

# Företagsansvarsrapport | 2011

---

Finlands Färjetrafik Ab



## Innehållsförteckning

<b>1. 1. Beskrivning av organisationen samt organisationens förvaltning och verksamhetsprinciper</b> .....	3
1.1 Basfakta om organisationen .....	3
1.2 Styrning av samhällsansvaret och verksamhetsprinciper .....	3
1.3 Intressentgrupper och interaktion med intressentgrupper .....	4
<b>2. Ekonomiskt ansvar</b> .....	4
2.1 Styrning av det ekonomiska ansvaret .....	4
2.1.1 Ekonomiska mål och uppnåendet av dem .....	4
2.2 Nyckeltal för den ekonomiska verksamheten .....	6
2.2.1 Ekonomiska penningströmmar till intressentgrupperna .....	6
2.2.2 Allmännyttiga stöd och sponsring .....	7
2.2.3 Finansiellt stöd från staten .....	7
<b>3. Personal</b> .....	7
3.1 Personalstyrning .....	<b>Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.</b>
3.1.1 Personalstyrning .....	<b>Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.</b>
3.1.2 Mål för personalen .....	7
3.2 Antal anställda och personalstruktur .....	8
3.2.1 Antal anställda .....	8
3.2.2 Anställningar .....	8
3.2.3 Personalomsättning .....	8
3.2.4 Anställningsförhållanden och längd .....	9
3.2.5 Personalens åldersstruktur och medelålder .....	9
3.3 Omorganiseringar och uppsägningar/ Relationerna mellan personal och arbetsgivare .....	9
3.3.1 Uppsägningar och permitteringar .....	9
3.4 Jämställdhet .....	10
3.4.1 Personalens könsfördelning .....	10
3.4.2 Jämställdhetsplan .....	10
3.5 Belöning .....	12
3.5.1 Belöningssystem och resultatpremier .....	12
3.6 Kompetensutveckling och utbildning .....	13
3.6.1 Utvecklingssamtal .....	13
3.6.2 Utbildning och kompetensutveckling .....	13
3.7 Välbefinnande i arbetet .....	13
3.7.1 Tillfredsställelse inom personalen .....	13
3.7.2 Personalens arbetsförmåga och välbefinnande i arbetet .....	13
3.8 Arbetshälsa och säkerhet .....	14
3.8.1 Olycksfall .....	14
3.8.2 Sjukfrånvaro .....	15
3.8.3 Arbetshälsa .....	15
<b>4. Miljö</b> .....	16
4.1 Miljöstyrning .....	16
4.1.1 Verksamhetens centrala miljökonsekvenser, risker och möjligheter .....	16

---

4.1.2	Styrning av miljöfrågor .....	16
4.1.3	Miljömål och uppnåendet av dem .....	17
4.2	Miljönyckeltal .....	17
4.2.1	Energi .....	17
4.2.2	Utsläpp till luft .....	18
4.2.3	Vatten .....	18
4.2.4	Avfall .....	18
4.2.5	Förenlighet med bestämmelserna och miljökostnader .....	18
4.2.6	Produkter och tjänster .....	19
4.2.7	Transporter .....	19
4.2.8	Material .....	19
<b>5.</b>	<b>Samhälle</b> .....	<b>19</b>
5.1	Lokalsamhällen .....	19
5.1.1	Konsekvenser för lokalsamhällen .....	19
5.2	Mutor och korruption .....	19
5.2.1	Verksamhetsprinciper och praxis mot mutor och korruption .....	19
5.3	Politisk påverkan .....	20
5.3.1	Politisk påverkan och politiska stöd .....	20
5.4	Begränsningar av konkurrensen .....	20
5.4.1	Iakttagande av konkurrensrättsliga bestämmelser .....	20
5.5	Förenlighet med bestämmelserna .....	20
5.5.1	Iakttagande av lagstiftning och bestämmelser .....	20
<b>6.</b>	<b>Produktansvar</b> .....	<b>20</b>
6.1	Kundnöjdhet .....	20
6.1.1	Kundbetjäning och kundnöjdhet .....	20
6.2	Produkters och tjänsters sundhet och säkerhet .....	20
<b>7.</b>	<b>Mänskliga rättigheter</b> .....	<b>20</b>
7.1	Människorättsfrågor i anslutning till verksamheten .....	20
<b>8.</b>	<b>Leverantörskedjan</b> .....	<b>21</b>
8.1	Styrning av leverantörskedjan .....	21
8.1.1	Principer och policy för upphandling .....	21

---

## 1. Beskrivning av organisationen samt organisationens förvaltning och verksamhetsprinciper

### 1.1 Basfakta om organisationen

Bolagets officiella namn är Suomen Lauttaliikenne Oy, på svenska Finlands Färjetrafik Ab. Bolagets bifirma är Finferries. Finska statens ägar- och röstetalsandel är 100 procent.

Bolagets verksamhetsområde är "tjänster inom färje- och sjötrafik samt produkter och tjänster i anslutning därtill".

Bolaget grundades enligt Statsrådets beslut 15.10.2009 genom partiell delning av Destia Ab. Bolaget inledde sin verksamhet 1.1.2010.

Bolagets omsättning uppgick 2011 till 39,0 miljoner euro och bolaget hade i genomsnitt 290 anställda under året.

Finlands Färjetrafik Ab sköter trafiken på sammanlagt 39 färjeplatser i Finland med frigående färjor och vajerfärjor. Bolaget transporterar årligen cirka 5 miljoner fordon och 10 miljoner passagerare.

Bolagets huvudkontor ligger i Åbo med en filial i Nyslott. Bolaget verkar inom tre affärsområden som är Frigående färjor, Havs-Finlands vajerfärjor och Insjö-Finlands vajerfärjor.

### 1.2 Styrning av samhällsansvaret och verksamhetsprinciper

- Värderingar och verksamhetsprinciper <sup>GRI 4.8</sup>

Bolaget har tillsammans med personalen formulerat sina värderingar under räkenskapsperioden.

