

# HÅLLBARHETSRAPPORT

Samhällsbyggnadsbolaget i Norden AB (SBB) skapar hållbara miljöer där människor vill leva, arbeta och vistas i lång tid framöver. SBB:s arbete lokalt bidrar till social, miljömässig och ekonomisk hållbar utveckling av samhället i stort genom att vara den största nordiska aktören för social infrastruktur.

SBB:s affärsmodell är att äga och förvalta hyresrätter i Sverige och samhällsfastigheter i Norden långsiktigt och utvecklas i samarbete med kommuner runt om i Norden. Det långsiktiga utdelningsmålet är att generera en stabilt ökande årlig utdelning. Belåningsgraden ska inte överstiga 50 procent.

SBB ska styra bolagets verksamhet i linje med FN:s globala mål för hållbar utveckling. Vi har valt att fokusera på mål 5. Jämställdhet, mål 7. Hållbar energi för alla, mål 8. Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt, mål 11 Hållbara städer och samhällen, mål 13 Bekämpa klimatförändringarna och mål 15 Ekosystem och biologisk mångfald.

Vi ställer oss bakom Parisavtalets klimatmål och Global Compacts tio principer för hållbart företagande. I dialog med våra intressenter har vi identifierat energieffektivitet, minskad klimatpåverkan, utveckling av hållbara städer och samhällen, ekonomiskt hållbar utveckling, affärsetik och attraktiv arbetsgivare som fokusområden för vår verksamhet. För att ligga i linje med Parisavtalet och Sveriges nationella mål om klimatneutralitet har vi höjt våra mål om minskad energianvändning. För att nå målet investerar vi långsiktigt i våra fastigheter, på så sätt minskar vi både våra utsläpp och kostnader för både oss och våra hyresgäster.

## FOKUSOMRÅDEN 2019

- Ekonomisk hållbar utveckling, etik (inklusive förebyggande arbete mot korruption) och affärsmässighet.
- Utveckling av hållbara städer och samhällen
- Minskad miljöpåverkan: el, vatten och värmeanvändning, avfallshantering, miljöfarliga ämnen, energieffektivisering, klimatpåverkan med CO<sub>2</sub>-utsläpp och miljöförbättringar vid fastighetsrenoveringar
- Attraktiv arbetsgivare: utvecklande arbetsmiljö för medarbetare

## HÅLLBARHETSSTRATEGI OCH MÅL 2030

Hållbarhet är en naturlig del av vår affärsmodell och SBB strävar efter att vara världens mest hållbara fastighetsbolag. Vid FN:s toppmöte i september 2015 antog världens stats- och regeringschefer 17 globala mål. Världens länder har åtagit sig att från och med den 1 januari 2016 fram till år 2030 leda världen mot en hållbar och rättvis framtid. Agendan täcker in de tre dimensionerna i hållbarhet; social, ekonomisk och miljö – Avskaffa extrem fattigdom, minska ojämlikheter och orättvisor, lösa klimatkrisen. SBB har satt upp en hållbarhetsvision för 2020-2030 och en hållbarhetspolicy för det konkreta genomförandet av målen och visionen. Konkreta mål inom de olika fokusområdena har formulerats och beskrivs under respektive avsnitt. SBB:s hållbarhetsvision-, mål och policy är antagna av styrelsen och följs upp löpande av VD tillsammans med hållbarhetsansvarig.

- Styra bolagets verksamhet i linje med FN:s globala hållbarhetsmål; (5),(7),(8),(11),(13), (15)
- 100 procent klimatneutrala 2030
- Minimera riskerna för bolagets tillgångar genom att kontinuerligt se över klimatriskerna i fastighetsbeståndet
- Regelbundet förbättra, följa upp och rapportera bolagets hållbarhetsarbete

- Bolagets uppförandekod, som bygger på FN Global Compact, ska följas och förstås av alla medarbetare och samarbetspartners

## HÅLLBARHETSSTRATEGI OCH MÅL 2020

### Ekologisk hållbarhet

Klimatfrågan är en av mänsklighetens stora utmaningar och vi har ett ansvar för kommande generationer att bidra med lösningar och att minska vår egen klimatpåverkan. Vi vill agera kraftfullt i klimatomställningen och därför har Samhällsbyggnadsbolaget antagit målet om klimatneutralitet 2030 i hela värdekedjan, det är en viktig del av vårt löfte om att bygga ett bättre samhälle. Och vi vill göra det tillsammans med våra hyresgäster, kunder, leverantörer och andra intressenter.

- Fortsatt satsning på grön finansiering genom att emittera gröna obligationer och minska energianvändningen i vårt gröna bestånd knutna till det gröna ramverket med 30 procent till 2023.
- 100 procent förnyelsebar el i hela fastighetsbeståndet samt minimera koldioxidutsläpp genom att minska utsläppen med minst 5 procent per år
- Fortsätta att bidra till innovationer inom miljöteknik
- Ansvarsfullt och effektivt använda naturresurser samt bygga och förvalta med ett livscykel-tänkande (bl.a. genom att främja byggande i trä)
- Förordna att inom förvaltningsbeståndet renovera istället för att riva hus. Alla fastigheter som innehåfts mer än tre år ska vara miljöinventerade, dessa miljöinventeringar ska göras minst vart tionde år
- Minst 50 procent av SBB:s nyproduktion ska utgöras av hus byggda i trä
- Fortsätta bidra till minskad förbrukning av vatten i våra fastigheter, målet är 1 procent vattenbesparing per år
- Förvalta och skapa boenden i kollektivnära lägen vilket bidrar till att minska transportsektorns miljöpåverkan
- Bidra till ökad biologisk mångfald samt begränsa användning och spridning av miljöfarliga produkter
- Ansvarsfull hantering av avfall genom att agera för minimering av avfall, förebygga föroreningar samt se avfall som en resurs för återanvändning och återvinning

### Social Hållbarhet

Social hållbarhet är en viktig del i vårt löfte att bygga ett bättre samhälle. De ökande skillnaderna i hälsa och livsvillkor mellan olika samhällsgrupper och bostadsområden är en av våra stora utmaningar i Sverige idag. Fastighetsbranschen har en stor påverkan och stor potential att bidra med lösningar för ökad sammanhållning, framtidstro, hälsa och tillit. Vi ser det som avgörande att vår verksamhet och bransch förstår och kan bemöta sociala utmaningar idag.

