



Hållbarhetsrapport 2022

Vossloh Nordic Switch Systems

Innehåll

VD-ord, Vi gör skillnad på riktigt	3–4
Om Vossloh Nordic Switch Systems.....	5
Aktiviteter 2021	6
Hållbarhetsresultat 2021	7-8
6 quick successes	9
Ett helhetsgrepp på hållbarhet	10–13
Digitalisering, BIM och tillgångsförvaltning	14–15
Lagar, interna regelverk och uppförandekoder	16
Kundfokus genomsyrar hela organisationen.....	17
Vi prioriterar transporter på järnväg	18–20
Klimatneutrala 2030	21
Örebro 2.0.....	22
En modern företagskultur	23–28
Hållbara inköp.....	29
Hänvisningar rapport, GRI.....	30–32



VI GÖR SKILLNAD PÅ RIKTIGT



Vi är alla medvetna om den enorma utmaning som klimatförändringarna innebär och de genomgripande åtgärder som krävs. Därför har Vossloh Nordic Switch Systems

sedan 2019 haft som mål att nå nollutsläpp av koldioxid år 2030 för scope 1, 2 och 3. Men hållbarhet är mer än klimat, varför vi också jobbar strategiskt med mångfalds-, jämställdhets- och inkluderingsfrågor i hela organisationen.



Vi menar att järnvägen är avgörande om vi ska uppnå koldioxidneutralitet på global nivå. Spår-bunden person- och godstrafik är garanten för låga transportutsläpp och vi spelar en direkt och viktig roll i den utvecklingen när vi i Sverige nu står inför en historiskt stor upprustning av järnvägen, samtidigt som tågresandet är mer populärt än någonsin.

Hållbarhet är en naturlig del av vår affärsstrategi och verksamhetsutveckling

För oss är hållbarhet en affärskritisk fråga. Därför har vi implementerat ett värdeskapande och strukturerat hållbarhetsarbete i vår affärsmodell. Att integrera hållbarhet i en befintlig verksamhet och affär på ett effektivt och värdeskapande sätt kräver en övergripande styrmodell baserat på ett genomtänkt hållbarhetsprogram. Kunskap och förståelse för betydelsen av hållbara affärer når ut till hela organisationen och vi integrerar hållbarhet i alla våra mål och i det dagliga arbetet. Det gör att hållbarhetsarbetet blir trovärdigt och gör skillnad på riktigt.

Det systematiska hållbarhetsarbetet har gett oss mycket inspiration och har samtidigt hjälpt oss att utvecklas på ett sätt som tidigare inte var möjligt. Idag är vi mer konkurrenskraftiga och växer också med svensk exportfinansiering, där framgångsrikt hållbarhetsarbete öppnar nya dörrar.

Samarbete för digitalisering

Under året medverkade vi i "Tankesmedjan digitaliserad prognoshantering" inom ramen för JBS; Järnvägsbranschens samverkansforum. Syftet med tankesmedjan var att utforska vilka möjligheter som i framtiden bidrar till digitaliserade arbetssätt för

prognoshantering. Under 2022 kommer vi medverka vid rundabordssamtal med målet att belysa både den potential och de verkliga utmaningar som kommer med att införa nya arbetsmetoder på järnvägen.

Det krävs trovärdigt engagemang och metodiskt arbete för att vinna nya uppdrag från kunderna, möta kraven från lagstiftarna, rekrytera rätt kompetens och stärka varumärket i en allt hårdare konkurrens. Vi kommer snart att bygga en ny fabrik på Sanahed utanför Hallsberg. Att vi flyttar händer kanske en gång vart hundra år, men för oss blir det ändå enkelt tack vare att vi har tydliga processer på plats och ett unikt hållbarhetsarbete som guidar oss rätt. Vårt systematiska angreppssätt ger oss även här en leverans i världsklass.

Vi ställer högre krav på kunder och leverantörer

Vårt ansvar är inte begränsat till våra direkta utsläpp, utan handlar också om vilka val vi gör i verksamheten och hur vi väljer att arbeta tillsammans med våra kunder och leverantörer. Vi måste hela tiden hitta mer miljövänliga lösningar och göra aktiva val för att uppnå minskade utsläpp genom hela livscykeln – och arbeta strategiskt med återanvändning och återvinning.

Vi arbetar även aktivt med att minska utsläppen av växthusgaser vid alla våra anläggningar och från och med 2022 inkluderar vi hållbarhetskriterier i våra inköpsbeslut. Vi underlättar också för våra medarbetare att vara en del av övergången. När vi började se över vår verksamhet, såg vi att vi kunde göra mycket själva genom att genomlysra transporter och inköp, men den delen som vi inte kan arbeta med själva har ännu större klimatpåverkan. För att komma åt dessa



åtgärder måste vi börja arbeta cirkulärt tillsammans med våra kunder.

Starten på vår förbättringsresa för att kunna leverera fler tåg i tid var vårt LEAN-arbete. Då i början följde vi vår intuition men vi har, så här i efterhand, sett att vi är på rätt väg och idag ser vi en tydlig röd tråd hela vägen. I snart 20 år har vi arbetat med hållbarhet på ett strukturerat och klokt sätt. 2021 tog vår organisation ett stort mögnadssteg när vi enligt plan implementerade det ramverk som vi 2020 arbetade fram tillsammans med våra kunder och intressenter.

Vi prioriterar social hållbarhet

Hållbarhet för oss på Vossloh Nordic Switch Systems handlar om betydligt mer än CO₂, även om utsläppen så klart är en central del. Hållbarhet för oss står för en sund och modern företagskultur, och vårt hållbarhetsramverk är heltäckande och omfattar ekonomiska, miljömässiga och sociala aspekter. Vi ställer högre krav på oss själva än vad våra kunder gör och vi gör det eftersom vi är övertygade om att en tydlig

värdegrund som lyfter jämställdhets- och mångfaldsfrågor får oss att växa i en bransch med hård konkurrens om personalen.

Vi bedriver sen 2018 ett långsiktigt projekt för att bli en mer jämställd arbetsplats och en förebild för branschen. Vi har tydliga tillvägagångssätt och vi har också identifierat ett antal mätbara nyckeltal för ökad jämställdhet. Under 2021 hade vi 33,5 procent kvinnor i slutrekrytering, vi har korrekturläst platsannonser och har även introducerat omvända feedback-sessioner som bara några exempel av det gedigna inkluderings- och jämställdhetsarbetet vi på Vossloh lägger tonvikt vid.

Genom att medverka till att branschen blir mer attraktiv, blir vi samtidigt en mer attraktiv arbetsgivare. Vi försöker hela tiden stå för det större perspektivet och engagera oss i hur järnvägen kan bli bättre.

Bertrand Gryspeert

Vd Vossloh Nordic Switch Systems AB

Om Vossloh Nordic Switch Systems

Vossloh är ett av världens ledande järnvägsföretag. Det nordiska dotterbolaget Vossloh Nordic Switch Systems är Nordens ledande leverantör inom spårväxlar och spårteknik. Bolaget har ett stort kunnande om nordiska förhållanden och en heltäckande kompetens och resurser inom allt som rör modern spårteknik – från prefabricerade höghastighetsväxlar och skräddarsydda spårssystem till ett fullständigt tillbehörs- och underhållsprogram.

Vossloh Nordic Switch Systems består av två företag i de nordiska länderna: Vossloh Cogifer Finland och Vossloh Nordic Switch Systems med sitt säte i Ystad, Sverige.

I fabriken i Ystad tillverkas spår-, spårväxelkomponenter och spår-vagnsarrangemang. I anläggningen i Örebro monteras växlarna på slipers, och där finns även ett lager av färdiga produkter.

VOSSLÖH-KONCERNEN

- Finns i 20 länder.
- Cirka 3 800 anställda.
- Produkter i mer än 65 länder.
- Omsättning cirka 943 miljoner euro.



190 ANSTÄLLDA



5 PLATSER



LEVERERAR I SVERIGE,
DANMARK, FINLAND
OCH NORGE



OMSÄTTNING



HUVUDLEVERANTÖR TILL SVENSKA
TRAFIKVERKET OCH NORSKA BANE NOR

Hållbara transporter och gröna kreditgarantier

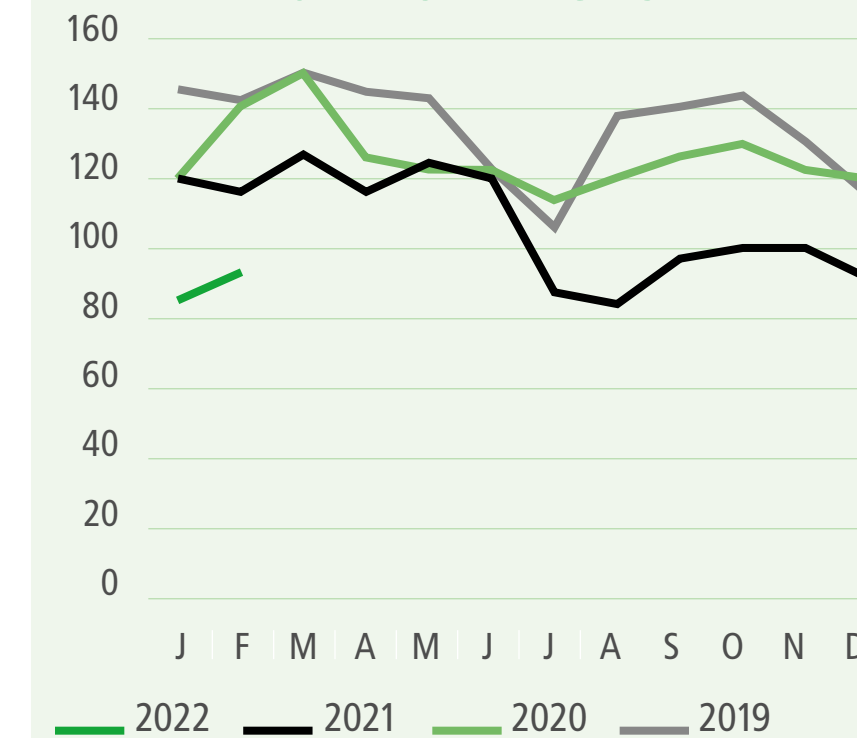
JANUARI 2021

- Startar mätning KPI hållbarhet.
- Leverantörsbedömning utvidgas med fler delar för sociala krav och klimatkrav

MAJ 2021

- Styrgruppsmöte 3 – avrapportering av 6 quick successes, bilpark anpassad till låga utsläpp (minskning enligt scope 1).
- Tagit fram nytt upplägg för hållbara transporter till Norge (minskning enligt scope 3) Staplar lastbil vs. Järnväg

ELFÖRBRUKNING YSTAD



JULI 2021

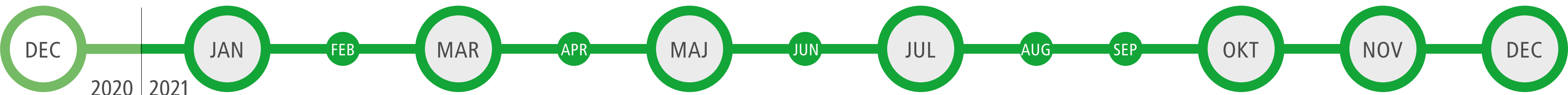
- LED-belysning installeras i verkstaden i Ystad (minskning enligt scope 3)

DECEMBER 2021

- Vossloh föreslår en återvinnings-/återbruksmodell för mangankorsningar. Med 150 kg mangan i varje korsning, och uppemot 350 nya mangankorsningar årligen i Sverige (totalt 52,5 ton mangan, vilket kräver brytning av 52 500 ton sten), är potentialen för minskad miljö- och klimatpåverkan stor.

- EKN har gett grön kreditgaranti. Vi har börjat planera för att lämna in en hållbarhetsdeklaration inför bygglovsansökan för vårt framtida fabriksbygge i Sannahed i Kumla kommun som ska lämnas in under 2023, vilket kommer ge oss tillgång till en bredare typ av finansiering, där grön finansiering ingår.

- Leverantörsutvärdering efter hållbarhet. Vi har upphandlat Söderberg & Partner som pensionspartner, eftersom de kunnat förklara sina hållbara produkter och bevisat att de levererar vad de lovar.



