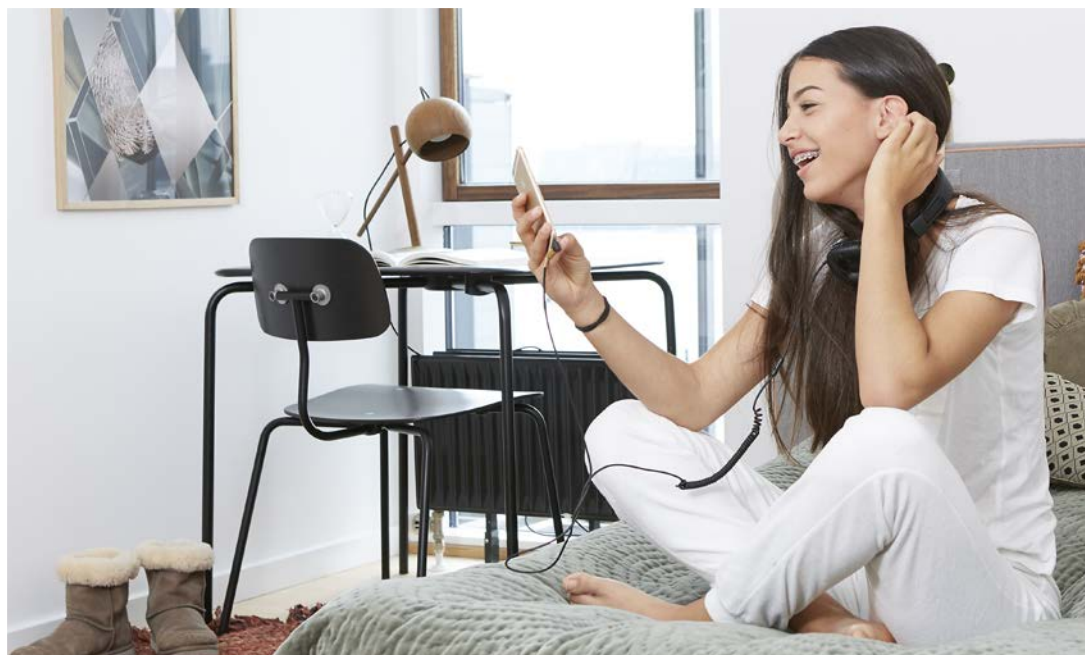


# hållbarhetsrapport 2017



**Heimstaden**



## Ansvar för miljö och människor

För oss handlar hållbarhet om att driva vår verksamhet utan onödig negativ påverkan på miljön, att skapa mervärden för medarbetare och kunder och samtidigt bidra till en positiv utveckling i de regioner och orter vi är verksamma i.



Vi har under 2017 påbörjat ett omfattande arbete med att definiera våra målsättningar och prioriteringar inom hållbarhetsområdet. Som en av Nordens största privata ägare av bostadsfastigheter har vi ett särskilt fokus på att genomföra ständiga förbättringar som minskar vår miljöpåverkan samtidigt som vi under dessa förutsättningar skapar bästa möjliga komfort för våra hyresgäster.

#### **Energieffektiva fastigheter**

Inom miljöområdet fokuserar Heimstaden främst på energieffektivisering av fastigheterna, genom att arbeta för lägre energianvändning till samma nytta eller skapa ökad nytta med samma energianvändning. Målsättningen omfattar ökad

användning av modern och kostnadseffektiv teknik, att kunna förse fastigheterna med ekonomisk och driftsäker energi samt att begränsa fastigheternas klimatpåverkan.

Den totala energianvändningen i Sverige ökade under 2017, vilket beror på den kraftfulla expansionen av beståndet. Energi-användningen per kvm har också ökat något i förhållande till tidigare år. Detta beror till stor del på att flera av de förvärvade fastigheterna förbrukar mer energi än de bestånd vi förvaltat under några år. När vi granskar statistiken per ort kan vi konstatera att vi på flera av de orter där vi förvaltat fastigheterna längre än två år, har minskat energianvändningen per kvm på upp emot 5–8 procent under en tvåårsperiod. Vårt arbete med

# 100%

I vårt svenska fastighetsbestånd använder vi enbart förnybar el.

effektiviseringar fortsätter och vi prioriterar åtgärder som ger bäst resultat sett till livscykelkostnaden, som minskar miljöpåverkan och bidrar till rätt komfort för våra kunder.

