

EN VÄRD IBALANS

VASAKRONANS HÅLLBARHETSREDOVISNING 2012

Blondinskämt vid fikat

Diskussioner om etik lade
grunden till uppförandekod

Hållbara detaljer

2 500 kvadratmeter omtanke
i världens nya huvudkontor

Springer för livet

Ideellt projekt ger
unga en framtid

97

PROCENT

har Vasakronan sänkt
sitt koldioxidutsläpp med
sedan 2006.

Våra drömmars stad

Den bär våra visioner. Gestaltar värderingar drömmar och mål.
Den är vårt hem och samtidigt en stor utmaning. Läs och inspireras av
hur vi tillsammans med våra hyresgäster, medarbetare
och andra arbetar för den goda staden.

INNEHÅLL

VD ORDET

3 FIKA MED FREDRIK

Fredrik Wirdeus summerar ett spännande 2012 och tar nästa steg.

6 SAKER VI ÄR EXTRA STOLTA ÖVER

Vasakronan är bästa arbetsgivaren.

9 VÄRDENS LYFT

Vårt aktivitetsbaserade kontor där vi tänkt hållbarhet i varje detalj.

MILJÖANSVAR

12 ISKALLT UPPDRAG

En miljösmartare vardag blev resultatet för Hemköp Nordstan.

15 INSPIRATIONSMIX

Energifond för smarta ideer.

SOCIALT ANSVAR

18 INGEN QUICK FIX

Vaskronan har det som krävs för att vara attraktiv i branschen.

20 ÄR DET OK MED BLONDINSKÄMT?

Därför behövs en uppförandekod.

22 ATT BYGGA EN STAD...

Telefonplan har hittat sin nya identitet och blivit en egen liten stad

25 ... DÄR MÄNNISKOR TRIVS

Med Löparakademin mot framtiden.

28 VÄRDENS KONST

Från våg till älg.

EKONOMISKT ANSVAR

30 VÄRDSMÄSTARE

Vardagens hjältar.

32 ALLT LJUS PÅ HÅLLBARHET

Anna Denell ser fram emot ett intensivt 2013.

33 RESULTATET

GRI-redovisning av Vasakronans ekonomiska, miljömässiga och sociala ansvar.

34–35 STYRNING

38–40 EKONOMISKT ANSVAR

41–48 MILJÖANSVAR

49–53 SOCIALT ANSVAR



OMSLAGSFOTO: GUSTAV KAISER



VISION

DEN GODA STADEN

MED HUS DÄR MÄNNISKOR TRIVS OCH VERKSAMHETER UTVECKLAS

SOM SVERIGES STÖRSTA fastighetsägare har vi ett stort ansvar. Vi både kan och måste bidra till en hållbar samhällsutveckling – ekonomiskt, miljömässigt och socialt. Tillsammans med våra medarbetare och hyresgäster arbetar vi målmedvetet, varje dag, för att de städer vi verkar i ska vara goda samhällen ur ett långsiktigt perspektiv.

OM VASAKRONAN

VASAKRONAN ÄR Sveriges största fastighetsbolag med 193 fastigheter, 2,6 miljoner kvm och fastigheter värderade till 84 mdkr som utgörs av centralt belägna kontors- och butiksfastigheter på tillväxtorter i Sverige. Vasakronan driver också bygg-

och utvecklingsprojekt samt deltar i planering och utveckling av nya kontorsområden och stadsdelar. Ambitionen är att skapa attraktiva och hållbara lokaler i stadsmiljöer där människor trivs och företag utvecklas. Förvaltningen sker i egen regi och vid

utgången av 2011 hade företaget 336 medarbetare.

Vasakronan ägs till lika delar av Första, Andra, Tredje och Fjärde AP-fonden. Ägarnas syfte med innehavet är att få en långsiktigt hög och riskavvägd avkastning från svenska fastig-

hetstillgångar. Verksamheten ska bedrivas med hänsyn till etik och miljö utan att göra avkall på det övergripande målet om hög avkastning.

Vasakronans organisation och verksamhet beskrivs närmare i årsredovisningen för 2012.

A photograph of Fredrik Wirdenius, a middle-aged man with short brown hair, smiling and walking towards the camera in a modern office hallway. He is wearing a white long-sleeved button-down shirt and dark trousers. The background shows a blurred office interior with green and white architectural elements.

Han har utsetts till fastighetsbranschens mäktigaste person, sett de gröna hyresavtalen bli branschstandard och öppnat dörren till Klara Zenit. Vasakronans vd Fredrik Wirdenius summerar ett spännande 2012.

Nu tar vi nästa steg

FREDRIK WIRDENIUS tar emot i Klara Zenit, Vasakronans nya kontor på Mäster Samuelsgatan 56 i Stockholm. De 2 500 kvadratmetrarna är formade som en stad i miniformat och här arbetar alla aktivitetsbaserat. Här finns både noll och 220 arbetsplatser – inga fasta skrivbord men olika zoner och rum för vad som passar bäst för stunden.

–Det här är ett kontor för ett modigt ledarskap. När lokalerna inte signalerar ens position måste ledarskapet bygga på kompetens och förmåga att inspirera medarbetarna. Denna miljö styr bort ifrån ett ledarskap byggt på kontroll till ett ledarskap där medarbetarna får större frihet att självständigt nå sina

”Energianvändningen i det totala fastighetsbeståndet i Sverige måste minska och jag anser att myndighetskraven är för låga.”



mål. Den skapar också en större transparens och fler blir synliggjorda. Bara några veckor efter flytten har jag en känsla av att energinivån i företaget har höjts. En nytändning som påverkar oss på många plan, säger Fredrik Wirdenius.

Klara Zenit ska både sätta individen i centrum och skapa samverkan. Målet är en verksamhet med högre puls och en attraktiv, modern arbetsplats där ledorden är hållbarhet i varje detalj. Å ena sidan handlar det om människorna i lokalerna. Å den andra om det geografiska läget och möjligheterna att resa kollektivt. Å den tredje om IT-lösningarna som möjliggör ett virtuellt och papperslöst kontor. Å den fjärde om inredningen – som byggts upp av återbrukade, miljömärkta och energisnåla föremål och material.

– Tack vare hållbarhetsperspektivet i detaljerna är Klara Zenit ett av de första kontoren i Sverige där anpassningsarbetet och inredningen miljöcertifieras enligt LEED, Leadership in Energy and Environmental Design. Erfarenheterna vi skaffat oss under utformningen av kontoret kommer vi självklart att dela med oss av till våra kunder.

KONTORETS STADSSYMBOLIK går också hand i hand med Vasakronans vision: Den goda staden – med hus där människor trivs och verksamheter utvecklas. Som Sveriges största fastighetsbolag har Vasakronan per automatik en stor påverkan på samhällsutvecklingen. Hur görs prioriteringarna?

– Vi ska vara ekonomiskt lönsamma, men aldrig på bekostnad av att vi påverkar miljön, människorna och samhällsutvecklingen negativt. Och vi ska lägga så mycket krut det går på det som vi faktiskt kan påverka positivt som mest. Som jag ser det har vi en utmaning i dagens marknadssystem som inte prissätter externa effekter som exempelvis klimatförändringar, men jag är övertygad om att det enda rätta för en långsiktigt lönsam affärsverksamhet är att man tar ett ansvar för den påverkan man har.

