

Nordic Railway Construction AB

Hållbarhetsrapport

2018-12-31

Innehåll

1.	Inledning	3
2.	NRC Groups värderingar	3
2.1	Omsorg	3
2.2	Pålitlighet	3
2.3	Entreprenörsanda	3
3.	Polycys, tillämpning och resultat	4
3.1	Miljö, Sociala förhållanden, Respekt för mänskliga rättigheter, Motverkande av korruption	4
3.2	Beskrivning av våra betydande intressenter	4
	Kunder	4
	Ägare	5
	Medarbetare	5
	Närboende	5
	Allmänheten	5
	Leverantörer	5
4.	Hållbarhetsområden och hållbarhetsaspekter	6
4.1	Miljöaspekter	6
4.2	Sociala aspekter, personal	6
4.3	Mänskliga rättigheter	6
4.4	Samhälle, korruption	6
5.	Väsentlighetsanalys	6
5.1	Miljöaspekter	6
5.2	Sociala aspekter, personal	6
6.	Riskanalys	6
6.1	Miljöaspekter	7
6.2	Sociala aspekter, personal	7
7.	Resultatindikatorer	8
7.1	Miljöaspekter	8
7.2	Sociala aspekter, personal	8
7.3	Mänskliga rättigheter	9
7.4	Samhälle, korruption	9

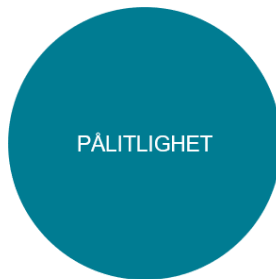
1. Inledning

Hållbarhetsredovisning för Nordic Railway Construction AB har upprättats i enlighet med krav i Årsredovisningslagen. I vissa och begränsade delar har även Global Reporting Index (GRI) – Riktlinjer för hållbarhetsredovisning använts avseende upplägg, struktur och benämning av resultatindikatorer. Nordic Railway Construction AB ägs av NRC Group ASA (Org. nr 910 686 909). I Norge har hållbarhetsredovisning varit ett lagkrav sedan 2014. Eftersom kraven skiljer sig åt i vissa avseenden har vi valt att ta fram en separat hållbarhetsredovisning för den svenska verksamheten, men hänvisar i tillämpliga delar till den för koncernen gemensamma hållbarhetsredovisningen som finns att tillgå på www.nrcgroup.com.

2. NRC Groups värderingar



OMSORG



PÅLITLIGHET



ENTREPRENÖRSANDA

2.1 Omsorg

Vi är alltid närvarande för varandra

Vi bryr oss om vår miljö och gemenskap

Vi bryr oss om våra kunder och leverantörers framgång

2.2 Pålitlighet

Vi håller det vi lovar och ska alltid leverera i tid, kostnad och kvalitet

Vi ska alltid agera ärligt och enligt de högsta etiska normerna

Vi önskar att bli igenkända som den mest kompetenta leverantören på marknaden

2.3 Entreprenörsanda

Vi är flexibla som ett litet företag men tänker som ett stort

Vi letar efter smartare och annorlunda lösningar

Vi arbetar för att nå både våra egna och våra leverantörers målsättningar

3. Polycys, tillämpning och resultat

3.1 Miljö, Sociala förhållanden, Respekt för mänskliga rättigheter, Motverkande av korruption

Under 2017 har en ny policy för Hälsa, arbetsmiljö och säkerhet utarbetats för koncernen. Policyn fastställdes i januari 2018 och har implementerats under året.

I februari 2018 fastslogs vår nya Jämställdhetsplan/Antidiskrimineringsplan och vi har under året arbetet med att höja medvetenheten kring jämställdhet och antidiskriminering hos vår personal, såväl chefer som tjänstemän och yrkesarbetare.

I mars 2018 beslutades om ny koncerngemensam miljöpolicy. Policyn har implementerats under året.

I maj fastslogs en Integritetspolicy för NRC Group Sverige. Policyn har tagits fram som en följd av GDPR-lagstiftningen och beskriver hur vi hanterar personuppgifter. Policyn har implementerats under året.

I juni 2018 beslutades om en gemensam Alkohol – och drogpolicy där vi bland annat fastslår det självklara i att ingen anställd, inhyrd eller anställd hos underentreprenör får vara alkohol- eller drogpåverkad under arbetstid hos NRC Group.

Resultatet av våra gemensamma policyer är en gemensam övergripande bild i koncernen gällande de principer som vi tillämpar och förväntningar som finns på anställda inom NRC Group.

Under 2018 har vi fortsatt vårt arbete med etiskt uppförande i affärsverksamheten. Arbetet inleddes under 2016 och har skapat en gemensam bild av vad som är ett etiskt uppförande och beteende i affärsrelationer inom koncernen. Det har också skapat en ökad förståelse för att varje kundrelation är unik samt individens skyldighet att informera sig om kundens eller leverantörens interna regelverk.

