

Vossloh Nordic Switch Systems AB

Hållbarhetsredovisning 2017



Kort om hållbarhetsredovisningen

Detta är Vossloh Nordic Switch Systems AB:s (organisationsnummer 556464-4010, nedan kallat Bolaget) första hållbarhetsredovisning.

Denna rapport utgör en del av Bolagets rapportering och ansluter till årsredovisningen.

Bolaget och dess moderbolag ingår i Vossloh AG, en koncern med säte i Tyskland. Information om koncernens hållbarhetsarbete finns tillgänglig på engelska från koncernens hemsida.

<https://www.vossloh.com/en/investor-relations/sustainability/>



Innehåll

Kort om hållbarhetsredovisningen.....	2
VD-ord	4
Om Vossloh Nordic Switch Systems	6
Affärsmodell.....	7
Miljö.....	10
Prioriterade miljöaspekter	11
Miljömål 2017	11
Återvinning / cirkulär ekonomi.....	11
Arbetsmiljö.....	12
Organisatorisk arbetsmiljö.....	13
Fysisk och psykosocial arbetsmiljö	13
Säkerhet.....	16
Jämställdhet, Sociala förhållanden och personal	22
Förena arbete med föräldraskap	23
Ansvarsfullt företagande	24
Whistleblower hotline	24
Regelefterlevnad satt i system (Compliance Management System)	25
Respekt för mänskliga rättigheter	27



VD-ord

FÖR JÄRNVÄGEN I TIDEN OCH EN SAMHÄLLSUTVECKLING I BALANS

Järnvägen har historiskt sett bidragit till att utveckla länder och företag, den har gjort det enklare för människor att resa och införskaffa kunskap. Idag ligger den klimatsmarta järnvägen återigen högt upp på samhällets agenda, som en viktig del av samhällsutvecklingen när urbaniseringen, mobiliteten och klimatomställning förväntas gå fortare än någonsin. Detta talar för att järnvägsutbyggnaden kommer att öka kraftigt de närmsta decennierna.

En ökande trafik på järnvägarna, i kombination med högre axellaster, är positivt för miljön och samhället. Men det finns en baksida. Högre axellaster sliter hårt på spår och spårväxlar och med fler tåg på spåren minskar tiden för underhåll.

För att klara av de ökade kraven på järnvägen och ha fungerande spår och spårväxlar behöver vi förnya oss i takt med att förutsättningarna förändras. Spårtekniken i sig är idag välutvecklad. För att komma till rätta med problemen i dagens svenska järnväg, och förbereda den för framtiden, krävs det att vi istället utvecklar processerna. För det krävs det i sin tur att vi utmanar dagens strukturer och affärsmodeller.



Foto: Kasper Dudzik

På Vossloh utmanade vi våra rådande processer år 2008, när vi satte igång vår LEAN-resa. Med innovationer och nytänkande lyckades vi korta leveranstiderna samtidigt som priserna blev konkurrenskraftigare och produkterna robustare. Nu får vi många besökare från Europa som vill

bli inspirerade av vårt arbetssätt. Allt detta genom att tänka lite annorlunda. Det visar hur innovation och nytänkande i grunden kan förändra en verksamhet – och en process. På samma sätt tror vi att resten av branschen kan utvecklas så att tiden för underhåll och installationer förkortas drastiskt. Många av de spårarbeten som planeras utförs under ett fåtal helger eftersom de är tidskrävande. Trafiken stängs av helt. Personal och maskiner utnyttjas till bristningsgränsen just då. Resten av tiden finns det inget att göra. Dels driver denna planeringsmodell kostnader för såväl kund som leverantör, dels hämmar den tillväxt eftersom det saknas utrymme att planera in fler arbeten under just dessa helger. Vossloh utvecklar metoder som gör att även komplexa arbeten kan standardiseras och delas upp i enklare steg som inte tar längre tid än vad de vanliga trafikstoppen varje natt medger. I stället för att i bästa fall nyttja en av veckans sju dagar eller rättare sagt nätter skulle man med samma investering arbeta varje natt. Det är fullt möjligt med välutvecklade processer och en professionell samordning.



För att även vi i Sverige ska nå dithän behövs det nytänkande, samverkan – och kunskapsutbyte. Det sistnämnda blir inte minst viktigt då stora delar av kunskapen finns hos personer som närmar sig pensionsåldern.

Därmed blir det allt viktigare att även utveckla organisationen och alla våra medarbetare. En sund företagskultur som präglas av öppenhet, mångfald, jämställdhet är den viktigaste grundstenen i Bolagets utveckling. Att företagandet ska vara ansvarsfullt är en självklarhet. Med stolthet redovisas hur Vossloh motverkar alla former av korruption och vilka mekanismer som finns för att garantera såväl kunder som medarbetare total transparens och strikt regelefterlevnad.

På ett framtidsorienterat företag förefaller det naturligt att arbeta aktivt med samtliga i denna rapport berörda områden. För det inger arbetsglädje, hopp om en sund och hållbar samhällsutveckling och stärker den tilliten som våra kunder länge haft i bolaget och dess medarbetare.

Bertrand Gryspeert, vd Vossloh Nordic Switch Systems

Om Vossloh Nordic Switch Systems

Vossloh Nordic Switch Systems AB (Bolaget) är ett helägt dotterbolag till VOSSLOH COGIFER SA i Frankrike.

Vossloh Nordic Switch Systems

Presentation av Bolaget



- En del av en global koncern....
- ...som agerar på en av världens mest avreglerade marknad.
- 155 anställda och två produktionsenheter i Sverige.



- Hovleverantör i de fyra nordiska länderna.
- Svenska Trafikverket är företagets största och viktigaste kund.
- Ca. 800 Mkr i årlig omsättning.

Vossloh Nordic Switch Systems AB bedriver utveckling, konstruktion, projektering, tillverkning och montering av kompletta spårväxlar samt lagerhållning av reservdelar för järnvägsmarknaden i Norden. Bolaget säljer även spårmaterial och utrustning för järnväg.

Vossloh Nordic Switch Systems AB har sitt säte i Ystad och utövar även verksamhet i Örebro. Kontor finns även i Stockholm samt i danska Aarhus.

Bolaget har två produktionsanläggningar, en verkstad med metallbearbetning i Ystad med en verkstadsyta på ca 5 700 kvm och en monteringsverkstad i Örebro med en verkstadsyta på ca 3 000 kvm. Anläggningen i Ystad inrymmer även bolagets huvudkontor.

Vossloh Nordic Switch Systems AB (Bolaget) är ett företag inom tung verkstadsindustri där kärnverksamheten består av spårväxeltillverkning. Bolaget finns i Ystad, Örebro och Stockholm och har totalt 155 anställda.



Vossloh Nordic Switch Systems AB tror på en hållbar utveckling av spårssystem för ett mobilt samhälle i världsklass. Det finns en övertygelse om att järnvägsinfrastruktur och kollektivtrafik kommer att spela en betydande roll i framtiden. Bolaget vill bidra till denna utveckling genom att konstruera och leverera miljövänliga, genomtänkta, felfria och uppkopplade spårväxellösningar.