Ekonomiskt och miljömässigt är det ganska lätt att

sätta upp mål och strategier, menar Fredrik Wirdenius.

– På miljösidan har vi blivit framgångsrika på grund av att vi har satt tydliga mål som är enkla att kommunicera. När vi sa att Vasakronans energianvändning skulle sänkas till att ligga 50 procent under branschsnittet sa alla ”det kommer aldrig att gå”, men målet fick organisationen att börja tänka till. Ur ett ekonomiskt perspektiv handlar det mycket om att göra affärer med hjärtat. Det känns aldrig lika bra att tjäna hundra kronor om det går åt en massa olja, som det gör om du tjänar hundra kronor på förnyelsebar energi.

IDAG ÄR VASAKRONANS verksamhet klimatneutral. Driften av fastigheterna sker nästan helt utan användning av fossila bränslen och ett ständigt arbete pågår för att minska nettoutsläppet av växthusgaser. Vid nybyggnation är målet att energianvändningen ska ligga 50 procent under myndighetskraven, medan målet vid ombyggnation är att energianvändningen ska sänkas 50 procent. Här ser Fredrik Wirdenius potential, men också hinder.

– Sveriges mål till år 2050 är att minska den totala energianvändningen med 50 procent. Det kommer aldrig att ske utan en förändring. Energianvändningen i det totala fastighetsbeståndet i Sverige måste minska och jag anser att myndighetskraven är för låga. Att vi kan bygga nytt med 50 procents lägre energianvändning än vad kraven anger visar att det är möjligt. Jag skulle vilja se en hårdare styrning.

– För att minska energianvändningen i det befintliga beståndet investerar Vasakronan 50 till 100 miljoner kronor om året, vilket bidragit till att företaget lyckats sänka energianvändningen med nära 20 procent de senaste fyra åren. Här ser Fredrik Wirdenius ett hinder i energibolagens prissättning:

Den fasta delen i energibolagens tariffer är för hög. En större rörlig del skulle öka det ekonomiska incitamentet för både privatpersoner och företag att minska energianvändningen och påskynda utvecklingen mot ett hållbarare och energismartare Sverige.



”Nu är vi varma i kläderna i miljöfrågorna och det är dags att gå vidare med de sociala frågorna.”

–Nu är vi varma i kläderna i miljöfrågorna och det är dags att gå vidare med de sociala frågorna. Engagemanget för hållbarhetsfrågorna poppar upp överallt i verksamheten och vi ville samla ihop det under en kraft. Det är ett naturligt steg.

2012 blev en bekräftelse på att Vasakronans hållbarhetsarbete går i rätt riktning. De gröna hyresavtalen gjorde fortsatt succé och har mynnat ut i en branschstandard. Konceptet gröna butiken har lanserats och rullar i pilotbutiker. Gröna flytten är populär bland hyresgästerna och tjänster inom grön IT är på gång. 2013 ska bli ett hållbarhetsår där Vasakronan ökar takten.

–Målet för 2012 var att 30 procent av våra fastigheter ska vara miljöcertifierade. Mycket av arbetet är gjort, men vi nådde inte riktigt ända fram med alla certifikaten. Vi ska också bli bättre på att kommunicera alla goda exempel kring det gröna kontoret och på vilket sätt de gröna tjänsterna kan göra nytta för handeln. Dessutom ska vi ut och berätta för andra vad vi själva uppnår genom vårt nya kontor.

Använder man sina lokaler rätt blir de en resurs och inte bara en kostnad, är Vasakronans budskap.

–Den fysiska miljön, IT-lösningarna och varumärket – allt hänger ihop. Många av våra hyresgäster funderar på de här frågorna idag och mobiliteten är viktigare än någonsin. Hur ska de tackla detta när det kommer nya generationer medarbetare som ställer nya krav? Genom Klara Zenit vill vi visa hur lokalen kan vara ett strategiskt verktyg och stödja den utveckling man vill se, säger Fredrik Wirdenius – som tror på inspiration framför pekpinna.

–Många snackar om vad andra ska göra och inte göra men jag tror mer på att inspirera. Det är därför vi deltar i branschorganisationer som exempelvis Sweden Green Building Council och Hagainitiativet.

Som inspiratör spelar väl utnämningen till fastighetsbranschens mäktigaste person en hel del roll?

–Det har varit ett år med många fastighetstransaktioner, vilket bidragit till den positionen. Men utmärkelsen är också en bekräftelse på varumärket Vasakronan. Ett kvitto på att vi gör något bra...

Vasakronans ansvar för sina medarbetare är sedan länge väl definierat med tydliga mål, medan målen för Vasakronans vidare sociala ansvar är en större utmaning att formulera.

–Människor i och kring våra fastigheter påverkas av det vi gör och vi strävar efter att ta socialt ansvar på flera sätt. Bland annat i vår roll som stadsutvecklare och genom att förse våra kunder med sunda och attraktiva arbetsmiljöer. Samarbetet med Löparakademin och våra medarbetares engagemang för Stockholms hemlösa är andra exempel. Att bygga stolthet kring de sociala frågorna hos medarbetarna är viktigt för vår lönsamhet, men resultatet kanske inte alltid kan mätas.

UTGÅNGSPUNKTEN FÖR Vasakronans hållbarhetsarbete är Global Compact, ett FN-initiativ för att få företag att arbeta med frågor kring mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och korruption.

Avgörande för ett framgångsrikt hållbarhetsarbete är att ledningen håller i rodret för hållbarhetsfrågorna – och aldrig placerar dem i ett separat kapitel.

–Jag är väldigt stolt över att vi har lyckats få in frågorna så tydligt i vår affärsmodell. För några år sedan fanns en osäkerhet bland våra medarbetare kring hållbarhetsfrågorna, men den har vuxit bort och idag finns en tydligare stolthet över vad vi gör.

Under 2012 har Vasakronan fått en hållbarhetschef, en titel som bärs av den tidigare miljöchefen Anna Denell. Hennes uppdrag är bland annat att skapa en systematik för hur Vasakronan ska jobba med socialt ansvar. Varför en hållbarhetschef först nu?

VI ÄR EXTRA STOLTA ÖVER



FLER ELBILAR PÅ VÄG

SEDAN 2006 har Vasakronan sänkt sina koldioxidutsläpp med 97 procent. Förklaringen ligger i en kontinuerligt minskad energianvändning, inköp av klimatneutral fjärrvärme och fjärrkyla samt inköp av miljömärkt el.

Att se över företagets resor är det som ger störst möjlighet att minska utsläppen ytterligare. Därför har Vasakronan bytt ut fem av sina driftbilar mot elbilar. Varje bil körs i genomsnitt 500 mil per år. Bilarna är av märket Renault Kangoo och på sikt är tanken att alla Vasakronans driftbilar ska ersättas med nya miljövänliga.



HYRESGÄSTINFO I MOBILEN

MED HJÄLP AV appen Hyresgästinfo kan våra hyresgäster enkelt komma i kontakt med kundtjänst och sina kontaktpersoner på Vasakronan, felanmäla direkt i mobilen samt ta del av nyheter och praktisk information om sin fastighet.