- Fortsatt vara medlem i Sveriges allmännyttas och delta i kommunernas bostadssociala arbete
- Fortsätta bidra till ungdomars sysselsättning genom att varje år erbjuda minst 100 sommarjobb till ungdomar som bor i våra bostadsområden
- Erbjudna anpassade lägenheter för personer med funktionshinder i inkluderande miljöer samt äga och förvalta lägenheter som även personer med mindre ekonomiska resurser kan hyra
- Årligen bidra till minst 10 Better Shelter flyktinghem och 100 tält via UNHCR för att hjälpa till att förbättra boendesituationen för människor på flykt

- Fortsätta stödja organisationer som Mentor och Lärhjälpen vilka bidrar till att ungdomar får en bättre start i livet.
- Vara en attraktiv och inkluderande arbetsgivare för de bästa och mest professionella medarbetarna oavsett kön eller bakgrund
- Aktivt arbeta med att skapa miljöer där hyresgäster och medarbetare känner sig trygga

### Ekonomisk hållbarhet

Vårt mål är att ha en god ekonomisk tillväxt utan att det medför negativa konsekvenser på klimatet och den sociala miljön. Genom att vara lönsamma skapar vi förutsättningar för att driva och utveckla hållbart förvaltande och byggande. SBB ska genom en låg finansiell och operationell risk leverera en stark riskjusterad värdetillväxt med stigande kassaflöden och en ökande utdelning till sina aktieägare.

- SBB har som mål att nå en investment grade rating BBB+ på kort sikt och A- på lång sikt

### Styrning och ansvar

SBB:s styrelse har ett övergripande ansvar för styrningen av hållbarhetsfrågorna. SBB:s ledningsgrupp ansvarar för att ta fram förslag på policyer, mål och strategier inom hållbarhet som styrelsen fastställer. VD är ytterst ansvarig för att följa upp det löpande hållbarhetsarbetet inklusive uppfyllnad av hållbarhetsmål. Styrelsen fastställer årligen policyer inom hållbarhetsområdet samt mål för hållbarhetsarbetet.

### Intressentdialog

SBB har många roller där SBB vill vara en förtroendefull part bland annat som hyresvärd, arbetsgivare, samhällsaktör och regional utvecklare. För att vara långsiktigt framgångsrika och nå målen behöver SBB förstå vad dessa intressenter förväntar sig av bolaget. Därför lägger SBB stor vikt vid att lyssna på de förväntningar och behov som finns hos SBB:s intressenter. Förutom den dagliga kontakten med bland annat hyresgäster har SBB som mål att under 2020 genomföra ett omfattande arbete med intressentdialog där bland annat medarbetare, hyresgäster, leverantörer, finansiärer, investerare ingår. Det arbetet kommer att ligga till grund för en väsentlighetsanalys som kommer att användas för att besluta om fokusområden för SBB:s hållbarhetsarbete.

### HÅLLBARHETSPOLICY

Hållbarhetspolicyen omfattar hela SBB:s verksamhet och gäller alla bolag i koncernen. Policyansvarig är vice VD/Chef för fastighetsutveckling.

SBB definierar hållbar utveckling med ansvar för de långsiktiga ekonomiska, miljömässiga och sociala resultaten och konsekvenserna av hur SBB omsätter affärsidé och värderingar i affärsverksamheten.

- SBB stödjer Global Compacts principer om mänskliga rättigheter, föreningsfrihet, arbetsrätt, arbetsvillkor, eliminering av tvångsarbete, avskaffande av barnarbete och diskriminering, försiktighetsprincip vad gäller miljörisker, initiativ för att stärka ett större miljömedvetande, utveckling av miljövänlig teknik samt antikorruption.
- SBB ställer sig bakom Parisavtalet, de globala målen i Agenda 2030, uppmärksammar de risker som klimatförändringarna medför och betraktar klimatfrågan som vår tids stora utmaning. SBB:s har som mål att minska klimatpåverkan med 750 ton CO<sub>2</sub>e per år. Målet har justerats upp från 400 ton CO<sub>2</sub>e per år för att ta hänsyn till förvärvet av Hemfosa.
- SBB lokaliserar sina förvärv i närhet till spårbunden trafik. Alla SBB:s utvecklingsområden ligger inom utpekade kommunikationsnära lägen.
- SBB ska vara en finansiellt stabil affärspartner för att främja en hållbar relation med aktieägare, hyresgäster och medarbetare.

- En extern funktion för visseblåsare finns för att säkerställa affärssetiskt beteende
- SBB ska inte använda material som klassas som miljöfarliga och sträva efter att använda material som är godkända av bedömningsystem t ex Sundahus, byggvarubedömningen, Basta.

### UPPFÖRANDEKOD

Alla Samhällsbyggnadsbolaget i Nordens chefer ansvarar för att informera medarbetarna om bolagets uppförandekod i samband med introduktion av nyanställda. Alla medarbetare, inklusive samtliga chefer, har ett ansvar att hålla sig informerade om såväl uppförandekod som om övriga på bolaget gällande policyer och om tillämplig lagstiftning. Information om uppförandekoden kommer att ges i samband med konferenser, minst en gång per år, liksom vid eventuella uppdateringar. Koderna bygger på principen att alla medarbetare är individer som är ansvariga för sitt eget professionella agerande. Uppförandekoden gäller även för SBB:s leverantörer.

- Ingen får vara alkohol- eller drogpåverkad i samband med att arbete utförs i Samhällsbyggnadsbolaget i Nordens regi.
- Samhällsbyggnadsbolaget i Norden accepterar inte någon form av mobbning såsom isolering, trakasserier, verbala eller fysiska övergrepp.
- Varje medarbetare ska ersättas i enlighet med Samhällsbyggnadsbolaget i Nordens principer för lönesättning, där de individuella prestationerna och det egna bidraget till bolagets framgång ges en rättvis bedömning. Samhällsbyggnadsbolaget i Norden har kollektivavtal och följer de principer för lön, lönebildning, övriga ersättningar och villkor som följer av detta.
- Presenter, underhållning, ersättning och personliga förmåner kan erbjudas till en tredje part endast om de är av ringa värde och i överensstämmelse med sedvanlig affärspraxis.
- Samhällsbyggnadsbolaget i Norden har nolltolerans mot mutor
- Samhällsbyggnadsbolaget i Nordens styrelse har antagit en intern insiderpolicy. Avsikten med insiderpolicyen är att reducera risken för att insiderhandel och andra förbjudna handlingar sker. Insiderreglerna berör olika befattningar i olika grad, men alla medarbetare ska känna till och iaktta de bestämmelser som finns intagna i insiderpolicyen. Det är varje persons enskilda ansvar att känna till och följa, inte bara insiderpolicyen, utan även vid var tid tillämplig lag och andra regelverk gällande insiderinformation och hanteringen därav.

