

**VR Track Sweden AB  
Hållbarhetsrapport  
2017-12-31**

## Innehåll

1. Affärsmodell .....	3
1.1 Inledning.....	3
1.1 Ägarform och styrning .....	3
1.2 Mission, vision, affärsidé och värdegrund .....	4
1.3 Fokusområden .....	4
1.4 Företagets övergripande långsiktiga mål per fokusområde.....	4
1.5 Företagets övergripande ledningsprocess .....	5
2. Affärsmodell utifrån fem hållbarhetsperspektiv .....	6
2.2 Miljö .....	6
2.2 Personal och sociala förhållanden .....	7
2.3 Säkerhet .....	9
2.4 Respekt för mänskliga rättigheter .....	10
2.5 Motverkande av korruption .....	11
Bilagor .....	13
Bilaga 1: VR Track Swedens AB's samhällsansvar i fyra delar.....	13
Bilaga 2: Sammanfattning av centrala resultatindikatorer .....	14

## 1. Affärsmodell

### 1.1 Inledning

VR Track Sweden AB (nedan kallad VRTS) utför drift och underhållstjänster (förebyggande och avhjälpande underhåll, besiktning, snöröjning och vegetationskontroll) samt järnvägsbyggnation inom teknikslagen bana, el, signal och tele (i branschen benämnt a tjänster). Maskinbehovet för att utföra dessa tjänster tillhandahålls genom en intern maskinenhet som driver och underhåller inhyrda eller ägda spårgående och väggående maskiner och fordon.

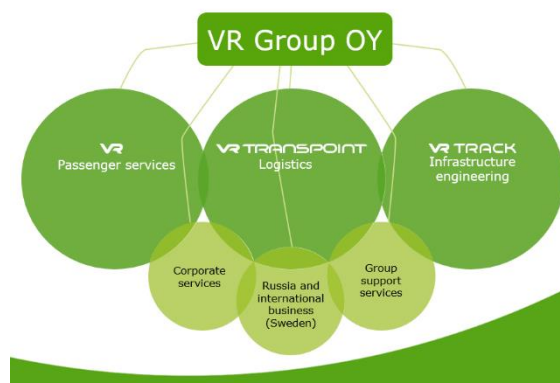
VRTS verkar på en geografisk marknad som är avgränsad till Sverige. I Sverige är det huvudsakligen Trafikverket (det svenska järnvägsnätet), SL (spårvagn och tunnelbana), LKAB (järnväg för gruvdrift) och regionala spårägare (t ex Inlandsbanan) som köper drift- och underhållstjänster och upphandlar re-investering samt nybyggnad av järnvägsspår. Därutöver finns cirka 100 privata spårägare till mindre järnvägsanläggningar spridda över hela landet.

VRTS utförde sitt första entreprenaduppdrag genom ett investeringsprojekt på Botniabanan år 2005. Sedan den av moderbolaget VR Track Oy inrättade filialen "VR-Track Ltd Finland, Filial Sverige", vunnit ytterligare ett entreprenadkontrakt för utförande av drift- och underhåll på Malmbanan år 2009, bildades formellt aktiebolaget VR Track Sweden AB den 1 juni 2011. Verksamheten i filialen överfördes slutgiltigt till Företaget i april 2012.

Sedan bolagisering har verksamheten stadigt växt och omsättningen har ökat från 265 MSEK år 2011 till 624 MSEK år 2016. Företaget har under perioden fram till årsskiftet 2017-2018 slutfört två stora drift- och underhållsuppdrag (Malmbanan och Södra Stambanan) och ett antal investeringsuppdrag (innefattande bl.a. KUJ, Malmberget, Svappavaara och Mälarbanan projekten).

### 1.1 Ägarform och styrning

VRTS ägs till 100% av VR Track Oy med säte i Helsingfors. VR Track Oy är i sin tur ett helägt dotterföretag till VR Group Oy. VRTS styrs av en intern styrelse där ordförande är VD för VR Track Oy.



Figur 1 VR Group koncernen

## **1.2 Mission, vision, affärsidé och värdegrund**

### **Mission**

Vår mission är att medverka till ett långsiktigt och hållbart samhällsbyggande.