**Säkerhet:** Namnet Finferries förknippas alltid med en säker färd, kompetent personal och ett fungerande tonnage. Säkerhetsbestämmelserna och hur de följs är alltid uppdaterade, vi förutser eventuella problemsituationer och ser till att kommunikationen fungerar klanderfritt.

**Serviceinriktning:** Med Finlands Färjetrafik Ab:s turer reser årligen 10 miljoner resenärer. Bolagets anställda är stolta över sitt arbete och följer överenskommen praxis. Bolaget vill betjäna alla resenärer på bästa möjliga sätt.

**Lönsamhet:** Bolaget lever i konkurrensutsättningens värld. På det kommersiella fältet kan ingenting ses som självklart och varje dag kräver en ny och full insats. Det är nödvändigt att utveckla verksamheten för att affärsverksamheten ska vara fortsatt lönsam och bolagets anbud konkurrenskraftiga i konkurrensutsättningar.

- Styrelsens rutiner för att följa styrningen av samhällsansvaret, inklusive riskhantering <sup>GRI 4.9, CG 49</sup>

Styrelsen följer styrningen av samhällsansvaret och riskhanteringen genom att följa bolagsledningens rapportering och verksamhet. Riktigheten säkerställs genom såväl extern som intern revision.

- Högsta ledningens rutiner för att följa styrningen av samhällsansvaret och ansvara för den

Bolagsledningen anger verksamhetsrutiner och principer samt ger personalen nödvändiga föreskrifter. Efterlevnaden av föreskrifterna övervakas utifrån rapporteringar och auditeringar.

### 1.3 Intressentgrupper och interaktion med intressentgrupper

- Organisationens centrala intressentgrupper samt intressentgruppernas förväntningar<sup>GRI 4.14-4.15</sup>

Bolagets viktigaste intressentgrupper är väganvändare som anlitar färjorna och Närings-, trafik- och miljöcentralen i Egentliga Finland (NTM-centralen i Egentliga Finland) i egenskap av beställare. Även privata väglag som hyr färjor av bolaget är en viktig intressentgrupp.

- Beskrivning av interaktionen med olika intressentgrupper<sup>GRI 4.16</sup>

Avtalsmöten hålls minst tre gånger om året tillsammans med representanter för NTM-centralen i Egentliga Finland. Under mötena behandlas alla ärenden i anslutning till trafikeringen och tjänsteavtalen.

- Områden och frågor som har lyfts fram via kommunikation med intressentgrupper, och hur organisationen har hanterat dessa<sup>GRI 4.17</sup>

Bolaget för dialog med olika intressentgrupper via möten, korrespondens, respons och telefonsamtal. Bolaget handlar med hänsyn till intressentgruppernas behov inom ramen för avtalen.

## 2. Ekonomiskt ansvar

### 2.1 Styrning av det ekonomiska ansvaret

Enligt de allmänna principer som gäller för Finlands Färjetrafik Ab:s samhällsansvar avses med ekonomiskt ansvar god ekonomiförvaltning, effektiv resursanvändning och jämn och långsiktig produktion av ekonomisk nytta för intressentgrupperna.

Det ekonomiska resultatet uppnås med ansvarsfulla medel med stöd av god förvaltningssed, öppen kommunikation och välfungerande interaktion med intressentgrupperna varvid hänsyn tas till socialt och miljömässigt ansvar.

Bolagets strategiska mål är ökad effektivitet så att bolaget även i fortsättningen är framgångsrikt i konkurrensutsättningarna.

#### 2.1.1 Ekonomiska mål och uppnåendet av dem

- Ekonomiska mål

Bolagsstyrelsen fastställer målen för bolaget och ledningen. Målen utgörs av ekonomiska, kvantitativa och kvalitativa mål. Verkställande direktören följer måluppfyllelsen regelbundet och rapporterar utfallet till styrelsen tillsammans med ekonomidirektören. Även bolagets ledningsgrupp följer upp målen.

- Rapporteringsperiodens resultat i förhållande till målen

Bolaget överskred de budgeterade ekonomiska målen. Bolagets strategiska projekt framskred planenligt.

---

○ Beskrivning av rapporteringsperiodens centrala åtgärder och resultat

- Bolaget har i enlighet med strategin inlett ett omfattande investeringsprogram eftersom föregående nybygget togs emot redan 1996. De tre vajerfärjor som beställdes 2010 togs i bruk 2011 och de tre nästa tas emot i slutet av 2012. Färjorna byggs enligt principen om hållbar utveckling, vilket innebär att gamla skrovdelar återanvänds.
- Bolaget beställde 8.4.2011 en ny frigående färja för färjepasset Korpo–Houtskär. Avtalen för 2013–2022 som gäller Skärgårdens Ringväg i Åbo skärgård såväl förutsatte som möjliggjorde anskaffningen av en ny färja. Denna nya generationens landsvägsfärja byggs på STX-varvet i Raumo och överläts till Finlands Färjetrafik i slutet av 2012.
- Social- och hälsovårdsministeriet fastställde att kollektivavtalet som avser vajerfärjor är allmänt bindande.
- Bolaget lämnade anbud vid konkurrensutsättningen av följande färjepass:

Keistiö	2013–2022 (egen färja)
Rongonsalmi	2013–2022 (egen färja)
Skagen	2013–2017 (operatör)
Kietävälä	2013–2017 (operatör)

Bolaget vann upphandlingarna om Keistiö och Rongonsalmi, medan upphandlingarna om Skagen och Kietävälä gick till ett konkurrerande bolag.

- Bolaget lämnade anbud till NTM-centralen i Egentliga Finland om Högsåra färjeplats i Kimitoön för tiden 1.10.2011–31.12.2014. Bolaget vann upphandlingen och undertecknade ett avtal med NTM-centralen.
- Underhållsorganisationen förenhetligades och effektiviserades.
- Organisationen för frigående färjor omstrukturerades, ansvar flyttades ut till fältet och närmare personalen.
- Hela bolaget övergick till ett nytt lönesystem som utvecklades under året.