Arbetet med att stärka jämställdheten, skapa förståelse för vår miljöpåverkan, att bedriva etiskt riktiga affärer etc är ett ständigt pågående arbete. Att policyerna är fastställda och implementerade innebär inte på något sätt att arbetet med de här frågorna stannar upp.

3.2 Beskrivning av våra betydande intressenter

Företaget har definierat följande betydande intressenter i hållbarhetsredovisningen

1. Kunder
2. Ägare
3. Anställda
4. Närboende
5. Allmänheten
6. Leverantörer

Nedan följer en kort beskrivning av respektive intressentgrupp och hur vi kommunicerar med respektive grupp.

Kunder

Företagets kunder består till drygt 80 % av offentliga företag, varav Trafikverket är den enskilt största.

Övriga offentliga aktörer består av kommuner och landsting. Kunder på den offentliga marknaden styrs av lagen om offentlig upphandling, och har ofta tydliga regelverk för vilka krav de ställer på miljö och social hänsyn. De offentliga kundernas regelverk för representation och gåvor är vanligtvis tydliga och enkla att följa, något som vi sätter stort värde på att göra. Övriga kunder är t.ex. byggföretag eller logistikföretag och i sfären av privata bolag kan kundens egna riktlinjer variera.

Ägare

NRC Group Sverige ingår i en koncern som är noterad på Oslobörsen och vi betraktar aktieägarna som våra ägare. I Norge har krav på hållbarhetsrapportering funnits sedan 2014. Vi bedömer att våra aktieägare, utöver finansiell hållbarhet har högt ställda krav på att vi arbetar aktivt med hållbarhet inom samtliga relevanta områden och att det ingår i den grundläggande värdering som ägarna gör av företaget.

Medarbetare

NRC Group har under 2018 sett sina anställda som den viktigaste resursen för att ur ett hållbarhetsperspektiv kunna leverera resultat både ur ett ekonomiskt och miljömässigt perspektiv.

Att erbjuda våra medarbetare bra anställningsvillkor och en god arbetsmiljö är grundläggande och viktigt för att de som arbetar hos oss ska trivas, för att de ska utföra sitt arbete med stort engagemang och noggrannhet samt för att vi ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare.

Utifrån detta perspektiv har vi i väsentlighetsanalysen angett aspekter kopplade till medarbetare, som t.ex. anställningsvillkor och anställningsförhållanden, och gett dessa höga värden då medarbetarnas syn på vår verksamhet väger tungt för oss. Vår målsättning är att vi ska ha de mest attraktiva arbetsplatserna i branschen, vilket gäller både för anställda och underentreprenörer som vi tar in till projekten.

Närboende

Vi medverkar vid möten med närboende, vi väljer maskiner och utrustning med lägre bullernivåer, vi försöker göra trafikomläggningar med så liten påverkan som möjligt.

Den typ av verksamhet som vi bedriver kan dock inte genomföras utan att närboende och närliggande verksamheter påverkas av buller, transporter, damm och försämrade framkomlighet.

Närboendes välvilja och förståelse för vår verksamhet påverkar våra medarbetares vardag i allra högsta grad. Genom att tillsammans med beställare ha en tidig dialog med närboende kan vi ta med deras synpunkter när vi planerar verksamheten.

Allmänheten

Allmänhetens syn på vår verksamhet är viktig ur många perspektiv. De är de som kommer att bruka våra vägar, järnvägar och andra anläggningar som vi bygger under många år framåt. I första hand har vi dock antagit att de har störst intresse av att vi idag bygger med stor miljöhänsyn samt att vi har god kontroll över och styrning av affärsetik i våra kundrelationer.

Leverantörer

Våra projekt har en hög andel köpta tjänster och produkter och engagerade underleverantörer är en viktig del i att vi levererar hög kvalitet till våra kunder.

De offentliga beställarna ställer idag allt oftare sociala krav på de produkter vi bygger in i anläggningarna, kraven rör bland annat barnarbete, rättvisa löner, rätt att engagera sig fackligt.

Under 2018 har vi i många av våra projekt fört vidare och följt upp kraven mot våra leverantörer.

4. Hållbarhetsområden och hållbarhetsaspekter

Aspekter från GRI har använts som grund för att ta fram de hållbarhetsområden och hållbarhetsaspekter som är relevanta för NRC Groups verksamhet. Ekonomiska aspekter har inte värderats då lagstiftningen inte hanterar detta område.

Aspekterna har värderats enligt

Relevant för NRC Group	JA/NEJ
Bindande lagkrav/kundkrav	JA/NEJ
Påverkansmöjlighet för NRC	LITEN/MEDEL/STOR

Utifrån denna värdering har följande aspekter tagits fram som relevanta för verksamheten att arbeta vidare med i väsentlighetsanalys och riskanalys.