## Nytt system för mätning

I Sverige har Heimstaden installerat ett nytt system för energipåföljning för att på ett effektivare och tydligare sätt kunna se fastigheternas energianvändning och dess miljöpåverkan. Systemet gör det möjligt för våra drifttekniker att följa upp och analysera förbrukningen på ett detaljerat sätt. Detta är ett viktigt verktyg för att identifiera effektiviseringsmöjligheter och för att utvärdera de åtgärder vi genomför. Systemet innebär att vi kan testa ny teknik i en fastighet och följa den förväntade minskningen i förbrukningen.

Vid positiva resultat kan vi sedan gå vidare med samma förbättringsåtgärd i andra fastigheter och därmed åstadkomma lägre energianvändning. Införandet av systemet innebär att vi från och med 2018 kan mäta ett första år på ett konsekvent sätt, för att utifrån detta kunna sätta miljömål för den svenska verksamheten.

I Danmark finns mätare av energiförbrukning i varje lägenhet och all kostnad för värme och el debiteras kunderna månadsvis i efterskott. I Norge finns ett system för mätning och registrering av energiförbrukningen per timme i huvuddelen av fastigheterna. I Sverige installerar vi även digitala reglersystem för driftoptimering. Dessa system kan med hjälp av temperaturgivare i lägenheterna och intelligens i styrutrustningen löpande mäta aktuella förhållanden och anpassa energitillförseln för att uppnå rätt inomhustemperatur. Beroende på förutsättningarna använder vi i vissa fall även självlärande system som gör analyser för att ta reda på hur utomhusklimatet, fastighetens utformning samt kundernas beteenden påverkar energibehovet. Genom dessa

analyser kommer systemet fram till vilken reglermetod som för tillfället har bäst förutsättningar att skapa rätt komfort med så låg värmeenergianvändning som möjligt.

## Åtgärder ger effekt

När en ny fastighet förvärvat sker vårt arbete med energi-effektivisering i flera steg. Först går vi igenom, åtgärdar och trimmar befintliga system och reglerutrustningar så att uppvärmning och annan energianvändning optimeras. Denna så kallade nollställning av tekniken i en fastighet sker med löpande intrimning och övervakning och pågår under ett till två år. Detta arbete bidrar ofta, beroende på fastighetens förutsättningar, till att minska energianvändningen med cirka 5 procent, ibland mer. Under de första åren får driftteknikerna djupare kunskaper och kännedom om fastighetens specifika behov och kan då identifiera vidare åtgärder. Detta innebär att man därefter planerar, och tillsammans med projektavdelningen genomför, utbyte av ineffektiv utrustning som identifierats mot effektivare mer behovsanpassad teknik och system. Detta omfattar ofta värme- och ventilationssystem och belysning, men även installation av intelligent styrutrustning för att digitalisera driften ytterligare samt byggnadstekniska åtgärder för att förhindra värmeförluster. I äldre fastigheter kan dessa åtgärder ge upp till 10 procent lägre energianvändning inom några år.

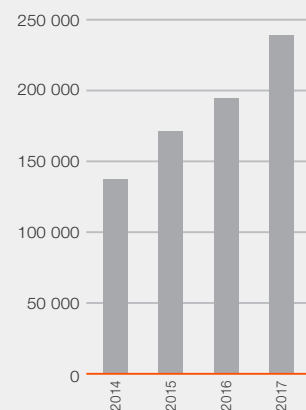
## Utbildning och dialog

Dagliga aktiviteter är viktiga för att arbeta förebyggande och successivt kunna minska energianvändningen ytterligare. Ett sätt att bidra till en sådan utveckling är genom utbildning. I Sverige har samtliga fastighetsköpare, förvaltare samt fastighetschefer genomgått en energiutbildning som gör det lättare att kontinuerligt vidta olika åtgärder för en effektivare energianvändning. Lika viktigt som ny teknik och bra underhåll av våra fastigheter, är det som våra kunder bidrar med varje dag. Genom dialog vill vi lära dem att använda energi och vatten på ett förnuftigt sätt och att få dem att göra en serviceanmälan direkt när ett problem uppstår.