Det systematiska arbetet med miljö- och hållbarhetsfrågor utgör en integrerad del i Bolagets verksamhet. Det är självklart för alla anställda att tänka miljömedvetet och långsiktigt.

Medarbetarna arbetar och utvecklas efter koncernens värderingar.



Affärsmodell

Bolagets affärsmodell svarar helt mot kundernas olika behov.

Vossloh Nordic Switch Systems

AFFÄRSMODELL



Vossloh Nordic är svenska Trafikverkets största materialleverantör och marknadsledare i Norden.

Komponenter och reservdelar med marknadens kortaste leveranstider.

Skräddarsydda systemleveranser just-in-time.



Kärnverksamheten består av tillverkning av spårväxelkomponenter.

Genom åren har produktportföljen utvecklats och omfattar hela koncernens utbud av produkter och tjänster.



Det finns helt skilda typer av leveranser:

- nyttillverkade kompletta system
- reservdelar för underhåll av befintlig järnvägsanläggning



I ena fallet förväntar sig kunderna alltmer intelligenta, robusta, integrerade lösningar. Trenden är att dessa går alltmer mot uppkopplade funktionsbaserade leveranser, något som Bolaget länge sett fram emot och organiserat sig för.

I andra fallet vill kunderna ha leverans av rätt komponent med kortast möjliga leveranstid.

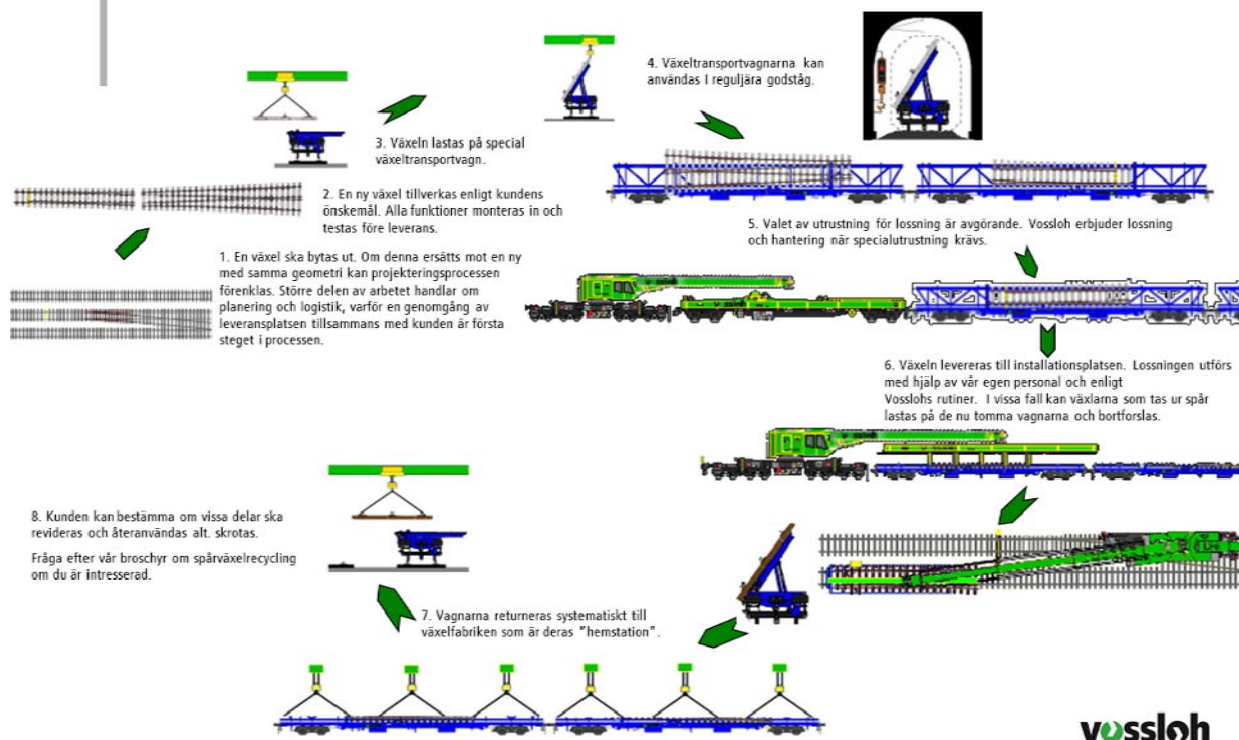
Organisationen och processerna utvecklas ständigt för att skapa maximalt värde för kunderna samt inkludera mer och mer service i leveransen.

Bredvid nuvarande affärsmodellen växer en ny. En cirkulär sådan. Det har funnits ett flertal hinder för detta:

- Administrativa sådana eftersom varorna som Bolaget levererar säljs till offentliga sektorn och blir därmed en statlig myndighets egendom.
- Produktionsrelaterade hinder i och med kunderna fokuserar sig på att bygga snabbt och effektivt utan att lägga onödigt tid på att ta hand om överblivet spårmaterial.
- Övriga hinder eftersom det finns tradition att låta material tillfalla lokala entreprenadfirmor.



Spårväxlar i en cirkulär affärsmodell



Visst material återanvänds idag, dock utan att Bolaget blir särskilt involverat. Valet är medvetet av flera skäl:

- Materialet som återanvänds är delvis uttjänt. En ren återanvändning är inte tekniskt försvarbar.
- Ovanstående hinder försvårar en ekonomi i balans
- Bolagets kunder har inte gett incitament att återanvända material
- Logistikerna för att ta hand om, arbetskraften för att sortera och kontrollera material kostar ofta mer än att producera nytt.

Det är dock uppenbart att stora värden går förlorade när betydande mängder gångbart material inte återanvänds. Dessutom ser Bolaget att den större inflyttningen till Sverige kan komma att ge tillgång till billigare arbetskraft. Ekonomin skulle således kunna gå i balans.

Bolaget arbetar därför systematiskt med att eliminera risker och hinder och tror långsiktigt på en cirkulär och fungerande ekonomi, även för spårväxlar och material därtill. Bolaget har sedan 2017 valt att anlita extern expertis för att strukturera den cirkulära affärsmodellen. Ett projekt har skapats i Bolagets plan för ständiga förbättringar.

Miljö



Vossloh Nordic Switch Systems AB har sedan flera år tillbaka ett ledningssystem som är certifierat enligt ISO 14001 standard. Bolaget har under det gångna året uppgraderat ledningssystemet för att även möta kraven i den nya standarden ISO 14001:2015. Certifiering är planerad till juni 2018. Inga allvarliga avvikelser rapporterades under 2017, vilket innebär att VNSS har rutiner för effektiv miljöledning och riskhantering.