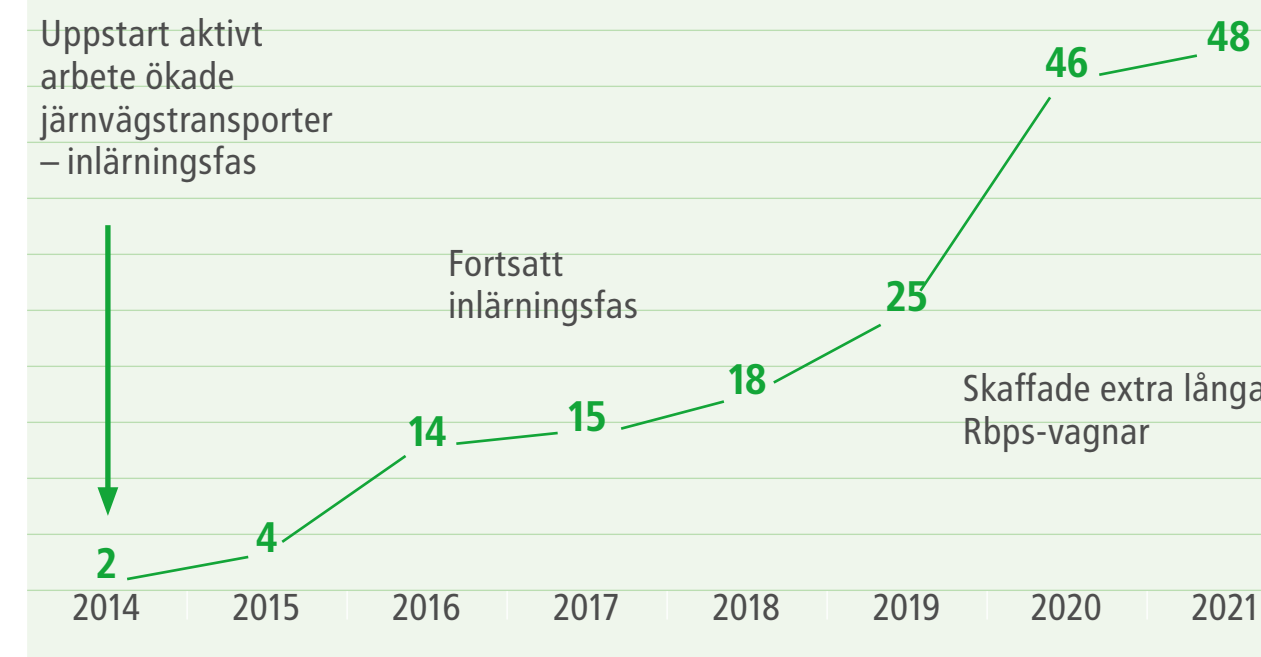
DECEMBER 2020

- Styrgruppsmöte 1 – start för implementering av hållbarhetsramverk

MARS 2021

- Compliance-utbildning för chefer och nyckelpersoner.
- Veckolångt säkerhetsevent.
- Styrgruppsmöte 2

2 % HÖGRE TONNAGE JÄRNVÄGSTRANSPORTER



Under 2021 ökade andelen tonnage på järnvägstransporter med 2 %. Grafen visar historisk andel tonnage som transporterats via järnväg från Vosslohs anläggning i Ystad till anläggningen Örebro samt till Trafikverkets beredskapslager i Örebro.

OKTOBER 2021

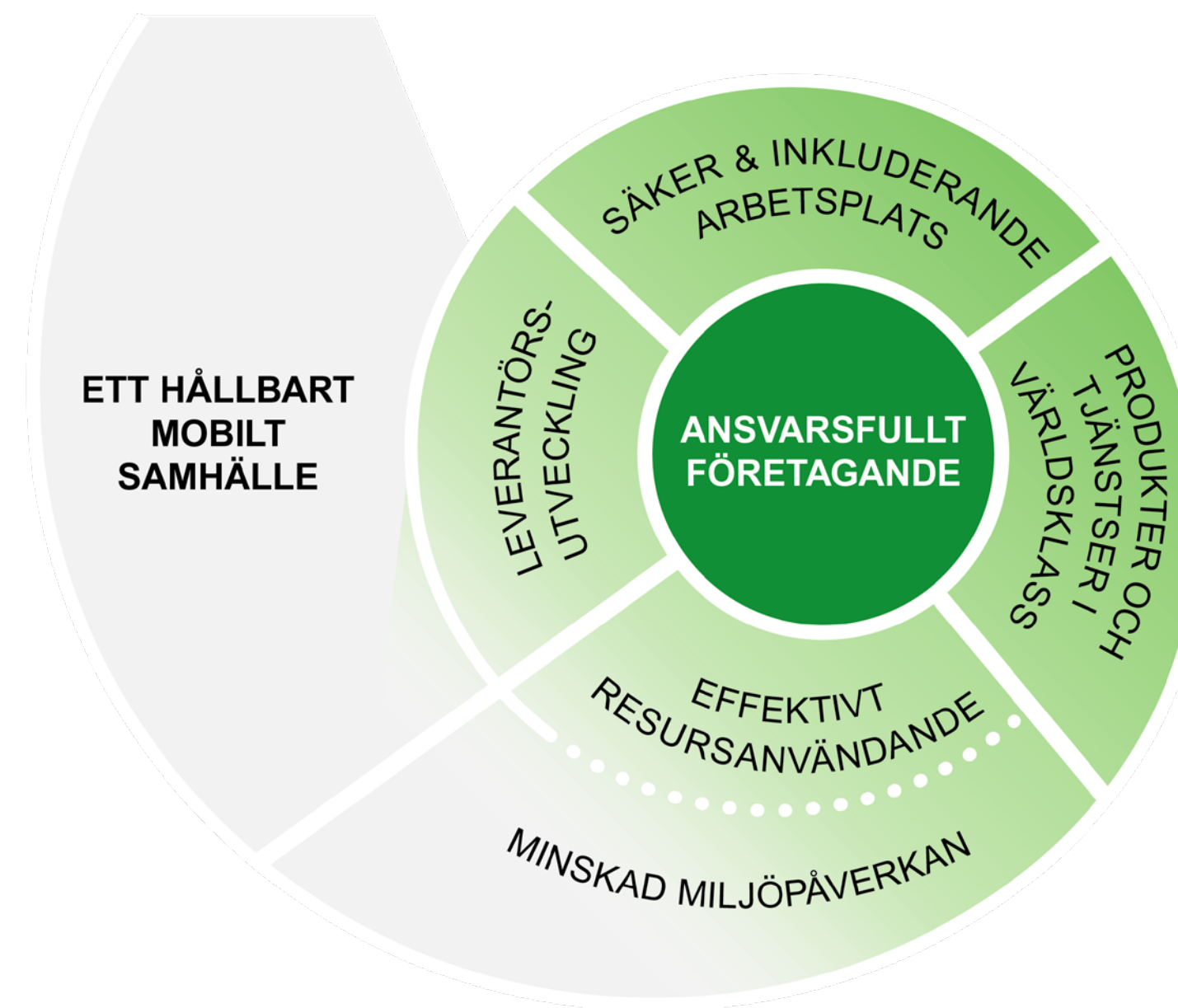
- Kick-off för projektet cirkulär spårväxel, med målsättning 100 cirkulär spårväxlar per år.
- GHG scope 3 blueprint fastställd

NOVEMBER 2021

- Styrgruppsmöte 4

Resultat 2021

Vårt hållbarhetsramverk är heltäckande och omfattar ekonomiska, miljömässiga och sociala aspekter. Vi tog ett stort mögnadssteg när vi 2021 implementerade ett ramverk för hållbarhetsarbetet, som vi arbetat fram tillsammans med våra kunder och intressenter. Vossloh Nordics hållbarhetsarbete styrs enligt sju hållbarhetsaspekter. Läs mer om detta på sidorna 10–13.



VOSSLÖH NORDICS SJU HÅLLBARHETSASPEKTER

ANSVARSFULLT FÖRETAGANDE

Tar ansvar genom hela värdekedjan, säkerställer regelefterlevnad, sund konkurrens och anti-korruption.

EFFEKTIVT RESURSANVÄNDANDE

Effektiviserar hantering av avfallsströmmar, smart användning av material och ökad energieffektivitet.

LEVERANTÖRSUTVECKLING

Utvecklar hållbarhet kopplat till miljö, sociala frågor och ekonomiska aspekter tillsammans med leverantörer.

SÄKER OCH INKLUDERANDE ARBETSPLATS

Proaktivt säkerhetstänkt och arbete för mångfald, jämlikhet och icke-diskriminering som genomsyrar hela arbetsplatsen.

PRODUKTER OCH TJÄNSTER I VÄRLDSKLASS

Håller högsta kvalitet för produkter och tjänster, med heltäckande produktinformation.

MINSKAD MILJÖPÅVERKAN

Minimerar klimatpåverkan, ansvarsfull hantering av miljöfarliga ämnen och bidrag till ökad biodiversitet.

ETT HÅLLBART MOBILT SAMHÄLLE

Verkar för ekonomiskt hållbar tillväxt och för att påverka och bidra till branschen såväl som till det lokala samhället.

Ett urval av våra hållbarhetsmål



30 %

1. ANSVARSFULLT FÖRETAGANDE

Farligt avfall minskade med 30 % under 2021. (GRI 306)



5,25 %

2. EFFEKTIV RESURSANVÄNDNING

Mängden återvunnet material 2021 var 5,25 % (GRI 306)
Mål = under 6,5 %



25 %

4. SÄKER OCH INKLUDERANDE ARBETSPLATS

Antal kvinnor till slutintervju
Mål = 50%
(GRI 405)



100 %

3. LEVERANTÖRS-UTVECKLING

Leverantörsutvärdering soci-
ala frågor 100 %
(GRI 414-1) Mål = 100 %



58 %

5. PRODUKTER OCH TJÄNSTER I VÄRLDSKLASS

Produktinformation
och märkning
(GRI 417) Mål = 58 %



48 %

6. MINSKAD MILJÖPÅVERKAN

Andel tonnage på järnväg
48 % (GRI 305) Mål = 50 %



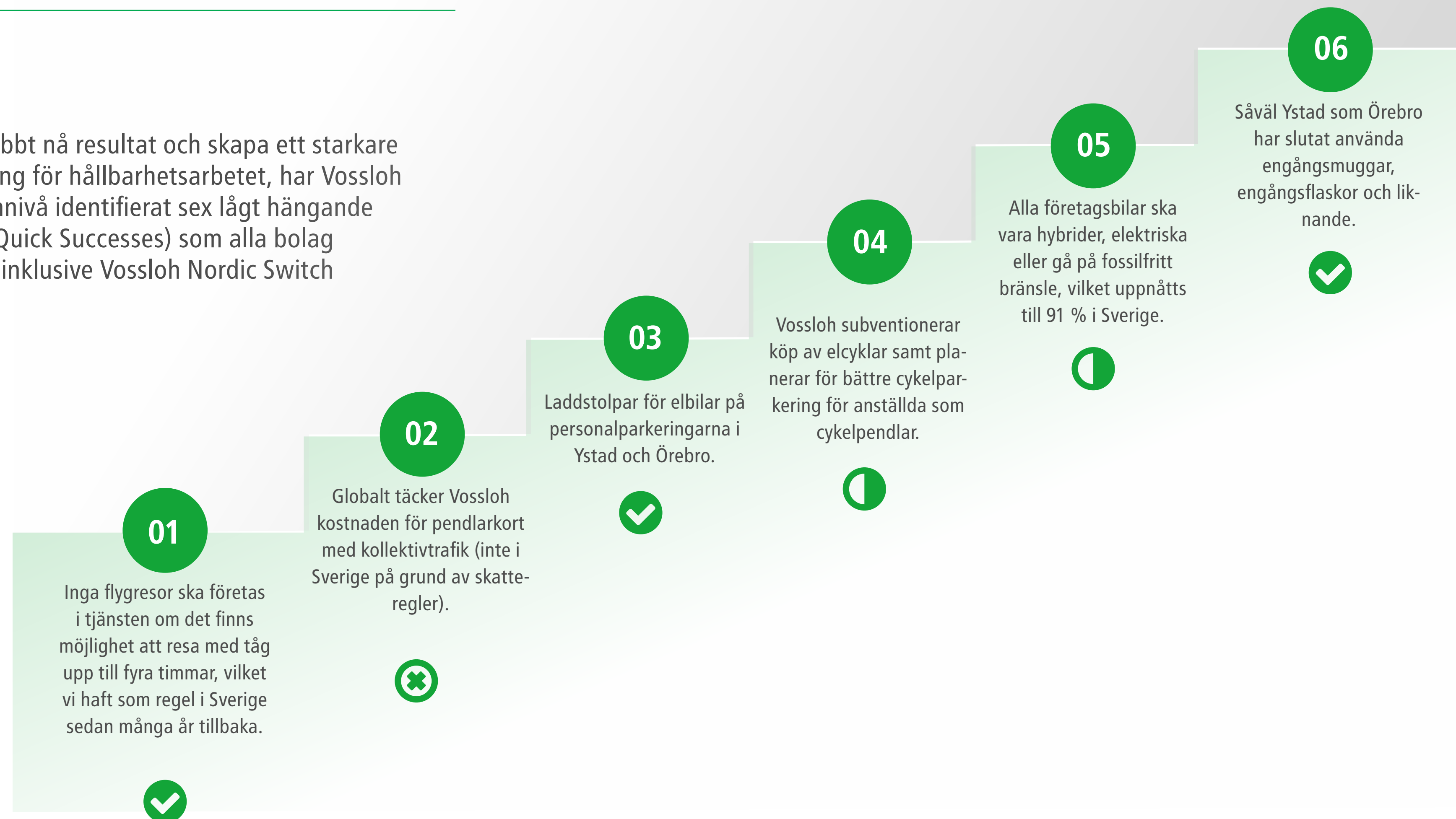
67 %

7. ETT HÅLLBART MOBILT SAMHÄLLE

Andel senior management
från lokala samhället
48 % (GRI 202) Mål 60 %

Sex enkla steg mot hållbarhet

För att snabbt nå resultat och skapa ett starkare engagemang för hållbarhetsarbetet, har Vossloh på koncernnivå identifierat sex lågt hängande frukter (6 Quick Successes) som alla bolag anammat, inklusive Vossloh Nordic Switch Systems.