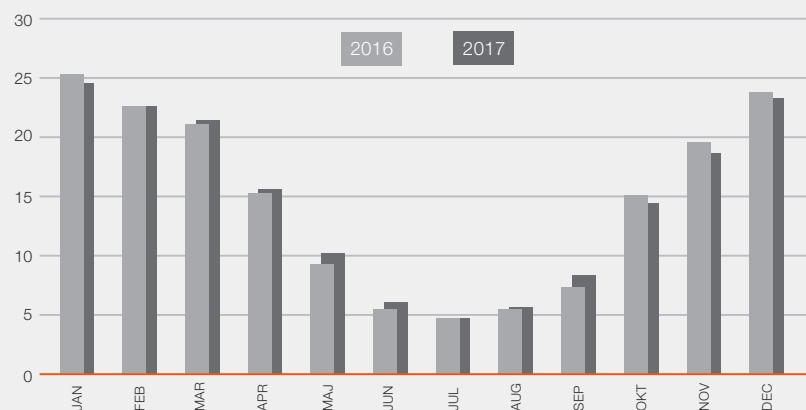
## Hållbar nyproduktion

När vi bygger nya bostäder är miljöaspekten alltid en prioriterad fråga, inte minst när det gäller val av material och teknik. Nyproducerade fastigheter är betydligt mer energieffektiva än äldre fastigheter, i vissa fall kan skillnaden i energiförbrukning vara så stor som 40 procent. I alla nya lägenheter

TOTAL ENERGIANVÄNDNING SVERIGE, MWH PER ÅR \*



ENERGIANVÄNDNING SVERIGE, KWH / KVM PER MÅNAD \*



\* Normalårskorrigerad fjärrvärme och naturgasanvändning

som Heimstaden färdigställt i Sverige under 2016 och 2017, har vi installerat individuell mätning av varmvatten och all el kommer från ursprungsmärkt vattenkraft. Flera av våra kommande projekt, till exempel Inre Hamnen i Norrköping, ska byggas enligt Miljöbyggnad Silver, ett certifieringssystem där särskilt stor hänsyn tas till energi, inomhusmiljö och material. I Danmark för vi en dialog med de entreprenörer som ansvarar för nybyggnadsprojekten med syfte att i så stor utsträckning som möjligt skapa hållbara bostäder med gedigna material och grön energiförsörjning baserad på bland annat vindkraft och solenergi.

### Mer förnybar energi

Vårt mål är att endast använda förnybar el i våra fastigheter. Detta arbete har kommit längst i Sverige. I såväl befintligt bestånd som i varje ny fastighet vi tar över byter vi till elavtal baserat på ursprungsmärkt vattenkraft när nytt avtal ska tecknas.

Vid årsskiftet var majoriteten av de svenska fastigheterna anslutna till ett sådant avtal och vi har under 2017 minskat våra koldioxidutsläpp med 38 procent genom att välja vattenkraftsel.

I Danmark står vindkraft för cirka 40 procent av den el som produceras till de elnät våra fastigheter är anslutna till.

Solceller för förnybar elproduktion är ett annat område vi satsar på. I Malmö genomförde vi under 2017 tillsammans med Malmö stad och E.ON ett samarbete med stöd av Naturskyddsföreningen, där vi har investerat i en solcellsanläggning på en av våra fastigheter. Ett år efter installationen kan vi konstatera att solcellerna genererat runt 15 procent av fastighetens totala elenergiförbrukning. I Linköping har vi förvärvat två studentfastigheter med solcellsanläggningar och många av nybyggnadsprojekten i Danmark är utrustade med solceller som en del av energilösningen.