### **Affärsidé**

Vi bygger och underhåller järnväg med fokus på säkerhet och lönsamhet.

### **Vision**

- Vi skall ha 0 olyckor
- Vi skall ha branschens högsta lönsamhet
- Vi ska vara en attraktiv arbetsgivare

### **Värdegrund**

#### **Affärsmässighet**

Med fokus på kompetens och kvalitet skapar vi mervärde för kunden och lönsamhet i våra affärer

#### **Förtroende**

Vi har förtroende och respekt för varandra

#### **Engagemang**

Vi är engagerade, tar initiativ och verkar för företagets och kundens bästa

#### **Långsiktighet**

Vi arbetar långsiktigt tillsammans mot gemensamma mål och med säkerheten i fokus

## **1.3 Fokusområden**

### **Säkerhet**

### **Lönsamhet**

### **Marknad**

### **Medarbetare**

## **1.4 Företagets övergripande långsiktiga mål per fokusområde**

### **Säkerhet**

- 100 % godkända interna APK
- 0 olyckor som medför mer än 1 dags frånvaro

### **Lönsamhet**

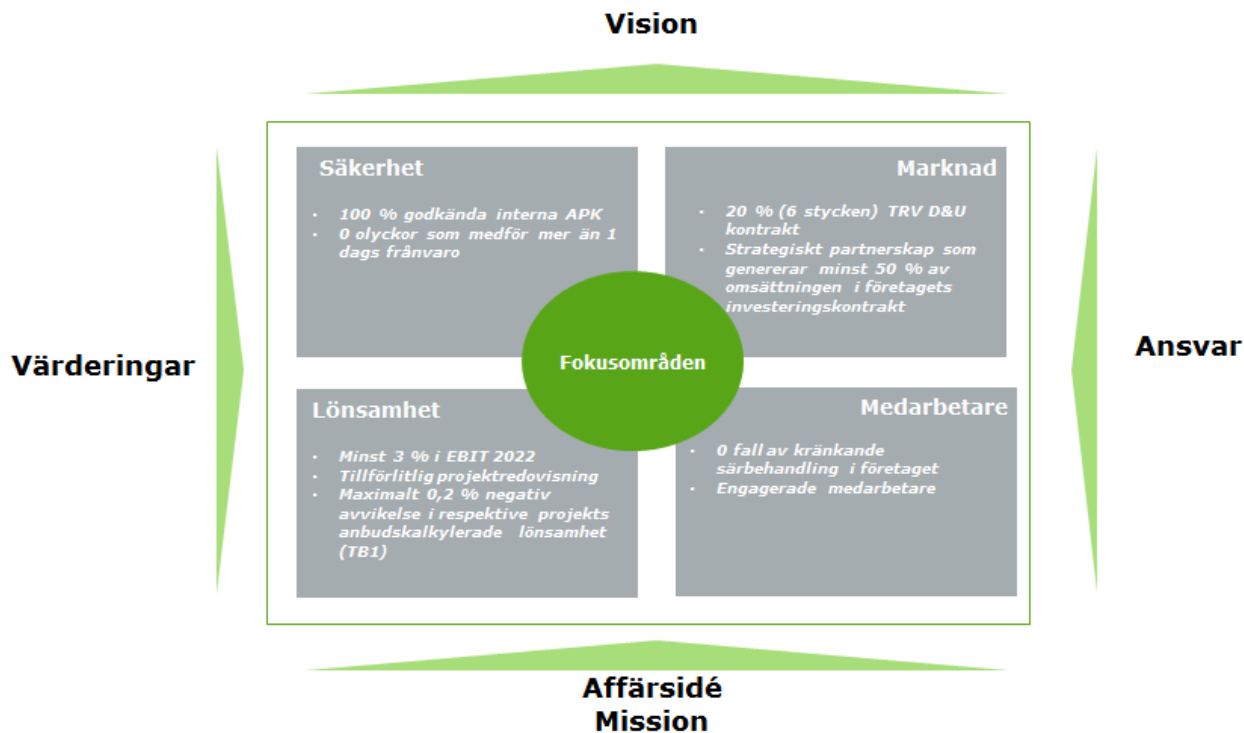
- Minst 3 % i EBIT 2022
- Tillförlitlig projektredovisning
- Maximalt 0,2 % negativ avvikelser i respektive projekts anbudskalkylerade lönsamhet (TB1)