LED-BELYSNING GAV STOR BESPARING

GENOM ATT byta ut all gammal lysrörsarmatur till led-belysning i TV4:s parkeringsgarage i fastigheten Bremen 1 på Tegelluddsvägen i Stockholm lyckades Vasakronan göra en energibesparing på hela 77 procent jämfört med tidigare. Förutom att belysningen är mer energisnål finns nu också en modernare teknik som kan styra och behovsanpassa belysningen utifrån trafik och närvaro i det 21 300 kadratmeter stora garaget.



VASAKRONAN BÄSTA ARBETSGIVAREN

VASAKRONAN ÄR DEN mest attraktiva arbetsgivaren bland Sveriges bygg- och fastighetsbolag. Det tycker studenterna inom de fastighets-ekonomiska utbildningarna enligt fastighetsbranschens rekryteringsbarometer 2012. Studenterna ger Vasakronan värdet 63 vilket är en uppgång med 6 enheter från fjolårets 57.

NO. 1



FOTO: BOJE HELSTROM

EKTORGET FICK PRIS

I OMRÅDET INGENTING, i Solna norr om Stockholm byggs en ny stadsdel. Med fastigheten Polisen 2, Arken, och 20 000 kvadratmeter bostadsbyggrätter är Vasakronan en av de större fastighetsägarna. Tillsammans med Skanska och Andersson Jönsson Landskapsarkitekter har Vasakronan skapat ett hjärta i området – Ektorget. Torget skapar ett samband mellan områdets vackra ekar, byggnaderna inom Statens Bakteriologiska Laboratorium och de nya hus som ska byggas. I september fick parterna Solna stadsmiljöpris för gestaltningen.



BREEAM®



FASTIGHETER SOM CERTIFIERADES UNDER 2012

KISTA ENTRÉ I STOCKHOLM OCH LILLA BOMMEN

Som ett led i Vasakronans arbete att miljöcertifiera vårt befintliga bestånd LEED-certifierades de båda fastigheterna på guldnivå. Några avgörande faktorer som gjorde certifieringarna möjliga var byggnadernas låga energianvändning, vår ISO 14001-certifiering, användning av förnyelsebar energi och klimatneutrala drift.

KOGGEN I MALMÖ

Med både BREEAM- och Green Building-certifieringar blir detta en av Malmös modernaste kontorsfastigheter på 8 000 kvadratmeter. Fastigheten byggs av NCC och är klar för inflyttning under våren 2013.

BASSÅNGKAJEN I MALMÖ

Fastigheten som förvärvades sommaren 2012, har belönats med en pre-certifiering på högsta nivå enligt LEED Platina för sin höga miljöstandard inom en rad områden.

Läs mer om miljöcertifieringen av våra fastigheter på sidan 43.

DEN DIGITALA EKONOMIAVDELNINGEN

VASAKRONANS EKONOMI- och finansfunktion har under flera års tid arbetat för att effektivisera sin verksamhet, bland annat genom digitalisering. Först blev hanteringen av fakturor digital, sedan hanteringen av hyreskontrakt. På tur stod arbetet inom redovisning och finans.

– Flytten till Klara Zenit blev en katalysator, vi kunde ta ett sista viktigt steg och bli digitaliserade fullt ut. Parallellt med en uppgradering av vårt redovisningssystem såg vi till att digitalisera alla redovisningsunderlag. Inför flytten digitaliserades också arbetet inom finansavdelningen. Så långt vi själva styr är vi idag helt papperslösa, säger Christer Nerlich, chef för Vasakronans ekonomi- och finansfunktioner.

”Så långt vi själva styr är vi idag helt papperslösa.”

CHRISTER NERLICH, CHEF FÖR VASAKRONANS EKONOMI- OCH FINANSFUNKTIONER



MILJÖSMART HOTELL

SVENSKA TURISTFÖRENINGEN har tecknat avtal med Vasakronan om lokaler i kvarteret Perukmakaren i centrala Göteborg. Här byggs nu ett hotell som ska vara klart sommaren 2013. Ambitionen är att erbjuda den prismedvetna gästen ett bra boende som dessutom är miljösmart. Som ett av de första i Sverige blir hotellet miljöklassat enligt LEED.

VI ÄR EXTRA STOLTA ÖVER



FOTO: ÅKE ESON LINDMAN

ARKEN HAR FÅTT SOLCELLER

PÅ POSTENS huvudkontor i Solna, kallat "Arken" i folkmun, sitter numera 350 kvadratmeter solceller på taket. Projektet är ett samarbete mellan Vasakronan och hyresgästen PostNord med stöd från Energi Försäljning Sverige och Naturskyddsföreningen. En solcell omvandlar solljus till elektrisk energi. På en informations-tavla i lokalerna kan man följa hur mycket solcellerna bidrar med. Solcellsanläggningen är Vasakronans största samarbete med en enskild hyresgäst inom ramen för det gröna hyresavtalet.



ERBJUDER GRÖN IT

UNDER 2012 har Vasakronans alla dataservrar virtualiserats och flyttats till externa, "gröna" datacenter. Dessa datacenter kyls med sval utomhusluft, drivs av grön el och nyttjas av flera användare samtidigt. I Vasakronans nya kontor finns också en virtuell klient-miljö – alla användare använder strömsnåla, tunna klienter för att jobba mot en central värddator. Som en del i det gröna kontoret erbjuder nu Vasakronan sina hyresgäster så kallad "grön IT"-tjänster som ska hjälpa hyresgästerna att minska sin miljöpåverkan.



Sheila Toresson Florell, chefsjurist och Compliance Officer.

VI HÅLLER KOLL PÅ ETIKEN

HUR SER MAN TILL att allt går rätt till på ett företag? Vad gör man om man misstänker att en kollega inte har agerat korrekt? På Vasakronan finns en Compliance Officer med uppdrag att se till att lagar och regler följs.

– Hög etik och moral är viktigt i allt Vasakronan gör. Vi måste ha stort fokus på detta. Inte minst eftersom våra ägare AP-fonderna förvaltar statliga pensionspengar. Sedan finns det en kommersiell aspekt. Vi är övertygade om att vi blir mer konkurrenskraftiga om vi är seriösa och långsiktiga, säger Sheila Toresson Florell, chefsjurist och Compliance Officer, CO, på Vasakronan.

Hennes uppgift är att utreda när det finns misstankar om oegentligheter. Hon är också den person som medarbetare kan gå till om något inte står rätt till.

– Meddelarfrihet gäller. Det innebär att jag har tystnadsplikt och får inte tala om vem som ger mig information, säger Sheila Toresson Florell.

NORMALT KOMMER det in två, tre ärenden per år. Vanligast är att det handlar om en upphandling där det ifrågasätts om reglerna har följts. Till exempel att en medarbetare haft en personlig relation eller annan koppling till en leverantör. Misstankar om överträdelse av policyn kring gåvor och representation förekommer också.

– Men 2012 kom det inte in ett enda ärende. Och då funderar man först på varför. Beror det på att det faktiskt inte förekommit några oegentligheter eller på att man inte vågar anmäla?, säger Sheila Toresson Florell och svarar själv på frågan:

– Jag tror faktiskt inte att det beror på att man inte vågar. Snarare på att vi mycket medvetet jobbat med frågor om etik och moral. Under 2012 deltog exempelvis alla medarbetare i värderingsworkshops som lade grunden till vår uppförandekod.

Det faktum att det finns en Compliance Officer visar också att vi på Vasakronan inte är rädda att agera när det finns misstanke om oegentligheter, menar Sheila Toresson Florell.