### En attraktiv och trygg arbetsplats

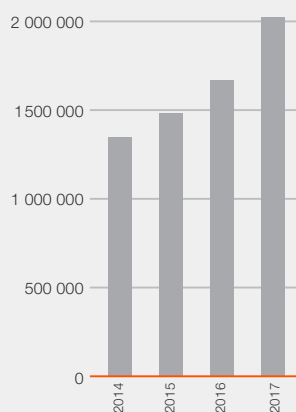
Heimstadens ambition är att bli branschens mest attraktiva arbetsplats i Norden. Dit når vi genom att erbjuda våra medarbetare en positiv och trygg arbetsmiljö med sunt ledarskap där varje individ ges chansen att utvecklas i sin roll eller i andra positioner i koncernen. Fokus ligger på arbetsmiljö, trivsel och hälsa och personlig utveckling – områden som speglas i våra värdeord: Omtanke, Affärsmässighet och Nytänkande.



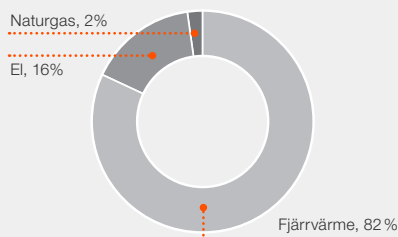
### Given plats för cykeln

I Danmark är det cykel som gäller. I exempelvis projektfastigheterna på Bryggens Bastion i centrala Köpenhamn etableras fyra cykelplatser per lägenhet. Separata cykelhissar byggs där kunderna cyklar in direkt från gatuplan och åker sedan ner till cykelgaraget, där det även finns en liten verkstad.

VATTENFÖRBRUKNING SVERIGE, M<sup>3</sup>



ANDEL AV INKÖPT ENERGI SVERIGE



Den kraftfulla expansionen av fastighetsbeståndet medför att Heimstadens totala energi- och vattenanvändning ökar. Att energianvändningen per kvm ökar något beror till stor del på att flera av de förvärvade fastigheterna förbrukar mer energi än befintligt bestånd.



## Vår värdegrund

### AFFÄRSMÄSSIGHET

Vi tar ansvar för våra handlingar och arbetar långsiktigt för fastighetsportföljens och företagets bästa. Vi odlar långsiktiga relationer med omvärlden och skapar värde för alla våra intressenter.

### NYTÄNKANDE

Vi är flexibla, öppna, förändringsbenägna och innovativa. Vi uppmuntrar mångfald och olik tänkande och letar ständigt efter nya sätt att främja tillväxt och produktivitet.

### OMTANKE

Vi bryr oss om och respekterar medarbetare, partners och kunder, och tar god hand om våra fastigheter genom att värna om god boendemiljö och hållbarhet.

Heimstaden växer snabbt. Sedan 2015 har medelantalet anställda ökat med cirka 60 procent eller från 142 till 226 personer under 2017 och vi har idag betydande verksamhet i tre länder. För att kunna hantera den snabba tillväxten och samtidigt säkerställa att chefer och medarbetare ges rätt förutsättningar och stöd har Heimstaden under 2017 etablerat en koncernövergripande HR-funktion. Med ökad bemanning inom området har vi kunnat skapa bättre förutsättningar för ett framåtblickande, strategiskt HR-arbete. Vi har fortsatt arbetet med att översätta våra värderingar från ord till att speglas i beteenden som vi vill se i vardagen hos alla medarbetare. Vi har även sett över våra arbetsprocesser och hur digitala verktyg kan användas för att frigöra tid från administration för att istället läggas på att stötta chefer och medarbetare.

## Arbetsmiljö

I dagens samhälle finns tecken på att den psykiska ohälsan ökar. På Heimstaden prioriterar vi därför en stabil, hälsosam, säker och trygg miljö där medarbetarna ska må bra och känna samhörighet. Viktiga faktorer för personalens välmående är ledarskapet och klimatet på arbetsplatsen, varför vi satsar på att utbilda chefer och övrig personal för att bygga en sund företagskultur. För att förebygga ohälsa och sjukskrivningar arbetar vi aktivt med friskvårdsfrågor och uppmuntrar medarbetarna till träning och motion, bland annat genom friskvårdsbidrag.

Heimstaden har också avtal med företagshälsovården Previa och samtliga medarbetare omfattas av en olycksfallsförsäkring. Varje ledare och medarbetare på Heimstaden har ansvar för arbetsmiljön inom sin respektive enhet, men alla medarbetare

har till uppgift att själva bidra till en god arbetsmiljö och arbeta för ständiga förbättringar. Vi följer upp ett antal olika indikatorer såsom sjukfrånvaro och olycksfall, könsfördelning och eventuella lönegap.