○ Nyckeltal

Nyckeltal	2011	2010
Ökning av omsättningen %	2,97 %	N/A
Rörelsevinst %	29,2 %	23,9 %
Soliditet	70 %	54 %
Avkastning på eget kapital	63 %	97 %
Investeringar	4,1 M€	0,4 M€
Investeringar av omsättningen	10,6 %	1,1 %

RESULTATRÄKNING, M€	2011	2010
<b>Omsättning</b>	39,0	37,8
Rörelsekostnader	-25,5	-26,6
Driftsbidrag	13,5	11,3
Driftsbidrag %	35 %	30 %
Avskrivningar	-2,1	-2,2
Rörelsevinst	11,4	9,0
Rörelsevinst %	29 %	24 %
Finansiella intäkter/kostnader	0,1	-0,4
Vinst före bokslutsdispositioner	11,6	8,6
Skatter	-2,8	-2,3
Redovisningsperiodens vinst	<b>8,1</b>	<b>6,4</b>
Redovisningsperiodens vinst, % av omsättning	21 %	17 %

BALANSRÄKNING, M€	2011	2010
Anläggningstillgångar	15,3	9,4
Kortfristiga fordringar	0,9	0,8
Kassa och bank	9,3	8,0
Aktiva	25,5	18,1
Eget kapital	17,9	9,8
Ackumulerade bokslutsdispositioner	1,5	0,9
Kortfristigt främmande kapital	6,1	7,5
Passiva	25,5	18,1

## 2.2 Nyckeltal för den ekonomiska verksamheten

### 2.2.1 Ekonomiska penningströmmar till intressentgrupperna

- Ekonomiska kapitalströmmar redovisas för varje intressentgrupp (prestationsprincipen):  
GRI EC1

Kunder	+ 39 009 t€
Varu- och tjänsteleverantörer	-10 726 t€
Personal	-14 753 t€
Offentliga sektorn	-2 811 t€
Allmännyttiga aktörer	-2 t€
Aktieägare	0 t€
Finansiärer	+117 t€
= Tillgångar för utveckling av bolagets egen verksamhet	10 831 t€
Investeringar, inklusive förskottsbetalningar	-8 019 t€

## 2.2.2 Allmännyttiga stöd och sponsring

- Beskrivning av principerna för allmännyttiga stöd och sponsring

Företaget har gett stöd till läkarhelikoptern Medi-Heli. Verkställande direktören avgör från fall till fall om den aktuella verksamheten stöder bolagets mål.

## 2.2.3 Finansiellt stöd från staten

- Mängden stöd från staten, slag och användningsändamål <sup>GRI EC4</sup>

Bolaget har inte fått finansiellt stöd från staten.

# 3. Personal

## 3.1 Personalstyrning

### 3.1.1 Personalstyrning

- Personalpolicy eller andra verksamhetsprinciper i anslutning till personalen

Den grundläggande principen i bolagets personalpolicy är en rättvis och jämlik behandling.

- Beskrivning av projekt för utveckling av chefsarbetet <sup>KILA</sup>

Bolaget utvecklar förmansarbetet att motsvara bolagets strategienliga arbetssätt. Ett exempel är omorganiseringen av de frigående färjorna där ansvarsbefälhavare utsågs för färjepassen i oktober 2011. Ansvarsbefälhavarna fick handledning och verktyg för att kunna fungera som närmaste förman för personalen.

### 3.1.2 Mål för personalen

Vår personal är kundorienterad och serviceinriktad, kompetent och motiverad, stolt över sitt arbete och sina prestationer och förändringsvilligheten ligger på en hög nivå.

Mål:

- Vi rekryterar de bästa personerna oberoende av kön och satsar på välmående och arbetsförhållanden.
- Vi är en attraktiv arbetsgivare och vidareutbildar vid behov vår personal.
- Bolaget har en välfungerande process för respons och utvecklingssamtal. Personalprocesserna är välfungerande, dokumenterade och effektiva.

- Beskrivning av centrala åtgärder och resultat under rapporteringsperioden med avseende på personalen

Under räkenskapsperioden har bolaget infört ett nytt system för personaladministration, löneräkning och avlösningsplanering för att säkerställa en enhetlig process i bolaget och jämlik behandling av personalen.

---



## 3.2 Antal anställda och personalstruktur

### 3.2.1 Antal anställda

- Antal anställda fördelade enligt verksamhetens karaktär och omfattning <sup>KILA, GRI LA1</sup>
  - Antal anställda 31.12 (vid slutet av räkenskapsperioden) <sup>KILA, GRI LA1</sup>

Antal anställda	31.12.2011	31.12.2010
Totalt	269	277

- Personal i genomsnitt <sup>KILA</sup>

Personal i genomsnitt	1.1–31.12.2011	1.1–31.12.2010
Totalt	290	286

- Personalens fördelning enligt land eller geografiskt område <sup>GRI LA1</sup>

Bolagets hela personal arbetar i Finland.

### 3.2.2 Anställningar

- Andel fasta anställningar och tidsbundna anställningar 31.12 <sup>KILA, GRI LA1</sup>

Anställningens slag	Kön	Totalt
Tidsbunden anställning	Män	27
Fast anställning	Kvinnor	16
	Män	226
Fasta anställningar totalt		242
Alla totalt		269

- Andel heltidsanställningar och deltidsanställningar 31.12 <sup>KILA, GRI LA1</sup>

Personal enligt arbetstid	31.12.2011	31.12.2010
Heltidsanställda	262	267
Deltidsanställda	5	6
Familjelediga	2	1
Studie-/alterneringslediga	0	3
Totalt	269	277

### 3.2.3 Personalomsättning

- Omsättning (fasta anställningar eller hela personalen, enligt organisationens definition)

Omsättningen bland bolagets fast anställda är liten. Verksamhetens säsongskaraktär och tidsbundna avtal gör det svårt att jämföra den absoluta personalomsättningen med andra branscher.