Ett helhetsgrepp på hållbarhet

På Vossloh Nordic Switch Systems har vi arbetat med att utveckla vårt hållbarhetsarbete i årtionden. Historiskt har detta arbete genomförts i enskilda arbetsgrupper inom olika områden, utan en samlad strategi och utan en tydlig överblick eller koppling till Vosslohs affär. Samtidigt har det tidigare varit svårt att använda hållbarhet som ett försäljningsargument, eftersom våra kunder inte har efterfrågat detta.

Men nu har det förändrats – i upphandlingar ställs det numera krav på social hållbarhet, compliance och arbete för klimatneutralitet. Detta gör det möjligt att integrera hållbarhet i affären på ett sätt som inte var ekonomiskt försvarbart tidigare.

För att vässa vårt hållbarhetsarbete, och skapa värde för leverantörer, våra kunder och oss själva, tog ledningen år 2020 beslut om att ta ett helhetsgrepp i frågan. Detta genom att bygga en ny hållbarhetsorganisation och att ta fram ett nytt hållbarhetsramverk som tydligt integrerar hållbarhet i Vosslohs affär. Allt med syftet att kunna arbeta helt integrerat med alla aspekter på hållbarhet.



FÖRARBETE

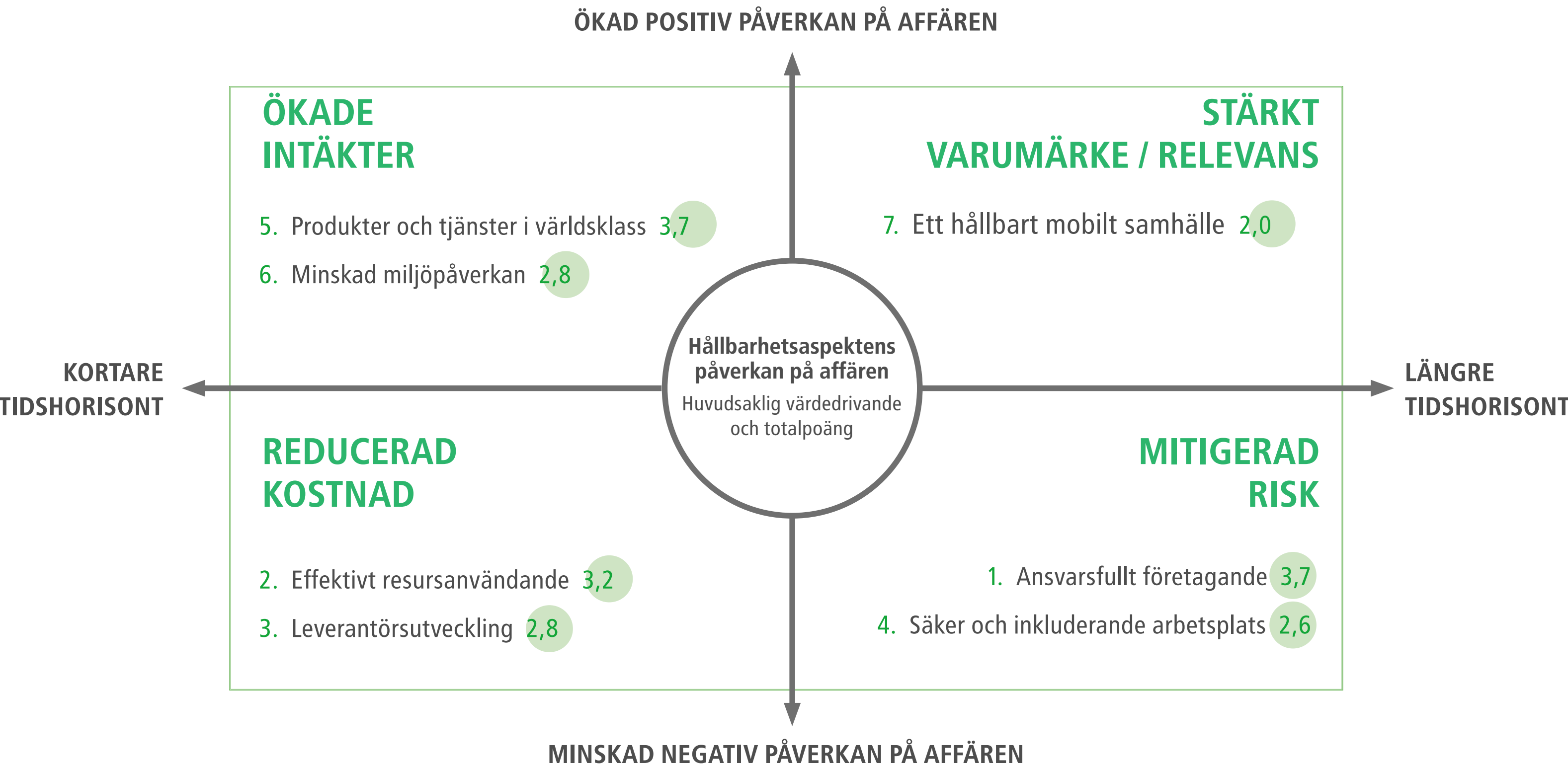
I förarbetet till det nya hållbarhetsramverket identifierade vi vilka av FN:s hållbarhetsmål som påverkar verksamheten. I maj 2020 intervjuade vi även våra intressenter – totalt 16 personer med olika roller bland medarbetare, kunder, leverantörer, Vosslohkonserten samt i samhället. De fick ranka hållbarhetsfrågorna efter hur väsentliga de är. Resultatet blev sju hållbarhetsaspekter som Vossloh Nordic Switch Systems ska jobba efter framöver. Hållbarhetsaspekterna är en grundbult för att vara attraktiv för kunderna, för att få friska, glada och presterande medarbetare och för att kunna överleva på marknaden.

INTRESSENTINTERVJUER

- | | |
|---------------------------|--------------------------|
| • Trafikverket | • Green Cargo |
| • Bane NOR | • Business Region Örebro |
| • SL | • A-Betong |
| • Trafikkontoret Göteborg | • Voestalpine Scheinen |

Strategisk prioritering av de sju hållbarhetsaspekterna

Vi har implementerat ett värdeskapande och strukturerat hållbarhetsarbete i vår affärsmodell. Hållbarhet är idag en naturlig del av strategin och verksamhetsutvecklingen och aorganisationen. Vi integrerar hållbarhet i alla våra mål och i det dagliga arbetet. Det gör att hållbarhetsarbetet blir trovärdigt och bidrar till att göra skillnad på riktigt. Ledningsgruppen ser ett brett värdeskapande ur ett affärsperspektiv från hållbarhetsarbetet:



HÅLLBARHETSMÅL FÖR DE SJU ASPEKTERNA

- 1) ANSVARSFULLT FÖRETAGANDE (väsentlig)
 - Anti-korruption (utbildning för alla anställda)
 - Avfall (farligt avfall)
- 2) EFFEKTIVT RESURSANVÄNDANDE (väsentlig)
 - Materialanvändning (typ av material, andel återanvänt)
 - Energi (intensitet: energikonsumtion/producerade timmar)
 - Avfall (typ av avfall)
 - Reviderade spårväxlar
 - Återvunnet material/inköpt material
- 3) LEVERANTÖRSUTVECKLING
 - Leverantörsuppföljning sociala frågor
 - Nya leverantörer som screenats utifrån miljöpåverkan
 - Leverantörsutvärdering
- 4) SÄKER OCH INKLUDERANDE ARBETSPLATS
 - Hälsa och säkerhet
 - Sjukfrånvaro %
 - Mångfald och jämlikhet
 - Andel nöjda medarbetare (jämförbarhets- och inkluderingsarbetet)
 - Kundsäkerhet, incidenter
 - Kundsäkerhet, reducerad mantid i spår
 - Tillbud / osäkra observationer andel stängda av totalt antal
 - Jämlikhet och jämställdhet
- 5) PRODUKTER OCH TJÄNSTER I VÄRLDSKLASS (väsentlig)
 - Produktinformation och märkning
 - Ny indikator som visar prestanda på produkten
 - Kundnöjdhet
- 6) MINSKAD MILJÖPÅVERKAN
 - Direkta och indirekta växthusgasutsläpp (Scope 1, 2 och 3)
 - Andel tonnage på järnväg (Ystad–Örebro)
- 7) ETT HÅLLBART MOBILT SAMHÄLLE
 - Ekonomisk påverkan
 - Andel senior management från lokala samhället
 - Medlemskap i forum och branschorganisationer
 - Förseningar från spårväxlar

Styrmodell för hållbarhet

För att ta ett bredare tag om hållbarhetsarbetet så utvecklade vi en styrmodell för hållbarhet. Den infördes under år 2021 och innebar en hel del förändringar för organisationen. Dessa förändringar har gjort att hållbarhet har gått från en produktionsrelaterad fråga, till att det inkluderas i affärsprocessen. Så på Vossloh Nordic Switch Systems är hållbarhet inte längre något som stöttar affären – det är en del av affärsidén.

ROLLER OCH ANSVAR

För att ge ett bredare mandat kring hållbarhetsfrågor så omvandlade vi tjänsten som miljö-, hälsa- och säkerhetschef till hållbarhetschef. Samtidigt fördelades hållbarhetsarbetet ut till rätt plats i organisationen, med en tydlig ansvarsfördelning, så att respektive hållbarhetsaspekt drivs vid den avdelning som är berörd.



ANSVARSFÖRDELNING

	VNSS Ledning	Hållbar- hetschef	HR	Supply chain/ Inköp	Produktion	Teknik	Ekonomi	Marknad
1. Ansvarsfullt före- tagande	RHIU	KRU	K	U	U	U	U	U
2. Effektivt resurs- användande	HI	K		UR				
3. Leverantörs- utveckling	HIU	KRU	KRU	U	U	UR	U	U
4. Säker och inkluderande arbetsplats	HI	K		U	U	UR		KRU
5. Produkter och tjänster i världsklass	HI	KR		U	U	U	R	U
6. Minskad miljöpåverkan	HI	KR		U	U	U	R	U
7. Ett hållbart mobilt samhälle	HIU	KR	U			UR	R	U

H = Huvudansvarig
U = Utförare
K = Konsulteras
I = Informeras
R = Rapporteringsansvar

HÅLLBARHETSCHEF

Ny / förstärkt roll med ca 40–60 % omfattning för att säkerställa utveckling och framdrift och inte bara förvalta

Uppföljning och rapportering

För att säkerställa framdriften så följer vi upp hållbarhetsarbetet regelbundet genom kvartalsmässiga hållbarhetsstyrkort och en årlig hållbarhetsrapport.

Hållbarhetsstyrkort

- Frekvens: 1 gång per kvartal.
- Syfte: Säkerställa intern styrning av hållbarhet.
- Ägare: Hållbarhetschef håller ihop helheten, respektive del i organisationen rapporterar in.

Hållbarhetsrapport

- Frekvens: 1 gång per år.
- Syfte: Extern publikation, möjlighet för intressenter att bedöma vår hållbarhetsprestanda. Rapporten har inte genomgått extern revision, däremot är samtliga uppgifter och data validerade av ledningsgruppen före publicering.