Under 2018 kommer Heimstaden genomföra en medarbetarundersökning som omfattar hela koncernen. Syftet är att få en djupare kunskap om hur våra medarbetare ser på Heimstaden som arbetsgivare, deras trivsel och inom vilka områden vi kan arbeta med förbättringsåtgärder.

## Fokus på ständigt lärande

Varje år avsätts en budget för utbildning och utveckling. Vi vill att medarbetarna ges möjlighet att växa i sin yrkesroll med nuvarande arbetsuppgifter eller in i nya. I takt med att vi växer kommer vi kunna erbjuda bättre möjligheter för intern rörlighet – också mellan våra geografier. Varje medarbetare inom Heimstaden arbetar med utgångspunkt i en individuell utvecklingsplan som tas fram och uppdateras i samband med utvecklingssamtal som hålls årligen med närmaste chef. Parallellt med att vi erbjuder anpassade utvecklingsplaner för att ge varje medarbetare möjlighet att utveckla sin kompetens, kommer vi framåt satsa mer på lärande i organisationen – till exempel att lära av interna eller externa mentorer, och att få möjlighet till intern praktik för att exempelvis prova en annan roll. Under 2017 har vi även prioriterat utvecklingen av våra ledare. En chefsportal har lanserats på intranätet som stöd för det dagliga arbetet, och en feedbackutbildning har genomförts av samtliga chefer. Under 2018 uppdateras vårt hållbarhetsarbete och de nya policys som stödjer detta.

## Mångfald och lika förutsättningar för alla

Vi ser mångfald som en styrka och förutsättning för vår utveckling. Därför är villkor, rättigheter och utvecklingsmöjligheter lika för alla inom Heimstaden, oberoende av kön, ålder, ursprung eller andra faktorer. Våra kunder kommer från alla möjliga delar av världen, varför rekrytering gärna sker av nya medarbetare med språkkunskaper som bidrar till att skapa en god dialog med de boende. Vi har fortsatt att utmana vår syn på vad mångfald är och hur vi i olika funktioner kan få in flera av underrepresenterat kön, med annan kulturell bakgrund, eller till exempel medarbetare med funktionshinder.

Vårt samhällsengagemang och samarbete med utvalda aktörer ska bidra positivt till samhällsutvecklingen genom en förbättrad social integration och förbereda och stärka framtida anställningsbara generationer. Under 2017 har vi bland annat varit engagerade i Drivkraft Malmös mentorverksamhet samt deltagit i ett projekt inom ramen för den så kallade Oskarshamnsmodellen.

## Uppförandekod

Heimstaden har sedan många år arbetat med att säkerställa att alla anställda behandlas i enlighet med nedanstående policy mot diskriminering och kränkande särbehandling:

”Alla former av kränkande särbehandling är förbjudna inom Heimstaden. Heimstadens strävan är att ha ett arbetsklimat som präglas av en positiv människosyn och ömsesidig respekt. Alla anställda har rätt att behandlas med respekt och med hänsyn till var och ens rättmätiga krav på integritet.”

Under 2017 har vi formulerat en uppförandekod som under 2018 kommer lanseras i koncernen med ett bredare fokus. Uppförandekoden omfattar frågor kring antikorrupktion samt vägleder tydligt hur vi ska agera i relationer till kollegor, leverantörer och kunder för att vara ett långsiktigt hållbart,



Alla chefer har genomgått feedback-träning, ett led i arbetet att stärka vår kultur och vara konstruktiva, tydliga och ärliga i hur vi ger och tar emot feedback.

transparent, pålitligt bolag med sund värdegrund. Som en del i detta har ett beslut tagits om att också införa en policy och funktion för att rapportera oegentligheter, en så kallad visselblåsarpolicy, vilken kommer implementeras under 2018. Det har under 2017 inte till vår kännedom förekommit några oegentligheter eller brott. Vi kommer framöver att följa upp och redovisa antalet eventuella ärenden som fångas upp via vår visselblåsartjänst eller via andra kanaler.