### HÅLLBARHETSBILAGAN

SBB lanserar under 2020 en hållbarhetsbilaga som kommer att säkerställa ett strukturerat arbete med ekonomisk, ekologiska och social hållbarhet i alla större projekt. Hållbarhetsbilagan fungerar både som ett arbetssätt för projekten och ett kontraktsmässigt bindande dokument. Hållbarhetsbilagan innehåller ett underlag som ska diskuteras i tidiga projektutvecklingskedan, innan projektering och kontrakt är klara. Där finns obligatoriska krav från SBB:s sida såsom efterlevnad av uppförandepolicy och hållbarhetspolicy, projektering för låg energianvändning, krav på byggmaterial och avfallshantering under byggtid. Där finns även frivilliga åtaganden för projekt som vill gå längre i sitt hållbarhetsarbete.

### OM HÅLLBARHETSREDOVISNINGEN

Detta utgör SBB:s hållbarhetsrapport och omfattar koncernens samtliga bolag. SBB redovisar hållbarhet per räkenskapsår som löper från januari till december. Rapporten beskriver SBB hållbarhetsarbete och uppföljning under 2019. Den senaste redovisningen publicerades den 26 mars 2019 och avsåg räkenskapsåret 2018.

## ETIK OCH EKONOMISKT HÅLLBAR UTVECKLING



### Respekt för mänskliga rättigheter

Risker kan finnas i leverantörskedjan och hos andra företag som SBB har affärsrelationer med. För att hantera dessa risker arbetar SBB med av bygg- och fastighetsbranschens gemensamt framtagna standardmallar vid beställning av varor och tjänster. SBB har också infört riktlinjer för hur personal inom företaget kan slå larm internt om eventuella missförhållanden. För att minimera risk för bl a diskriminering, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling har bolaget bl.a. policies mot detta som samtliga medarbetare ska läsa, förstå, underteckna och följa. Det genomförs även genomgångar av policyn, bl a vid utbildningar och större ny- och ombyggnadsprojekt.

### Etik och anti-korruption

SBB:s uppförandekod och ett antal policydokument med tydligt definierade riktlinjer ska vägleda medarbetarnas ansvarsfulla och etiska beteende och motverka korruption. Uppförandekoden är bland annat baserad på FN:s Global Compact som innehåller tio principer, inklusive mänskliga rättigheter och anti-korruption. Bolaget har en fastställd affäretisk policy. Den fungerar vägledande vid händelser och inkluderar bland annat god affärssed inom branschen, vad som anses vara mutor, tillbörliga och otillbörliga förmåner samt policy kring studieresor, mässbesök eller liknande inbjudning av externa kontakter. För att säkerställa att chefer och medarbetare agerar i enlighet med etiska riktlinjer samt för att fånga upp eventuella avvikelser infördes en visselblåsartjänst i december 2017. Tjänsten hanteras externt. Vid utgången av året 2019 hade visselblåsartjänsten inte utnyttjats. För att säkerställa att uppförandekoden efterlevs ingår den i den hållbarhetsbilaga som införs under 2020. Det innebär att en genomgång av uppförandekoden görs under startmöte för större om- och nybyggnadsprojekt.

### En hållbar leverantörskedja

Under 2020 inför vi krav på att alla våra leverantörer signerar och följer vår uppförandepolicy. Samtliga leverantörer har meddelats detta krav och uppföljning kommer att ske under året. Vid större ny- och ombyggnationer kommer vi, genom vår hållbarhetsbilaga säkerställa att våra leverantörer har signerat och förstått innebörden av vår uppförandekod och

hållbarhetspolicy. Där ingår bland annat en förbindelse att arbeta enligt de tio principerna i FN:s Global Compact, däribland mänskliga rättigheter, föreningsfrihet, arbetsrätt, arbetsvillkor, eliminering av tvångsarbete, avskaffande av barnarbete och diskriminering samt och anti-korruption. Eftersom vi köper in en stor mängd material och tjänster från leverantörer är det viktigt att arbeta tillsammans i hållbarhetsfrågor. Vi gör löpande utvärderingar av våra leverantörssamarbeten avseende aktuella avtal, vilket inkluderar granskning av att avtal och uppförandekod följs. Som ett led i att säkerställa kontroll över leverantörskedjan strävar SBB efter att anlita ett begränsat antal leverantörer som vi bygger långsiktiga relationer med. Vi bedömer att det ökar förutsättningarna för ett nära samarbete och god insyn.

### Svartkontrakt och rutin för förmedling

SBB har en policy att alltid erbjuda lediga lägenheter via vår digitala uthyrningsplattform, där befintliga hyresgäster har företräde till lediga lägenheter inom hela beståndet. Handel med svartkontrakt är vanligt förekommande i Sverige, speciellt i Stockholmsområdet med långa kötider. SBB har rutiner för att motverka den typen av kontraktshandel. Vid utyrning kontrolleras den sökande via Bank-ID.

### Fokus för 2020

Det finns flera planerade aktiviteter för att medarbetarna skall uppfylla ett ansvarsfullt och etiskt beteende för 2020.

- Antal incidenter relaterade till korruption och oetiskt beteende dokumenteras och mäts.
- Vi fortsätter att genomföra utbildningar inom området arbetsmiljö för våra medarbetare.