### **Marknad**

- 20 & (6 st) TRV D&U kontrakt
- Strategiskt partnerskap som genererar minst 50 % av omsättningen i företagets investeringskontrakt

## Medarbetare

- 0 fall av kränkande särbehandling
- Engagerade medarbetare

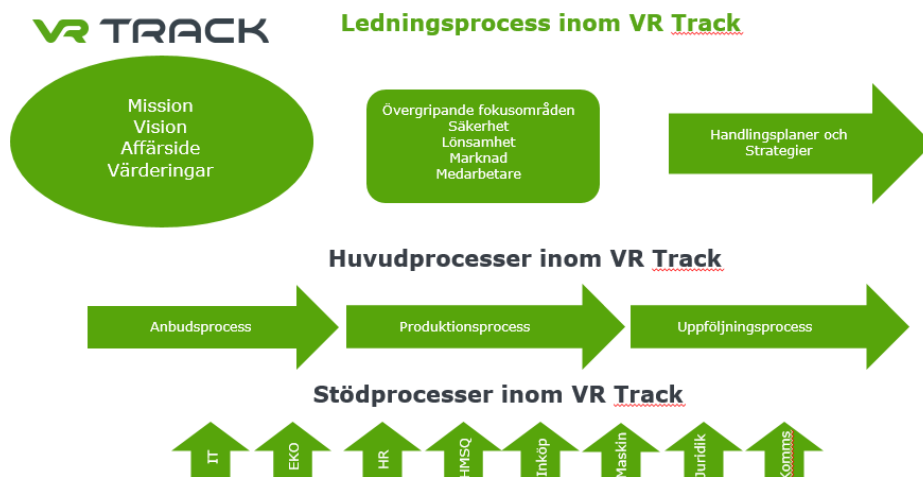


Figur 2 VR Track Sweden AB's fokusområden kopplade till mission, vision och affärsidé

Varje medlem i ledningsgruppen har delegerat ansvar för måluppfyllelse både vad gäller mål enligt affärsplanen och processmål. Ansvaret för genomförande av olika aktiviteter skall tydligt delegeras från ledningsgruppen till underställda chefer och medarbetare. Genomförande av aktiviteter enligt plan skall följas upp månadsvis i organisationen varvid VD, som ytterst ansvarig, följer upp ledningsgruppens medlemmar.

## 1.5 Företagets övergripande ledningsprocess

Viktiga förutsättningar för att övergripande mål skall nås är att VRTS har ett väl fungerande verksamhetssystem (Vårt sätt att arbeta "VSA"). Vidare är det nödvändigt att Företagets administrativa huvudkontor samt övergripande produktionsadministration har resurser med rätt kompetens för att kunna stödja projekten på bästa sätt. Figur 3 nedan visar hur ledningsprocessen ser ut.



Figur 4 VR Track Sweden AB's ledningsprocess

## 2. Affärsmodell utifrån fem hållbarhetsperspektiv

### 2.2 Miljö

#### Policy

VRTS har en integrerad verksamhetspolicy som innefattar verksamhet, arbetsmiljö, miljö och kvalitet. VRTS är dessutom certifierad i ISO 14001:2004 Miljöledningssystem.

VRTS har också en policy för användning av miljöbilar.

#### Utdrag ur verksamhetspolicy:

Vi skapar förtroende genom ett systematiskt och målmedvetet arbete med stort fokus på att leverera anläggningstjänster inom järnvägssektorn med hög kvalitet och med stort ansvar för arbetsmiljö och miljö.

Genom de mål som fastställs och följs upp av ledningen förbättrar vi fortlöpande vår förmåga att tillmötesgå krav och behov från samhället, kunder, andra intressenter och vår egen verksamhet. Att följa lagar och andra krav som ställs på verksamheten ingår i det dagliga arbetet.