4.1 Miljöaspekter

Energi, utsläpp till luft och vatten, avfall, efterlevnad av lagar samt transporter.

4.2 Sociala aspekter, personal

Anställningsform, personalomsättning, kollektivavtal, frånvaro och frånvaroförebyggande åtgärder, hälsa och säkerhet kopplat till avtal och övriga överenskommelser, utbildningsinsatser, utvecklingssamtal, karriärsutveckling samt fördelning kvinnor och män.

4.3 Mänskliga rättigheter

Diskriminering

4.4 Samhälle, korruption

Affärsrelationer, utbildning i motverkan av korruption samt gåvor och julklappar.

5. Väsentlighetsanalys

I vår väsentlighetsanalys har vi ställt bolagets värdeanalys av de olika hållbarhetsaspekterna i relation till ett medelvärde av hur vi bedömt att våra intressenter värderar dem. Utifrån det sammanvägda resultatet har vi valt att särbehandla de aspekter som benämns nedan. Väsentlighetsanalysen är gjord utifrån hur viktiga olika områden är för våra intressenter och för NRC Group.

5.1 Miljöaspekter

Energi, utsläpp till luft och vatten, avfall, efterlevnad av lagar samt transporter.

5.2 Sociala aspekter, personal

Personalomsättning, frånvaro och frånvaroförebyggande åtgärder, hälsa och säkerhet, utbildningsinsatser samt fördelning kvinnor och män.

6. Riskanalys

En riskanalys har gjorts på betydande aspekter utifrån vilka risker som finns inom området, hur stor sannolikheten är att en risk leder till negativ påverkan (frekvens) och hur stor konsekvens en avvikelse inom området kan få för bolaget och omgivningen.

Nedan presenteras vilka aspekter som identifierats med högst risk och hur vi hanterar dessa risker på bolags- och projektnivå.

6.1 Miljöaspekter

Avfall

Risker

Kunskap hos personal och underleverantörer är god om avfall och farligt avfall. Risker ligger bland annat i att ha tillräcklig beredskap för okända föroreningar vid arbeten som utförs under strikt tidsbegränsning, t.ex. tågstopp samt hantering av större mängder överskottsmassor utan erforderliga klartecken från tillsynsmyndigheter.

Information, planer och kontrollplaner som omfattar både avfall och farligt avfall tas fram i respektive projekt. Vi arbetar intensivt med att minska mängden överskottsmassor i våra projekt, massor som många gånger kan vara svåra att få avsättning för. Genom att minska mängden överskottsmassor minskar behovet av transporter och vi genom ökad återanvändning av massor minskar behovet av uttag av jungfruliga massor.

Efterlevnad av lagar och kundkrav.

Risker

Risker ligger bland annat i svårigheten att krav kan ändras under pågående projekt.

Risker föreligger också kring att det är vanligt att tidigare okända föroreningar stöts på i samband med schaktarbeten.

Hantering

Information och projektplaner tas fram i respektive projekt. I planerna beskrivs hantering av både avfall och farligt avfall.

6.2 Sociala aspekter, personal

Frånvaroförebyggande åtgärder

Risker

För att insatser från företaget ska få effekt krävs medvetenhet och motivation från de anställda.

Hantering

Ekonomisk morot finns i form av t.ex. friskvårdbidrag till alla anställda.

Hälsa och säkerhet kopplat till avtal och övriga överenskommelser

Risker

Regler är viktiga, men även attityd och inställning är viktiga för att hälsa och säkerhet ska tas på allvar på alla arbetsplatser.

Hantering

Uppföljning av lagar och andra krav görs främst genom att våra KMA-chefer och KMA-ingenjörer har hög närvaro i våra projekt.

Uppföljning av lagar och andra krav sker även vid interna och externa revisioner på arbetsplatser.

Karriärutveckling

Risker

Vi ser risker i en projektorganisation att personal som vill utvecklas har svårare att kombinera tjänster som kräver mycket resor med den privata situationen.

Hantering

För de som vill utvecklas försöker vi ge goda möjligheter till detta och det finns många exempel på personer i organisationen som gjort karriärer.

Diskriminering

Risker

I homogena grupper kan risken vara högre att en person som känner sig utsatt inte vågar berätta. Chefen finns ofta på distans och ser inte vad som händer i det dagliga arbetet, vilket också kan göra det svårare för personalen att berätta om man känner sig utsatt.

Hantering

Policy och rutiner finns framtagna. 2017 har en visseblåsarrutin tagits fram och implementering har påbörjats under 2018.