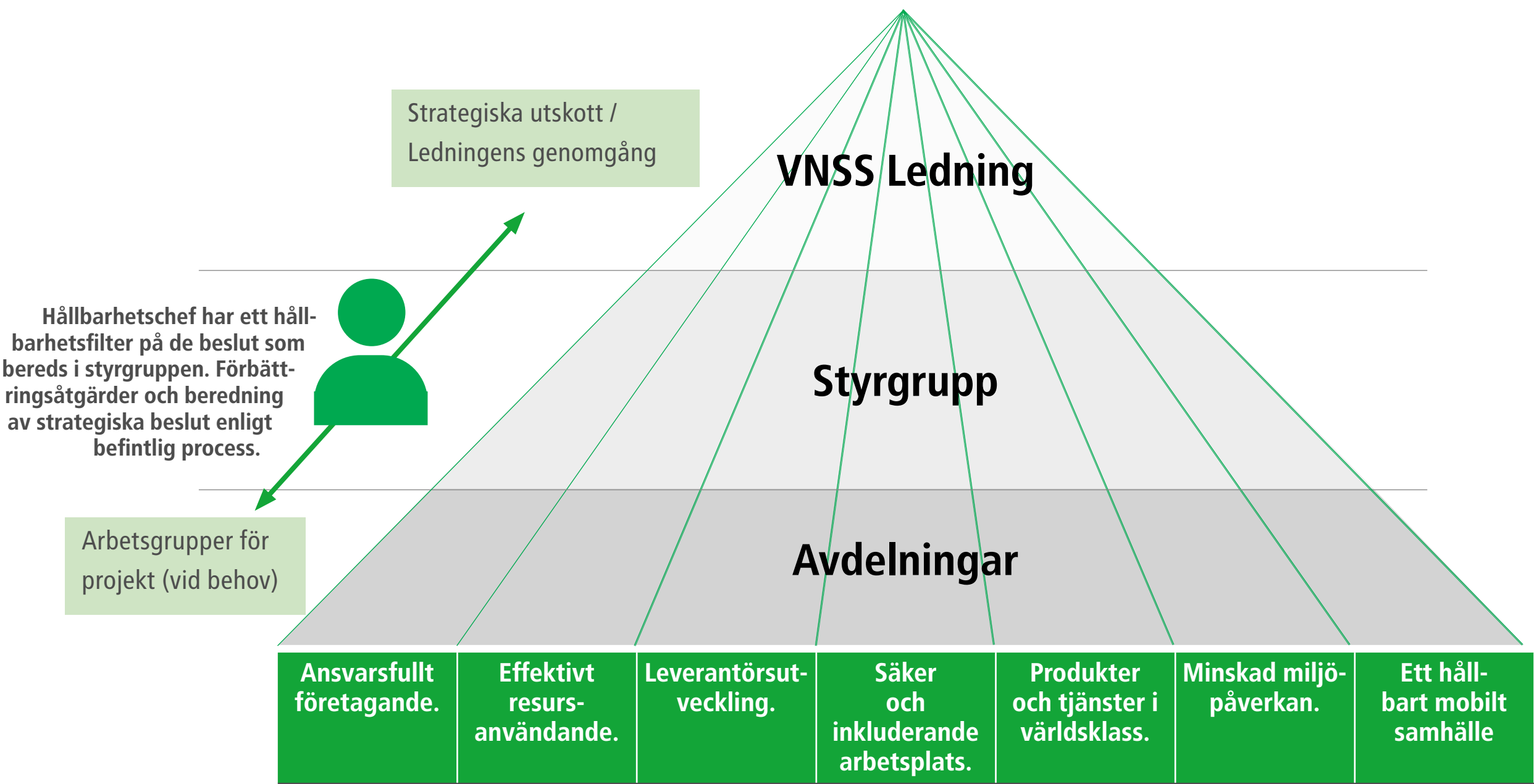
PROCESS, FORUM OCH BESLUTSORGAN

För att inte tappa helhetsgreppet kring hållbarhetsarbetet utsågs samtidigt en hållbarhetsstyrgrupp. Styrgruppen har även som uppgift att stötta arbetet sker ute på avdelningarna samtidigt som den säkerställer att målsättningarna i hållbarhetsarbetet sätts tillräckligt högt.

Hållbarhetsstyrgruppen

- Delar av ledningsgruppen
- Asset Management
- Inköp
- Externa aktörer inom logistik, hållbarhetsutveckling samt jämlikhet och inkludering

FORUM OCH BESLUTSORGAN



DIGITALISERING, BIM OCH TILLGÅNGSFÖRVALTNING

Hållbarhet handlar helt övergripande om att använda våra gemensamma resurser så effektivt som möjligt. I järnvägens fall betyder det mer tid i spår för person- och godstrafik, så att anläggningen vi har används så mycket som möjligt.

Järnvägen står för åtta procent av världens transporter, men använder endast två procent av den energin som går åt till transporter. Det är med den mest energi-effektiva transportmetoden vi har och därmed nyckeln till att sänka utsläppen av växthusgaser inom branschen. Därför är det centralt att få ner livscykelkostnaden på järnvägens tillgångar och att se till att alla delar i systemet används så mycket som möjligt. För att nå tid måste underhållet skötas klokt och i rätt tid.

För att gå rakt på sak – vi måste arbeta med förseningarna och varför de inträffar. Installationer ska ske effektivt och kirurgiskt när så lite trafik som möjlig påverkas. I de flesta av Trafikverkets järnvägsprojekt installeras åtminstone tre eller fyra spårväxlar. I dessa fall blir järnvägstransporter och installation med hjälp av en spårgående kran det absolut mest tidseffektiva, säkra och kostnadseffektiva alternativet.

Med uppkopplade tillgångar och datadelning är det enklare att göra rätt och spara på dyrbart råmaterial. Ett exempel är att en högre digitaliseringsgrad gör det möjligt att spara in så mycket som 30 procent av nyproducerat stål. Ett annat exempel är mängden CO2 som sparas när digitalisering och klok tillgångsförvaltning skapar mer tid i spår.



ETT HÅLLBART MOBILT SAMHÄLLE

För att nå framgång inom digitalisering krävs bättre beslutsunderlag än idag. Data behöver samlas in, analyseras och kombineras för att vi ska kunna se mönster, förstå varför saker händer och identifiera möjligheter till nya lösningar. Med uppkopplade tillgångar sparas kostsamma inspektioner in. Dessutom behöver inte anläggningen stängas av varje gång för inspektion, vilket ökar tillgängligheten. Ökad koll och kontroll förlänger också livstiden på de mest kostsamma komponenterna eftersom vi kan arbeta prediktivt med underhållsinsatser.

För att optimera järnvägsunderhållet och ge svenska Trafikverket bättre kontroll över underhållsstatusen, levererar Vossloh sensorutrustning för molnbaserad övervakning av 1 000 spårväxlar. Det arbetet påbörjades under 2021.

Genom att analysera förändringarna i spårväxlarnas accelerationsprofiler – det vill säga vibrationer som orsakas av tågets längd, axelavstånd och antal vagnar och hur vibrationerna fortplantas genom spårväxeln – och koppla dem till händelser som till exempel slitage av makadamen under spåret – kan man förutsäga fel redan innan de uppstår.



SE FILMEN!



BIM-metoden gör som mest nytta efter anläggningen byggts klart, i förvaltningsfasen. Med hjälp av modellen och den digitala tvilling som den ger kan vi till exempel arbeta med prediktivt underhåll som leder till mer precisa åtgärder och minimala avbrott i trafiken.

Lagar, interna regelverk och uppförandekoder

Vossloh Nordic Switch Systems vill bidra till en hållbar framtid och en positiv samhällsutveckling. För att uppnå detta, arbetar vi enligt flera olika interna regelverk samt enligt regelverket från Institutet Mot Mutor (IMM).

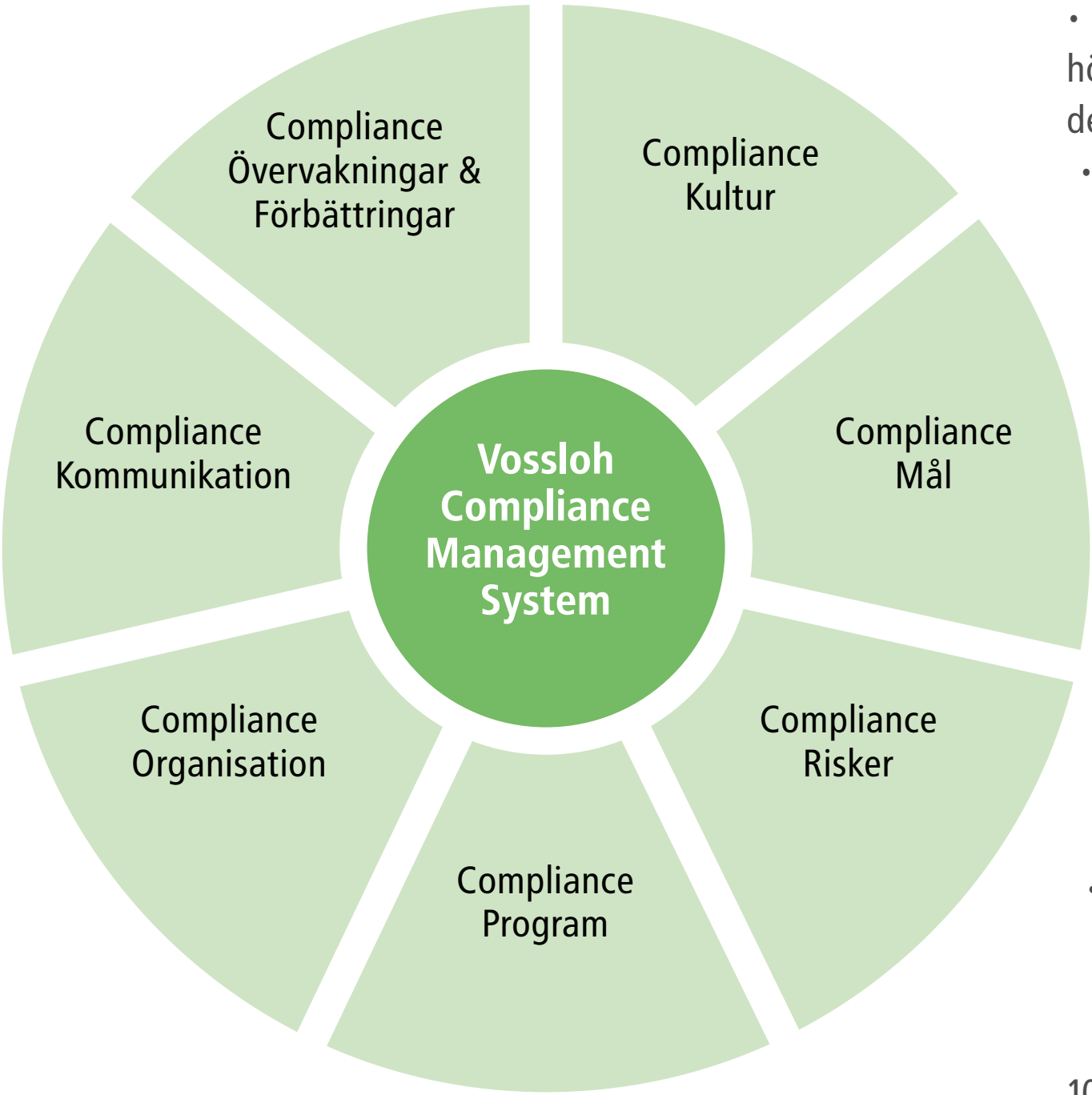
- Vosslohs ramverk för etik och moral
- Vosslohs uppförandekod
- Vosslohs inköspolicy
- Institutet Mot Mutor: Näringslivskod – Kod om gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet

Regelverken hittar du på vår webbplats.

Godkänt Compliance Management System

Vossloh-gruppen har sedan 2006 ett Compliance Management System på plats, som är godkänt av revisionsbyrån KPMG. Systemet har reviderats och utökats i omgångar, senast 2017 och används för att garantera regelefterlevnad. Alla medarbetare har genomgått en compliance-utbildning för att säkerställa att de känner till och förstår innebörden av de regler som alla anställda ska följa. Nya medarbetare utbildas under introduktionsprogrammet för nyanställda. Vi har även en visselblåsarfunktion för att förebygga oegentligheter.

I företagets verksamhetssystem finns processer för lagefterlevnad på alla nivåer.



COMPLIANCE MANAGEMENT SYSTEM

- Compliance kultur. Klart och tydligt budskap från högsta ledningen att vi har nolltolerans mot överträdelser.
- 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 whistleblowerhantering.
 - Compliance organisation. Upprättande av en både operativ och organisatorisk struktur, liksom ansvars- och rapporteringsregler.
 - Compliance kommunikation. Kommunikation och regelbunden utbildning.
- Compliance övervakning och förbättringar. Effektiva revisioner, regelbunden och händelserelaterad utveckling

100 % av de anställda Genomförandegrad i utbildningen "Anti-corruption code of conduct all employees"

Kundfokus genomsyrar hela organisationen

Kundnöjdhet är inget vi på Vossloh Nordic Switch Systems förväntar oss utan ansträngning. Därför har vi aktivt valt att ge kundfokus en alltmer central roll i företaget. Lite kortfattat kan vårt arbete summeras så här:

Sedan några år tillbaka har Vossloh Nordic Switch Systems en Chief Customer Officer (CCO). Rollen innebär att vara länk mellan kunden och ledningsgruppen och att bevaka och säkerställa att det Vossloh gör verkligen är meningsfullt för kunden. CCO deltar i så många kundforum som möjligt och rapporterar hela tiden tillbaka till organisationen.

Om kunden är besviken på våra produkter, tjänster eller agerande, så kommer det fram till berörda i organisationen och detsamma gäller när kunden är nöjd. Kontakten gör det med andra ord enkelt för oss att finjustera våra processer i rätt riktning utifrån kundens önskingar. En grundsten för allting vi tar oss för är efterlevnad av de lagar och regler som styr vår verksamhet, det som brukar kallas för Compliance. Våra kunder och samarbetspartner ska känna sig trygga med oss som partner.

Regelbundna mätningar gör det enklare att följa och se trender, så även inom kundnöjdhet. Visserligen tror och hoppas vi att vi har en så nära kontakt med våra kunder, att de enkelt kan dela sina åsikter

med oss, men som ett komplement har vi sedan några år tillbaka valt att införa en kundenkät, NPS (Net Promoter Score). Enkäten är enkel och snabb att svara på (endast några få frågor är obligatoriska) och ger våra kunder och partners en möjlighet att anonymt uttrycka sina åsikter om oss.