### 3.2.4 Anställningsförhållandenas längd

- Anställningsförhållandets längd i genomsnitt <sup>KILA</sup>
  - Fördelningen av anställningsförhållandenas längd

Anställningsförhållandets längd	Alla totalt
Kvinnor	14,8
Män	14,7
Alla totalt	14,7

### 3.2.5 Personalens åldersstruktur och medelålder

- Personalens åldersstruktur <sup>KILA, GRI LA13</sup>
  - Personalens medelålder <sup>KILA</sup>

Personal enligt ålder	31.12.2011	31.12.2010
Äldre än 60	30	32
51–60	105	109
41–50	62	64
31–40	48	45
30 eller yngre	24	27
Totalt	269	277
Medelålder	47,9	47,9

- **Antal som gått i pension**

Pensionsavgångar	2011	2010
Invalidpension	3	5
Ålderspension	8	10

## 3.3 Omorganiseringar och uppsägningar/Relationerna mellan personal och arbetsgivare

### 3.3.1 Uppsägningar och permitteringar

- Antal uppsagda anställningsförhållanden <sup>KILA</sup>

Under räkenskapsperioden har det förts en samarbetsförhandling i bolaget som har lett till personalminskningar. Förhandlingen berodde på att färjetrafiken vid Lövö färjeplats upphörde efter att Lövö bron blev klar i maj 2011. På grund av de få anställda på det aktuella färjepasset ges ingen närmare information.

- Beskrivning av åtgärder utöver bestämmelserna i lagen som stöder de uppsagda <sup>KILA</sup>

På grund av de få anställda på det aktuella färjepasset ges ingen information.

---

- Antal anställda som permitterats och permitteringens längd i genomsnitt

Inga anställda har varit permitterade i bolaget under räkenskapsperioden.

- Andel av personalen som omfattas av kollektivavtal <sup>GRI LA4</sup>

Bolagets alla anställda omfattas av kollektivavtal, bortsett från bolagets högsta ledning.

- Gällande kollektivavtal

I bolaget gäller fyra kollektivavtal. Parterna i kollektivavtalet är:

- Förbundet för den offentliga sektorn och välfärdsområdena/Finlands Sjömans-Union
- Finlands Sjömans-Union
- Finlands Skeppsbefälsförbund
- Finlands Maskinbefälsförbund

### 3.4 Jämställdhet

#### 3.4.1 Personalens könsfördelning

- Personalens könsfördelning <sup>KILA, GRI LA13</sup>

Könsfördelning	31.12.2011	31.12.2010
Kvinnor	6,0 %	5,8 %
Män	94,0 %	94,2 %

- Styrelsens och den högsta ledningens könsfördelning <sup>GRI LA13</sup>

Könsfördelning	Män	Kvinnor	Totalt
Styrelsen antal	3	2	5
Styrelsen %	60 %	40 %	
Ledningsgruppen antal	7	1	8
Ledningsgruppen %	87 %	13 %	

#### 3.4.2 Jämställdhetsplan

- Beskrivning av jämställdhetsplanen, av hur målen i den uppnås och av de åtgärder som säkerställer likabehandling av de anställda (obligatorisk i företag med fler än 30 personer) <sup>KILA</sup>

### 1. Lika lön

För samma eller likvärdigt arbete ska samma lön betalas oberoende av kön. Med likvärdigt arbete avses att väsentliga krav i arbetet, kompetens, ansvar, belastning och arbetsförhållanden är likvärdiga. Yrkesbenämningen är inte avgörande.

Bolaget följer kontinuerligt upp att lönejämställdheten uppfylls. Lönesystemen grundar sig på en bedömning av arbetets svårighetsgrad. De förtroendevalda ska få information om kvinnors och mäns förtjänst specificerat enligt grundlön och tillägg. Statistiken används för att kartlägga eventuell lönediskriminering.

### 2. Tillsättning av lediga arbetsplatser på ett sätt som främjar jämställdhet

Arbetsplatsens rekryteringspraxis granskas även ur ett könsperspektiv. Kompetenskraven och urvalskriterierna sätts så att de i verkligheten är jämlika för både män och kvinnor.

Bland jämbördiga arbets sökande anställs alltid den som representerar det kön som är i minoritet på arbetsplatsen eller i arbetsuppgiften. Kvinnor och män uppmuntras att söka sig till uppgifter där det råder obalans i könsfördelningen.

### 3. Jämställda möjligheter till karriärutveckling och möjlighet att utveckla yrkesskickligheten

Arbetsgivaren skapar lika möjligheter för kvinnor och män att avancera i karriären. Alla garanteras oavsett kön och uppgifter möjlighet att utveckla sig själv och sitt arbete. Detta görs med hjälp av regelbundna utvecklingssamtal, personliga utbildningsplaner, arbetsrotation och vikariat. Särskilt kvinnor uppmuntras att söka till mer krävande uppgifter och nya uppgiftsområden om arbetsuppgifterna är könsvis fördelade. Kvinnor och män ska ha lika rätt till fortbildning, kompletterande utbildning och omskolning. Utbildningsdeltagandet följs upp och ansökande till utbildning stöds.

### 4. Hjälpa att förena arbetslivet och familjelivet

Arbetsgivaren ger information om familjeledighet och deltidsarbete och uppmuntrar i synnerhet männen att utnyttja möjligheterna. Återgången till arbete efter föräldraledighet eller vårdledighet underlättas genom information och vid behov utbildning.

### 5. Jämställda arbetsmöjligheter

När dagliga arbetsuppgifter fördelas ska arbetsområdena ha en jämlik status, vilket ska märkas bland annat i lönen. Arbetsförhållandena ska utformas för att passa både kvinnor och män.

### 6. Trakasserier

Arbetsgivaren ser till de anställda inte utsätts för kränkningar på grund av kön eller för andra trakasserier. Arbetsplatsledningen tar synligt ställning mot trakasserier. Anvisningar ges för att förebygga trakasserier.

### 7. Jämställda påverkningsmöjligheter

Kvinnor och män väljs på ett jämställt sätt till samarbetsdelegationen och företagets interna kommittéer samt till personalrepresentanter i företagets administration.