Vi arbetar målmedvetet för att ständigt förbättra vårt verksamhetssystem, våra rutiner och metoder, så att verksamheten förebygger föroreningar, ohälsa och skada samt bedrivs effektivt och är resurseffektiv.

Vi utvärderar löpande våra insatser och riskerna inom arbetsmiljö- och miljöområdet för att göra förbättringar i det dagliga arbetsmiljö- och miljöarbetet.

#### Utdrag ur bilpolicy:

Det är naturligt för VR Track Sweden AB att engagera oss i samhällets långsiktiga utveckling. En viktig del av vårt engagemang är därför ett aktivt miljöarbete för att därigenom bidra till ett långsiktigt hållbart samhälle. Våra medarbetare, kunder, leverantörer och samhälle ställer också krav på aktivt miljöarbete.

Kravet är att VR Track Sweden AB:s bilpark antingen skall uppfylla kraven för att vara miljöbil eller ha max Co2-värde på 165 g/km (gäller för 2018)

#### Resultat av policy

VRTS är idag certifierade enligt ISO 9001:2004 och arbetar med miljöarbetet utifrån denna standard.

VRTS använder bilar som överensstämmer med bilpolicyn.

## Risker

Miljörisker är framförallt risker med utsläpp i spårmiljö av diesel eller hydraulolja. Dessa kan uppstå vid användning av maskiner för spårarbete när hydraulslangar går sönder eller vid urspårningar.

Dessa risker hanteras genom fortlöpande fordonsunderhåll och att miljövänlig hydraulolja används. Vid urspårningar finns uppsamlingsmaterial för utsläpp samt saneringsmedel på fordonen

## Resultatindikatorer

Den resultatindikator som används är:

Resultatindikator	Frekvens av mätning	Ansvarig
Dieselförbrukning vid användning av spårgående strategiska maskiner	Årsvis	HMSQ-chef

Målet är att minska förbrukning med 3% i förhållande till 2015. Delmål 2017 är att förbrukningen ska minska 1% 2017 i förhållande till 2016.

## 2.2 Personal och sociala förhållanden

### Inledning

VRTS arbetar förebyggande med anställdas hälsa och välbefinnande. Vårt mål är att ingen ska skadas allvarligt på arbetet och att ingen arbetsolycka eller psykosocial ohälsa (t.ex. stress) skall leda till en sjukskrivning som är mer än 1 dag. Den totala sjukfrånvaron för 2017 landade på 3,15 %, vilket är under branschsnittet som är 4,39 %. VRTS arbetar systematiskt och kontinuerligt med att förebygga sociala och organisatoriska risker i arbetet. Exempel på detta är utvecklingssamtalen, riskbedömningar, rehabiliteringsutredningar vid tidiga signaler, samverkan med vår företagshälsovård, hälsoundersökningar, utbildningar och medarbetarundersökningar. Friskvårdsbelopp, sponsring av olika motionslopp samt riktlinjer för alkohol och droger är andra exempel på förebyggande insatser som syftar till att säkerställa en god hälsa bland våra medarbetare. Vi har även under 2017 tagit initiativ till ett arbetsmiljönätverk med andra företag inom branschen med syfte att lära av varandras kunskaper och erfarenheter på området. Under 2017 beslutades dessutom att alla chefer skall gå en utbildning i kränkande särbehandling, rehabilitering och OSA (Organisatorisk och Social arbetsmiljö) under 2018. Aktuella samhällsfrågor samt Arbetsmiljöverkets nya föreskrifter kring OSA gav oss en god anledning att belysa ämnena ytterligare.

En del av det övergripande strategiarbete som genomfördes under 2017 syftade till att säkerställa att vi har den kompetens som krävs för att genomföra vår strategiska plan samt nå våra övergripande mål, men också för att kunna möta de kompetenskrav som ställs framåt för att vara ledande inom järnvägsbranschen och öka bolagets attraktionskraft. VRTS är medlemmar i Järnvägsentreprenörerna och i branschorganisationen inom Byggnads för att bidra till kunskap och kompetensförsörjning till organisationen och samhället i stort. Samarbetet bidrar till en

ökad rekryteringsbas och närhet till forskning och utveckling inom strategiskt viktiga områden för bolaget. VRTS arbetar även aktivt för att stärka samarbetet kring examensarbeten och deltar årligen på Trafikverksskolans arbetsmarknadsdag i Ängelholm. VRTS erbjuder även olika järnvägsskolor, yrkeshögskolor och mellanstadieelever studiebesöksmöjligheter som bidrar till att öka kunskapen om hur samhället fungerar i stort kring drift och underhåll av vår järnväg.