7. Resultatindikatorer

Nedan beskrivs hur vi hanterar de väsentliga områdena i bolagen samt resultatet från de områden som vi har valt att mäta under 2018 och vilka målsättningar vi har för 2019.

7.1 Miljöaspekter

Energi

Dokumentation av kundkrav i ledningssystem, vilka kommuniceras till arbetschefer och platschefer.

En energikartläggning genomfördes under 2018 och den kommer att uppdateras under 2019. Under 2019 kommer även förslag till åtgärder för att minska vår miljöbelastning att arbetas in i energikartläggningen.

Vi har under året, i våra projekt, genomfört en rad aktiviteter för att minska energiförbrukningen och vår klimatpåverkan.

Bland aktiviteterna kan bland annat nämnas materialval som är bättre ur klimat-/energisympunkt samt intensifierat arbete med klimatkalkyler i våra projekt.

Efterlevnad av lagar

Rutiner finns i projekten, vilka följs upp vid interna och externa revisioner och ronder. 2018 förekom inga sanktioner på grund av överträdelse av miljölagstiftning och bestämmelser. Målsättningen under 2019 är inga sanktioner på grund av överträdelse av miljölagstiftning.

Transporter

Optimering av transporter har både stor påverkan på miljön och ekonomin i projekten. 2018 års energikartläggning omfattar persontransporter och utgör ett underlag för att sätta mål och förbättringsförslag.

I våra projekt har vi gjort flera åtgärder för att öka återanvändningen av massor, att minska mängden överskottsmassor mm. Dessa aktiviteter leder till minskat transportbehov.

Våra KMA-chefer och KMA-ingenjörer har under 2018 bedrivit ett upplysnings- och "nudging"-arbete kring eco driving och metoder för minskad drivmedelsförbrukning för våra personbilar.

7.2 Sociala aspekter, personal

Personalomsättning

Företaget har tidigare haft en mycket låg personalomsättning, men ett tydligt trendbrott kunde ses under årets sista månader 2018 då personalomsättningen accelererade.

Personalomsättningen 2018 var 25,48%.

Frånvaro

Generellt är frånvaron låg på företaget och statistiken är relativt konstant. 2017 var sjukfrånvaron 1,97 %, 2018 var sjukfrånvaron 1,64 procent.

Nedanstående tabeller visar sjukfrånvaron.

Alla anställda	Män	Kvinnor	Totalt
Antal anställda i genomsnitt för vald period	229,37	17,81	235,5
Ordinarie schemalagd arbetstid	444 210,50 tim	28 347,5 tim	472 558 tim
Sjukfrånvarotimmar	7241,5 tim	499 tim	7 740,5 tim
Procentuell sjukfrånvaro	1,63%	1,76%	1,64%
Andel långtidssjukfrånvaro av total sjukfrånvaro	22,95%	0	21,47%

Utbildningsinsatser

Många tjänster i sig har höga krav på utbildningsinsatser. 2017 hade vi ingen indikator att följa upp för utbildningsinsatser.

2018 registrerades 1925,25 utbildningstimmar fördelat på 55 anställda. I snitt innebär det 8,67 timmar per anställd.

Målet 2019 är att öka antalet utbildningstimmar per anställd och att fler anställda ska utbildas under året.

Fördelning kvinnor och män

Andelen kvinnor ökar när anställningsprocesserna blir mer standardiserade och ett öppet anställningsförfarande tillämpas. 2017-12-31 var andelen kvinnor 7,2 %.

2018 var andelen kvinnor 9%. Av våra 22 st anställda kvinnor var 16 tjänstemannaanställda och 6 kollektivarbetare.

Målsättningen för 2019 är att öka andelen kvinnliga anställda, både bland tjänstemän och kollektivanställda.

7.3 Mänskliga rättigheter

Diskriminering

Policy och rutiner finns framtagna. 2017 förekom inga incidenter av diskriminering under redovisningsperioden. Inte heller under 2018 förekom några inrapporterade fall av diskriminering. Målsättningen för 2019 är att det inte ska förekomma några fall av diskriminering.

7.4 Samhälle, korruption

Affärsrelationer

Våra etiska riktlinjer, som togs fram under 2017 har fortsatt implementerats och diskuterats i vår organisation. Riktlinjer som beskriver uppförande och beteenden i kund och leverantörsrelationer är viktiga för hur vi uppfattas i affärsrelationer. Inga rapporterade avvikelser från framtagna riktlinjer har rapporterats under 2018. 2019 ska inga avvikelser från framtagna riktlinjer förekomma.

Gåvor, julklappar, representation

Under 2017 togs riktlinjer fram för uppförande och beteenden i kund och leverantörsrelationer. Dessa är implementerade i hela organisationen. 2018 finns inga rapporterade avvikelser från framtagna riktlinjer rapporterats. 2019 ska inga avvikelser från framtagna riktlinjer ska förekomma.