I strävan mot en giftfri miljö väljer Bolaget grön el i ett avtal som gäller även för 2018. I samarbete med Trafikverket, Bolagets största kund, har samtliga komponenter som ingår i aktiva avtal utvärderats ur miljöhänsyn. För att säkerställa detta har Basta/Beta deklARATIONER hämtats in på allt material som köps in till dessa avtal.

Intyg om 100 %
förnybar el



Härmed intygas att

Vossloh Nordic Switch Systems AB
556464-4010

köper vattenkraftproducerad el med EPD
från Skånska Energi Marknad AB under 2017 samt 2018

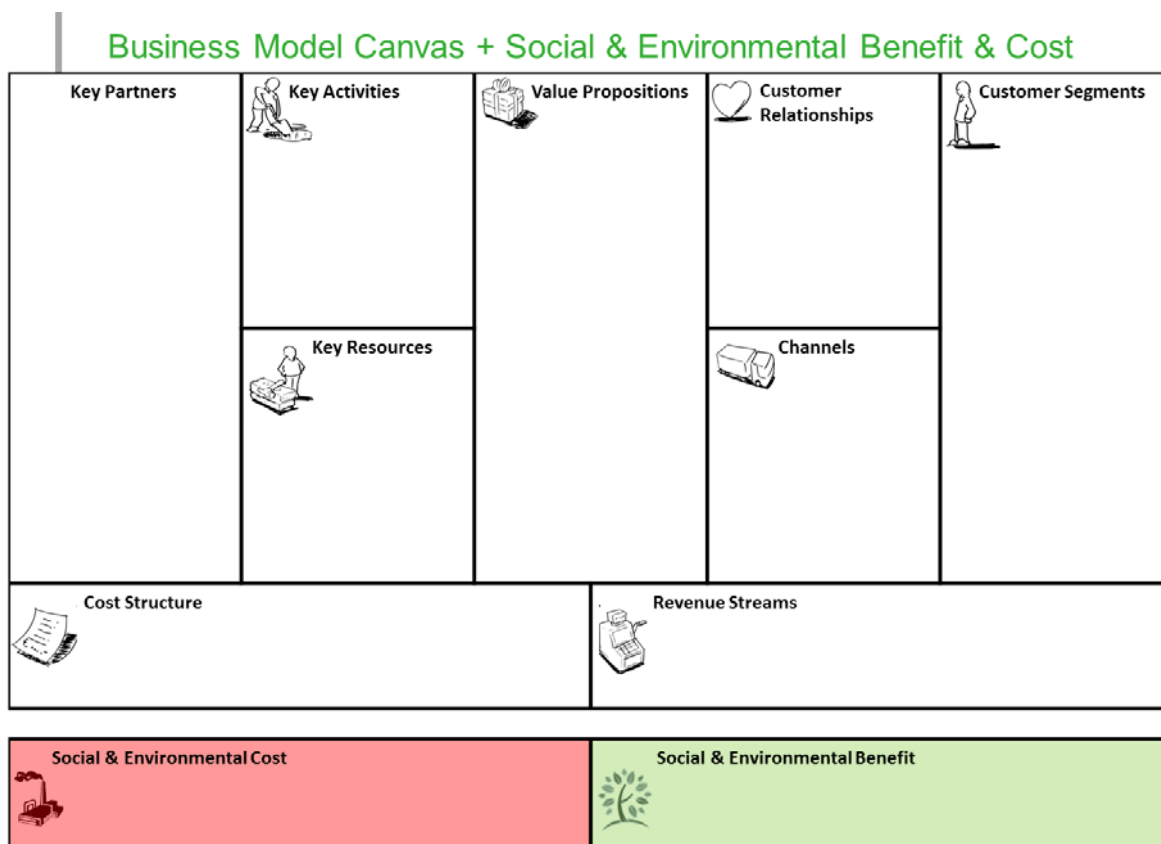
EPD-Environmental Product Declaration – är en av SE Svenska Miljöstyrningsrådet
regionalt certifierad miljödeklaration med validerade
uppgifter om exempelvis resurdsbruk, utsläpp, avfall och återvinning.

Solida Sändby den 5 april 2017


Helena Kall
Skånska Energi Marknad AB


100% sol och vatten

Under året tog Bolaget beslut att använda verktyg för affärsplanering som tar hänsyn till miljö- och sociala aspekter på ett systematiskt sätt. Modellen heter "Business model canvas + social and environmental benefit and cost" (se bild) och är numera ett av verktygen som förbättringsgrupper naturligt använder. Med oväntat positiv respons har Bolaget fått den globala organisationen att börja anamma modellen.



11



vossloh



Prioriterade miljöaspekter

Miljöaspekt	Kommentar
Resursanvändning ingående material i produkter	Basta/Beta deklARATIONER för ingående komponenter. Cirkulär ekonomi, idag styrd process för materialåtervinning. Projektplan under 2018 för att utvidga till återanvändning av material.
Transporter (utsläpp till luft och resursanvändning)	Cirkulär ekonomi. Mål gällande fyllnadsgrad för bilar och andel interna transporter på järnväg.
Energi	Energibesparande åtgärder i byggnader och utrustning (en minskning har skett för ventilation, fjärrvärme mm). Plan för 2018 är att undersöka om installation av solceller är lämpligt.
Läckage från kreosotimpregnerade slipers	Regelbunden kontroll av absorberande underlag vid lagringsplatser utförs. Samarbete startat med kunder för att söka alternativ till kreosot.
Utsläpp/ läckage av kemikalier	En styrd process för att säkerställa korrekt lagring och hantering av kemikalier är implementerad för att undvika utsläpp.
Buller vid transporter	Regler och utbildning av förare vid interna transporter finns för att minimera buller.

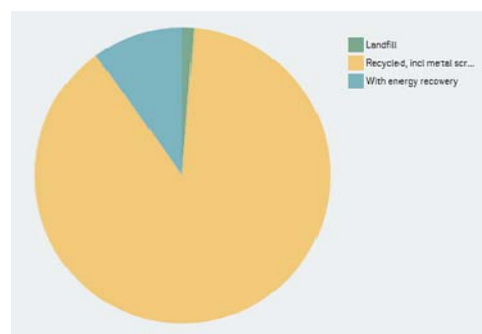
Miljömål 2017

Antal slingbilar per 1000 ton	Mål	600
	Utfall	445
Andel transport på järnväg	Mål	20%
	Utfall	18%

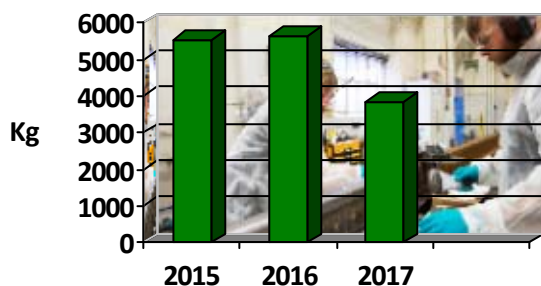
Återvinning / cirkulär ekonomi



Under 2017 installerades en limdoseringsutrustning på anläggningen i Örebro. Tack vare denna teknikförbättring har Bolaget erhållit både en bättre miljö och arbetsmiljö. Med den nya tekniken minskade resursförbrukning av lim och avfall från processen.