Utöver detta frågar vi regelbundet vad kunden anser om vår servicenivå just för tillfället och vi djupdyker också i kundens årliga utvärdering av oss som leverantör och frågar alltid vad vi kan göra annorlunda för att få bästa betyg (i de fall där vi inte har det).

Att utesluta fel helt och hållet tror vi inte är möjligt. Vi använder istället varje tillfälle när något gått fel till att lära och bli bättre.

Vi vill att vårt kundfokus ska genomsyra hela organisationen. Därför sprider vi information vi känner till om kunder och partners, om leveranser och installationer som, ibland med tuffa utmaningar vad gäller tid eller omständigheter, lyckas. Vi har gärna med bilder och allra helst citat från slutkund på plats.

Vi är nämligen övertygade om att alla medarbetare blir mer engagerade och kvalitetsmedvetna ju mer de känner till om vad deras arbete leder till.



Kristin Edberger,
Chief Customer Officer (CCO),
Vossloh Nordic Switch Systems

LÄS MER!



HÖGT NPS 2021

Akkumulerat landade NPS för Vossloh Nordic Switch Systems 2021 på 50 poäng, att jämföra mot koncernens mål på 30.

VI MÄTER BLAND ANNAT FÖLJANDE:

- Leveransprecision
- Tiden från order till orderbekräftelse
- Ledtid (avtalat datum respektive önskat datum)
- Tid som går åt att åtgärda en kundreklamation
- Livscykelkostnad (LCC)
- CO₂-utsläpp

VI PRIORITERAR TRANSPORTER PÅ JÄRNVÄG

Specialinhyrda extra långa godsvagnar underlättar Vosslohs interna järnvägslogistik. Nu fortsätter vi öka andelen järnvägstransporter av växeldelar.

6 000 ton gods transporteras årligen från Vosslohs anläggning i Ystad, där spår-, spårväxelkomponenter och spårvagnsarrangemang tillverkas, till fabriken i Örebro, där spårväxlar monteras på slipers. Med en lastbil som kan lasta cirka 30 ton så innebär det 200 lastbilstransporter per år. Transporter via tåg, med järnvägsvagnar som kan lasta över 50 ton, innebär ett avsevärt mindre utsläpp av koldioxid. Därför började vi år 2014 att aktivt arbeta för att öka de interna järnvägstransporterna.

Från år 2020 kunde vi öka järnvägstransporterna drastiskt tack vare fyra stycken specialinhyrda extra långa Rbps-vagnar. Andelen transporter via järnväg blev dock inte så hög som den kunnat vara. Under pandemin var det nämligen en stor utmaning att få material i tid från våra leverantörer, vilket gjorde att vi ibland tvingades till lastbilstransporter för att få ut våra produkter till kund i tid.

SPECIALINHYRDA RBPS-VAGNAR

Vanliga Rs-järnvägsvagnar kan endast lasta längder upp till 19,5 meter, samtidigt som de längsta delarna i en svensk spårväxel uppgår till 24 meter. Detta problem kringås genom att vi hyr in specialvagnar från Tyskland – fyraxliga vagnar av littera Rbps – vilka kan lasta längder upp till 25 meter.



Vi jobbar aktivt för fler transporter på järnväg

53% 96 t

interna transporter
på lastbil 2021

Utsläpp CO₂ från lastbils-
transporter 2021

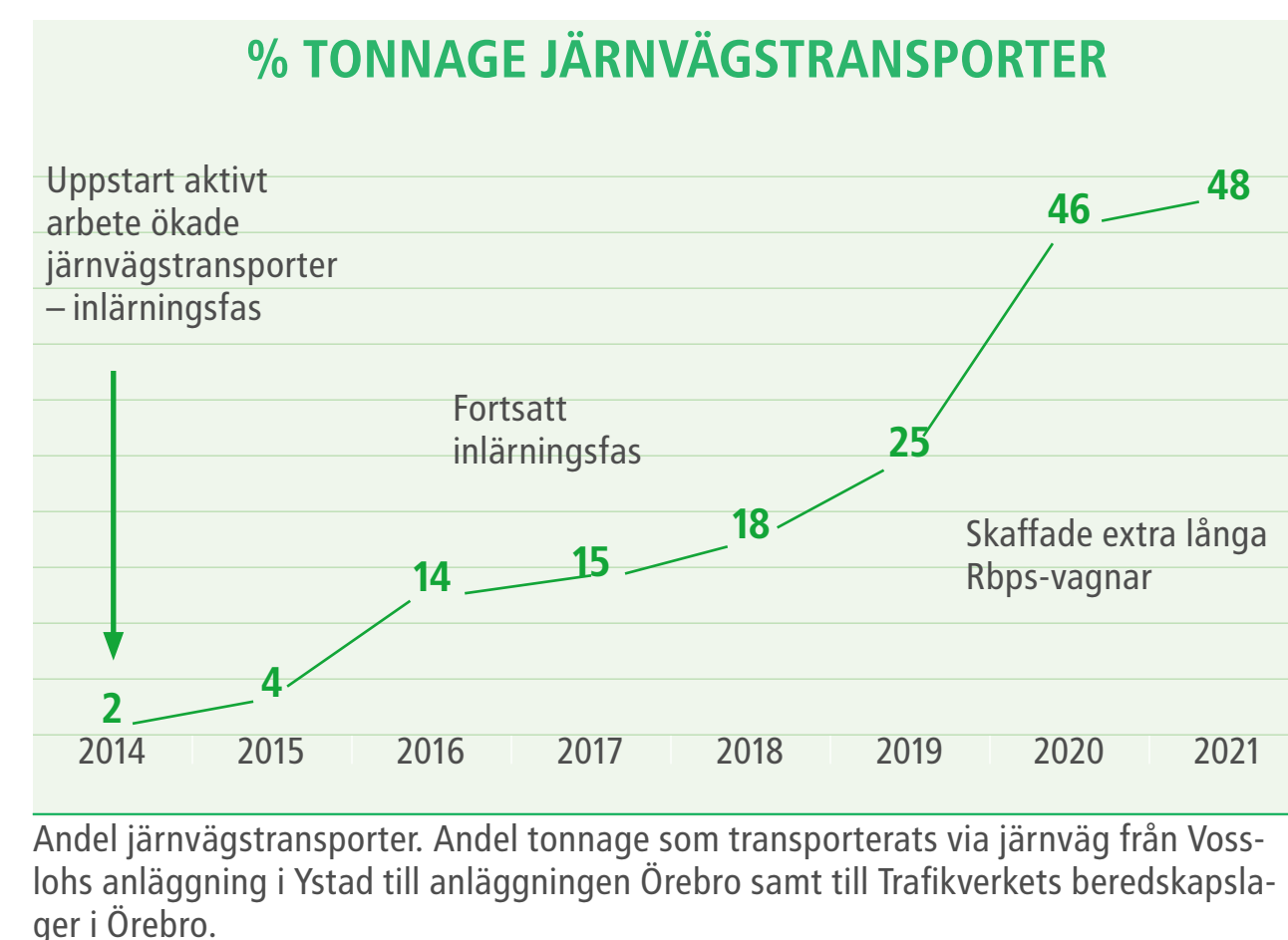
5 383 277 kg

Total godsvikt 2021

47% 1,32 t

interna transporter
på järnväg 2021

Utsläpp CO₂ från järnvägs-
transporter 2021



CO2-EFFEKTIVA JÄRNVÄGSINSTALLATIONER

Genom att transportera spårmaterial på järnvägen och sedan installera med en spårgående kran så minimeras utsläppen av koldioxid.

För att effektivisera installationen av järnvägskomponenter, och samtidigt minimera koldioxidutsläppen från transporten, så har vi arbetat fram ett koncept som använts framgångsrikt i flera år: Järnvägstransporter i kombination med installation av en spårgående kran. Det är det absolut mest tids-, kostnads och koldioxideffektivaste alternativet vid järnvägsinstallationer.

Stor outnyttjad kapacitet

Det står fritt för Trafikverkets upphandlade entreprenörer att välja transportsätt från Vosslohs anläggning i Örebro till installationsplatsen. I dagsläget är det endast 30 procent av alla spårväxlar i Trafikverkets projekt som beställs med järnvägstransport. Därmed finns det en stor outnyttjad kapacitet för transporter på järnväg. Därför är det vår förhoppning att Trafikverket, likt norska Bane Nor, i framtiden kommer att lägga in krav på hållbara transporter i sina upphandlingar.

EFFEKTIVARE JÄRNVÄGSINSTALLATIONER

Godsvagnar har betydligt större lastkapacitet än lastbilar med utdragbar trailer – 56 ton kontra 30 ton. Hög lastkapacitet kombinerat med den svenska elektrifierad järnvägen ger väldigt låga koldioxidutsläpp för transporten. Med Vosslohs spårgående kran så är det dessutom smidigt att lossa vagnarna och installera spårdelarna – enklare, snabbare och med kvalitativare resultat än installationer med hjälp av hjulgående arbetsfordon.

ETT TÅG ISTÄLLET FÖR 16 LASTBILAR

Vid fyrsparutbyggnaden i Arlov mellan Malmö och Lund, levererade vi i maj år 2019 spårmaterial med ett rekordlångt tåg. Tåget ersatte 16 lastbilar, vilket innebar en tydlig minskning av CO₂-utsläpp. Det var dessutom 55 procent billigare med tåget än med 16 lastbilar.

Norska upphandlingskrav inspirerar

När Bane Nor upphandlade ett ramavtal för spårväxlar år 2021 så inkluderade de ett krav: Låga koldioxidutsläpp från transporter. Kravet påverkar en hel bransch och ger stora hållbarhetseffekter i Norge. Samma potential finns i Sverige.

Tjugo procent av betygssättningen i Bane Nors ram-upphandling för spårväxlar år 2021 baserades på låga koldioxidutsläpp från leveranser. Bane Nor bad om en redovisning på utsläpp för leveranser av en enkelväxel till Oslo respektive Trondheim. I Vosslohs fall handlar det om transport från vår anläggning i Örebro, där spårväxlarna prefabriceras.

Enorma effekter på utsläppen

Vårt räkneexempel från upphandlingen visar tydligt på hur stor skillnad järnvägstransporter gör: En enda växelleverans via lastbil mellan Örebro och Trondheim skulle släppa ut 2 500 kg koldioxidekvivalenter. Med järnväg blir det 12 kg. Motsvarande siffror Örebro–Oslo är 1 000 jämfört med 5,7 kg CO₂e.

Upphandlingskrav ger effekter

När en banförvaltare som Bane Nor lägger in krav på hållbarhet i sina upphandlingar så får det direkta effekter på järnvägsbranschen. De aktörer som inte alls funderat över sina utsläpp börjar göra det. Och för oss på Vossloh Nordic, som hitintills fokuserat på att öka järnvägstransporterna mellan våra anläggningar i Sverige, gav det drivet till att rannsaka oss själva för att göra ytterligare förbättringar i vår transportkedja. Exempelvis identifierade vi en möjlighet att samtransportera material från Spanien tillsammans med vår systeranläggning i Frankrike. I Frankrike lastas materialet om till järnväg. Det ger en potential att sänka utsläppen på transporterna till vår anläggning i Örebro med 90 procent.

Stor potential i Sverige

Vinsterna med hållbara transporter är stora. Efter som avstånden i Sverige är liknande som de i Norge har vi samma fina potential att minska klimatavtrycket av en spårväxelleverans även i Sverige. I Sverige finns det goda möjligheter att transportera mer på järnväg. Allt som krävs är lite mer logistikplanering.



RAMAVTAL FÖR NORSKA SPÅRVÄXLAR

Vossloh Nordic Switch Systems vann upphandlingen av ramavtal för norska spårväxlar.

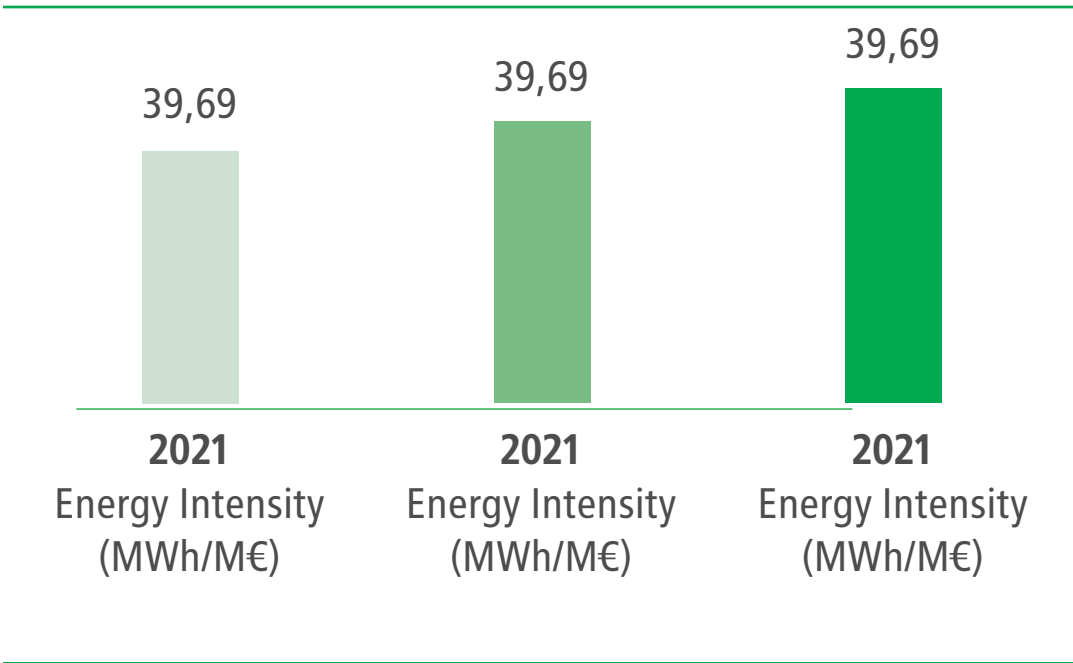
- Leverans av: Nya spårväxlar samt reservdelar för befintliga spårväxlar.
- Start leveranser: Kvartal tre år 2021.
- Löptid: Två år.
- Förlängningsoption: Sex år.
- Beräknad ordervolym: 80 miljoner euro.
- Leveransmetod: Järnvägstransporter med växeltransportvagnar.