## **Policy**

VRTS policys som reglerar personal och sociala förhållanden beskrivs i flera olika dokument i vårt verksamhetssystem/HR handbok. Några exempel på sådana policys är:

Personalpolicy

Alkohol och drog policy

Policy mot kränkande behandling

Rutiner och instruktioner för medarbetarsamtal

Rutiner och instruktioner för företagshälsovård och hälsokontroller

Rutiner och instruktioner för rehabilitering

Policy och rutiner för friskvård

Rutiner och instruktioner för medarbetarundersökningar

Policy och instruktioner för praktikanter och samverkan med olika skolor

Dessa policys gäller alla och skall efterlevas av samtliga medarbetare

## **Resultat av policy**

Resultatet av dessa policys och instruktioner är att vi som bolag har en god personalpolitik och är måna om våra medarbetare och samhället

## **Risker**

Risker kan delas upp i externa och interna risker.

Externt finns det risk att leverantörer inte uppfyller våra personalpolicys. Vi försöker minimera denna risk genom att i våra leverantörsbedömningar kräva in underlag från våra leverantörer. Vi gör revisioner på våra leverantörer men detta kan inte garanteras till 100%. Det finns alltid en risk att vi missar något i rapportering eller i revisionen.

Under hösten har ledningsgruppen definierat följande risker i samband med vårt arbete med affärsplanen:

Resursbrist – vi har haft svårt att rekrytera nyckel personer till företaget.

Kompetensbrist – vi har upptäckt att vi saknar vissa kompetenser inom bolaget.

Personalomsättning – vi har haft svårt att behålla arbetskraft pga. väldigt rörlig arbetsmarknad.

Dåligt ledarskap – vi har konstaterat att många av våra chefer saknar utbildning i grundläggande ledarskap.

Ingen tydlig företagsidentitet (vi känsla och värderingar) – vi har konstaterade att vi saknar gemensamma värdering i företaget.

Otydliga roller och ansvar – vi konstaterade att många roller saknar tydliga arbetsbeskrivningar.



## Resultatindikatorer

Resultatindikator	Frekvens av mätning	Ansvarig
Medarbetarundersökningar	Pulserande vid ett flertal tillfällen per år	HR Chef
Personalomsättning	Månadsvis	HR Chef
Sjukfrånvaro	Månadsvis	HR Chef
Övertid	Månadsvis	HR Chef

## 2.3 Säkerhet

### Policy

VRTS har tillstånd hos Transportstyrelsen för att bedriva järnvägstrafik. För detta tillstånd finns en säkerhetspolicy som omfattar el- och trafiksäkerhet.

#### El-och trafiksäkerhetspolicyn:

VR Track Sweden AB:s el- och trafiksäkerhetspolicy kompletterar VR Track Sweden AB:s verksamhetspolicy vad avser området el- och trafiksäkerhet.

Säkerhet är det viktigaste värdet inom VR Track Sweden AB. Vi ska ständigt sträva mot att undvika alla olyckor som kan drabba våra medarbetare eller tredje man som följd av arbete som utförts av oss.

Vårt arbete med el- och trafiksäkerhet syftar till att förebygga olyckor. I detta ingår att förbättra rutiner och metoder för att uppnå en ständig förbättring av vår el- och trafiksäkerhet. Genom de mål som fastställs och följs upp av ledningen säkerställer vi vårt fortlöpande förbättringsarbete.

VR Track Sweden AB ska sträva efter att ledning och medarbetare ska känna engagemang och delaktighet i att el- och trafiksäkerhetspolicyn efterlevs.

#### Resultat av policy

Policyn är nedbruten till trafiksäkerhetsmål och härigenom följer VRTS upp och styr mot aktuella policys.