Avfall från isoltillverkning



■ Limrester

Återvinningskategorier VNSS avfall 2017.

Materialåtervinning 89%
Brännbart 10%
Deponi 1%



En järnvägsväxel består primärt av järn och stål samt sliprar av betong eller trä. Ur ett klimatperspektiv är stål och järn några av de material som är mest lämpade att återvinna. Med en styrd process för att säkerställa att allt stål från uttjänta växlar återvinns uppnås ett minskade koldioxidutsläpp med 87 % jämfört med nyproduktion av stål.

Efter några år med olika tester av recycling av växlar planerar Bolaget att under 2018 utveckla en hållbar modell för cirkulär ekonomi. Projektet innebär att Bolaget utvidgar processen för återanvändning av växelkomponenter. Modellen innebär att det stål som går att återanvända transporteras tillbaka i befintliga flöden och innebär därmed inga extra CO2 utsläpp, utan ökar endast fyllnadsgraden i redan befintliga transportrutter. Komponenter som inte kan återanvändas (oftast på grund av slitage eller utmattning) styrs till materialåtervinning. Affärsmodellen har beskrivits mer i detalj ovan.

Förväntade resultat:

Ekonomi

- Att erbjuda mycket billigare spårväxlar med hjälp av nytillverkade slitdelar och återanvända komponenter. Reviderat material ska ha nästaintill lika lång livslängd som nyproducerat sådant.
- Att belägga Bolagets fabriker maximalt, även vintertid när efterfrågan av järnvägsmaterial är minimal.

Minskade koldioxidutsläpp genom

- Maximalt utnyttjande av nuvarande transportrutter
- Minskad resursanvändning vid nyproduktion
- Ekonomiskt försvarbara upprustningar av lokalbanor och mindre trafikerade järnvägar som annars ej hade genomförts. Följden blir en ökad förflyttning av godstransporter från väg till järnväg.

Mänsklig utveckling

- Ta initiativ till program som långsiktigt svarar mot samhällets behov av instegsjobb



Foto: Kasper Dudzik

Arbetsmiljö

Organisatorisk arbetsmiljö

Vossloh Nordic Switch Systems AB har i dag 155 tillsvidare och visstidsanställda. Av dessa 155 är 135 män (87%) och 20 kvinnor (13%). Av 155 är 68 tjänstemän (44% varav 26% kvinnor) och 87 verkstadsarbetare (56% varav 2% kvinnor). Majoriteten av personalstyrkan utgörs alltså av manliga verkstadsarbetare. Bolagets jämställdhetspolicy beaktas i alla delar av rekryteringsarbetet. Diskriminering eller otillbörlig särbehandling av arbetssökande är inte tillåtet.

Med 12 månaders intervall utförs en analys av personalen, People Review. Syftet med People Review är att kartlägga organisationens kompetens, utvecklingsmöjligheter och behov för att på bästa sätt stödja hela verksamhetens utveckling. Ett resultat av People review kan vara att definiera behovet av interna utbildningar för att uppnå flexibel, mångkunnig och roterande arbetskraft.



Fysisk och psykosocial arbetsmiljö

Bolaget har ett ambitiöst arbete för att främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden.

Tre huvudområden har identifierats: arbetsbelastning, arbetstid samt kränkande särbehandling.

Under 2016 utförde Bolaget en nulägesanalys i form av en enkät riktad till alla anställda med frågor kopplade till den psykosociala arbetsmiljön. Utifrån resultatet av undersökningen har en rad åtgärder planerats, varav några har genomförts och andra är pågående.

Vossloh Nordic Switch Systems AB, Org.nr 556464-4010
Hållbarhetsredovisning 2017

I ett första steg har chefer under hösten 2016 utbildats i arbetsmiljö. Syfte var att ge dem en ökad kunskap i hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning samt kränkande särbehandling. Efter utbildningen har cheferna fortsatt att arbeta med förbättringsåtgärder och tagit fram mål för den psykosociala arbetsmiljön: Skyddsronde för organisatorisk och psykosocial arbetsmiljö skall ske 2ggr/år och ett samarbetsindex har även tagits fram.

I ett andra steg (2016/2017) har chefer inom produktion och lager gått en utbildning och handledning i hur man på ett långsiktigt och kontinuerligt sätt kommunicerar och följer upp säkerhetsarbetet internt. Syftet har varit att öka användningen av rutiner och skyddsutrustning.

Parallellt med ovanstående steg har dessutom ett omfattande Ledarskapsprogram utarbetats. Deltagare är chefer, informella ledare och andra nyckelpersoner som genom programmet får stöd att utveckla arbetssätt och ledarskap i vardagen. Programmet omfattar områdena ABC/Lean, Säkerhet och Ledarskap.

Den fysiska arbetsmiljön är ergonomiskt och praktiskt utformad för att passa båda könen (hjälpmedel produktion, möjlighet till omklädningsrum för både män och kvinnor) och funktionsnedsatta (hiss, ergonomiska hjälpmedel produktion). Vidare arbetar Bolaget systematiskt och förebyggande genom så kallade Skyddsronder. Att genomföra så kallade "säkerhetsobservationer" är även det en del av verksamheten med tydligt uppsatta mål.

Månatliga Säkerhetskommittémöten sker både i Ystad och Örebro där både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön behandlas.

Bolaget ser till att män och kvinnor har lika rättigheter och förutsättningar vad gäller arbetsanställningsform, arbetsförhållanden samt karriärmöjligheter:

Den fysiska arbetsmiljön i fabrikerna är möjlig för både kvinnor och män att arbeta i. Dusch/ombytesrum för både kvinnor och män finns på båda produktionsorter. Det råder även ett starkt fokus på hälsa och säkerhet som gynnar utvecklingen för att nå en arbetsplats som möjliggör arbete för flera. För att underlätta tunga och farliga moment i verksamheten har t ex installation av lyfthjälpmedel och andra utrustningar för att hantera material införts. Vad gäller tjänstemannadelen (administrativa enheter/kontor) finns inga skillnader för möjlighet till arbete. Även skyddsutrustning är anpassad till alla.

En del av det systematiska arbetsmiljöarbetet innebär att informera medarbetarna om hur de skall agera om någon form av trakasseri uppstår.

Företaget har arbetat i linje med Arbetsmiljöföreskrift 2015:14 för Psykosocial och organisatorisk arbetsmiljö. Syftet med föreskriften är att främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden. Tre huvudområden behandlas; arbetsbelastning, arbetstid samt kränkande särbehandling.