Klimatneutrala 2030

Vår målsättning 2021 var att börja mäta våra CO2-utsläpp och fokus låg på att komma igång inom Scope 1 och 2. Nu när vi är igång och förstår hur vi påverkar, har vi rätt input för att fortsätta arbetet och förbättra våra resultat ytterligare. Dessutom har vi fått data som hjälper oss att definiera mätpunkter för Scope 3.

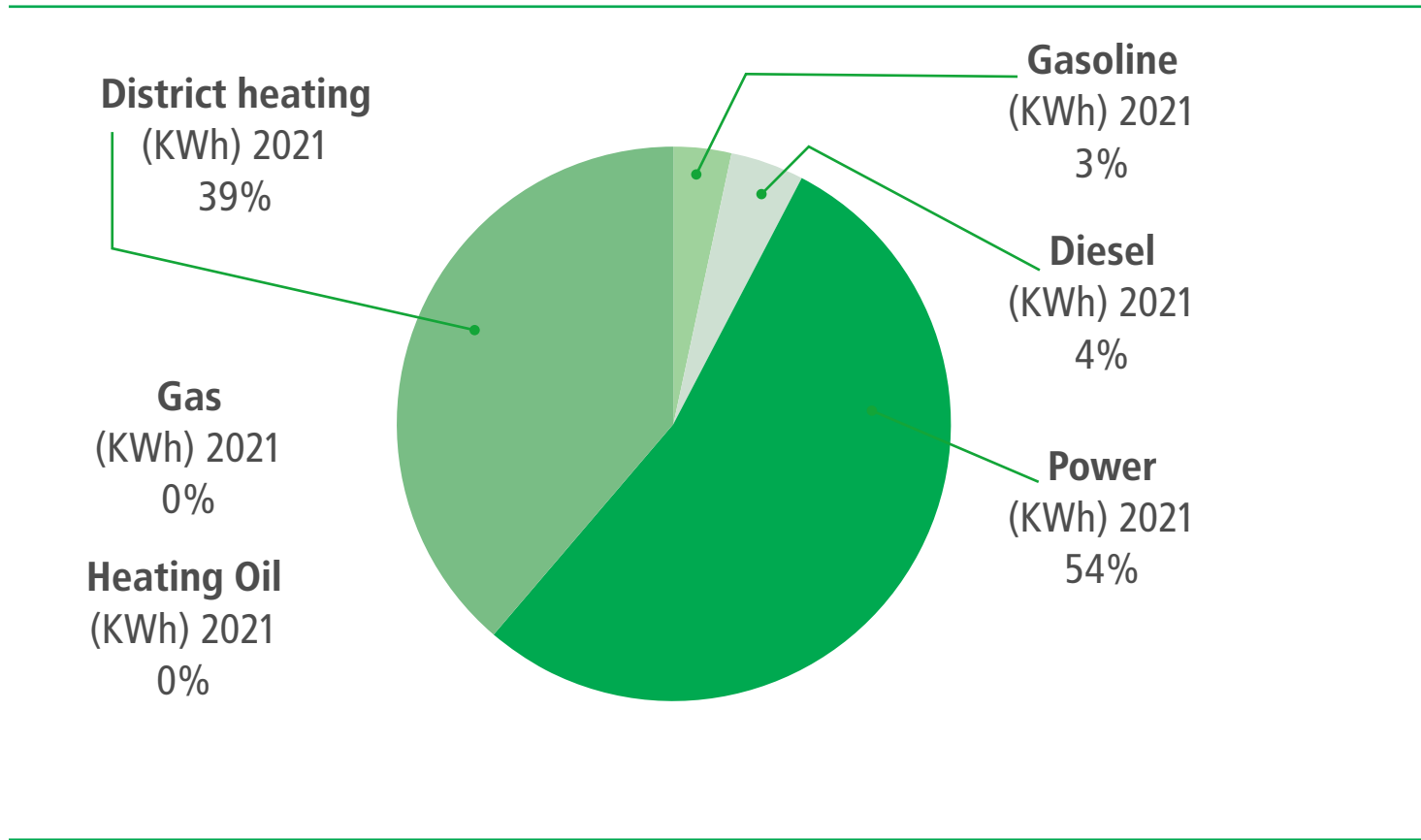
ENERGY INTENSITY (MWH/M€)

Vossloh Nordic Switch Systems AB, Ystad



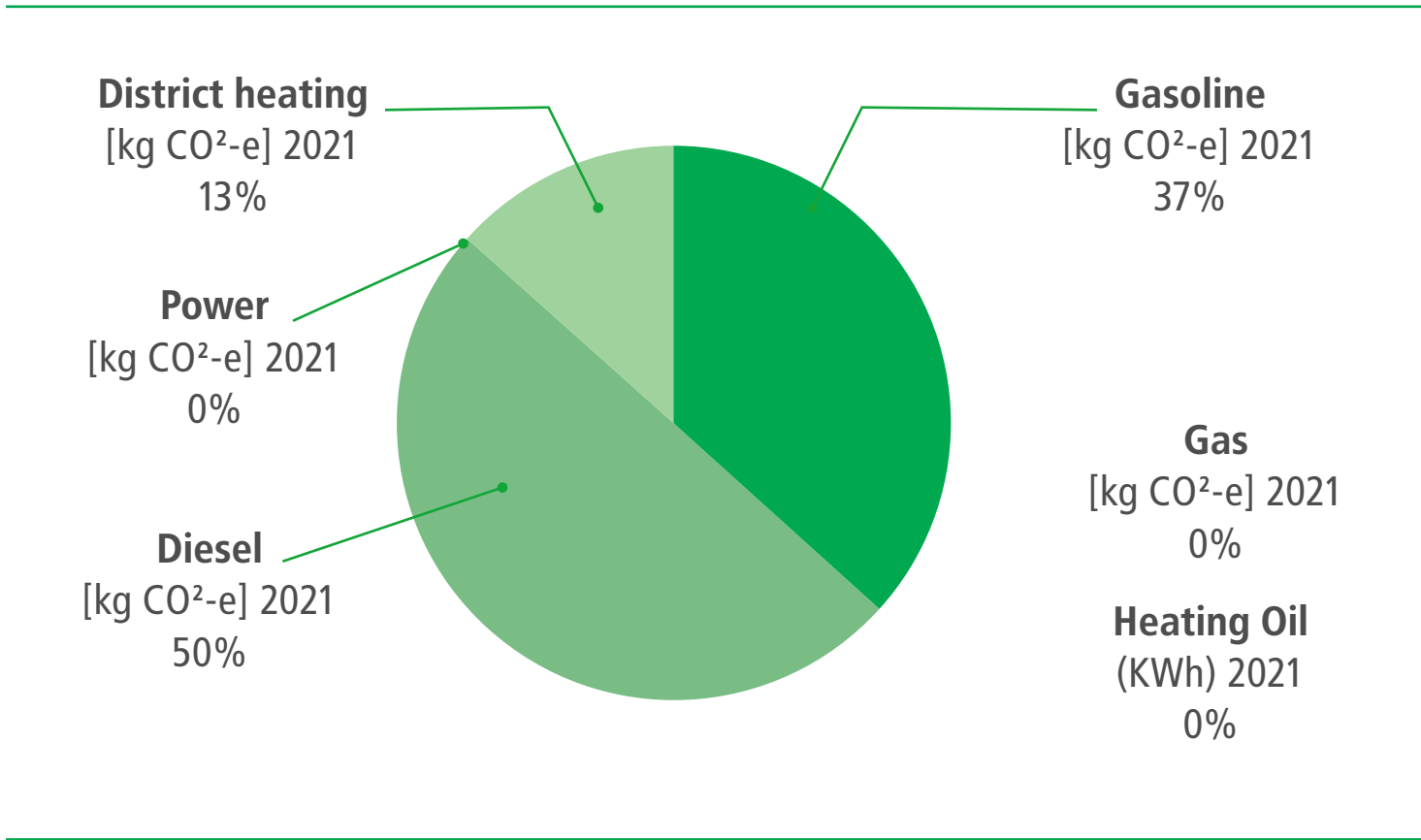
ENERGY MIX (2021)

Vossloh Nordic Switch Systems AB, Ystad



SOURCES OF CO₂ EMISSIONS (2021)

Vossloh Nordic Switch Systems AB, Ystad



FAKTA

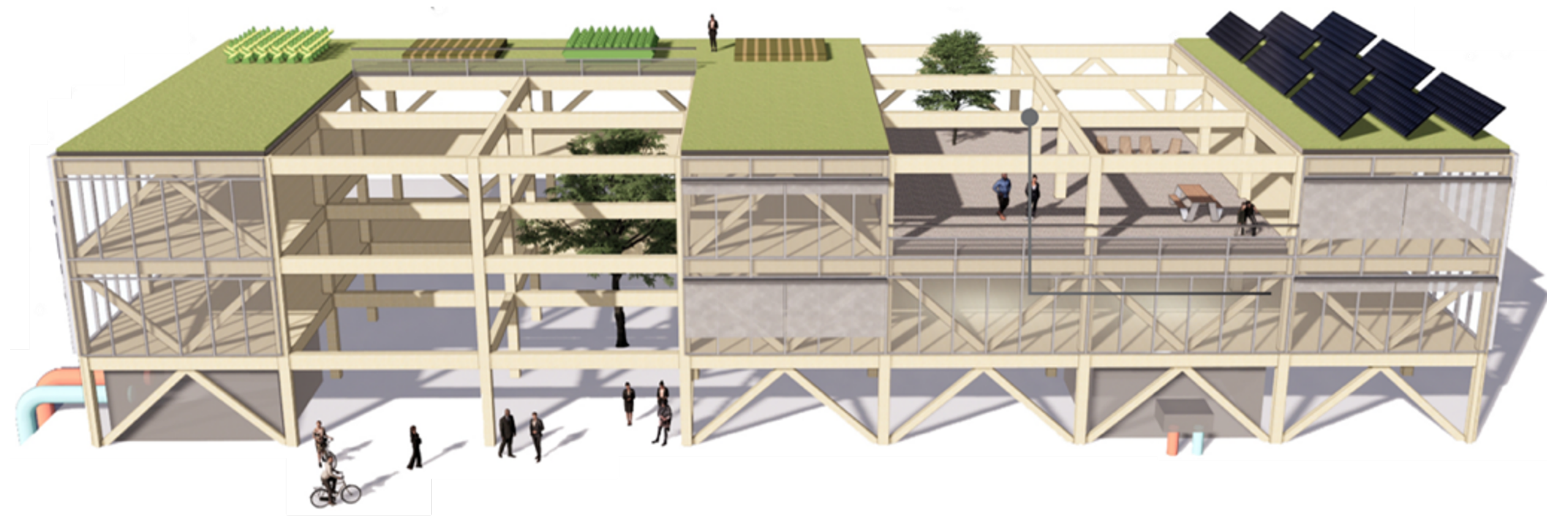
- Scope 1:** direkta utsläpp av växthusgaser från verksamheten, exempelvis från fordon och fabriker.
- Scope 2:** indirekta utsläpp från inköpt energi (elektricitet, fjärrvärme och fjärrkyla).
- Scope 3:** alla andra indirekta utsläpp, till exempel transporter, anställdas pendling, material, leverantörers produktion eller användning och behandling av sålda produkter.

Örebro 2.0

Örebro 2.0 är vår helt nya fabrik, som är redo för framtidens utmaningar. Vi bygger en ny fabrik för spårväxeltillverkning på Sannahed på gränsen mellan Hallsbergs och Kumla kommuner. Den nya fabriken har hållbarhet och säkerhet i fokus såväl under byggskedet som när den är i drift och kommer att bidra till Vossloh's mål om att bli ett helt CO2-neutralt företag till 2030 genom att vara netto 0. .

I samband med bygglovsansökan kommer vi att lämna in en hållbarhetsdeklaration som ger oss möjlighet till en bredare typ av finansiering, där grön finansiering ingår. När vi bygger Örebro 2.0 tar vi hänsyn till alla våra hållbarhetsaspekter.