### Utfall 2019:

- Antal chefer utbildade i arbetsmiljö under 2019: 32 (av 36<sup>1</sup>)
- Antal uthyrare utbildade i hyresrätt: 20 (av 20<sup>2</sup>)
- Antal chefer utbildade i affärsmannaskap: 26 (av 36<sup>3</sup>)
- Antal incidenter rapporterade till vår visselblåsarfunktion under 2019: 0<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Hemfosas personal är ej inkluderad i redovisningen

<sup>2</sup> Hemfosas personal är ej inkluderad i redovisningen

<sup>3</sup> Hemfosas personal är ej inkluderad i redovisningen

<sup>4</sup> Inkluderar även Hemfosas visselblåsarfunktion

## HÅLLBARA STÄDER OCH SAMHÄLLEN



SBB förvärvar fastigheter i områden med en långsiktig utvecklingspotential. Stora investeringar görs för att rusta upp och utveckla beståndet i form av renoveringar av lägenheter, lokaler, gemensamma utrymmen och fasader. Även utemiljöer såsom lekparkar och grönytor rustas upp och ny utebelysning tillförs för att få bort mörka och otrygga platser samt bidra till ökad biologisk mångfald. Miljön och bostaden blir mer trivsamt för den enskilde och området som helhet blir tryggare. I en del områden där SBB har sitt fastighetsbestånd är trygghetsfrågan ett prioriterat fokusområde. Därför är en viktig del av affärsmodellen att göra investeringar i att förbättra områdenas sociala förutsättningar och på så sätt bidra till en positiv och socialt hållbar utveckling. Detta görs bland annat genom att skapa meningsfulla aktiviteter för ungdomar boende i områdena samt genom samarbetsprojekt med lokala organisationer som på olika sätt arbetar med att förbättra den sociala miljön.

Grundläggande för verksamheten är att löpande utveckla fastigheterna och boendemiljön, vilket leder till trivsel och trygghet samt positiv platsidentitet.

SBB:s medlemskap och engagemang för hållbara städer och samhällen:

- Medlem i Sweden Green Building Council
- Bidrar till Mentor Sveriges ([www.mentor.se](http://www.mentor.se)) arbete som partner
- Regelbundna nöjd-kundmätningar för kontinuerlig förbättring av vår förvaltning
- Erbjuder sommarjobb till ungdomar boende i våra bostadsområden
- Sponsrar OV Helsingborgs samhällsprojekt, "Handbollskola för alla"
- Sponsrar Stockholm Basket som i samarbete med Charles Barton driver basketläger för unga mellan 13 och 17 som av olika ekonomiska anledningar inte annars har råd att gå på dessa läger
- SBB sponsrar Läxhjälpen med 15 platser i årskurs 7-9 på Guldhedsskolan i Göteborg där fastigheten ägs av SBB

### Omställningsrisker och fysisk risk

SBB:s fastighetsutvecklingsarbete arbetar fokuserat på att minimera belastning på miljön. Därtill innebär klimatförändringarna och klimatomställningen risker för samhällen och fastigheter. Som långsiktig fastighetsägare är det viktigt att planera fastighetsutvecklingen och portföljen för att minimera dessa risker. Klimatomställningen kommer att innebära ändrade resmönster och trafikslag. Därför är det viktigt att följa upp antalet kvm ljus BTA under utveckling i kollektivtrafiknära områden. Per 30 december 2019 har bolaget 1 300 000 kvm (490 800) kvm ljus BTA i vår fastighetsutvecklingsportfölj i lägen med mycket god försörjning av kollektivtrafik (max 2 km till tågstation eller storstadsområde) vilket motsvarar cirka 75 procent av den totala utvecklingsportföljen.

För att bemöta de fysiska riskerna som klimatförändringarna innebär har SBB påbörjat en riskanalys av fastighetsbeståndet för att utreda möjligheter att genomföra klimatanpassningsåtgärder.

### Fokus för 2020

Det finns flera planerade aktiviteter inom området och många av dessa har redan implementerats.

- Fortsatt bidra till Mentor Sveriges arbete
- Fortsatt samarbetet med Läxhjälpen ([www.laxhjalpen.se](http://www.laxhjalpen.se)) där vi skall stötta Läxhjälpen i Guldhedsskolan i Göteborg i anknäring till vår fastighet Guldhedsskolan i Göteborg
- Genomföra trivseldagar för hyresgäster tillsammans med andra fastighetsbolag och kommuner
- Erbjud barn och ungdomar till boende i våra bostadsområden att sommarjobba. Målet är att vi ska erbjuda minst 100 sommarjobb per år

## MINSKAD MILJÖPÅVERKAN



Bolaget äger och förvaltar fastigheter med hänsyn tagen till hållbar utveckling. SBB ska erbjuda en sund och trivsamt yttre och inre miljö där vi ständigt följer upp och förbättrar miljöarbetet för att minska miljöbelastningen. Den största miljöpåverkan sker genom el-, vatten- och värmeanvändning i bolagets fastighetsbestånd vilket främst leder till utsläpp av koldioxid, kväveoxid och svavel där koldioxid är en växthusgas som bidrar till den globala uppvärmningen. Avfall från våra hyresgäster utgör också en stor miljöpåverkan då endast en del återanvänds medan den största delen skickas till förbränning. Även materialval som används vid renoveringar och upprustning är en viktig del av vår miljöpåverkan och bidrar till en hög resursförbrukning.

Genom aktiva val av förnybara energislag och löpande energieffektiviseringar säkerställs minskade utsläpp av växthusgaser inom fastighetsbeståndet. Det pågår projekt där vi installerar värmepumpar samt återvinner energi ur frånluft och avloppsvatten. Vi genomför ett pilotprojekt med solceller med integrerad batterilagring på en fastighet i Motala. Vidare säkerhetsställer vi att farliga kemikalier inte byggs in genom att i möjligaste mån välja miljömärkta produkter samt att en stor del av produkterna byggvarudeklaras. Vid upphandling av entreprenörer ingår miljö som en del i utvärderingskriterierna. I de flesta av våra områden erbjuder vi våra hyresgäster källsortering samt möjlighet till att lämna grovsopor.

Miljöpåverkan genom fastighetsförvaltning och renovering. Miljörisken hanteras genom att tillämpa bolagets miljöpolicy, energieffektivisering, miljöutredningar i samband med förvärv, radonmätningar, saneringar och provtagningar (t ex asbest och PCB, se även s 46).