Under 2016 har företaget gjort en nulägesanalys i form av en undersökning med enkät (webbaserad) per flöde/avdelning, med frågor kopplade till psykosociala arbetsmiljön. Utifrån detta har ett antal åtgärder planerats, där några har genomförts och andra är pågående:



Vossloh Nordic Switch Systems AB, Org.nr 556464-4010 Hållbarhetsredovisning 2017

I ett första steg, under hösten 2016, har chefer utbildats i arbetsmiljö (under två utbildningstillfällen) i syfte att få kunskap i hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning, samt förebygger och hanterar kränkande särbehandling. Efter utbildningen har chefer fortsatt att arbeta med förbättringsåtgärder och tagit fram mål för den psykosociala arbetsmiljön: Skyddsronde för organisatorisk och psykosocial arbetsmiljö skall ske 2ggr/år, utbildning för chefer beträffande genomförande av skyddsronde är dessutom inplanerad under 2018. Även ett samarbetsindex har tagits fram, den följs månadsvis av Bolagets ledning.

I ett andra steg (under höst och vår 2016/2017) har chefer inom produktion och lager genomgått en utbildning och handledning i hur man på ett långsiktigt och kontinuerligt sätt kommunicerar och följer upp säkerhetsarbetet internt. Syftet har varit att öka användningen av de rutiner och den skyddsutrustning som finns för att säkerställa säkerheten på arbetsplatsen och fokusera på att kontinuerligt påminna och återkoppla.

Parallellt har ett omfattande Ledarskapsprogram utarbetats. Målgruppen är chefer, informella ledare och nyckelpersoner, detta påbörjades under våren 2017 och sträcker sig under ca 1,5 år. Chefer och ledare får stöd i att utveckla arbetssätt och ledarskap i vardagen. Programmet omfattar tre block med områdena ABC/Lean, Säkerhet, samt Ledarskap. Utifrån behovsanalysen (där input från arbetsmiljöenkäten samt en fördjupande enkät) har programinnehållet skraddarsytt i några olika moduler för varje område. Innehållet i programmet omfattar följande avsnitt:

- ABC/ Lean,
- Säkerhet
- Ledarskap.

I detta sammanhang redogör vi för den senaste modulen.



Inom Ledarskap, samarbete och kommunikation har fokus legat på:

- a) Utveckling av ledarskapet, vad gäller samsyn kring hur ledarskapet på Vossloh ska vara och vilka företagsvärderingar man ska leda utifrån, samt vad det innebär för chefer och ledare i vardagen – att omvandla kunskaper och intellektuella insikter till faktiska beteenden.
- b) Utveckling av samarbete och samverkan, vad gäller förståelse för hur grupper fungerar och vilka förutsättningar som skapar effektiva grupper och goda samarbeten, samt hur man som ledare kan arbeta aktivt för att skapa ett bra samarbete inom gruppen.
- c) Utveckling av ledares förmåga att informera, kommunicera och ge återkoppling, dels vad gäller att informera och kommunicera internt i organisationen, dels vad gäller återkoppling, feedback och konflikthantering i vardagliga situationer, samt hur man gör det utifrån organisationens värderingar.

Säkerhet

Arbetet med att höja säkerheten och förbättra arbetsmiljön har fortsatt med samma intensitet som föregående år. Antalet rapporterade tillbud och osäkra situationer under 2017 har uppmätts till 263 st., en historiskt sett mycket hög siffra som ses som en direkt indikation på effektiviteten av Bolagets förebyggande säkerhetsarbete. Ett utökat mandat har getts till Bolagets säkerhetskommittéer som har i uppgift att eliminera de risker kopplade till ovanstående rapportering. Samtliga chefer och nyckelpersoner har fått delta i en utbildning i säkerhet och ledarskap. Under 2017 har 81 säkerhetsobservationer genomförts. Bolagets ledningssystem är certifierat enligt OSHAS 18001:2007.

Bolaget bedriver därmed kontinuerligt förbättringsarbete inom hälsa och säkerhet som är väl förankrat i hela organisationen. Främst ska fokus ligga på proaktiva åtgärder för att undvika risker innan de leder till olycka eller arbetsskada. Bolagets ledning främjar detta arbete bl.a. genom att avsätta en bonus till samtliga anställda om målen för säkerhetsobservationer och rapportering av tillbud/osäkra situationer uppnås. Bonus löstes ut 2016 och 2017 då målen uppnåts med god marginal.

Mål kopplade till olycksfrekvens och annat som medarbetarna ej kan påverka eller inte får mörka har tagits bort.

Mål säkerhet 2017

Mål		2015	2016	2017
Olyckor per 1 miljon arbetade timmar (ack)	Mål	8	8	5
	Utfall	12	4	25
Allvarlighetsgrad	Mål	1,52	1,52	1,52
	Utfall	0,1	0,1	1,09
Antal säkerhetsobservationer	Mål	N/A	78	78
	Utfall	64	82	81
Antal tillbud eller osäkra situationer	Mål	N/A	144	155
	Utfall	69	271	263

Efter en positiv trend i flera år gällande olyckor bröts denna under 2017 då det skedde 6 olyckor med frånvaro i över en timma. Bolagets sätt att räkna olyckor har dock ändrats under året och innefattar nu även inhyrd arbetskraft. Av de 6 inträffade olyckorna 2017 avsåg 4 stycken Bolagets egen personal. Åtgärder har vidtagits för att liknande olyckor inte ska kunna ske. En

övergripande handlingsplan finns dessutom framtagna för att åter få en positiv trend i olycksstatistiken.

För att ytterligare integrera den psykosociala arbetsmiljön har två nya mål införts under 2018:

- Skyddsronnd för organisatorisk och psykosocial arbetsmiljö
- Samarbetsindex

Varje år upprättas planer för årets övergripande förbättringsarbete och dessa följs upp varje månad på ledningsgruppsnivå. För 2018 bygger planen på företagets s.k. Roadmap vars syfte är att Bolaget ska fortsätta utveckla ett stabilt säkerhetsarbete och minska risken att någon medarbetare kommer till skada.

Planen innehåller en rad olika aktiviteter. Till exempel har alla anställda deltagit i en interaktiv kampanj, "Säkra händer", då händer är den kroppsdel som är mest utsatt för skador i Bolagets verksamhet.



Ett annat exempel är Bolagets långsiktiga arbete med att etablera en företgaskultur som främjar säkerhet. Säkerhetsexperten Claes Tungvall bjöds in till Bolagets två produktionsorter för att inspirera såväl medarbetare som chefer. Se även inslaget nedan.



Företagskultur har stor inverkan på säkerheten

– Bestraffar du dem som gör fel skapar du en skadlig tysthetskultur.

Det var ett av budskapen när professor Claes Tingvall besökte Vossloh i Ystad för att inspirera till ännu högre säkerhet.

– För oss människor är det lätt att ge sig ut på jakt efter en syndabock. Så är hela vårt rättssamhälle uppbyggt. Men om man arbetar med säkerhet så är det osedvanligt puckat. För vem får då lust att berätta något nästa gång som något går fel, säger Claes Tingvall.

