiga arbete.

Praktikplatser

APCOA Sverige AB erbjuder praktikplatser inom olika områden. Bland annat, i samarbete med Stena Fastigheter, erbjuder vi praktikplatser till människor i utsatta situationer som har svårt att samla arbetslivserfarenhet, inklusive invandrare och studenter. På detta sätt syftar APCOA till att bidra till personens professionella och personliga utveckling.

Uttalande från styrelsen

Till auktoriserad revisor, Henrietta Segenmark, Stockholm den dagen som framgår av vår elektroniska signatur
Detta uttalande lämnas i anslutning till er granskning i enlighet med RevR 12 *Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten av Apcoa Sverige ABs och dess dotterbolag* (EPS Bevakning AB, Rationell Parkeringsservice RPS AB, Europark Öst AB, PS ParkSmart AB och Xpert Parkering Sweden AB)
hållbarhetsrapport som upprättats i samband med upprättande av årsredovisningen för Apcoa Sverige AB för det räkenskapsår som avslutades den 31 december 2024 och syftar till att ge uttryck för vår uppfattning om huruvida hållbarhetsrapporten har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen i enlighet med den äldre lydelsen som gällde före den 1 juli 2024.

Hållbarhetsrapporten innehåller företagets [och koncernens] information om de viktigare inslagen för förståelsen av företagets utveckling, ställning och resultat och konsekvenserna av verksamheten, däribland upplysningar i frågor som rör miljö, sociala förhållanden, personal, respekt för mänskliga rättigheter och motverkande av korruption. Styrelsen i sin helhet bekräftar, utifrån sin bästa kunskap och övertygelse, följande:

- Hållbarhetsrapporten har upprättats enligt årsredovisningslagen i enlighet med den äldre lydelsen som gällde före den 1 juli 2024.
- Hållbarhetsrapporten innehåller inga väsentliga felaktiga uppgifter, inga väsentliga uppgifter har utelämnats och alla uppgifter är förenliga med innehållet i årsredovisningen och koncernredovisningen.

För Apcoa Sverige ABs styrelse

Rune Feltman
Styrelseordförande