#### Risker

Risker hanteras fortlöpande i säkerhetsarbetet. Dels genom riskhantering på central nivå av t.ex. processrisker, på lokal nivå genom affärsplanerna och slutligen när ett enskilt arbete ska utföras av den som planerar och leder arbetet.

Risker identifieras också genom att aktivt följa utfall av olyckor och tillbud för att, med utgångspunkt från rapportering, identifiera korrigerande åtgärder för att undvika upprepning av samma händelse.

Under hösten har ledningsgruppen definierat följande risker i samband med vårt arbete med affärsplanen:

Förlora trafik tillstånd

Allvarlig olycka

Att vi inte klarar att ISO omcertifiering

## Resultatindikatorer

VRTS har som mål för el- och trafiksäkerheten att ingen ska skadas allvarligt eller dödas i samband med utförande av vår verksamhet eller som en effekt av utfört arbete. Under 2017 har ingen ska skadas allvarligt eller dödas i samband med utförande av vår verksamhet eller som en effekt av utfört arbete. Målet utgår ifrån Transportstyrelsens definitioner.

Utifrån analys av risker har förbättringsmål (indikatorer) för trafiksäkerheten satts upp, se nedanstående tabell.

Dessa är:

Resultatindikator	Frekvens av mätning	Ansvarig
Uppföljning av olyckor	Kontinuerligt	VD
Uppföljning av andel godkända arbetsplatskontroller	Kvartalsvis	VD
Uppföljning av avvikelserapportering	Kontinuerligt	Trafiksäkerhetschef
Antalet OSPA (otillåtna stoppassager) ska minska med 10%	Årsvis Utfall 2017: 53% i förhållande till utfört arbete	Trafiksäkerhetschef
Antalet uppkörda växlar ska minska med 20%	Årsvis Utfall 2017: 69 % i förhållande till utfört arbete	Trafiksäkerhetschef
Antalet urspårningar ska minska med 20%	Årsvis Utfall 2017: 69 % i förhållande till utfört arbete	Trafiksäkerhetschef
Antalet felaktiga kortslutningar av spårledning ska minska med 20%	Årsvis Utfall 2017: Ökning med 39%. Dock är minskningen från 2014-15 till 2017 49% i förhållande till utfört arbete.	Trafiksäkerhetschef

## 2.4 Respekt för mänskliga rättigheter

### Policy

VRTS policys angående respekt för mänskliga rättigheter beskrivs bland annat i bolagets Uppförandekod som ska efterlevas av samtliga medarbetare.

Tillverkande leverantörer bedöms även utifrån ILO's åtta kärnkonventioner men även FN's barnkonvention artikel no 32.

### Utdrag:

Vi är fast beslutna att försvara mänskliga rättigheter såsom jämställdhet och ickediskriminering. Vi erbjuder alla lika rättigheter och möjligheter oavsett ras, kön, nationalitet, religion eller andra motsvarande egenskaper. Vi accepterar inte någon form av diskriminering, trakasserier eller mobbning av våra medarbetare.

Varje anställd är skyldig att agera till säkerställande av att ingen kund, kollega eller annan person diskrimineras eller utsätts för annat olämpligt beteende.

Medarbetare uppmuntras till att rapportera misstänkta tjänstefel. Rapportering tas på högsta allvar och rapportörens integritet kommer att skyddas. Brott mot Uppförandekoden kan leda till disciplinära åtgärder.

## Resultat av policy

**Uppförandekod:** Resultatet av denna policy är att VRTS behandlar alla människor lika och verkar aktivt för mångfald. I samband med alla rekryteringar beaktas denna policy.

**ILO's kärnkonventioner och FN's barnkonvention artikel no 32:** Resultatet av leverantörsbedömningar utifrån dessa krav är att vi verkar för att samhälle som stödjer mänskliga rättigheter och som starkt tar avstånd från utnyttjande av barn.

## Risker

Risker kan delas upp i externa och interna risker.

Externt sett finns det risk att våra leverantörer inte följer VRTS krav på mänskliga rättigheter. Tjänsteproducerande leverantörer bedöms i huvudsak utifrån ekonomiska, kvalitets-, och miljömässiga aspekter. För leverantörer inom BEST krävs också att de är anslutna till kollektivavtal. Då VRTS inte lyder under LOU kan en leverantör som bryter mot bolagets syn på mänskliga rättigheter uteslutas även om priset en leverantör erbjuder är lägst.