### El- och värmeanvändning

Fastigheter står för nära 40 procent av det totala energibehovet i Sverige. Att minska energianvändningen i fastigheterna är därför en högt prioriterad miljöfråga. SBB:s bestånd av hyresrätter består till största delen av byggnader som är uppförda mellan 1950- och 1980-talet. Många av byggnaderna uppfördes innan den stora oljekrisen 1973, vilket innebär att de ofta är dåligt isolerade med stora värmeförluster som resultat. SBB har som övergripande energimål att minska fastigheternas miljöbelastning genom att kontinuerligt öka verksamhetens energieffektivisering. Målsättningen är att vi över en femårsperiod ska minska energi för uppvärmning i vår gröna fastighetsportfölj med 30 procent (2018 - 2023). Den gröna fastighetsportföljen består i huvudsak av bostadsfastigheter byggda mellan 1950- och 1970-talet. Målet nås genom att i så hög utsträckning som möjligt återvinna energi i ventilationsluften, utnyttja miljöanpassad och förnybar energi samt på andra sätt effektivisera energiförbrukningen. För att uppnå det så arbetar vi systematiskt och kontinuerligt med genomgångar av fastigheternas energianvändning. Åtgärder prioriteras till de fastigheter som har avvikande hög energianvändning. Teknisk chef är ansvarig för att följa upp med respektive förvaltare som sedan ansvarar för att genomföra åtgärder i utvalda fastigheter.

Vi har avtal med Skellefteå Kraft om att leverera 100 procent ursprungsmärkt förnyelsebar el till alla SBB:s svenska fastigheter. När SBB:s totala förbrukning i Sverige på cirka 60 GWh har ställts om till 100 procent förnyelsebar el innebär det att SBB:s koldioxidutsläpp blir ca 15 000 ton lägre per år än om man använde energin enligt den så kallade

nordiska residualmixen, motsvarande ett CO<sub>2</sub>-utsläpp om ca 250,76 g/kWh. Kärnbränsleavfallsbesparingen uppgår till nästan 70 kilo.

För fastighetsbeståndet som förvärvades i samband med köpet av Hemfosa finns avtal med Vattenfall om att leverera 100 procent förnyelsebar el från vattenkraft.

Nedan listas exempel på åtgärder som genomförts under 2019 för att öka fastighetsbeståndets energieffektivitet:

- Installation av frånluftsvärmepumpar i trefastigheter i Skara och en i Tidaholm där ventilation- och värmesystemet samtidigt justeras.
- Genomförande av ett projekt i Motala där vi installerar återvinning av frånluft och även kompletterar med spillvattenvärmeväxlare.
- Projektering av systemlösning för att sänka energiförbrukningen av tre fastigheter i Borlänge med 30 procent. Detta sker delvis i samarbete med forskare på Högskolan i Dalarna.
- I samband med renovering av våra lägenheter tar vi bort badkar och installerar snålspolande vattenarmaturer.
- Installation av bergvärme i tre fastigheter i Härnösand med minskad energianvändning och driftskostnad som följd.
- Kontinuerlig förbättrad energiprestanda vid planerat underhåll i hela beståndet, t ex byte eller reparation av fönster.
- Modernisering av ventilationsanläggning i garage.

### Energianvändning 2019\*

Energiförbrukning MWh	Total	kWh/m <sup>2</sup> (A <sub>temp</sub> )
Fjärrvärme	166 267	83,3
Fjärrkyla	5 398	2,7
El	134 086	67,2
Övriga energislag	589	0,3

\*Avser det svenska, norska och finska fastighetsbestånd som förvärvades i samband med uppköpet av Hemfosa. Motsvarar ca 45 procent av SBB:s totala bestånd

### Direkta och indirekta utsläpp av växthusgaser

SBB:s största källa till växthusgasutsläpp är koldioxid som orsakas av uppvärmning och kylning av fastigheter. Utöver detta tillkommer bland annat utsläpp från resor med tjänstebilar, elanvändning, byggprocesser och byggmaterial. Även utformning av utemiljöer och avfallshantering under byggprocesser och drift påverkar våra och våra hyresgästers direkta och indirekta utsläpp. SBB bedriver ett strukturerat arbete för att minska koldioxidutsläppen inom alla dessa områden med särskilt fokus på energianvändning som är vår största källa till utsläpp av växthusgaser där det även finns en stark direkt koppling till vår ekonomiska hållbarhet.

I takt med minskande energianvändning i driften av byggnader ökar betydelsen av utsläpp som uppstår vid materialframställning och byggproduktion. Vid nybyggnadsprojekt är ofta utsläppen från byggskedet

minst lika stora som utsläppen från driftskedet sett över en 50-årsperiod<sup>5</sup>. SBB har tidigare haft relativt få nybyggnadsprojekt men den strategiska betydelsen av nybyggnad har ökat och därmed även betydelsen av de indirekta utsläppen från produktionskedet. SBB planerar att utföra livscykelanalyser i utvalda nybyggnadsprojekt under 2020 för att börja bygga kunskap och kompetens i frågan.

SBB köper enbart miljömärkt, förnyelsebar el till fastighetsbeståndet. Det är en viktig orsak till att våra utsläpp från elanvändning är relativt låga. SBB direkta utsläpp från resor med service-, förmåns- och poolbilar utgör cirka 0,7 procent av utsläppen från driften av fastigheterna. Samtidigt är dessa utsläpp direkt påverkbara genom vårt beteende och SBB arbetar med att minska dessa utsläpp bl a genom vår bilpolicy. Beräkningen är baserad på uppgifter om utsläpp i Hemfosas svenska bestånd (9,2 kton CO2e) och beräknade utsläpp baserade på antal körda mil i Hemfosas svenska förvaltning under 2019 från vår leverantör av tjänstebilar (61,2 ton CO2e).

Ett långsiktigt arbete med minskad energianvändning och klimatpåverkan kräver kompetens och engagemang. Därför genomför SBB under 2020 utbildningar inom klimat, energi och de globala målen för samtliga medarbetare. Under 2020 introduceras vi även en hållbarhetsbilaga för större projekt som bland annat säkerställer ett strukturerat arbete med minskad energianvändning, ökad andel förnybar energi, byggmaterial, avfall och tillgång till kollektivtrafik i tidiga skeden av projektutvecklingen.

SBB har som mål att minska utsläpp av CO2 mellan 2018 - 2023 med 750 ton per år genom energieffektivisering.