På Vossloh har man i många år jobbat med att öka säkerheten för att minimera antalet olyckor. Som ett led i detta arbete bjöd man i januari år 2018 in säkerhetsgurun Claes Tingvall, adjungerad professor i trafiksäkerhet vid Chalmers tekniska högskola, tidigare säkerhetsdirektör på Trafikverket och upphovsmakaren bakom nollvisionen för trafiksäkerhetsarbetet i Sverige som antogs av riksdagen år 1997.

Under besöket i Vosslohs fabrik i Ystad så deltog han bland annat i en workshop där han delade med sig av sin kunskap om säkerhet – och om hur företagskulturer har en stor inverkan på säkerheten.



Hjältekulturer en fara för verksamheten

Claes Tingvall har i sitt yrkesliv stött på många organisationer där det råder en hjältekultur, som han kallar det. Det är kulturer som bland annat innebär att man ska lösa problem så snabbt som möjligt – även om den snabba lösningen är mycket riskfylld.

– Inom en hjältekultur så ska inget gå fel. Och om det gör det så ska man fixa det snabbt och enkelt, även om det är förenat med stora risker som exempelvis tåg som far fram och tillbaka bredvid arbetsplatsen. En sådan kultur är farlig och gör att folk dör.

I hjältekulturen bestraffar man även dem som gör misstag, vilket är ett kardinalfel enligt Claes Tingvall.

– Försök inte att hitta en syndabock. Folk slutar inte göra fel för det, de slutar bara berätta hur det egentligen är. Sådana bestraffande kulturerna går det dåligt för.

I organisationer där det råder hjältekulturer är det lätt att tro att allting fungerar bra. Men där finns mängder med problem som aldrig kommer upp till ytan eftersom alla håller tyst.

– Vi på Vossloh har själva gjort en resa bort från en sådan kultur. Men även om vi har fått igång en kulturförändring, där medvetenheten om risker nu är stor, så har vi ännu inte fått de resultat vi vill ha. För att komma lite längre i arbetet så bjöd vi in Claes Tingvall, säger Susanne Klyft, chef för miljö, hälsa och säkerhet på Vossloh.

Bygg en bättre kultur

För att slippa en tysthetskultur där ingen berättar om risker och potentiella olyckor så måste man vara systematisk och vetenskaplig. Alla säkerhetssystem måste utgå från hur människor faktiskt är, inte hur man tycker att de borde vara. Det kräver även att ledare, formella såväl som informella, är säkerhetsmedvetna.

– Ledare som har auktoritet inom organisationen spelar en enorm roll för att forma normerna i verksamheten. Det gäller i allra högsta grad normer om säkerhet, säger Claes Tingvall.

Istället för att leta enskilda syndabockar när en olycka inträffar så måste man försöka lära sig av incidenten och gå uppströms i organisationen för att förstå hur det varit möjligt för olyckan att inträffa från första början. Man måste även fundera på vad man ger beröm för.

– Om vi berömmar någon för att ha fått iväg en akutleverans till en kund med kort varsel trots många riskmoment, berömmar vi rätt sak då eller ger vi näring till riskfyllda beteenden, frågar Susanne Klyft retoriskt och fortsätter:

– För ett halvår sedan så hade vi nog inte sett detta själva. Då hade vi en leverans som fick gå före säkerhetstänket. Det resulterade i en olycka där en medarbetare skadade sig allvarligt i fingret. Istället borde vi haft en struktur där produktionsledningen står mellan leveransansvariga och produktionen så att medarbetaren inte pressas till att ta onödiga risker.



Foto: Kasper Dudzik

Under år 2017 fick Vossloh in 250 rapporter på osäkra situationer.

– Det var jättebra, 100 stycken fler än målet. För ju fler rapporter vi får in desto fler åtgärder kan vi ta för att förhindra att det händer olyckor i framtiden. Att vi får in så många rapporter visar att vi har en hög säkerhetsmedvetenhet i bolaget, säger Susanne Klyft.

Susanne Klyft, vad fick ni ut av Claes Tingvalls besök?

– Det var fantastiskt att få hit en erfaren guide som själv har upplevt motgångar och som kan berätta vad han hade gjort annorlunda om han fick chansen igen. Han guidade oss och väckte nya tankar. Vi fick insikter och ny förståelse som kommer att tillföra mycket.

Claes Tingvall, vad är ditt intryck av Vosslohs verksamhet?

– Jag är jätteimponerad, den är väldigt professionell. Trots att man är i en bransch med hjältekultur så har man kommit väldigt långt och man förstår säkerhetsfrågan. För att hålla en hög säkerhet så gäller det att man har ett systematiskt arbete, och det intrycket fick jag att de har.

4 tips om säkerhetsarbete från Claes Tingvall

1. Bygg aldrig verksamheten på en hjältekultur.
2. Bestraffa inte den som gör fel – då slutar folk bara att berätta.
3. Undersök uppströms i organisationen hur rutiner kan förändras för att förhindra incidenter.
4. Lär dig hur arbetsplatsen fungerar genom att studera avvikelser och olyckor.

Nollvisionen

Nollvisionen är ett etiskt förhållningssätt i det svenska trafiksäkerhetsarbetet som säger att inga människor ska skadas för livet eller omkomma i trafiken. Förhållningssättet får konsekvenser för utformningen av vägsystemet, som ska anpassas till människans förutsättningar.





Policy Hälsa och säkerhet



Hälsa och säkerhet för våra medarbetare, och för alla som arbetar i vår verksamhet, prioriteras mycket högt och är avgörande för koncernens långsiktiga resultat. Vi strävar gemensamt efter att skapa säkra och hälsosamma arbetsvillkor.

Vår strategi är att minska antalet olycksfall till noll och vidta alla nödvändiga åtgärder för att förebygga arbetsrelaterade sjukdomar och skador.



Ledningen för Vossloh Group stödjer alla insatser som krävs för att uppnå denna nollvision och ställer de resurser som behövs för detta till förfogande. Strategin stöds också av en arbetarskyddskommitté, där det finns minst en representant från varje affärsenhet.

I enlighet med dessa principer har Vossloh åtagit sig att:

- ▶ följa alla bestämmelser och regler som gäller hälsa och säkerhet
- ▶ ständigt förbättra ledningssystemet för hälsa och säkerhet och dess totala effektivitet
- ▶ upprätta mål för arbetet med att förbättra hälsa och säkerhet och regelbundet följa upp dessa
- ▶ aktivt engagera alla medarbetare i arbetet med att förverkliga Vossloh's säkerhetskultur och därigenom öka deras säkerhetsmedvetande
- ▶ införa och upprätthålla gemensamma standarder för hälsa och säkerhet.



För att denna policy ska kunna tillämpas måste varje medarbetare själv ta ansvar för sin egen och sina arbetskamraters hälsa och säkerhet.