Internt finns det flera risker i samband med respekt för mänskliga rättigheter. T. ex. riskerar målet att verka för fler kvinnor i produktion att inte nås, trots beaktande av kvinnliga sökanden, då kvinnor är en minoritet i samband med rekrytering av produktionspersonal. Denna risk hanteras bl.a. genom att medverka på arbetsmarknadsdagar då kvinnor kan uppvaktas extra men även genom att fortsätta att beakta policyn vid kommande rekryteringar.

En annan risk är att dåligt ledarskap där en person i fråga kan ha en egen avvikande uppfattning jämfört med denna policy. VRTS saknar acceptans för det och kommer agera kraftfullt om ett sådant fall kommer till Ledningens kännedom

## Resultatindikatorer

Resultatindikator	Frekvens av mätning	Ansvarig
Kommunikation om uppförandekod till medarbetare vid nyanställning	Årsvis	HR chef
Uppföljning av fall som upplever kränkande särbehandling	Månadsvis	HR chef
Antal kvinnor i produktion	Årsvis	HR chef

## 2.5 Motverkande av korruption

### Policy

VRTS policy för antikorrupcion statueras i bolagets Uppförandekod som ska efterlevas av samtliga medarbetare.

### Utdrag:

Vi erbjuder inte, ger, kräver eller accepterar gåvor, betalningar, tjänster eller andra förmåner som rimligen kan anses påverka en affärsrelation och som överskrider gränserna för vad som kan anses utgöra sedvanlig gästfrihet. Den andra parten i sådana situationer kan vara en affärspartner, potentiell affärspartner eller tjänsteman.

Vi stöder inte politiska partier, kandidater eller organisationer. Vi accepterar inte illojal konkurrens eller förhindrandet av konkurrens och vi följer konkurrenslagstiftningen i alla våra aktiviteter.

Medarbetare uppmanas till att rapportera misstänkta tjänstefel. Rapportering tas på högsta allvar och rapportörens integritet kommer att skyddas. Brott mot Uppförandekoden kan leda till disciplinära åtgärder.

## Resultat av policy

Resultatet av policyn ovan är att affärer görs på ett etiskt och affärsmässigt försvarbart sätt. I varje affärsrelation agerar vi ärligt då vi inte gör affärer till varje pris. Långsiktig lönsamhet ska byggas upp enligt god affärssed.

## Risker

Risker kan delas upp i externa och interna risker.

Externt finns risken att leverantörer ger våra medarbetare gåvor då krav på antikorrupcion inte ingår som en del av en leverantörsbedömning. Leverantörerna bedöms i huvudsak utifrån ekonomiska, kvalitets-, och miljömässiga aspekter. För leverantörer inom BEST krävs också att de är anslutna till kollektivavtal och för tillverkande leverantörer bedöms även utifrån ILO's åtta kärnkonventioner och FN's barnkonvention artikel no 32.

Internt kan finns en risk att medarbetare ger eller tar emot gåvor till/från kunder/leverantörer för att vill få en affär.

Ett sätt att hantera den interna risken är att respektera den propå som Trafikverket vanligtvis skickar ut till sina leverantörer i slutet av ett verksamhetsår som uttryckligen säger att gåvor undanbedes. Det är även att genomföra disciplinära åtgärder om brott mot Uppförandekoden upptäcks.

## Resultatindikatorer

Resultatindikator	Frekvens av mätning	Ansvarig
Uppföljning av fall av givande/tagande av mutor	Årsvi	HR Chef

## Bilagor

### Bilaga 1: VR Track Swedens AB's samhällsansvar i fyra delar

VRTS mission är att medverka till ett långsiktigt och hållbart samhällsbyggande.

Det vi menar med *Hållbart* är uppdelat i tre delar: 1. Ekonomiskt ansvarstagande, 2. Miljömässigt ansvarstagande och 3. Socialt ansvarstagande. 4. Etiskt ansvarstagande.