#### Direkta och indirekta utsläpp av växthusgaser 2019.\*

Utsläpp av koldioxid	Total (ton CO2)	kg CO2/m2 (A <sub>temp</sub> )
<b>Scope 1</b>		
Uppvärmning, övriga energislag	26	0,01
Tjänstebilar	76	0,04
<b>Scope 2</b>		
Fjärrvärme	16 545	8,29
Fjärrkyla	313	0,16
El	5 764	2,89
<b>Totalt</b>	<b>22 724</b>	<b>11,39</b>

\* Avser det svenska, norska och finska fastighetsbestånd som förvärvades i samband med uppköpet av Hemfosa. Motsvarar ca 45 procent av SBB:s totala bestånd

#### Avfallshantering

Avfall ger upphov till en stor miljöpåverkan från våra fastigheter och är därför en prioriterad fråga i miljöarbetet. SBB satsar på att hålla områdena rena och snygga. I en del av fastigheterna finns så kallade miljöhus eller miljörum för sopsortering, markbehållare för hushållssopor och hantering av grovsopor. Miljöhusen och miljörummen är ibland placerade så att inte stora sopbilar behöver köra inne i områdena. Vi har också en målsättning att det ska finnas tillräckligt många miljöhus för att underlätta för våra hyresgäster att på ett enkelt sätt kunna sortera. Hittills har ingen uppföljning av mängder avfall från respektive region gjorts.

#### Material och miljöfarliga ämnen

Flera av våra fastigheter är byggda mellan 1950- och 1980-talet vilket innebär att man byggt in material som idag klassas som miljöfarligt såsom asbest och PCB. Vad det gäller PCB så har hela vårt bestånd inventerats.

Asbest är ett material som blir skadligt först vid hantering och rivning i materialet vilket innebär att vi t.ex. vid lägenhetsrenoveringar alltid utför

en provtagning och riskbedömning innan rivning påbörjas. Rivning och sanering av asbest görs alltid utifrån gällande lagkrav och med certifierade saneringsentreprenörer.

Vid renoveringar strävar vi efter att använda byggmaterial som är godkända enligt bedömningssystem t ex Sundahus, byggvarubedömningen, Basta. Material som klassas som miljöfarliga ska aldrig användas. I de lägenhetsrenoveringar som görs ersätts exempelvis plastmattor, som ofta kan innehålla farliga kemikalier, med golv i naturmaterial (parkett och klinker). I upphandlingar av entreprenader ingår att val av material ska göras utifrån byggvarubedömningar.

Radon i förhöjda nivåer förekommer i flera av våra fastigheter. SBB arbetar därför aktivt med åtgärder och uppföljande mätningar för att säkerhetsställa nivåer under riktvärdet på 200 Bq.

Material och miljöfarliga ämnen är frågor som finns med i den hållbarhetsbilaga som introduceras för ny- och ombyggnationer under 2020. Genom hållbarhetsbilagan säkerställs ett strukturerat arbete och kravställningar i kontrakt.

#### Miljörisiker

I våra fastigheter finns miljögifter, där främst asbest och PCB är vanligt förekommande. Det finns även risk för att radon förekommer i fastigheterna då en del av beståndet består av blåbetong. Tidigare verksamheter som funnits i våra fastigheter skulle kunna ha bidragit till föroreningar i mark och vatten, vilket kan bli fastighetsägarens ansvar om inte den aktuella verksamheten finns kvar.

Även idag förekommer flera kemikalier i produkter som i framtiden kan komma att visa sig vara farliga för människor eller miljö. Andra miljörelaterade risker är ökad risk för översvämningar på grund av ökad andel extremväder i och med den globala uppvärmningen. Det finns också risk för ökade skatter och kostnader på energi.

För att hantera dessa risker arbetar SBB aktivt med radonmätningar och åtgärder mot radon i vårt bestånd. PCB-sanering är genomförd i samtliga våra fastigheter, med undantag för en del dispenser som kommer att saneras i samband med framtida fasadrenoveringar. I samband med våra renoveringar görs kontinuerliga provtagningar avseende asbest och eventuella saneringar utförs av godkända leverantörer innan våra byggtreprenörer går in och gör renoveringsarbeten. I samband med förvärv av nya fastigheter genomförs alltid en riskvärdering med avseende på miljöfrågor. Bland annat med avseende på förekomst av farliga ämnen samt eventuella markföroreningar. För att möta risk för framtida höjningar av energikostnader jobbar vi kontinuerligt med energibesparingsåtgärder i vårt bestånd.

#### Fokus för 2020

SBB kommer sätta upp nya delmål för 2020 för att minska utsläpp av CO2 mellan 2018 - 2023 med 750 ton per år. Under 2020 kommer SBB bl.a. påbörja en satsning på förnyelsebar el i form av installation av solenergi på ett antal fastigheter. Vi kommer fortsatt att installera värmepumpar i våra bestånd, samt förbättra byggnadernas klimatskal. I flera av våra områden har vi fått bidrag från Boverket för att förbättra utemiljöerna. Målet för förbättrade utemiljöer, är att de ska stimulera till aktivitet och social gemenskap. Vi kommer fortsatt att jobba med att minska andelen avfall som inte sorteras från våra hyresgäster genom en rad planerade åtgärder, exempelvis genom ökad information till hyresgästerna och genom samarbeten med lokala föreningar. Vidare kommer vi att jobba på att förbättra miljökraven som ställs i samband med inköp.

<sup>5</sup> <https://www.iva.se/globalassets/rapporter/ett-energieffektivt-samhalle/201406-iva-energieffektivisering-rapport9-i1.pdf>

## ATTRAKTIV ARBETSGIVARE



Under de senaste åren har SBB vuxit genom ett antal förvärv. Antalet medarbetare ökade med 112 personer<sup>6</sup> under 2019 genom övertagande av personal och nyrekryteringar till olika befattningar. Med en växande organisation ökar behoven av samordning och högre krav ställs på kommunikation och ledarskap. Det är viktigt att attrahera och behålla kompetenta medarbetare.

### Organisation

SBB har en organisation som är strukturerad för att klara av att förvalta, utveckla och renovera bolagets fastigheter. Bolagets heltäckande förvaltningsorganisation bedöms vara strategiskt viktig för att garantera en bra boende- samt arbetsmiljö. Även lokal förankring hos de anställda är viktigt. Därför anställer bolaget ungdomar som under loven arbetar i de bostadsområden där de själva bor. Ett personligt engagemang som leder till kontinuerlig utveckling av boendemiljön och samtidigt ger goda sociala sideeffekter.