Volker Schenk
Chief Technical Officer

Andrea Maag
Head of Corporate HR

Michael Ulrich
European Workers Council
(for and on behalf of all Vossloh employees)

Jämställdhet, Sociala förhållanden och personal

Som Nordens främsta spårväxeltillverkare avser Bolaget avspegla samhället för att på så vis bli en trovärdig samhällsaktör med långsiktiga relationer med såväl medarbetare som kunder. Bolaget strävar därför efter en organisation som består av människor med skilda erfarenhet och perspektiv samt att jämställdhet ska vara en självklarhet. Bolaget vill ha ett klimat där medarbetare kan utvecklas och nå sin fulla potential. Att leva upp till detta gör Bolaget till en attraktiv arbetsgivare samtidigt som det är ett långsiktigt åtagande som stärker konkurrenskraften.

Vossloh Nordic Switch Systems AB har en värdegrund som innebär att samtliga medarbetare har ett likavärde oavsett kön, etnicitet, könsöverskridande identitetsuttryck, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Bolagets grundsyn är att mångfald berikar och Bolaget ämnar därmed skapa en bättre arbetsmiljö. Mångfald säkrar ett större perspektiv och ger energi.

Att behandla varandra med respekt och att ha en tillåtande arbetsmiljö präglad av noll tolerans mot kränkande särbehandling och där medarbetarna kan växa utgör grunden för den dynamiska organisation Bolaget vill skapa. Jämställdhet på Bolaget handlar både om att vara en jämlik arbetsplats, att främja kvinnor och mäns lika möjligheter och rättigheter samt om att ta tillvara på resurser och kompetens för att få en mer effektiv organisation. Bolaget strävar efter att ha en så jämn könsfördelning som möjligt på olika befattningar och ser till att eventuella hinder undanröjs.



Förenas arbete med föräldraskap

Flextider tillämpas. Möjlighet att arbeta hemifrån finns efter dialog med chef, och om arbetets art tillåter det. Bolaget ser att medarbetare, där ibland småbarnsföräldrar, får en ökad flexibilitet och bättre förutsättningar att kombinera arbete med föräldraskap när Bolaget tillämpar detta.

Den tekniska utvecklingen har skapat förutsättningar för ett mer flexibelt arbetssätt. En ökad tillgänglighet har många fördelar men kan även orsaka ohälsa i form av stress och på sikt även minskad arbetsglädje. En tillgänglighetspolicy utarbetas för att ge riktlinjer kring hantering av medarbetares tillgänglighet på och utanför arbetsplatsen. Detta innefattar bland annat mail-,

telefon- och mötesrutiner eller vad som gäller om när en medarbetare är hemma för vård av barn.

Totalt 19,4% av VNSS medarbetare har varit hemma för Vård av barn under 2017. Nästan dubbelt så många kvinnor (30%) i relation till antal, stannar hemma för vård av barn jämfört med männen (18%). Det är fler verkstadsarbetare som är hemma för vård av barn (12,3%) i jämförelse med männen inom tjänstemännen (7,1%).

Fördelningen av föräldraledighet utvisar att ett större antal verkstadsarbetare tar ut föräldraledighet (10,3%) jämfört med män bland tjänstemännen (6,5%). Samtidigt har flera chefer (både män och kvinnor) i ledande position valt att vara föräldralediga under en längre period. En av dessa är vd:n.

Ansvarsfullt företagande

Vossloh Nordic Switch Systems AB vill bidra till en hållbar framtid och en positiv samhällsutveckling. För att uppnå detta mål arbetar Bolaget, utöver gällande lagar, efter flera olika regelverk. Ledarskapet och hela organisationen utvecklas genom att öppenhet och integritet alltid ska ses som meriterande.



Bolaget lägger stor vikt vid vårt sociala ansvar och vid hållbarhet. Såväl kunder som personal ser det som visar stort intresse för dessa frågor. Självfallet följer Bolaget alltid alla gällande lagar. Därför ska ribban läggas högre än så. Eftersom Bolaget aktivt vill bidra till den positiva utvecklingen i världen arbetas det även efter regler och riktlinjer som går bortom lagkraven.

I Vossloh-koncernen har ett nytt Compliance Management System (CMS) implementerats för att garantera regelefterlevnad. Samtliga tjänstemän och ledare med personalansvar på Bolaget har fått utbildning i CMS (läs nedan under rubriken Regelefterlevnad). Samtliga interna regelverk såsom uppförandekod, inköbspolicy, ramverk för etik och moral kan laddas ned från Bolagets hemsida.

Bolaget tillämpar även svenska IMM:s (Institutet Mot Mutor) näringslivskod, en kod om gåvor, belöningar och förmåner i näringslivet. Eftersom Bolaget till stor del agerar gentemot offentliga sektorn sätts det mycket fokus på att även respektera Bolagets kunders riktlinjer på ett naturligt och systematiskt sätt.



Whistleblower hotline

Oegentligheter måste kunna förebyggas eller rapporteras. Därmed minimeras risken att de överhuvudtaget uppstår. Såväl koncernen som Bolaget har upprättat en anonym visselblåsarfunktion.

Kontaktpunkter till [Whistleblower hotline finns uppdaterade på Bolagets och Vossloh-gruppens hemsida](#).



Regelefterlevnad satt i system (Compliance Management System)

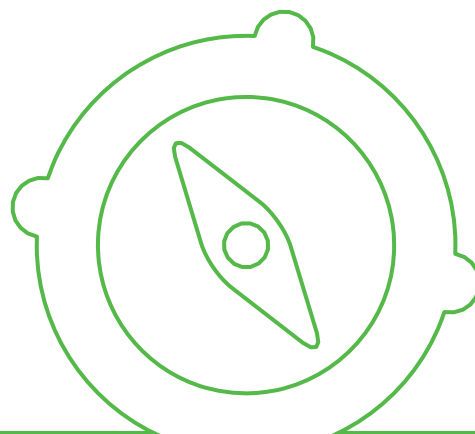
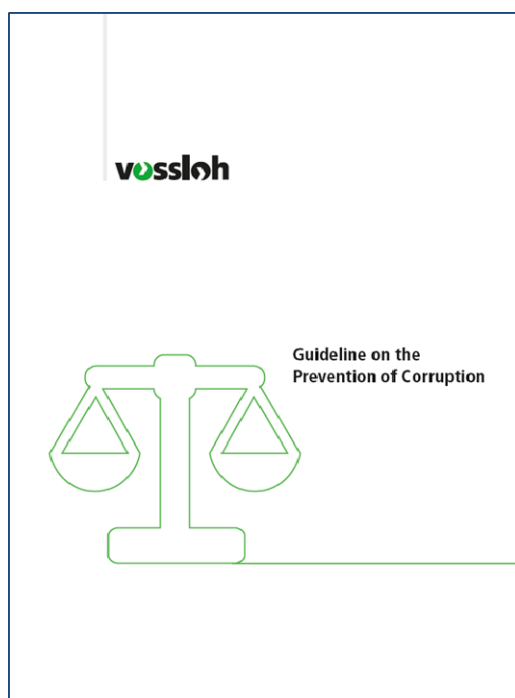
För Bolaget innebär Compliance ett beteende som följer alla gällande lagar och interna riktlinjer. Compliance är en grundläggande förutsättning för en hållbar framgång för Bolaget. Företagets ledning är enligt lag skyldig att implementera ett effektivt system för att identifiera risker för enskild försummelse av Compliance samt för att förhindra detta. Bolaget har valt att kalla detta system för Compliance Management System (CMS) och tagit flera initiativ för att ta arbetet än längre än så.