**Ekonomiskt ansvarstagande** innebär att VRTS har ett ansvar att driva verksamheten så att långsiktig lönsamhet uppnås. Därmed säkras arbetstillfällena för de anställda. Det sätt som lönsamhet ska uppnås på ska vara etiskt försvarbart vilket t.ex. innebär att lönsamheten ska uppnås på ett affärsetiskt och ärligt sätt. Kundfakturor ska innehålla allt vi har rätt att få betalt för samt att vi betalar underleverantörer i enlighet med överenskommelser, varken mer eller mindre.

**Miljömässigt ansvarstagande** innebär att VRTS har ett ansvar att agera så miljömässigt fördelaktigt som möjligt vid egen produktion samt vid val av leverantörer. Då Trafikverket som motsvarar 90% VRTS försäljning styr materialval genom krav på inköp via Materialservice återstår t.ex. möjlighet till att optimera dieselförbrukning för produktionsutrustning och att ställa krav på underleverantörer som är likställda interna krav.

**Socialt ansvarstagande** kan delas upp i internt och externt ansvarstagande. Internt innebär att fysisk och psykosocial arbetsmiljö ska vara till fylles. Att följa de existerande säkerhetsrutiner är ett exempel på hur den fysiska arbetsmiljön i produktion ska upprätthållas på en god nivå och exempel på det externa ansvarstagandet innebär att medarbetare från anlitade underleverantörer ska följa samma föreskrifter. Krav på underleverantörer är att de ska vara anslutna till kollektivavtal. Att aktivt verka för mångfald vid rekrytering är ytterligare exempel på socialt ansvarstagande faktorer.

**Etiskt ansvarstagande** handlar om VRTS värderingar som styr vårt agerande samt de kontrollmekanismer som ska säkerställa att de efterlevs. En av VRTS värdeord är *Affärsmässighet* som kraftigt tangerar etiskt ansvarstagande. Ett affärsmässigt agerande innebär ett etiskt korrekt förhållningssätt i samarbetet intressenter som kunder och leverantörer.

## Bilaga 2: Sammanfattning av centrala resultatindikatorer

Tabellen nedan visar en sammanfattning av VRTS centrala resultatindikatorer

Fokusområde	Resultatindikator	Frekvens av mätning	Ansvarig
<b>Miljö</b>	Dieselförbrukning vid användning av spårgående strategiska maskiner	Årsvis	HMSQ-chef
<b>Personal och sociala förhållanden</b>	Medarbetarundersökningar	Pulserande vid ett flertal tillfällen per år	HR Chef
	Personalomsättning	Månadsvis	HR Chef
	Sjukfrånvaro	Månadsvis	HR Chef
	Övertid	Månadsvis	HR Chef
<b>Säkerhet</b>	Uppföljning av olyckor	Kontinuerligt	VD
	Uppföljning av andel godkända arbetsplatskontroller	Kvartalsvis	VD
	Uppföljning av avvikelserapportering	Kontinuerligt	Trafiksäkerhetschef
	Antalet OSPA (otillåtna stoppassager) ska minska med 10%	Årsvis Utfall 2017: -53% i förhållande till utfört arbete	Trafiksäkerhetschef
	Antalet uppkörda växlar ska minska med 20%	Årsvis Utfall 2017: -69 % i förhållande till utfört arbete	Trafiksäkerhetschef
	Antalet urspårningar ska minska med 20%	Årsvis Utfall 2017: -69% i förhållande till utfört arbete	Trafiksäkerhetschef
	Antalet felaktiga kortslutningar av spårledning ska minska med 20%	Årsvis Utfall 2017: +39%. Dock är minskningen från 2014-15 till 2017 49% i förhållande till utfört arbete.	Trafiksäkerhetschef
<b>Respekt för mänskliga rättigheter</b>	Kommunikation om uppförandekod till medarbetare vid nyanställning	Årsvis	HR chef
	Uppföljning av fall som upplever kränkande särbehandling	Månadsvis	HR chef
	Antal kvinnor i produktion	Årsvis	HR chef
<b>Motverkande av korruption</b>	Uppföljning av fall av givande/tagande av mutor	Årsvis	HR Chef