Hela vår Örebrofabrik ska flytta till Sannahed och under 2021 har vi börjat planera för att lämna in en hållbarhetsdeklaration inför bygglovsansökan, som ska lämnas in under 2023. EKN har gett grön kreditgaranti och hållbarhetsdeklarationen kommer att ge oss tillgång till en bredare typ av finansiering.



EN MODERN FÖRETAGSKULTUR

Hållbarhet för oss på Vossloh Nordic Switch Systems handlar om betydligt mer än CO2, även om utsläppen så klart är en central del. Hållbarhet för oss står för en sund och modern företagskultur. Vårt hållbarhetsramverk är heltäckande och omfattar ekonomiska, miljömässiga och sociala aspekter. Vi ställer själva högre krav på oss än vad våra kunder gör. Vi gör det eftersom vi är övertygade om att en tydlig värdegrund som lyfter jämställdhets- och mångfaldsfrågor får oss att växa i en bransch med hård konkurrens om personalen.

VOSSLOH NORDIC SWITCH SYSTEMS AB IDAG

- 171 anställda (tillsvidare och visstid).
- Av dessa 171 är 142 män (83 %) och 29 kvinnor (17 %).
- Majoriteten av personalstyrkan utgörs av manliga verkstadsarbetare.
 - 89 (52 %) är verkstadsarbetare, varav 2 % är kvinnor.
 - 82 (48 %) är tjänstemän, varav 33 % är kvinnor.
- Bolagets jämställdhetspolicy beaktas i alla delar av rekryteringsarbetet. Diskriminering eller otillbörlig särbehandling av arbetssökande är inte tillåtet.



Ledar- och utvecklingsprogram

Vossloh Nordic Switch Systems AB har sedan 2017 ett eget ledarskapsprogram. Målgruppen har varit chefer, informella ledare och nyckelpersoner. Chefer och ledare får stöd i att utveckla arbetssätt och ledarskap i vardagen. Utifrån behovsanalysen (input från arbetsmiljöenkäten samt en fördjupande enkät) har programinnehållet skräddarsytt i ett antal moduler för varje område.

Vårt fokus inom ledarskap, samarbete och kommunikation under 2021 har varit följande:

- a) Utveckling av ledarskapet och medarbetarskapet med mål att uppnå samsyn kring hur ledarskapet på Vossloh ska vara och vilka företagsvärderingar man ska leda utifrån, samt vad detta innebär för chefer och ledare samt medarbetare i vardagen. Hur omvandlar vi kunskap 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. Här ingår också hur man som ledare/medarbetare kan arbeta aktivt för att skapa ett bra samarbete inom gruppen.

- c) Utveckling av förmågan att informera, kommunicera och ge återkoppling. Dels handlar det om att informera och kommunicera internt i organisationen, dels att ge återkoppling och feedback och hantera konflikter i vardagliga situationer – och hur man gör det utifrån organisationens värderingar.

Sedan 2017 har 65 personer deltagit, vilket utgör 38 procent av alla anställda. Under 2021–2022 gick 25 personer vårt utvecklingsprogram.

Under 2022 ska vi arbeta fram ett program som alla medarbetare på Vossloh Nordic ska få chansen att gå. Basen från vårt tidigare program kvarstår, men kommer anpassas till målgruppen.



VI SER EN STOR FÖRÄNDRING AV VÅR KULTUR OCH LEDARSKAP

- Vi har fått en gemensam plattform
- Vi har bättre arbetsklimat och samtalsklimat och bättre gemenskap
- Vi ser ökad öppenhet och förståelse för varandra.
- Vi har anammat de mjuka värdena
- Vi har fått bättre ledarskap



Strategisk åtgärdsplan för jämställdhet och inkludering

Vossloh bedriver sedan 2018 ett långsiktigt projekt mot en mer jämställd arbetsplats och att bli en förebild i vår bransch inom denna fråga.

Vossloh bedriver sedan 2018 ett långsiktigt projekt mot en mer jämställd arbetsplats och att bli en förebild i vår bransch inom denna fråga.

Målet med arbetet är att öka antalet kvinnliga anställda i företaget och skapa ett arbetsgivarvarumärke som är attraktivt för alla och inte enbart för de grupper som dominerar i antalet anställda i dagsläget. De tre viktigaste skälen till att vi prioriterar jämställdhet är:

- 1) Att skapa en arbetsplats där alla känner sig välkomna och ges lika möjligheter att trivas och utvecklas.
- 2) Att attrahera unga när de väljer arbetsgivare.
- 3) Att prestera bättre som team.

För att kunna mäta utvecklingen av jämställdhet i organisationen har vi valt ut nyckeltal att mäta över en flerårig period. 2020 gjordes enkätundersökningar som nollmätning. De tre områden som vi mäter är:

- 1) Rekrytering och Introduktion
- 2) Kultur
- 3) Utveckling

Inom rekrytering och introduktion mäter vi bland annat på antalet kvinnor i slutrundan av rekrytering, antal kvinnliga anställda i verkstaden och på lagret och extern kommunikation av organisationens styrkor. Inom kultur mäts bland annat öppen, kommunikativ organisationskultur, kreativ och lärande kultur och uttag av föräldraledighet. Inom utveckling mäts tillgång till utvecklingsmöjligheter, upplevelse av avancemang och utveckling på arbetsplatsen och tillgång till fortbildning inom inkluderingsfrågor.



UNDER 2021 HAR VI ÅSTADKOMMIT FÖLJANDE:

Rekrytering och introduktion

- Minst 50 % kvinnor i slutpresentation
- Ta hjälp av rekryteringsbyrå
- Ha som rutin att alltid skapa platsannonser vid rekrytering
- Omstrukturera finder's fee
- Genomläsning av platsannonser
- Lyssna på anställdas feedback om vad som inte kommuniceras särskilt väl i platsannonser
- Besluta om tre bästa egenskaper efter resultat i enkät

Kultur

- Öppenhet – kunna prata fritt om arbetsmiljö och villkor
- Uppmuntra att dela med sig av misstag
- Formalisera exit-samtal
- Erbjud utökade möjligheter till distansarbete
- Systematisera idégenerering bland anställda
- Introducera omvända feedbacksessioner

Utveckling

- Ledarskaps- och utvecklingsprogram

Fysisk och psykosocial arbetsmiljö

Vi har ett ambitiöst arbete för att främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden. Under 2016 utförde vi en nulägesanalys. Utifrån resultatet av undersökningen har en rad åtgärder planerats, varav några har genomförts och andra är pågående. Tre huvudområden som identifierades var arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling.

Vossloh Nordic Switch Systems AB genomför regelbundet hälsoundersökningar via företagshälsovården, där fokus ligger både på den fysiska och på den psykosociala arbetsmiljön. Med målet att förbättra den psykosociala arbetsmiljön har vi under 2021 arrangerat två olika workshops på varje avdelning. Den ena gick igenom resultaten från medarbetarundersökningen och den andra hantlade och diskuterade kränkande särbehandling.

Under 2021 infördes också mötesfri onsdag. Syftet är att ge medarbetarna möjlighet till fokuserat arbete genom obruten arbetstid istället för att försöka klämma in det mellan möten. Detta initiativ har utvärderats och fått positiv feedback av medarbetarna.

Vi har också haft en workshop med konsultstöd om värdeskapande möten och mötesregler.

I kommunikationspolicyn som arbetades fram under 2021, satte vi också regler för tillgänglighet, till exempel vilka tider det går bra att ringa och mejla kollegerna.

People Review

People Review är en analys av personalen som utförs med 12 månaders intervall sedan 2006. Här diskuterar vi arbetsbelastning, samtalston och hur vi följer det vi kommit överens om i utvecklingsprogrammet. Syftet är att kartlägga organisationens kompetens, utvecklingsmöjligheter och behov för att på bästa sätt stödja hela verksamhetens utveckling. Ett resultat av People review kan till exempel vara att definiera behovet av interna utbildningar för att uppnå flexibel, mångkunnig och roterande arbetskraft.

Under 2022 kommer People review uppdateras med Vosslohs nya "Leadership principles".

Rekrytering

Vossloh Nordic Switch Systems är en spännande plats för alla teknikintresserade att starta sin karriär. Det satsas enorma summor på tågbranschen både i Sverige och internationellt. Digitalisering och nya, spännande arbetsmetoder gör att det finns ett stort behov av att anställa personer med rätt kompetens. Vi värnar om våra anställda och det arbete vi utför tillsammans. Vi jobbar aktivt med mångfaldsfrågor och tycker att det är viktigt att få in fler kvinnor i branschen.



LÄS MER!



LÄS MER!



Ellen, Albin och Ida är alla nyrekryteringar genom samarbete med Ystads gymnasium och tekniksprånget.



LÄS MER!



VÅR VISION

Hållbar, säker och bekväm järnvägsmobilitet som gör världen till en bättre plats.

VÅR AFFÄRSIDÉ

Vi möjliggör grön mobilitet med innovativa och skräddarsydda lösningar för järnvägsinfrastruktur

VÅRA VÄRDERINGAR

Arbetsglädje

Vi lever och andas järnvägsinfrastruktur

Världsklass

Vi erbjuder enastående kundlösningar

Nytänkande

Vi ser möjligheter snarare än risker

Tillit och Respekt

Vi lever efter våra värderingar och har en sann laganda

Hållbarhet

Vi tar ansvar och bryr oss om omvärlden.

Vi samarbetar med Ystad Gymnasium om fjärde teknikåret [<https://www.ystadgymnasium.se/program/fjarde-teknikaret-t4-gymnasieingenjor/>] som utbildar gymnasieingenjörer. Vi tar emot APL-elever under höst- och vårtermin och flera elever har efter sin praktik fått anställning på företaget.

Tekniksprånget [<https://teknikspranget.se>] är en annan väg som vi valt för att rekrytera. Tekniksprånget är ett praktikprogram där Sveriges arbetsgivare tillsammans med regeringen satsar för att säkra den framtida kompetensförsörjningen. Syftet är att locka fler ungdomar till högre tekniska utbildningar. I fyra månader varje höst och vår tar vi emot elever som får prova på hur det är att arbeta som ingenjör hos oss.

Under 2022 vidgar vi vår närvaro ytterligare och arbetar bland annat tillsammans med Framtidsvalet [<https://www.framtidsvalet.se>] med digitala och fysiska seminarier riktade mot studie- och yrkesvägledare och Järnvägskvinnor [<https://jarnvagskvinnor.se>], ett branschsamverkande nätverk exklusivt för kvinnor och icke-binära inom järnvägen och dess anläggning.

Fit 4 Future

Eduard Vossloh-priset är en utmärkelse av högsta rang som tillägnas de mest effektiva initiativen som genomförts inom ramen för Vossloh-programmet Fit 4 Future. Det är den högsta utmärkelsen till medarbetare för effektivitetsåtgärder med bevisad positiv inverkan på vår organisation. Vinnaren utses i en urvalsprocess uppdelad i fem steg, där det sista steget och prisutdelningen äger rum en gång per år under Leader's Lounge.



Winningtemp

Under 2021 satte vi igång vårt arbete med verktyget Winningtemp, ett verktyg som löpande kontrollerar olika faktorer för hög prestationsnivå och välmående på arbetsplatsen genom att ställa 4 frågor per vecka till alla våra medarbetare.

Frågorna levereras och besvaras snabbt och smidigt via dator eller applikation i telefonen. I samband med att medarbetaren svarar på en fråga kan hen lämna fritextkommentarer för att ytterligare förklara bakgrunden till den valda temperaturen. Dessa kommentarer kan chefer/HR sedan besvara och skapa en dialog med (den anonyma) medarbetaren. Verktygets anonymitet skapar dessutom förutsättningar för att snabbt fånga upp ärenden inom exempelvis kränkande särbehandling och mobbning. Temperaturen ger även våra chefer (och HR-avdelning) bättre förutsättningar för att göra bättre val i ledarskapet.

Det finns inget resultat att redovisa för 2021, eftersom verktyget driftsattes i november månad. Vi fortsätter därför att följa upp under 2022 både per avdelning men också på ledningsnivå och rapporterar om detta nästa år.

Säkerhet och mål

Arbetet med att höja säkerheten och förbättra arbetsmiljön har fortsatt med samma intensitet som föregående år. Antalet rapporterade tillbud och osäkra situationer som stängts av totalt antal är 87,5 procent. Målet för 2021 var 80 procent.