Under 2017 har just Compliance-området ytterligare utvecklats genom införandet av ett omfattande och enhetligt system i hela Vossloh-koncernen. Vossloh Compliance Management System har dessutom reviderats av revisionsfirman KPMG utifrån branschstandarden IDW PS 980 (Institute of Public Auditors in Germany auditing standard 980). Bolagets arbete reviderades särskilt enligt dessa stadgar under 2017 med godkänt resultat för såväl Bolaget som koncernen.

Revisionen genomfördes i tre steg:

1. Konceptrevision (Conceptual Audit)
2. Adekvatrevision (Adequacy Audit)
3. Effektivitetsrevision (Efficiency Audit)

Compliance-utbildning har genomförts för att säkerställa att all berörd personal känner till och förstår innebörden i de regler, uppförandekoden, som alla anställda inom Vossloh ska följa. Det finns även rutiner som säkerställer att nya medarbetare utbildas i samband med introduktionsprogrammet. Särskild hänsyn tas numera redan vid rekrytering av nya medarbetare.



Regelefterlevnad inom Vossloh Nordic Switch Systems AB

CMS's grundstenar



- Compliance Kultur: Klart och tydligt budskap från högsta ledningen att vi har noll tolerans mot överträdelse
- Compliance mål: Att ha en enhetlig definition över hela koncernen gällande Compliance och tillhörande mål
- Compliance risker: Systematisk identifiering, bedömning och hantering av risker
- Compliance Program: Implementering av Compliance riktlinjer och processer, rådgivning och whistleblower hantering
- Compliance Organisation: Upprättande av en både operativ och organisatorisk struktur, liksom ansvars- och rapporterings regler
- Compliance Kommunikation: Kommunikation och regelbunden utbildning
- Compliance Övervakning och Förbättringar: Effektiva revisioner, regelbunden och händelserelaterad utveckling

vossloh

- Styrelsen förutsätter att alla anställda agerar i enlighet med lagar och interna regler
- En hållbar framgång är endast möjlig att nå genom att följa lagar och regler
- Korruption och icke-konkurrensmässiga avtal överensstämmer inte med Vosslohs syn på konkurrens
- Bolaget avstår hellre från affärsmöjligheter, om dessa är olagliga eller om man genom att vinna dessa skulle riskera att bryta mot någon lag
- Bolaget har nolltolerans för brott mot lag eller interna riktlinjer

På Bolagets hemsida finns tydlig information tillgänglig för såväl medarbetare som andra externa intressenter:

www.vosslohnordic.com



Vossloh Nordic Switch Systems AB, Org.nr 556464-4010

Hållbarhetsredovisning 2017

Respekt för mänskliga rättigheter

Inom detta område bedöms samtliga inhemska risker kunna elimineras genom ett Bolagets omfattande arbetsmiljöarbete såsom beskrivit i denna rapport.

Eventuella risker utgörs i så fall av externa leverantörer varför en särskild uppförandekod med Bolagets krav på externa leverantörer har tagits fram. En ny och mer omfattande utgåva finns tillgänglig och gäller från och med 2018.

För att till fullo arbeta med våra krav och mål utvärderas även våra leverantörer utifrån miljö och etiska krav. Det finns mallar för utvärdering där exempelvis certifikat och uppgifter efterfrågas gällande miljö och mänskliga rättigheter.

vossloh

Hållbarhetsprinciper

- Vi tror på transparens och kundfokus.
- Vi behandlar alla med respekt: kunder, anställda, samarbetspartners och leverantörer.
- Vi ger alla samma möjligheter i en arbetsmiljö som är säker, hälsosam och kreativ.
- Nyckeln till framgång är ständig utveckling.
- Vi förväntar oss att våra leverantörer och affärspartners delar vår syn på affäretik, mänskliga rättigheter och rättvisa arbetsförhållanden.
- Vi tror på samarbete och arbetar tillsammans med våra leverantörer för att kontinuerligt förbättra hållbarheten i vår värdekedja.
- Vi strävar för att bidra till en hållbar framtid genom att använda naturresurser mer effektivt och minimera den negativa miljöpåverkan från vår verksamhet.
- Vi vill bidra till en positiv samhällsutveckling på de orter där vi bedriver verksamhet.

Säkerhet

Hälsa och säkerhet prioriteras mycket högt och är avgörande för koncernens långsiktiga resultat. Vår strategi är att minska antalet olycksfall till noll och vidta alla nödvändiga åtgärder för att förebygga arbetsrelaterade sjukdomar och skador. Mer information finns i vår [policy för hälsa och säkerhet](#).

Denna version antogs den 2 januari 2018.

vossloh

Vossloh Code of Conduct for business partners and suppliers

This document defines the relationship between Vossloh and its business partners and/or suppliers and subcontractors (jointly referred to as Suppliers). Vossloh expects the company's suppliers to comply with Vossloh's Code of Conduct for business partners and suppliers, and to comply with applicable laws and directives.

are, the Supplier must comply with relevant UN and ILO conventions. Listed are examples of fundamental conventions (No. 87, 98, 29, 87, 98, 105, 118, 182, 100, 111) defined in 'States'. Listed are also examples from other relevant conventions, e.g. the four conventions No. 81, 122, 129 and 144, which are applicable in states that have ratified the convention, for ratification [see ILO homepage](#).

transparency and the equal value of everyone – customers, employees, partners and us to share our views on business ethics, human rights and fair working conditions, but not limited to, any regulatory requirements as may be of each individual supplier to stay informed about applicable places stricter conditions than Vossloh's internal regulations, the

legislation

comply with all and any applicable legislation, such as on data protection, but not limited to, any regulatory requirements as may be of each individual supplier to stay informed about applicable places stricter conditions than Vossloh's internal regulations, the

tently and actively to combat criminal or unethical behaviour. No his prohibition applies without exception or limitation. Vossloh of Corruption, where the rules for the Vossloh Group are

ny suspicious cases and to cooperate unconditionally with

if money laundering. If an unusual financial transaction or legal Department must be contacted as

Vossloh Nordic Switch Systems AB

Postadress: Box 1012, SE-271 00 Väst. Besöksadress: Försvärgatan 8, 271 00 Väst. Telefon: +46 (0)8-160 11 00. E-post: vns.vossloh@vossloh.com. Telefax: +46 (0)8-160 11 88. Webbsida: www.vossloh.com

Vossloh Nordic Switch Systems AB
Postadress: Box 1012, SE-271 00 Väst. Besöksadress: Försvärgatan 8, 271 00 Väst. Telefon: +46 (0)8-160 11 00. E-post: vns.vossloh@vossloh.com. Telefax: +46 (0)8-160 11 88. Webbsida: www.vossloh.com





Foto: Kasper Dudzik