### 8. Jämställdhetspositiva attityder skapas i företaget

Hela personalen informeras årligen om hur jämställdheten utvecklas. Rapporten upptar även statistik enligt bilagan som bidrar till att identifiera ojämställdhet. I utbildningen för personalen och särskilt för ledningen är jämställdhetsplanen och dithörande frågor ständigt aktuella.

---

### 3.5 Belöning

#### 3.5.1 Belöningsystem och resultatpremier

- Beskrivning av de använda belöningsystemen <sup>KILA</sup>

Bolagets styrelse ansvarar för verkställande direktörens och ledningsgruppens löner, incitamentsystem och pensionsarrangemang. Styrelsen beslutar på verkställande direktörens förslag om personalens resultatpremier.

Verkställande direktörens lön utgörs av grundlönen och en resultatpremie på högst 40 procent som räknas ut på årslönen. I årslönen anses ingå grundlön och naturaförmåner. Under räkenskapsperioden 1.1–31.12.2011 utbetalades 219 213,76 euro i lön och premier till verkställande direktören. Beloppet innehåller en resultatpremie på 43 470 euro för 2010. Dessutom har verkställande direktören mobiltelefon som naturaförmån, där beskattningsvärdet var 240 euro.

Belöningen för företagets ledningsgrupp, som under räkenskapsperioden utgjordes av sju personer, består av grundlönen och en resultatpremie som bestäms av bolagsstyrelsen. Under räkenskapsperioden betalades till ledningsgruppen 18 348 euro i resultatpremie för 2010. Medlemmarna i bolagets ledningsgrupp har utöver den lagstadgade pensionsförsäkringen inga andra pensionsarrangemang än den övriga personalen. Inga aktiebaserade premier har betalats eller getts till bolagets verkställande direktör och ledningsgruppen.

Verkställande direktörens pensionsålder är 63 år. Bolaget har inga andra arrangemang för verkställande direktören än den lagstadgade pensionsförsäkringen. I februari 2012 tecknades en sjukkostnadsförsäkring för verkställande direktören. Försäkringen täcker läkarbesök och mediciner. Försäkringen baserar sig på arbetsavtalet och dess värde är 653 euro per år, vilket ingår i den beskattningsbara totallönen.

Verkställande direktören och bolaget har avtalat om sex månaders uppsägningstid. Om bolaget häver verkställande direktörens avtal har verkställande direktören rätt till en ersättning motsvarande 12 månaders lön.

Till styrelsemedlemmarna betalas ett arvode enligt beslut av bolagsstämman. De utbetalade månads- och mötesarvodena uppgick till 103 500 euro.

- Andel anställda som omfattas av belöningsystemen <sup>KILA</sup>

Bolagets hela personal omfattas av belöningsystemet om anställningen har varat över sex månader. Anställningen ska gälla vid tidpunkten för utbetalning av premien. Styrelsen beslutar på verkställande direktörens förslag om personalens resultatpremier.

- Utbetalda resultatpremier specificerade enligt personalkategori <sup>KILA</sup>

Resultatpremier per personalgrupp	1.1–31.12.2011
Personal	60 020,39
Ledningsgrupp	18 348,00
Verkställande direktör	43 740,00
Totalt	122 108,39

## 3.6 Kompetensutveckling och utbildning

### 3.6.1 Utvecklingssamtal

- Andel anställda som omfattas av regelbundna utvecklingssamtal <sup>KILA, GRI LA10</sup>

Alla anställda har rätt till utvecklings- och responsamtal med sin chef minst en gång om året.

- Beskrivning av praxisen för utvecklingssamtal och individuella utvecklingsplaner <sup>KILA</sup>

Samtalet kan föras på det sätt den anställda önskar, antingen som personligt samtal eller som gruppsamtal.

### 3.6.2 Utbildning och kompetensutveckling

- Personalens utbildningsstruktur <sup>KILA</sup>

Personalens utbildning varierar beroende på arbetets behörighetskrav. För vajerfärjornas del ska personalen ha kompetensintyg för färjeförare. Intyget beviljas för närvarande av Trafiksäkerhetsverket Trafi.

För de frigående färjornas del varierar utbildningskravet från skeppare i inrikestrafik till vaktstyrman, från maskinskötare till övermaskinmästare.

- Beskrivning av centrala utbildningsprojekt och utbildningspraxis (inkl. introduktionsprocessen)

Innan en arbetstagare kan börja arbeta på en frigående färja/vajerfärja introduceras hon/han i arbetet. Introduktionen sker på den aktuella färjan.

Ny introduktion ges om det har skett sådana väsentliga förändringar antingen i manöverhytten eller i maskineriet som påverkar trafikeringen eller om det sedan det föregående arbetspasset har gått mer än sex månader eller om trafikchefen anser det nödvändigt av andra skäl.

Introduktionen dokumenteras alltid.

## 3.7 Välbefinnande i arbetet

### 3.7.1 Tillfredsställelse inom personalen

- Beskrivning av resultaten av och utvecklingen i undersökningar bland de anställda <sup>KILA</sup> (eller andra åtgärder för att utreda tillfredsställelsen med arbetet)

Bolaget har inte genomfört personalundersökningar under räkenskapsperioden. Nästa personalundersökning genomförs 2012.

### 3.7.2 Personalens arbetsförmåga och välbefinnande i arbetet

- Beskrivning av centrala projekt och åtgärder som syftar till att stödja en bevarad arbetsförmåga och välbefinnande i arbetet <sup>KILA</sup>

Finlands Färjetrafik Ab erbjuder både sin visstids- och deltidsanställda personal lagstadgade förmåner som företagshälsovård, försäkring mot olyckor och yrkessjukdomar, föräldraledighet och pensionsförmåner. Bolaget har därutöver motions- och kultursedlar som personalförmån. Bolaget tillhandahåller personalen på de frigående färjorna och vajerfärjorna arbets- och skyddskläder eller ersätter kostnader för dem.

---

Förmånernas värde ses årligen över enligt skattemyndigheternas anvisningar. Förmånerna är alltid ett lönebeslut och alla förmåner (bortsett från motions- och rekreationssedlarna) ska antecknas i arbetsavtalet.