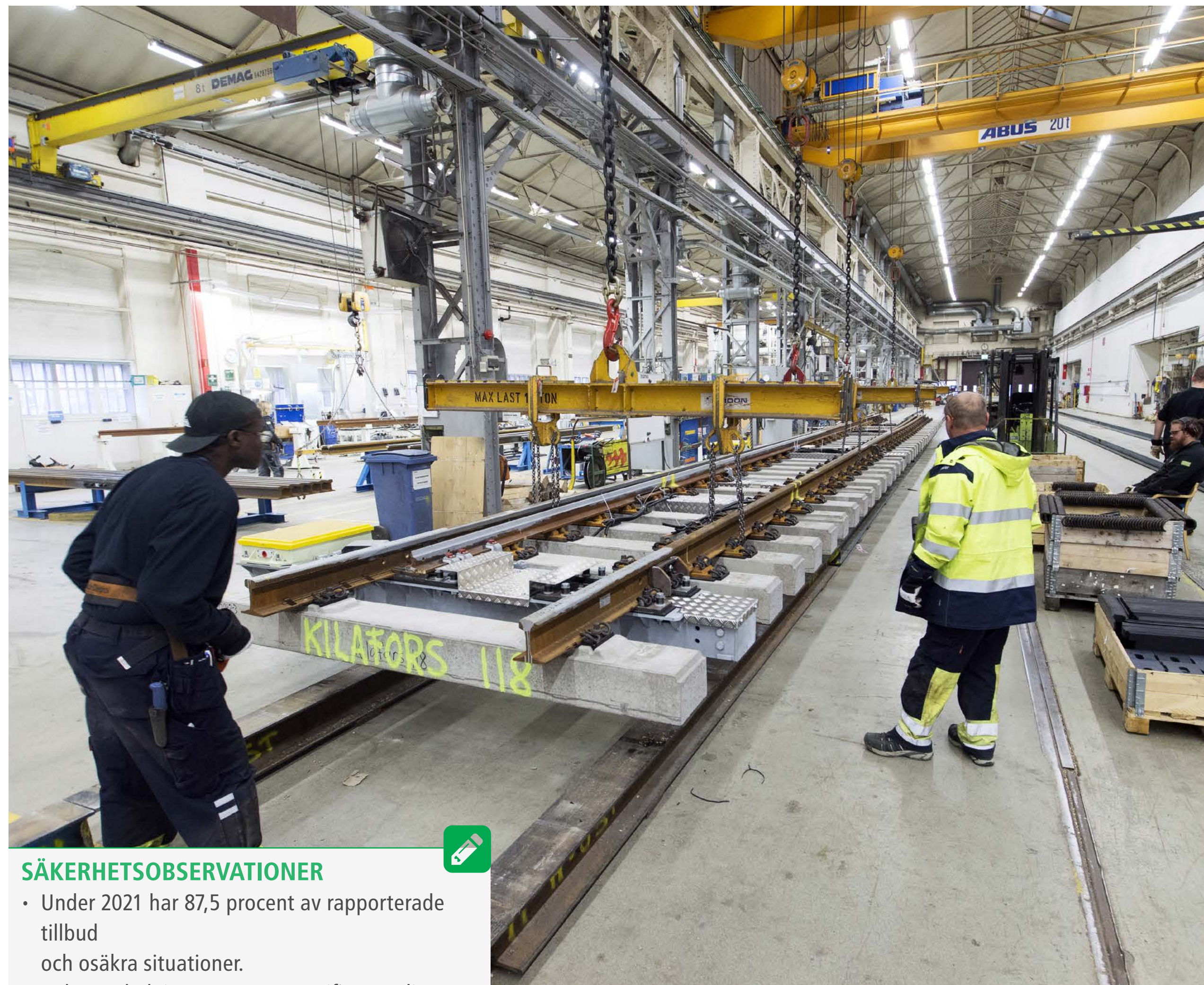
Vi har i princip halverat olycksfrekvensen på två år och fått en positiv trend. Det är ändå långt ifrån vad vi är nöjda med.

Visionen är klart uttalat att vi inte vill ha några olyckor som leder till frånvaro men vi lyckas inte komma ner i den takt som vi önskat.

Införda åtgärder under året med mål att fortsatt sänka olycksfrekvensen är:

- Rapporterade tillbud och osäkra situationer rapporteras en bra bit över vårt mål och för att få ut bättre effekt från dessa har vi infört uppföljning av hur snabbt ett säkerhetsärende hanteras.
- Genom att sätta ett mål på att minst 80 procent ska vara hanterade och förbättring införd, ser vi att både åtgärder och medvetenhet har ökat.
- Vi infört ett årligt säkerhetsevent där vi samlar medarbetare både för utbildning, söka efter nya risker och framförallt ha avsatt tid för att införa verkliga förändringar.

Bolaget bedriver 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 bland annat genom att avsätta en bonus till samtliga anställda om målen för säkerhetsobservationer och rapportering av tillbud/osäkra situationer uppnås.



SÄKERHETS OBSERVATIONER

- Under 2021 har 87,5 procent av rapporterade tillbud och osäkra situationer.
- Bolagets ledningssystem är certifierat enligt OSHAS 18001:2007.



HÅLLBARA INKÖP

Vårt hållbarhetsarbete genom inköpsprocessen har börjat ta form under 2021 i olika former. Våra kunder ställer krav på hållbara inköp av produkter och tjänster och att vi behöver fokusera på att driva förbättringar inom olika områden i vår värdekedja.

Vår utmaning är att vi ska kunna tillgodose både kundernas behov och önskemål, samt att våra leverantörer är med oss så att vi kan förse kunderna med önskat resultat. Utmaningen har hittills varit att alla aktörer haft olika mål och definitioner på vad de anser är hållbara mål.

Screening av alla leverantörer

Under 2021 har vi utvecklat vår leverantörsbedömning med tydligare krav både på sociala frågor och vägen mot klimatneutralitet. Vi har också satt mål för hur vi ska arbeta vidare under 2022.

Utvärdering av ny leverantör

Vi har upphandlat Söderberg & Partner som ny pensionspartner, eftersom de kunnat förklara sina hållbara produkter och bevisat att de levererar vad de lovar. Deras produktportfölj gör det lätt för varje medarbetare att fatta beslut för en mer hållbar värd. Detta gör att vi som arbetsgivare ger både våra medarbetare och bevisar får omvärlden, kunder och leverantörer, att vi tänker på en hållbar framtid och hela tiden med kunden i fokus kunna leverera hållbart.

Hänvisningar rapport - GRI

STANDARD	GENERELLA UPPLYSNINGAR	KOMMENTAR	SIDA I RAPPORTEN
GRI 102	1 Organisationsprofil		
102-	Information om medarbetare		5, 23
102-1	Organisationens namn		5
102-2	Viktigaste produkterna och tjänsterna		5
102-3	Lokalisering av organisationens huvudkontor		5
102-4	Länder där verksamhet bedrivs		5
102-5	Ägarstruktur och företagsform		5
102-6	Marknader som organisationen är verksam inom		5
102-7	Organisationens storlek		5
102-8	Totalt antal anställda		5
102-9	Organisationens värde- och leverantörskedja		5
102-10	Väsentliga förändringar i organisationen under perioden		N/A
102-11	Försiktighetsprincipens tillämpning		N/A
102-12	Hållbarhetsinitiativ som organisationen skrivit under		9, 10–13, 21
102-13	Sammanslutningar som organisationen är medlem i		30
GRI 102	2 Strategi		
102-14	Vd-ord		3–4
GRI 102	3 Etik och integritet		
102-16	Värderingar, principer, standarder, uppförandekod och etisk policy		27
102-17	Mekanismer för att hantera frågor angående etik		27
GRI 102	4 Styrning		
102-18	Redogörelse för företagets bolagsstyrning	Redogörelse i 2022 års rapport	N/A
GRI 102	5 Intressentrelationer		
102-40	Organisationens intressenter		10
102-41	Andel anställda som omfattas av kollektivavtal	Alla	N/A
102-42	Tillvägagångssätt att identifiera intressenter	Redogörelse i 2022 års rapport	N/A
102-43	Metod för intressentdialog		10
102-44	Viktiga frågor för respektive intressentgrupp		11

Standard	Generella upplysningar	Kommentar	Sidhänvisning
GRI 102	6 Redovisningens profil och omfattning		
102-45	Entiteter som ingår i redovisningen		33
102-46	Process för att identifiera innehåll		N/A
102-47	Identifierade väsentliga hållbarhetsaspekter		11
102-48	Effekter av förändringar i tidigare redovisad information		33
102-49	Väsentliga förändringar från föregående redovisning		N/A
102-50	Redovisningsperiod		32
102-51	Publicering av senaste redovisningen		32
102-52	Redovisningscykel	Från och med denna rapport kommer en hållbarhetsrapport att publiceras årligen för vart verksamhetsår	32
102-53	Kontaktperson för frågor angående redovisningen		32
102-54	Redovisningsnivå		N/A
102-55	GRI-index		30-31
102-56	Extern granskning		-
Standard	Specifika upplysningar	Kommentar	
GRI 201	Ekonomiska resultat		
103-1	Förklaring av väsentliga hållbarhetsfrågor och avgränsningar		11–13 samt 14–29
103-3	Utvärdering av hållbarhetsstyrningen		11–13
201-1	Skapat och levererat ekonomiskt värde	Se årsredovisning + resultatindikatorer i GRI-förteckningen	N/A
GRI 205	Antikorrruption		
103-1/2/3	Förklaring av väsentligt och avgränsningar/ Hållbarhetsstyrning/ Utvärdering av hållbarhetsstyrningen		16
205-1	Andel som genomgått compliance		16
GRI 302	Energi		
103-1/2/3	Förklaring av väsentligt och avgränsningar/ Hållbarhetsstyrning/ Utvärdering av hållbarhetsstyrningen		N/A
302-1	Energiförbrukning internt		21
102-41	Andel anställda som omfattas av kollektivavtal	Alla	N/A
102-42	Tillvägagångssätt att identifiera intressenter	Redogörelse i 2022 års rapport	N/A
102-43	Metod för intressentdialog		10
102-44	Viktiga frågor för respektive intressentgrupp		11

Standard	Generella upplysningar	Kommentar	Sidhänvisning
GRI 305	Utsläpp till luft och vatten		
103-1/2/3	Förklaring av väsentligt och avgränsningar/ hållbarhetsstyrning/ utvärdering av hållbarhetsstyrningen		N/A
305-1	Direct (Scope 1) GHG Emissions		21
305-2	Indirekta utsläpp av växthusgaser på grund av energianvändning, scope 2	Energy indirect (Scope 2) GHG Emissions	21
305-3	Indirekta utsläpp av växthusgaser på grund av tjänsteresor och varutransporter, scope 3		21
305-4	Intensitet för utsläpp av växthusgaser - ENERGY INTENSITY (MWH/M€)		21
GRI 403	Hälsa och säkerhet		
103-1/2/3	Förklaring av väsentligt och avgränsningar/ Hållbarhetsstyrning/ Utvärdering av hållbarhetsstyrningen		N/A
403-5	Utbildning av medarbetare inom arbetsmiljö och säkerhet		N/A
GRI 405	Mångfald och jämställdhet		
103-1/2/3	Förklaring av väsentligt och avgränsningar/ Hållbarhetsstyrning/ Utvärdering av hållbarhetsstyrningen		N/A
405-1	Sammansättning av styrelse och ledning samt uppdelning av andra anställda efter kön, åldersgrupp, minoritetsgrupptillhörighet och andra mångfaldsindikatorer	Andel kvinnor i slutintervju	8
GRI 406	Diskriminering		
103-1/-2/-3	Förklaring av väsentligt och avgränsningar/ Hållbarhetsstyrning/ Utvärdering av hållbarhetsstyrningen		N/A
406-1	Antal fall av diskriminering samt vidtagna åtgärder		N/A
GRI 414	Leverantörsbedömning		
103-1/-2/-3	Förklaring av väsentligt och avgränsningar/ Hållbarhetsstyrning/ Utvärdering av hållbarhetsstyrningen		N/A
414-1	Leverantörsuppföljning sociala frågor	(andel screenad inköpsvolym/total Inköpsvolym)	8, 29
414-2	Negativa sociala konsekvenser i försörjningskedjan och vidtagna åtgärder	(andel screenad inköpsvolym/total Inköpsvolym)	N/A
416-2	Kundsäkerhet incidenter (orsakade av fysiskt fel på produkt eller felaktig hantering på grund av felaktig information)	Utfall är 0	N/A
417-1	Produktinformation och märkning		8
GRI 302	Energi		
103-1/2/3	Förklaring av väsentligt och avgränsningar/ Hållbarhetsstyrning/ Utvärdering av hållbarhetsstyrningen		N/A
302-1	Energiförbrukning internt		21
102-41	Andel anställda som omfattas av kollektivavtal	Alla	N/A
102-42	Tillvägagångssätt att identifiera intressenter	Redogörelse i 2022 års rapport	N/A
102-43	Metod för intressentdialog		10
102-44	Viktiga frågor för respektive intressentgrupp		11

OM RAPPORTEN

Denna rapport omfattar Vossloh Nordic Switch Systems ABs verksamhet i de svenska anläggningarna i Ystad och Örebro från 1 januari 2021 till 31 december 2021.

Denna rapport är den första där vi företaget har identifierat relevanta avsnitt i GRI.

Tidigare rapport finns från verksamhetsåret 2017 och upprättades före intressentdialoger hade införts och väsentliga hållbarhetsaspekter identifierats. Redovisningen bygger på de som är relevanta för VNSS utifrån bedömningen av väsentliga hållbarhetsaspekter.

Kontaktperson för hållbarhetsrapporten



SUSANNE KLYFT

Hållbarhetschef

susanne.klyft@vossloh.com

+46 708 667 145