– Väldigt viktigt är även det förebyggande arbetet och att informera om vad som gäller. Det mottas väldigt positivt. Jag är absolut övertygad om att de allra flesta människor vill göra rätt – men det gäller att ge tydliga och bra förutsättningar.

"Jag är absolut övertygad om att de allra flesta människor vill göra rätt."

VI ÄR EXTRA, EXTRA STOLTA ÖVER

I taket finns returglas, i mattorna återvunna tandborstar. Vi sitter på uppfräschade designklassiker och fikar ur retrokoppar. Den 3 december 2012 gick flytten till Klara Zenit, vårt nya aktivitetsbaserade kontor där vi tänkt hållbarhet i varje detalj.

Världens lyft

MÅLET ÄR EN högre puls som smittar av sig på våra medarbetare och kunder. Ett arbetssätt som sätter individen i centrum, samtidigt som det skapar samverkan. En plats som samlar all vår kunskap under ett modernt ledarskap. En attraktiv arbetsplats och ett Vasakronan som sjuder av liv!

Så gick tankarna när vi formade vårt nya kontor Klara Zenit, på Mäster Samuelsgatan 56 i Stockholm. Inspirationen hittade vi långt ifrån oss själva, i staden Palmanova i nordöstra Italien. Palmanova uppfördes i slutet av 1500-talet och är känd för sina arkitektoniska kvaliteteter. Öppenheten visar vägen. Gator strålar ut från en central samlingspunkt och bildar olika zoner för olika aktiviteter, där invånarna både kan mötas och hitta plats för arbetsro.

»

”Med människan i centrum har vi skapat en arbetsmiljö där alla väljer vilken plats som passar bäst för stunden.”



Så ville vi också göra. Stadsmetaforen passar ju så bra med vad vi dagligen arbetar med: god stadsutveckling med hus där människor och verksamheter trivs och utvecklas. I stadens dynamik har vi hittat idéerna och arkitekturen. Med ett stort öra mot vår egen organisation har vi översatt de 400 år gamla stadsplaneringstankarna till ett arbetssätt å la 2000-talet. Och med människan i centrum har vi skapat en arbetsmiljö där alla väljer vilken plats som passar bäst för stunden.

VI HAR VALT BORT fasta arbetsplatser och i stället format zoner och rum för olika aktiviteter. Platser där vi kan tänka, skapa, interagera, pausa, planera, arkivera och allt annat som krävs för ett balanserat yrkesliv. Vi kallar det att jobba aktivitetsbaserat. Enkäter och djupintervjuer med våra medarbetare visade nämligen att det här är vad de vill. De har olika önskemål kring sin arbetsmiljö, men delar behovet av spontana möten där det är lätt att dela information, och alla måste ibland kunna jobba utan störningar från ringsignaler, samtal och besök.

Eftersom vi har byggt kontoret från grunden har vi kunnat tänka hållbarhet i varje detalj. Klara Zenit har formats för att bidra till balans i medarbetarnas liv – med catering, barnrum, omklädningsrum och cykelrum. Den öppna, rörliga arbetsmiljön ger också ergonomiska fördelar utan en chans att arbeta statiskt. Med

läget mitt i Stockholm är vi nära tåg och tunnelbana, dessutom lånar vi ut cyklar och har få bilparkeringsplatser. Under byggnationen återanvände vi all rivningsmassa, för att så lite som möjligt skulle gå till deponi. Ytskiktet består till stor del av återbrukat material, vattenburna färger och miljömärkta träråvaror. Mattorna vi går på innehåller materialet nylon 6, ett material som går att återvinna hur många gånger som helst och är gjort av exempelvis återvunna gitarrsträngar.

Vi har dammsugit nätauktioner, loppisar, källare och vindsförråd efter designmöbler av hög kvalitet som renoverats och piffats upp – vårt kontor är både helt nytt och vintage. Vi sparar också vatten och energi, exempelvis genom snålspolande toaletter och närvarostyrd belysning som tack vare sensorer på fasaden styrs utifrån tillgången på dagsljus. Merparten av ljuskällorna har energieffektiv LED-belysning och all elektrisk utrustning har miljömärkningen Energy Star.

Det här är bara några exempel på vad som gör Klara Zenit till 2 500 kvadratmeter omtanke. Tack vare hållbarhetsperspektivet i detaljerna är det ett av de första kontoren i Sverige att miljöcertifieras enligt LEED Leadership in Energy and Environmental Design.

Den 3 december 2012 flyttade vi in. På plats experimenterar vi oss nu fram till nästa nivå av ledarskap och medarbetarskap. Vi hoppas inspirera andra att gå samma väg som vi.

ETT VIRTUELLT KONTOR FÖR ALLA

INNOVATIVA IT-LÖSNINGAR är en förutsättning för det aktivitetsbaserade kontor som Klara Zenit är. Här har vi skapat en virtuell arbetsplats där alla bär sitt gränssnitt med sig. Oavsett var vi väljer att arbeta så finns en tunn klient som jobbar mot ett datacenter. På plats loggar vi bara in och får upp samma gränssnitt som sist.

För att minska antalet fysiska resor har vi byggt flera konferensrum där det är möjligt att ha videomöten för upp till arton personer. För att minska papperskonsumtionen har alla

arbetsplatser två energieffektiva skärmar.

En konsekvens av IT-lösningarna är att vi inte behöver några lokala, energikrävande datorservrar som måste kylas. En annan är ett nästan helt papperslöst kontor. Vi är nere på totalt 20 arkivhurtsar och målet är att göra slut med minst en hurts varje år.

GENOM KLARA ZENIT vill vi inspirera andra till smartare, energieffektivare IT-lösningar. Som en del i det gröna kontoret har vi börjat paketera tjänster kring grön IT – tjänster som

ska hjälpa Vasakronans hyresgäster att uppnå minst 25 procents minskad miljöpåverkan, med hjälp av virtuella IT-lösningar.

Grön IT kan exempelvis handla om att dela servrar med andra i stället för ha egna energislukande serverhallar i lokalen eller att ersätta fysiska resor med telefon- och videomöten. Det kan också handla om tunna klienter, där alla medarbetare jobbar mot en central värdator, eller skivarlösningar där utskriften skrivs ut först efter att en personlig kod knappats in. Lansering under 2013!

MÅL 2012

- Byggnader motsvarande 30 procent av total area ska vara miljöcertifierade.

UTFALL: Byggnader motsvarande 14 procent av total area var miljöcertifierade, varför målet inte uppnåddes.

- Totalt 250 nya gröna hyresavtal ska tecknade vid utgången av 2012, utöver de 558 som hittills tecknats.

UTFALL: Under 2012 tecknades 316 nya gröna hyresavtal varför målet uppnåddes.

- En förbättring av fastighetsbeståndets energiprestanda med 6 procent jämfört med 2011.

UTFALL: Fastighetsbeståndets energiprestanda förbättrades med 7 procent, varför målet uppnåddes.

MÅL 2013

- Byggnader motsvarande 50 procent av total area ska vara miljöcertifierade.
- Förvalta och fördjupa samarbeten med gröna hyresavtalskunder för att genom förbättringar och effektiviseringar skapa värden.
- En förbättring av fastighetsbeståndets energiprestanda med 6 procent jämfört med 2012.