### Ledning och styrning

Företagets personalpolicy har antagits av ledningen och beskriver hur företaget vill ta tillvara på medarbetarnas färdigheter och kunskaper för att uppnå företagets vision och mål samt för att erbjuda en utveckling av medarbetarna. Policyen klargör att alla ska ges samma möjligheter att utveckla sin kompetens. Styrelsen har antagit etiska riktlinjer för bolagets uppträdande och dessa sammanfattar vårt förhållningssätt som affärspartner, arbetsgivare och samhällsaktör. Uppförandekoden är baserad på våra grundläggande värderingar, hög etik, helhetssyn och en humanistisk grundsyn. Företagets systematiska arbete för att utveckla arbetsmiljön och för att minimera eventuella risker i arbetsmiljön har haft starkt fokus under 2019 och detta viktiga arbete fortsätter under 2020. Till exempel har SBB genomfört skyddsronder under 2019 och planerar att fortsätta med dessa under 2020. Under 2019 har två arbetsmiljöutbildningar genomförts där alla i förvaltningen har deltagit.

### Kultur och kompetens

Företagskulturen på SBB kännetecknas idag av engagemang, öppenhet och utveckling. Under 2020 skall vi arbeta vidare med företagskulturen. Bland annat genom att genomföra en intressentdialog där medarbetarnas perspektiv spelar en stor roll i att beskriva och förankra företagets värderingar som beskriver vårt sätt att vara, vad som är viktigt för oss, vad vi vill stå för, hur vi är och inte minst, hur vi ska förhålla oss till våra kunder, medarbetare, samarbetspartners och omvärld.

Varje medarbetare ska få möjligheter att utifrån sin förmåga utvecklas på bästa sätt i sitt arbete och i sin personlighet för organisationens och individens framgång. Detta är utgångspunkten även när vi ser på begreppen jämställdhet, mångfald och likabehandling, som för oss innebär att alla människor har samma värde och ska bemötas med respekt och värdighet oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Detta regleras genom SBB:s hållbarhetspolicy och uppförandekod som alla medarbetare ska läsa, förstå, underteckna och följa. SBB bidrar även till arbete mot diskriminering och för

likabehandling genom sitt undertecknande av att verka för de tio principerna i FN:s Global Compact.

Alla medarbetare är skyldiga att medverka till en, i alla avseenden, jämlik och tolerant arbetsplats, men ett särskilt ansvar vilar på våra chefer och arbetsledare.

SBB attraherar och behåller kompetenta medarbetare genom:

- Marknadsmässiga anställningsvillkor
- Kollektivavtal i förvaltningen
- Kompetensutveckling
- God arbetsmiljö
- Optionsprogram och andra incitamentsprogram för att motivera och belöna medarbetare
- Personlig utveckling och kompetenslyft
- Medarbetarna omfattas av sjukförsäkring och tjänstepension

### Arbetsmiljö

Det systematiska arbetsmiljöarbetet beskrivs i arbetsmiljöpolicy och riktlinjerna för systematiskt arbetsmiljöarbete. Arbetet med att ständigt utveckla och förbättra arbetsmiljön pågår kontinuerligt. Under 2019 har vi haft fokus på att implementera och utbilda våra medarbetare i arbetsmiljöfrågor. Det arbetet fortsätter under 2020. Till exempel har SBB genomfört skyddsronder under 2019 och planerar att fortsätta med dessa under 2020. Under 2019 har två arbetsmiljöutbildningar genomförts där alla i förvaltningen har deltagit.

Risk för ohälsa och olycksfall bland personal, omgivande samhälle kan påverkas av buller och andra störningar på orter där bolaget är verksam. Riskerna hanteras genom ett aktivt personalarbete, skyddsronder och dialog med omgivande samhälle.

### Medarbetares hälsa och säkerhet

SBB uppmuntrar alla medarbetare till en hälsosam livsstil och erbjuder stöttning på flera olika sätt. Privat sjukvårdsförsäkring, friskvårdsbidrag på 2500 kr är några av de förmåner SBB erbjuder alla sina medarbetare. Under 2019 uppgick SBB:s korttidssjukfrånvaro till 0,8 procent och långtidssjukfrånvaro till 2,4 procent.

Under året har det även genomförts utbildning i HLR och ergonomi på flertalet kontor. Stort fokus ligger på förebyggande åtgärder och ökad informationsgivning samt ökad grad av utbildning för samtliga chefer. Detta arbete kommer att fortsätta under 2020.

### Tillgänglighet vid semester och helg

Det är viktigt att våra kunder har möjlighet att komma i kontakt med oss och våra företrädare under alla tider. Det är också viktigt att våra anställda har en bra balans mellan arbete och fritid. Vi har därför avtal med jourföretag som hanterar akuta ärenden vid helger och längre ledigheter. Detta i kombination med en noggrann semester-/ledighetsplanering för personalen gör att vi på ett tillfredställande sätt kan tillgodose på

<sup>6</sup> Inkluderar köpet av Hemfosa som vid tiden för uppköpet hade 83 anställda

hyresgästers behov av kontakt med oss som våra medarbetares rätt till ledighet.

### Medarbetsamtal

Under 2019 har vi haft, samband med incitamentsprogrammet, rutiner med regelbundna medarbetsamtal. Detta fortsätter även under 2020.

### Uppföljning avseende olycksfall på arbetsplatserna

Alla tillbud och skador som sker i organisationen rapporteras till Försäkringskassan och Arbetsmiljöverket samt till AFA försäkring. Företaget har varit förskonat från svåra olyckor. Vi har under 2019 förstärkt och tydliggjort rutiner för anmälan av arbetsskador och tillbud. Vi har under 2019 implementerat ett systematiskt arbetsmiljöarbete. I detta arbete ingår en uppföljning av olycksfall på arbetsplatsen. Detta fortsätter under 2020.

### Mångfald, jämställdhet och likabehandling

Hyresgästernas mångfald är en tillgång och att spegla den i organisationen är en självklarhet för SBB. Vi uppmuntrar mångfald och tar avstånd från alla former av diskriminering. Alla medarbetares villkor, rättigheter och utvecklingsmöjligheter ska vara lika inom hela företaget. Vi tolererar inte någon form av diskriminering vare sig det gäller kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Det regleras i vår uppförandepolicy som samtliga medarbetare ska underteckna och efterleva. Ett mål för 2020 är att samtliga leverantörer ska förstå, underteckna och efterleva vår uppförandepolicy. För att säkerställa förståelse och efterlevnad av uppförandepolicyn arbetar vi med interna utbildningar och samtal, under 2020 introducerar vi även uppförandekod som diskussionspunkt på startmöten i större projekt genom hållbarhetsbilagan.