### **Modell för tidigt ingripande**

Finlands Färjetrafik Ab tillämpar inom företagshälsovården en modell för tidigt ingripande som har etablerats som rutin i frågor som påverkar välbefinnandet i arbetet.

Syftet med modellen för tidigt ingripande är att kunna erbjuda hjälp för hälsoproblem tillräckligt tidigt.

#### **Mål:**

Finlands Färjetrafik är en attraktivare arbetsplats för nuvarande och kommande personal. Invalidpensionerna och sjukfrånvaron minskar. Gränsen för sjukfrånvaro är tre korta sjukskrivningar inom tre månader eller 30 dagar kumulativt sjukfrånvaro under ett år.

#### **Praktiska rutiner:**

När sjukfrånvaron är tre korta sjukskrivningar under en tremånadersperiod tar förmannen upp frågan med personen i fråga. När sjukfrånvaron kumulativt uppgår till 30 dagar under ett år tar Finlands Färjetrafiks ansvarsläkare på initiativ av personalsekreteraren upp frågan med personen om det med anledning av läkarintygen anses nödvändigt.

## **3.8 Arbetshälsa och säkerhet**

### **3.8.1 Olycksfall**

- Beskrivning av styrningen av arbetshälsa och säkerhet samt av centrala projekt och åtgärder inom arbetshälsa- och säkerhetsarbetet <sup>KILA</sup>

Utvecklingsplanen för arbetarskydd motsvarar det lagstadgade åtgärdsprogrammet för arbetarskydd och syftar till att främja säkerheten på arbetsplatsen och personalens hälsa. Arbetarskyddsorganisationen svarar för utvecklingsplanen för arbetarskydd på arbetsplatsen och följer upp hur planen utfaller. Arbetsgivaren svarar i samarbete med de anställda för att målen i utvecklingsplanen uppfylls.

Ansvar för och verkställandet av säkerhetsfrågor ligger hos arbetsplatsens linjeorganisation. Säkerheten är en fråga som inte enbart gäller förmännen eller arbetarskyddsorganisationen, utan alla som arbetar hos Finlands Färjetrafik Ab ansvarar för sin del för att säkerhetsföreskrifterna följs samt för sin egen och andras säkerhet, hälsa och välbefinnande. Säkerhetsansvaret bestäms enligt den ansvarsfördelning som trafikchefen har fastställt i utvecklingsplanen. Trafikchefen har utöver ansvar och uppgifter som gäller säkerheten även ansvar och uppgifter i sin roll som förman för sina underordnade.

Bolaget har en arbetarskyddschef, som för närvarande är trafikchef Arto Koponen. Arbetarskyddschefen rapporterar till ledningsgruppen och verkställande direktören.

De regionala arbetarskyddskommittéerna samlas minst fyra gånger om året. På mötena behandlas arbetsolyckor (arbetsolyckor som drabbat den egna personalen och olyckor i underleverantörsarbeten), tillbud, miljöskador, författningsändringar och liknande.

- Antal olycksfall (olycksfall med och utan frånvaro)

Olycksfall	2011		2010	
	Antal personer	Frånvaro dagar	Antal personer	Frånvaro dagar
Arbetsolyckor	10	46	3	1
Olycksfall på arbetsresa	1	0	2	5
Olycksfall hos utomstående	2	7	0	0
Olycksfall på fritiden	4	80	3	37

- Arbetsrelaterade dödsfall <sup>GRI LA7</sup>

Under räkenskapsperioden har inga arbetsrelaterade dödsfall inträffat i bolaget.

### 3.8.2 Sjukfrånvaro

- Sjukfrånvaro

Bolaget kräver som rutin läkarintyg för all sjukfrånvaro. Därmed kan behandling av sjukdomen sättas in på ett effektivt sätt och säkerställer även att de anställda har återhämtat arbetsförmågan när de kommer tillbaka till arbetet. Efter en lång sjukfrånvaro introduceras personen på nytt i arbetet.

Bolagets ledning följer regelbundet upp sjukfrånvaron.

- Sjukfrånvaro i procent <sup>KILA</sup>

Bolaget hade en sjukfrånvaro på 2,6 procent under översiktsperioden (frånvarotimmar/verksamhetstimmar).

- Antal arbetsrelaterade sjukdomar <sup>GRI LA7</sup>

Bolaget känner inte till några nya fall av eller misstankar om arbetsrelaterade sjukdomar under översiktsperioden.

Olycksfall	2011	2010
Misstankar om arbetsrelaterad sjukdom	0	2

### 3.8.3 Arbetshälsa

- Beskrivning av företagshälsovården, inkl. t.ex. förebyggande företagshälsovård, förmåner till de anställda

Bolaget har ingått avtal om företagshälsovård med Suomen Terveystalo Oy. Företagshälsovård tillhandahålls på sammanlagt 16 platser runt om i Finland.

Målet för företagshälsovården är att skapa ett sunt och säkert arbete och en sund och säker arbetsmiljö och arbetsplats, att förebygga arbetsrelaterade hälsorisker och hälsoproblem och att upprätthålla, främja och följa upp de anställdas hälsa, arbets- och funktionsförmåga under arbetslivets olika faser.

Obligatoriska läkarundersökningar:



**Sjömän:**

Sjömän ska ha ett sjömansläkarintyg när de börjar arbetet. Läkarintyget ska förnyas med två års mellanrum.

**Färjförare:**

Färjförare ska när de börjar arbetet ha ett läkarintyg över att de kan särskilja signalljus, signalfigurer och ljudsignaler som föreskrivs i reglerna för sjövägar och inre farvatten. Läkarintyget ska förnyas med två års mellanrum.

## 4. Miljö

### 4.1 Miljöstyrning

#### 4.1.1 Verksamhetens centrala miljökonsekvenser, risker och möjligheter

- Beskrivning av de mest centrala miljökonsekvenserna

Under 2011 köptes 7,1 miljoner liter lätt brännolja med låg svavelhalt för den färjetrafik som bolaget sköter. Färjetrafiken medför även buller där konsekvenserna är svåra att bedöma.