#### Ett förlängt ansvar

Som stort, och växande bolag, har vi en allt större möjlighet att bidra till en positiv förändring även utanför vår egna verksamhet. Vi kan påverka vardagen för många människor, genom att bidra till trygga miljöer, i och runt kundernas bostad. Detta är något som vi arbetat med under lång tid.

Vi kan också påverka arbetsmiljön och villkoren för de som arbetar i våra projekt, såväl i nybyggnation som vid exempelvis renoveringar. I byggprojekt förs en kontinuerlig dialog kring

såväl miljö- som arbetsmiljöfrågor och vi får löpande in incidentrapporter som vi följer upp direkt med entreprenören.

Vi kommer under 2018 se över möjligheten att få en mer systematisk och konsekvent rapportering och sammanställning av arbetsplatsolyckor och incidenter, från anlitade leverantörer i byggprojekt.

Under 2018 har vi påbörjat ett arbete med att ta fram en uppförandekod med mer specifika krav på våra entreprenörer och andra leverantörer. Totalt sett är leverantörsleden för produkter och tjänster till vår verksamhet många, och ibland långa. Vi är väl medvetna om att där kan finnas risker för bristande miljöarbete, kränkningar av människors rättigheter och arbetsvillkor. Med utgångspunkt i dessa risker och vår faktiska möjlighet att göra skillnad, kommer vi förtydliga våra krav på våra leverantörer inom de olika typerna av inköp. Som en del av det arbetet kommer vi även se över lämpliga indikatorer för uppföljning av vårt arbete.

## Styrning av hållbarhetsarbetet

Heimstaden förvärvar, förädlar och förvaltar bostadsfastigheter i Sverige, Danmark och Norge. Hållbarhetsarbetet hos Heimstaden har en tydlig koppling till bolagets långsiktiga värdeskapande, och relationen till bolagets kunder, medarbetare och andra intressenter. I hållbarhetsbegreppet ingår arbetet med miljö, personal och sociala förhållanden, mänskliga rättigheter och motverkande av korruption. Arbetet utgår såväl utifrån risker som möjligheter i relation till dessa områden. De risker som bedömts vara av stor väsentlighet för verksamheten, och hur dessa hanteras, redovisas på sidorna 46–48. För övrigt ingår risker som en del av vårt arbete med att prioritera vilka hållbarhetsfrågor bolaget ska arbeta med.

Hållbarhetsarbetet styrs genom ett antal olika policys och mer specifika rutiner och riktlinjer. De mest centrala policys för hållbarhet är bolagets uppförandekod, personalpolicy, miljöpolicy, jämställdhetspolicy och policys mot diskriminering och kränkande särbehandling. Dessa täcker in områdena miljö, antikorrupktion, personal och sociala förhållanden samt mänskliga rättigheter.

En grupp bestående av projekt- och miljöansvarig, driftschef, ekonomidirektör, HR-chef, inköpschef och kommunikationschef har under 2017 träffats regelbundet för att vidareutveckla arbetet. En intressentdialog har genomförts och gruppen har haft workshops för att på ett tydligt sätt ringa in de mest väsentliga hållbarhetsfrågorna för koncernen.

Under 2017 togs en koncernövergripande uppförandekod fram som under våren 2018 genom olika kommunikations- och utbildningsinsatser rullas ut till alla anställda. Uppförandekoden omfattar bland annat arbetsmiljöfrågor, antidiskriminering, socialt engagemang samt respekt för personal- och kundintegritetsfrågor.

Under 2018 kommer en specifik uppförandekod för leverantörer att utvecklas för att komplettera befintliga policys, och öka vårt fokus på hållbarhetsfrågor, såsom arbetsvillkor, mänskliga rättigheter, miljöfrågor och affärsetik vid inköp av varor och tjänster.

En övergripande målsättning är att under 2018 ta fram tydligare mål och mätetal för vårt hållbarhetsarbete.

# Heimstaden

Heimstaden AB (publ), Ö Promenaden 7 A, 211 28 Malmö  
Organisationsnummer 556670-0455. Bolagets säte Malmö.  
Tel. 040-660 20 00, Fax 040-660 20 01  
[www.heimstaden.com](http://www.heimstaden.com)