Vår policy och våra riktlinjer mot kränkande särbehandling finns lättillgänglig i vår Arbetsmiljöhandbok. I våra rekryteringsprojekt eftersträvar vi mångfald i alla avseenden. Bolagets ambition är att ha en jämn könsfördelning. Vid årsskiftet hade SBB 252 anställda, varav 36 procent (91) kvinnor. Andel kvinnliga chefer uppgår till 33 procent (17). Andel kvinnor i företagsledningen, som består av 9 personer, uppgick till 22 procent (2). I bolagets styrelse var 29 procent (2) kvinnor.

För att säkerställa lika möjligheter arbetar vi med:

- Flexibel arbetstid och arbetsmiljö
- Föräldraersättning
- En väl utvecklad rekryteringsprocess
- Årlig lönekartläggning
- Årliga utvecklingssamtal där frågor kring trivsel, välmående och likabehandling tas upp
- Utbildning i systematisk arbetsmiljö genom att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten så att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en bra arbetsmiljö uppnås.

### Arbetsrätt och ersättning

SBB har undertecknat Global Compacts tio principer och ILO:s deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet. Där återfinns bland annat konventionerna om föreningsfrihet, eliminering av tvångsarbete, diskriminering mm. Alla SBB:s medarbetare och leverantörer ska intyga att de efterlever dessa principer genom att underteckna vår hållbarhetspolicy och uppförandepolicy. I större projekt säkerställs även detta genom den hållbarhetsbilaga för projekt som lanseras under 2020. Samhällsbyggnadsbolaget Förvaltning i Sverige AB har kollektivavtal och följer de principer för lön, lönebildning, övriga ersättningar och villkor som följer av detta. Övriga koncernbolag har konkurrenskraftiga villkor för löner, lönebildning, pension, ledighet mm.

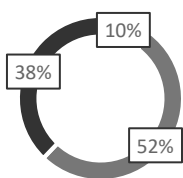
### Fokus för 2020

- Vi ska utveckla arbetsmiljön genom att utbilda våra medarbetare inom alla delar av arbetsmiljö
- Vi ska utveckla våra medarbetares kompetens genom vidareutbildningar inom bl a affärsmannaskap och hyresjuridik
- Vi strävar efter att ha en låg sjukfrånvaro, målet är att korttidsjukfrånvaron inte ska överstiga 2 procent och långtidsjukfrånvaron ska inte överstiga 3 procent.

### Personalomsättning

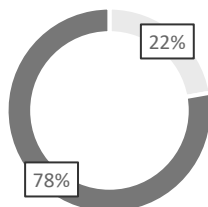
Personalomsättningen under 2019 var 12 %. Omsättningen är beräknad som antal tillsvidareanställda som har slutat minus genomsnittligt antal anställda under året. Beräkningen inkluderar både SBB:s och Hemfosas personal under 2019.

Åldersfördelning, samtliga medarbetare (inkl Hemfosas personal)



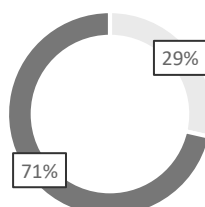
■ 20 - 29 år ■ 30 - 49 år  
■ 50 - år

Könsfördelning, ledningsgrupp (SBB)



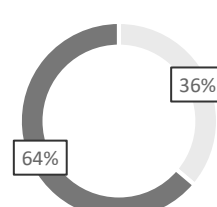
■ Kvinnor ■ Män

Könsfördelning, ledningsgrupp (SBB)



■ Kvinnor ■ Män

Könsfördelning, samtliga medarbetare (inkl Hemfosas personal)



■ Kvinnor ■ Män



## Sammansättning av personal, ledning, styrelse

Sammanlaget	Totalt	Könsfördelning (%)	20 – 29 år	30 – 49 år	50 - år
<b>Alla anställda*</b>	252		26	131	95
<b>Åldersfördelning (%)</b>			10 %	52 %	38 %
Kvinnor	91	36 %	15	53	23
Män	161	64 %	11	78	72
<b>Chefer*</b>	52			25	27
<b>Åldersfördelning (%)</b>				48 %	52 %
Kvinnor	17	33 %		12	5
Män	35	67 %		13	22
<b>Ledningsgrupp**</b>	9			3	6
<b>Åldersfördelning (%)</b>				33 %	67 %
Kvinnor	2	22 %		1	1
Män	7	78 %		2	5
<b>Styrelse**</b>	7				7
<b>Åldersfördelning (%)</b>					100 %
Kvinnor	2	29 %			2
Män	5	71 %			5

\* Inkluderar Hemfosas personal  
\*\*SBB:s organisation

## Deklaration av avgränsning och underlag för beräkning av utsläpp enligt GHG protokollet

Scope	Aktivitet	Avgränsning
1	Olja i fastigheter	Den olja som fastighetsägaren köper in. Data från energiuppföljningssystem. Omvandlingsfaktor 273 g CO2e/kWh.
1	Pellets i fastigheter	De pellets som fastighetsägaren köper in. Data från energiuppföljningssystem. Omvandlingsfaktor 27 g CO2e/kWh.
1	Tjänsteresor med företagsbil	De resor som genomförs i tjänst med företagsbil genom avtalspartner. Data från avläsning av mätarställning genom partnerföretag för tjänstebilar. Utsläpp per kilometer baseras på tillverkarens uppgifter för blandad körning för respektive bil. Genomsnittlig av utsläpp för svenska förvaltningen används som schablon för norska förvaltningen.
2	Användning av el	Den elanvändning där fastighetsägaren står som avtalspart. Data från mätare, inhämtad genom vårt energiuppföljningssystem. Omvandlingsfaktor 8,3 g CO2e/kWh för ursprungsmärkt el från vattenkraft samt 125,5 g CO2e/kWh för nordisk elmix
2	Användning av fjärrvärme	Den fjärrvärme där fastighetsägaren står som avtalspart. Data från energiuppföljningssystem. Specifika utsläppsdata för respektive leverantör samt schabloner för norsk och finsk fjärrvärme och fjärrkyla med data från Norges och Finlands statistiska centralbyråer
2	Användning av fjärrkyla	Den fjärrkyla där fastighetsägaren står som avtalspart. Data från energiuppföljningssystem. Specifika utsläppsdata för respektive leverantör samt schabloner för norsk fjärrvärme och fjärrkyla med data från Norges statistiska centralbyrå