”Vi tänker långsiktigt i alla led och i alla delar av verksamheten.”

Mer fakta om vårt miljöansvar hittar du på sidan 41 – 48.

LÅNGSIKTIGT MÅL

”VARA BRANSCHLEDARE NÄR DET GÄLLER HÅLLBARHETSARBETE OCH VÅR ENERGI-ANVÄNDNING SKA VARA 50 PROCENT LÄGRE ÄN BRANSCHSNITTET.”

HÄR FÖLJER FLER MILJÖEXEMPEL »
ATT INSPIRERAS AV



Med hjälp av de åtgärder som gjorts kommer vi närmare våra centralt formulerade energimål, säger Urban Håkans, projektledare på Axfood.



GRÖNA BUTIKEN

2012 VAR ÅRET då Vasakronan tog första steget för att utveckla Gröna butiken. Ett koncept för miljösmartare butiker. Det samlar ett antal tjänster framtagna speciellt för dem som driver butik med syftet att hjälpa till att minska butikens miljöpåverkan – exempelvis genom grönt hyresavtal, gröna servicetjänster, energifrågor och avfallshantering

Iskallt uppdrag

Ett rejält ansiktslyft och en miljösmartare vardag. Det blev resultatet när Hemköp Nordstan och Vasakronan slog sina kloka huvuden ihop. På köpet hittades energivinster för hela fastigheten.

HEMKÖP NORDSTAN i Göteborg är en populär dagligvarubutik. Öppettiderna är 8 till 22 och närmare 7 000 kunder hinner passera kassalinjen, varje dag. Toppen för affärerna, men slitsamt för lokalernas 2 463 kvadratmeter.

– Butiken var väldigt sliten och vi hade problem med golven. Vi behövde en uppfräschning men också se över energiförbrukningen. Hur skulle vi jobba med vår värme och effektiviteten på kylan och få en så ekonomisk drift som möjligt?, säger Urban Håkans, projektledare på Axfood.

Sommaren 2012 var det dags för en helrenovering. Startskottet för Hemköps ombyggnation gick efter midsommar – med deadline bara cirka två månader senare. Under tiden flyttade butiken till tillfälliga lokaler i samma fastighet, lånade av koncernsystemen Åhléns.

– Hemköp i Nordstan är Vasakronans hyresgäst sedan många år. För att tillsammans få ut bästa effekt av ombyggnationen startade vi upp ett parallellt projekt och Hemköps ombyggnation blev en del

i en större energiåtgärd i hela fastigheten, där Vasakronan har investerat över nio miljoner kronor i energiåtgärder de senaste åren, förklarar Olof Petersson, teknikenhetschef Vasakronan i Göteborg.

Hemköps kylar, frysar och armaturer visade sig vara stora energislukare. In flyttade i stället nya kylmöbler och effektivare kylmaskiner som minskar läckaget av kyla i lokalen. Armaturlerna byttes ut till energisnålare varianter.

– Alla kylar och frysar har också fått lock, en enkel åtgärd som ger stora effekter, säger Urban Håkans.

I de delar av lokalen som hade kyl- och frys-möbler fanns ett underskott av värme, medan andra delar hade värmeöverskott – det påverkade både energiförbrukningen och arbetsmiljön för butikens personal. Här blev lösningen att installera ett cirkulationssystem som flyttar överskottsvärme till delar av lokalen som behöver mer värme.

Hemköp och Vasakronan tog gemensamt ansvar för investeringen för cirkulationssystemet, eftersom det har ett värde för hela fastigheten. Systemet ger



”Trots ombyggnationer ska hyresgästernas vardag rulla på som vanligt.”

en smartare värmeanvändning där Hemköps värmebehov minskar och överskottsvärmen kan återvinnas.

–Nu tittar vi på en lösning för hur överskottsvärmen kan komma till nytta för fastighetens övriga hyresgäster. Dessutom gjorde cirkulations-systemet det möjligt att driftoptimera ett av husets gemensamma ventilationssystem. Både inblåsnings-temperatur och luftflöde har reducerats väsentligt, säger Olof Peterson.

EN TAJT DEADLINE och många tekniska detaljer – ett projekt som detta påverkar alla hyresgäster i fastigheten. I fastigheten finns butiker, kontor, en bank och tre restauranger.

–Mycket arbete skulle göras på kort tid och det var lite hela havet stormar. Vår roll är att hela tiden förse hyresgästen med information om fastighetens tekniska status så att allt löper på som det ska. Och det är viktigt att vi jobbar i team, säger Torbjörn Pettersson, Vasakronans tekniska förvaltare av fastigheten.

Livio Paladin är en i teamet. Som drifttekniker med ansvar för Vasakronans båda fastigheter i Nordstan – om totalt 70 000 kvadratmeter – fick han det hett om öronen under sommaren 2012. Parallellt med Hemköpsprojektet genomförde dessutom en annan hyresgäst i samma fastighet en större utbyggnad.

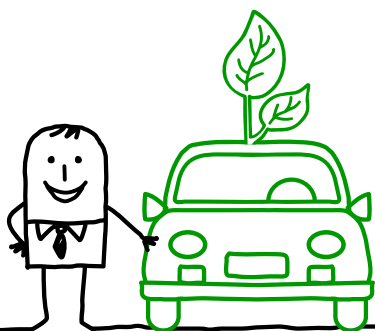
–Trots ombyggnationer ska hyresgästernas vardag rulla på som vanligt. Det elektriska, ventilationen, fläktanläggningen, avloppet, entréerna,

brandlarmen – allt måste fungera. Tar det stopp någonstans gäller det att snabbt komma på lösningar. Det uppstår alltid störningar, men vi informerade så gott vi kunde under tiden och hade en tät dialog med Vasakronans entreprenörer så att de anpassade sig efter hyresgästerna, säger Livio Paladin.

För att göra Hemköp så ”grönt” som möjligt sågs även butikens avfallshantering över. Hemköp använder nu Vasakronans miljörum för att källsortera allt avfall utom wellpapp, sträckfilm och organiskt avfall, det har butiken andra återvinningslösningar för. Hemköp har också skrivit ett avtal med Vasakronans avfallsleverantör, som innebär att butiken debiteras efter hur stora mängder torrt, brännbart avfall som kasseras.

Idag är Hemköp i Nordstan en betydligt miljösmartare butik. Energiförbrukningen har minskat betydligt och butikens kostnader för el och kylning har minskat med drygt 60 procent. De olika energiåtgärderna och ombyggnationen av Hemköp gör också att energiförbrukningen för hela fastigheten kommer att minska från 161 kWh per kvadratmeter till 80 kWh per kvadratmeter, exklusive verksamhetsel. Ett grönare Hemköp är alltså något alla vinner på.

–När det kommer till energifrågorna handlar det om att ge och ta. Det är bättre för alla att ta vara på vår överskottsvärme än att låta den försvinna ut genom taket. Och åtgärderna vi har gjort hjälper oss att komma närmare Axfoods centralt formulerade energimål, avslutar Urban Håkans.



SOLEL RÄCKER TILL 50 ELBILAR

MED TOTALT närmare 2 000 kvadratmeter solceller producerar Vasakronan idag så mycket solet att det skulle räcka till driften av 42 elbilar räknat på att var och en körs 500 mil per år.