Den största miljörisken med färjetrafiken är okontrollerat oljeläckage (bränsle, smörjmedel eller slagvatten) från färjans konstruktioner som kan följa av sammanstötning med ett annat fartyg eller grundstötning. Risker reduceras och kontrolleras med ett säkerhetsstyrningssystem enligt ISM-koden.

#### 4.1.2 Styrning av miljöfrågor

- Miljöpolicy eller andra verksamhetsprinciper i anslutning till miljön

Råmaterial och material används ansvarsfullt och sparsamt.

Färjeplatserna och färjorna hålls snygga, deras betydelse för landskapsbilden uppmärksammas och de förbättras i mån av möjlighet.

Såväl personalen som underleverantörerna är medvetna om miljöfrågorna i anslutning till sitt arbete och agerar för miljöns bästa.

Inget avfall släpps ut i havet. Vid bunkring förhindras utsläpp av brännolja och smörjolja i vattnet på det sätt som anges i fartygsmanualen.

Avfallshanteringen och avfallstransporten är ordnade färjeplatsvis. Hantering, uppsamling och transport av farligt avfall för förstöring sköts enligt en avfallshanteringsplan.

Som drivmedel används lätt brännolja med låg svavelhalt. Eventuella oljeläckage åtgärdas genast. Färjorna är utrustade med oljeabsorberande material.

Genom att köra färjorna på ett ekonomiskt sätt och genom att undvika tomgång minimeras bränsleförbrukningen och bränsleutsläppen. Samtidigt minskar även bullerstörningarna.

Personalens miljömedvetenhet och miljökompetens ökas genom utbildning och handledning i takt med utvecklingen av bestämmelser och teknik. Miljöhänsyn betonas i utbildningen.

---

- Beskrivning av hur organisationen följer miljöfrågor (t.ex. miljöstyrningssystem, certifieringar, miljötillstånd, organisatoriskt ansvar)

På de frigående färjorna har bolaget ett ISM-baserat säkerhets- och miljöstyrningssystem. För vajerfärjorna gäller ett eget ISM-baserat icke-certifierat säkerhetsstyrningssystem som bolaget har utvecklat just för vajerfärjor. Systemet är i bruk överallt 1.4.2012. I händelse av skada agerar man i enlighet med ovanstående system.

- Beskrivning av hur organisationen utvecklar och upprätthåller personalens miljökunskaper

I introduktionen och utbildningen av personalen betonas miljöfrågorna, som till exempel vikten av ett ekonomiskt körsätt. Alla färjeplatser har avfallshanteringsplaner som går igenom i introduktionen och som ska följas.

### 4.1.3 Miljömål och uppnåendet av dem

- Miljömål

Bolaget har som mål att minska bränsleförbrukningen genom ett ekonomiskt körsätt.

- Beskrivning av centrala åtgärder och resultat under rapporteringsperioden med avseende på miljöfrågor

Under räkenskapsperioden har bolaget tagit i bruk tre vajerfärjor som är byggda enligt principen om hållbar utveckling genom återanvändning av gamla skrovkonstruktioner. Dessutom beställde bolaget i slutet av räkenskapsperioden tre vajerfärjor till enligt samma princip. Maskinernas miljöeffektivitet uppfyller de nyaste normerna.

Den nya frigående färja som byggs är planerad med fokus på miljöaspekter. Färjans effektbehov varierar med årstiderna och vädret. Den nya färjan har 8 huvudmaskiner. Effektstegen ligger således med 12,5 procents intervaller. Detta möjliggör optimal effekt i alla förhållanden med minskade utsläpp som följd.

## 4.2 Miljönyckeltal

### 4.2.1 Energi

- Energianvändningen redovisas

- Direkt energianvändning (energi vid egen energiproduktion) <sup>GRI EN3</sup>

Bolaget har köpt in 7,1 miljoner liter lätt brännolja med låg svavelhalt för färjorna.

- Indirekt energianvändning (köpt el, värme) <sup>GRI EN4</sup>

Bolaget har under räkenskapsperioden köpt in cirka 2,7 miljoner kilowattimmar el.

- Beskrivning av energianvändningens betydelse i organisationens verksamhet

Bolaget verkar i transportbranschen. Av denna anledning är bolaget tvunget att använda energi för att utföra sin uppgift.

---

#### 4.2.2 Utsläpp till luft

- Utsläpp av växthusgaser (CO<sub>2</sub> m.fl.)
  - Direkta och indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 1–2) <sup>GRI EN16</sup>

Bolaget har inte mätt direkta eller indirekta utsläpp av växthusgaser.

- Andra relevanta indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 3) <sup>GRI EN17</sup>
- Bolaget har inte mätt direkta eller indirekta utsläpp av växthusgaser.
  - Beskrivning av den betydelse som utsläppen av växthusgaser har för verksamheten (t.ex. ekonomiska konsekvenser, utsläppshandel)

För närvarande finns inga konsekvenser.

- Minskning av utsläppen av växthusgaser
  - Beskrivning av åtgärder för att minska utsläppen av växthusgaser <sup>GRI EN18</sup>

Under räkenskapsperioden 2011 har bolaget inlett ett utvecklingsprojekt för att utreda möjligheterna att minska bränsleförbrukningen. En del av projektet är att utveckla tekniska lösningar och en del att utbilda personalen i ett ekonomiskt körsätt. Båda delarna bidrar till att minska mängden växthusgaser.

#### 4.2.3 Vatten

- Vattenanvändning
  - Total vattenanvändning <sup>GRI EN8</sup>

Bolagets vattenanvändning har inte mätts under räkenskapsperioden.

- Beskrivning av vattenanvändningens betydelse i organisationens verksamhet

Bolaget använder vatten i vajerfärjornas och fartygsfärjornas sanitetsutrymmen. På fartygsfärjorna leds allt vatten till slutna tankar där det avhämtas för behandling. På vajerfärjorna är personalens sociala utrymmen antingen anslutna till avloppsnätet eller till slutna tankar som töms regelbundet.