Den senaste av våra fastigheter som utrustats med en solcellsanläggning är Priorn i köpcentrum Triangeln i Malmö. I samband med att yttertakets lades om passade Vasakronan på att installera 500 kvm solceller som nu genererar runt 40 000 kWh per år.

Vår första och hittills största solcellsanläggning finns på Konstfacks tak vid Telefonplan i Stockholm. Anläggningen, som består av 700 kvadratmeter solceller, har varit i drift sedan 2009 och genererar runt 86 000 kWh per år. Det motsvarar ungefär ett års elförbrukning för 20 hushåll.

FÖRSTA VINDKRAFTVERKET

PÅ TAKET till fastigheten Bassängkajen i Västra hamnen i Malmö har Vasakronan sitt första vindkraftverk. Vi räknar med att den kan ge upp till 4 000 kWh per år under gynnsamma vindförhållanden.



ENERGIFOND STÖDER SMARTA IDÉER

GENOM ATT trimma och justera befintliga anläggningar går det att komma långt med energieffektiviseringar. Men förr eller senare krävs det nya investeringar och då kommer Vasakronans energifond väl till pass. I fonden finns runt 85 miljoner kronor och Vasakronans fastighetsteam kan ansöka om pengar genom att komma in med förslag på åtgärder som leder till energieffektivisering. Under 2012 satsades runt 85 miljoner kronor i både små och stora energibesparande projekt.

85

MILJONER KRONOR
TILL SMARTA IDÉER FÖR
MILJÖN

STÄNG AV DATORN OCH GÖR NÅT ROLIGT FÖR PENGARNA

UNGEFÄR 2,1 MILJONER människor jobbar på kontor i Sverige. De arbetar i snitt 225 dagar per år vilket blir cirka 1 800 timmar. Om alla stängde av sina datorer när de lämnade kontoret så skulle man spara 47 miljoner kronor i el. Det motsvarar till exempel 397 000 biobiljetter eller 9 500 träningskort á 5 000 kronor styck.

Uträkning: Lennart Lifvenhjem, energiexpert på Vasakronan.

MINSKAD ENERGIANVÄNDNING GER NÖJDA KUNDER

NÄR ENERGIANVÄNDNINGEN minskar blir kunderna nöjdare – kan det verkligen stämma? Våra egna mätningar bland hyresgästerna visar faktiskt att en minskad energianvändning går hand i hand med just en ökad kundnöjdhet. Den viktigaste förklaringen till detta är att energieffektivisering av lokaler ofta leder till en bättre anpassning av temperatur och ventilation. Något som i sin tur skapar arbetsplatser med behagligare inomhusklimat.

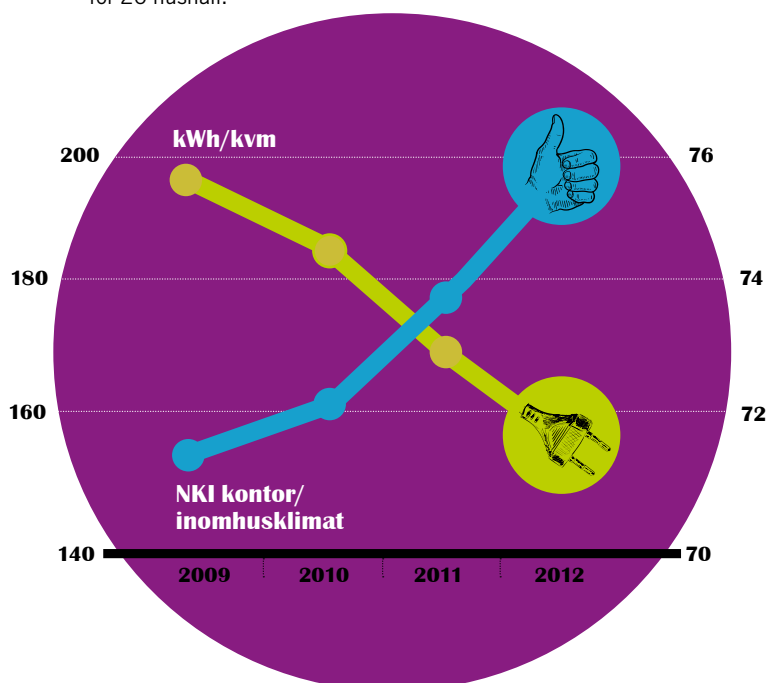




FOTO: TINA AXELSSON



FOTO: GUSTAV KAISER

VASAKRONAN VINTAGE

MATERIALEN, INREDNINGEN, MÖBLERNA. I Klara Zenit, Vasakronans nya kontor på Mäster Samuelsgatan 56 i Stockholm, har vi tänkt hållbarhet i varje detalj. Ytskiktet består till stor del av återbrukat material och många av våra möbler är begagnade – uppräskade designklassiker som får ett nytt liv hos oss. Tack vare hållbarhetsperspektivet i detaljerna är vi ett av de första kontoren i Sverige där inredningen är miljöcertifierad enligt Leadership in Energy and Environmental Design, LEED.

ETT KLOKT KRETSLOPP

VASKRONANS AMBITION är att i första hand minska mängden avfall i våra fastigheter. Extra viktigt är att minimera mängden farligt avfall. Vi vill också bidra till ett klokt kretslopp och ta tillvara det som går. Det som är avfall för oss kan bli en resurs för andra. I vårt arbete använder vi Avfallstrappan. Den bygger på ett EU-direktiv om hanteringen av avfall.



Minimera

Till exempel genom att använda smarta emballage och inte skriva ut på papper i onödan.

Återanvända

Att sälja, skänka bort eller återanvända exempelvis material, möbler och övrig inredning är bra både för miljön och ekonomin.

Material-återvinna

Tidningar, förpackningar och glasflaskor är bara några exempel på material som kan återvinnas och omvandlas till nya produkter.

Energiutvinna

Brännbart avfall är en resurs som kan användas för energiutvinning i fjärrvärmeverk och elproducerande kraftvärmeverk där det blir el. Organiskt avfall kan omvandlas till biogas genom rötningsprocesser.

Deponera

Det avfall som inte kan återanvändas eller återvinnas tas om hand på ett miljörätt sätt och deponeras.

MÅL 2012

- Genom ett aktivt och engagerat arbete bibehålla ett nöjd medarbetarindex (NMI) på minst 97.

UTFALL: NMI uppgick i den senaste medarbetarundersökningen till 97, varför målet är uppnått.

- 65 procent av Vasakronans arbetsteam ska nå ett betyg på minst 80 inom område kontakt i kundundersökningen Tyck om Vasakronan.

UTFALL: 58 procent av arbetsteamet nådde ett betyg på minst 80 varför målet inte uppnåddes.

MÅL 2013

- Genom ett aktivt och engagerat arbete bibehålla ett NMI på minst 97.

- 85 procent av Vasakronans arbetsteam ska nå ett betyg på minst 80 inom område kontakt i kundundersökningen Tyck om Vasakronan.

LÅNGSIKTIGT MÅL

”VARA DEN MEST ATTRAKTIVA ARBETSGIVAREN I BRANSCHEN. KUNDERNA SKA UPPLEVA VÅRT ERBJUDANDE SOM SOM DET MEST ATTRAKTIVA I BRANSCHEN.”

”Vi vill vara en långsiktig och pålitlig arbetsgivare, samarbetspartner och aktör i samhället.”

HÄR FÖLJER ÄNNU FLER GODA EXEMPEL ATT INSPIRERAS AV.
OM DU VILL BORRA NER DIG I MER SIFFROR HITTAR DU DEM PÅ SIDAN 49–53.

Ingen quick fix

Ett fastighetsbestånd utöver det vanliga, skicklighet med att hitta rätt medarbetare, frihet under ansvar och en vardag där ingen dag är den andra lik. Vasakronan har det som krävs för att bli den mest attraktiva arbetsgivaren i branschen.

DET ÄR SANNERLIGEN ingen quick fix som ligger bakom Vasakronans goda rykte som arbetsgivare. Det handlar om ett långsiktigt strategiskt arbete med att identifiera medarbetarnas unika kompetens och låta dem komma till sin fulla rätt. Därtill ett rekryteringsarbete som präglas av både eftertanke kring kompetensbehov och en proaktiv närvaro på högskolorna för att knyta kontakter med nästa generations fastighetstekniker, -uthyrare och -förvaltare. För detta belönas Vasakronan bland annat med ett Nöjd Medarbetare Index på 97 (av 100) och en utnämning till 2012 års mest populära framtida arbetsgivare i branschen när studenterna får säga sitt, enligt fastighetsbranschens Rekryteringsbarometer.

–Vi är en resultatorienterad organisation, inte tu tal om annat, men tror stenhårt på att det går utmärkt att kombinera med hög etik, ödmjukhet och en humanistisk grundsyn. I förening med tydliga mål om vart vi ska och stor frihet under ansvar är det här någonstans som vår framgångsmix finns, säger Cecilia Söderström, HR-chef vid Vasakronan.



”Vi har roligt tillsammans och gillar det vi gör.”

MAGNUS JOHANSSON

"Det fanns en ödmjuk och positiv stämning som stack ut."

ELIN FORSMAN



FOTO: PETER WESTRUP

MAGNUS JOHANSSON, biträdande fastighetschef. **UTBILDNING:** fastighetsföretagande vid Malmö högskola. **VASAKRONAN SEDAN:** årsskiftet 2010/2011.

Vad lockade dig till Vasakronan?

–Vasakronan var välkänt redan när jag var student. Självklart är positionen som Sveriges största fastighetsägare en sak, men lika lockande är fastighetsbeståndet – idel cityfastigheter i bra lägen.

–För min del ledde en sommarpraktikplats under 2010 till en projektanställning som projektassistent för ombyggnaden av Triangelns köpcentrum i Malmö. En tjänst som nu övergått till fast som biträdande fastighetschef för ett antal fastigheter i Malmö, där bland annat Triangeln ingår.

Hur ser dina dagar ut som biträdande fastighetschef?

–Det handlar till största delen om kundrelationer. Allt från dagliga kontakter med våra hyresgäster för att lösa olika problem till administrativa göromål som avtalsskrivande och förhandlingar med både befintliga och nya hyresgäster. Den bästa beskrivningen är nog att ingen dag är den andra lik.

ELIN FORSMAN, uthyrare. **UTBILDNING:** fastighetsföretagande vid Malmö högskola. **VASAKRONAN SEDAN:** april 2010.

Vad gör du som uthyrare?

–Min uppgift är kort och gott att få vakanta lokaler i Malmö och Lund uthyrda. Det handlar om att marknadsföra och visa lokalerna för intresserade, skriva offerter och förhandla avtal. Där till samlar jag teamet för det fortsatta arbetet med att anpassa lokalen.

Varför blev det Vasakronan?

–I samband med mitt examensarbete kom jag i kontakt med ett antal kommersiella fastighetsbolag och kände direkt i mötet med Vasakronans medarbetare att det fanns en ödmjuk och positiv stämning som stack ut. En känsla som var så stark att jag sa upp mig från en fast anställning när jag blev erbjuden ett vikariat som uthyrare hos Vasakronan. Det gick vägen och numera är jag fast anställd.

Vad betyder medarbetarskap för dig?

–Frihet under ansvar 2.o. Eller med andra ord; du har ett eget ansvar för din utveckling liksom för att ta det ansvar som krävs för att på bästa sätt bidra till verksamheten. För egen del är jag transparent med mina ambitioner och får då också chanser att prova på och utmanas av nya arbetsuppgifter och ansvarsområden. Något som ytterligare stärker mitt engagemang och känslan av delaktighet.

Varför trivs du som medarbetare inom Vasakronan?

–Vi har roligt tillsammans och vi gillar det vi gör. Det är nog precis så enkelt. Stämningen och arbetsmiljön är god, samarbetsklimatet präglas av positiv energi och lyhördhet för varandras kompetenser. Vi är också oerhört stolta över de fastigheter som vi utvecklar och förvaltar – ett unikt och fantastiskt fastighetsbestånd.

En stor del av ansvaret för kompetensutvecklingen ligger hos den enskilde medarbetaren – hur gör du för att utveckla och bygga din kompetens?

–Jag har otroligt duktiga och kompetenta kollegor som jag ständigt lär mig av i vardagen. Utbytet av kompetens kan ske med så enkla grepp som att vi följer med på varandras möten för att se och lära. Något som starkt bidrar till att öka kunskapen om varandras arbetsuppgifter, utmaningar och hur vi bäst kan arbeta tillsammans.

–Jag har också fått coachning för att utveckla min kommunikation i kunddialogen. Träningen har gjort mig betydligt bättre på att identifiera och fokusera på beslutsfattaren på kundsidan och fånga upp dennes specifika behov. Med kommunikationsträningen i ryggen har jag fått nya verktyg för att tydliggöra och förklara min roll och funktion på Vasakronan.



Bland blondinskämt och smygdrickare?

Är det okej att dra blondinskämt vid fikat? Har man rätt att konfrontera en kollega med uppenbara alkoholproblem? Dilemman som dessa har varit viktiga frågeställningar i arbetet med Vasakronans uppförandekod.

ETIK OCH MORAL handlar mycket om nyanser. Detta blev Vasakronans medarbetare varse när de under året deltog i ett antal värderingsworkshops för att lägga grunden till Vasakronans uppförandekod.

–Själva processen med att arbeta fram vår uppförandekod har varit precis lika viktig som det färdiga resultatet. Arbetet har varit en del av den

interna förankringen och bjudit på en spännande, undersökande resa kring hur vår egen moraliska och etiska kompass förhåller sig till företagets grundläggande värderingar, säger Cecilia Söderström, HR-chef vid Vasakronan.

METODEN BYGGER på situationsorienterat lärande. Ledningen och grupper av medarbetare ställs inför



VAD ÄR EN UPPFÖRANDEKOD?

En uppförandekod beskriver på ett tydligt sätt ett företags ansvar och förhållningssätt som affärspartner, arbetsgivare och samhällsaktör. Vasakronans uppförandekod innehåller riktlinjer som företagets medarbetare själva varit med och utarbetat, och som styr vårt dagliga arbete.

"Själva processen med att arbeta fram vår uppförandekod har varit precis lika viktig som det färdiga resultatet."