#### 4.2.4 Avfall

- Total mängd avfall enligt avfallslag och hanteringsätt <sup>GRI EN22</sup>

Bolagets avfall utgörs bland annat av följande: fast avfall, oljor, batterier och annat farligt avfall, slagvatten. Varje färjeplats har en avfallshanteringsplan som anger hur och var avfallet ska samlas in och hur det skickas vidare för ändamålsenlig behandling.

- Minskning och återvinning av avfall

Råmaterial och material används ansvarsfullt och sparsamt.

#### 4.2.5 Förenlighet med bestämmelserna och miljökostnader

- Förenlighet med bestämmelserna
-

Bolagets frigående färja Mergus läckte uppskattningsvis cirka 35 l olja i havet på grund av en läckande tätning i propulsionsenheten. För detta betalade bolaget 4 287 euro i straffavgift.

Slagvatten, avfall och övrigt farligt avfall behandlas av underleverantörer i enlighet med bestämmelserna.

#### 4.2.6 Produkter och tjänster

- Beskrivning av åtgärder för att minska produkters och tjänsters miljökonsekvenser <sup>GRI</sup> EN26

Bolaget verkar i omedelbar närhet av känslig natur- och vattenmiljö. Bolagsledningen styr verksamheten så att miljökonsekvenserna ska vara så små som möjligt.

#### 4.2.7 Transporter

- Väsentliga miljökonsekvenser till följd av transporter av produkter och material samt arbetsresor eller tjänsteresor <sup>GRI EN29</sup>

Miljökonsekvenserna av de transportinsatser som bolaget behöver har inte mätts under räkenskapsperioden.

#### 4.2.8 Material

- Användning av material som är viktigt med tanke på verksamheten (vikt eller volym) <sup>GRI</sup> EN1

Under räkenskapsperioden har bolaget köpt cirka 77 m<sup>3</sup> smörjoljor och smörjmedel. Oljorna används i färjornas motorer, växlar, propulsionsenheter och hydraulik. Använda oljor hanteras på ett korrekt sätt av underleverantörer. I förvaringsutrymmen där det finns risk för att oljorna hamnar i marken eller vattnet finns ändamålsenliga invallningar.

- Materialeffektivitet

Bolaget planerar att anskaffa och införa ett nytt underhållssystem och styrsystem för underhålls- och serviceverksamheten.

## 5. Samhälle

### 5.1 Lokalsamhällen

#### 5.1.1 Konsekvenser för lokalsamhällen

Bolaget tillhandahåller trafikförbindelser så att lokalsamhället, näringsverksamheten och människorna kan verka och utvecklas.

### 5.2 Mutor och korruption

#### 5.2.1 Verksamhetsprinciper och praxis mot mutor och korruption

Bolaget iakttar hög etik i sin verksamhet, vilket övervakas av styrelsen, verkställande direktören och den övriga ledningen.

## 5.3 Politisk påverkan

### 5.3.1 Politisk påverkan och politiska stöd

Bolaget har inte gett politiska grupper stöd och har inte köpt produkter eller tjänster för att stöda sådan verksamhet.

## 5.4 Begränsningar av konkurrensen

### 5.4.1 Iakttagande av konkurrensrättsliga bestämmelser

Bolaget följer konkurrensrättsliga regler och lagar. Bolaget anlitar vid behov utomstående experthjälp för att säkerställa att korrekt praxis följs.

## 5.5 Förenlighet med bestämmelserna

### 5.5.1 Iakttagande av lagstiftning och bestämmelser

Under räkenskapsperioden har bolaget ålagts en straffavgift på 4 t€ för ett oljeutsläpp på 35 l till följd av ett tekniskt fel.

## 6. Produktansvar

### 6.1 Kundnöjdhet

#### 6.1.1 Kundbetjäning och kundnöjdhet

Bolaget använder sig av ett kundresponssystem där kunderna kan lämna respons antingen via webbplatsen eller mobil utrustning på finska, svenska och engelska. Trafikchefen besvarar responsen om kunden har lämnat sin kontaktinformation. Respons och responsvar samlas in och behandlas på avtalsmötena med NTM-centralen.

### 6.2 Produkters och tjänsters sundhet och säkerhet

Bolaget följer lagstiftningen och bästa praxis i säkerhetsfrågor för både färjor och personal och tillämpar den i praktiken inom ramen för ISM-koden och Säkerhetsstyrningssystemet för vajerfärjor.

Bolaget följer, rapporterar och analyserar såväl inträffade olyckor som tillbud. Vid behov gör bolaget ändringar i föreskrifterna och den praktiska verksamheten.

## 7. Mänskliga rättigheter

### 7.1 Människorättsfrågor i anslutning till verksamheten

Bolaget iakttar en policy i enlighet med FN:s människorättsdeklaration.

- **Valfria nyckeltal i anslutning till mänskliga rättigheter**

- **Antal fall av diskriminering och vidtagna åtgärder** <sup>GRI HR4</sup>
-

Finlands Färjetrafik Ab har under räkenskapsperioden 2011 mottagit en talan om brott mot jämställdhetslagen på Destias färjeavdelning. Talan hänför sig till en tidpunkt innan Finlands Färjetrafik grundades. Ansvaret för ärendet övergick till bolaget i samband med den partiella delningen.

## **8. Leverantörskedjan**

### **8.1 Styrning av leverantörskedjan**

#### **8.1.1 Principer och policy för upphandling**

- Beskrivning av principerna och policyn för upphandling

Finlands Färjetrafik upphandlar material huvudsakligen hos långvariga avtalsleverantörer. För mindre behov kan lokala företag användas.

Bränsleleveranserna sker enligt avtal med leverantören huvudsakligen som s.k. periodiska leveranser, dvs. bränsle levereras till färjan med jämna mellanrum.

Investeringar konkurrensutsätts alltid separat.

- Beskrivning av anvisningar och handlingsprinciper (t.ex. Supplier Code of Conduct) som det förutsätts att leverantörerna ska följa

- Beskrivning av innehållet och delområdena i anvisningarna eller principerna

Bolaget har ingen skriftlig anvisning om handlingsätt för leverantörerna.

---