CECILIA SÖDERSTRÖM, HR-CHEF VASAKRONAN

ett antal fiktiva men relevanta vardagliga dilemman tillsammans med frågan: hur agerar du? Inget svar ses som rätt eller fel, men svarsalternativen stämmer bättre eller sämre överens med företagets värderingar – och graderas därefter. Hur svaren faller blir vägledande för att se hur väl Vasakronans värderingar efterlevs i det dagliga arbetet och inte minst hur diskrepansen mellan ledningens och medarbetarnas svar ser ut. Utfallet ligger sedan till grund för innehållet i uppförandekoden.

–Uppförandekoden blir ett internt ramverk som ringar in hur vi förhåller oss till varandra, våra kunder och leverantörer men även andra intressenter, i det dagliga arbetet. Ett verktyg som hjälper oss att löpande stämna av att vi verkligen lever som vi lär. Den understryker också att man kan känna sig trygg med att våra tjänster och produkter är tillverkade under goda arbetsförhållanden och att vår verksamhet bedrivs på ett långsiktigt hållbart sätt, avslutar Cecilia Söderström.

VASAKRONANS VÄRDERINGAR

HELHETSSYN: Vi tar med alla perspektiv i vårt arbete, förstår helheten och hur vår egen roll utgör en del av den helheten. Vi söker synergier mellan specialistfunktioner och har en öppen hållning till andras idéer och agerande.

HUMANISTISK GRUNDSYN:

Vi respekterar varandra och är ett mänskligt företag med högt i tak. Vi visar omtanke om andra och inser och respekterar allas lika värde.

HÖG ETIK: Vi följer lagar och regler och har en hög affärsetik. Vi är seriösa och tydliga och är ett företag som man vill göra affärer med, nu och i framtiden.

FOTO: TINA AXELSSON



KONSTEN ATT KOMMUNICERA

Jonas Bjuggren, regionchef i Uppsala, är en av Vasakronans ledare som under året tränats i kommunikativt ledarskap. **Konsten är att förmedla budskap som är begripliga, intressanta och inspirerande.**

Hur ska en kommunikativ ledare inom Vasakronan vara?

– Kommunikation är vårt grundläggande verktyg för att få alla att dra åt samma håll. Det handlar om förmågan att göra den stora bilden begriplig, måla upp vår vision men samtidigt kunna ta ner detta på marken igen och konkret förklara vad det innebär i vår vardag. Ett kommunikativt ledarskap handlar också om förmågan att förmedla budskap oavsett om det sker vid större dragningar inför kunder eller i ett enskilt samtal med en medarbetare om ett svårt ämne.

Vad har du tagit med dig från träningen i kommunikativt ledarskap?

– Träningen har gett mig nya verktyg att jobba vidare med, insikter om vikten av att fundera över vilka mina budskap egentligen är, och hur jag kan bli bättre på att levandegöra dessa med hjälp av metaforer och bildspråk. Framförallt tror jag att träningen gett mig modet att släppa sargen och lämna gamla invanda koncept. Vi har fått mod att prova nya vägar och tänja gränserna med målet att göra den dagliga kommunikationen bättre.

DET KOMMUNIKATIVA LEDARSKAPET

I SAMARBETE MED en extern aktör har Vasakronans ledare tränats i kommunikativt ledarskap under 2012. Startskottet gick under vårens chefsdag och fortsatte sedan med tre heldagar. Under handledning och i grupper om cirka 15 personer har ledarna tränats i olika kommunikativa verktyg vad gäller exempelvis kroppsspråk, röstlägen och budskapsformulering. Målet är att deltagarna ska bli bättre på att tala inför publik och formulera levande, intressanta budskap.



Det var en gång...

Från traditionell industri till kreativt centrum. Telefonplan har hittat sin nya identitet och blivit en egen liten stad.

TELEFONPLAN SÖDER om Stockholm var en gång synonymt med LM Ericsson. Området, som ritades av arkitekten Ture Wennerholm, kom så småningom att kallas för LM-staden.

Idag har LM-staden förvandlats. Industrilokalerna har blivit navet i en kreativ

smältdegel med företag och utbildning inom design, mode, konst och kommunikation. Här rör sig dagligen över 3 000 människor.

– När Vasakronan köpte Ericssonfastigheten i början av 2000-talet var det en utmaning att göra något bra med de gamla byggnaderna från 40-talet. Vi ville på

något sätt profilera området och ge det en egen identitet, säger fastighetschef Dag Levander.

I takt med att Ericsson flyttade ut flyttade nya företag och verksamheter in. 2004 bestämde sig Konstfack för att flytta till Telefonplan.

– Då kläcktes det självklara konceptet.



FOTO: GUSTAV KAISER



FOTO: BRUNO EHRS

KONSTNÄRLIGT CENTRUM

När Konstfack flyttade in 2004 hade de gamla industri-lokalerna i funktisstil förvandlats till 20 300 kvadratmeter konstnärlig högskola. I entrén möts besökaren av Vita havet som ständigt ändrar utseende efter utställningar och projekt. I lokalerna finns verkstäder för hantverk i många olika material, exempelvis trä- och metall, textil, glas och keramik. Här finns också en foto- och tv-studio och ateljéer för skulptur och måleri. Varje år går cirka 900 studenter på skolan.

Här ska vi skapa ett kreativt centrum för konst, arkitektur och design, säger Dag Levander.

Knappt tio år senare har det blivit precis så. Förutom Konstfack hittar man här idag designföretag som Fox Design, Citron Design och Front Design samt utbildningsföretag som Hyper Island med inriktning mot digitala medier och ledarskap.

Dag Levander, liksom kollegan Lars Perjons som jobbar med teknisk förvaltning, har varit med om resan från första början. Deras engagemang och entusiasm är stor.

–Det finns en särskild vibb här och

det är jättehäftigt. Jag tycker att det känns redan när man kliver av tunnelbanan och ser siluetten av de klassiska byggnaderna. Idag är Telefonplan en stad i staden med arbetsplatser, skolor, bostäder och service, säger Lars Perjons.

Närheten mellan de olika delarna innebär att det går utmärkt att börja dagen med att träna på SATS och vara på jobbet en kvart senare. Det finns gott om restauranger och caféer när det börjar närma sig lunchtid. Och kanske avslutas dagen med att hämta barn på Vittraskolan eller på Paletten – en förskola som väckt stor upp-



VARSAM RENOVERING

2014 flyttar Försäkringskassan in på 24 000 nyrenoverade kvadratmeter. Interiören kommer att fräschas upp och fönster bytas ut. Renoveringen sker med varsam hand så att känslan i de gamla lokalerna behålls. Byggnaden, som blir miljöcertifierad, var den sista som stod tom efter Ericssons utflyttning från Telefonplan. Vasakronans totala investering i fastigheten uppgår till 320 miljoner kronor.

”Det finns en särskild vibb här och det är jättehäftigt. Idag är Telefonplan en stad i staden med arbetsplatser, skolor, bostäder och service.”



FOTO: KIMWENDT

OTRADITIONELL SKOLA

Vitraskolan invigdes 2011. Lokalen rymmer fritidshem, förskola och skola upp till årskurs sex. Designen har väckt stor uppmärksamhet. Den utgår från hur vi faktiskt lär oss saker och inte från hur ett traditionellt skolhus ska se ut. Barnens lärande och nyfikenhet stimuleras av den kreativa och fantasifulla miljön. Här finns inga fasta bänkar, men många platser att mötas på. Det finns också utrymme för avskildhet och koncentration. För arkitekturen står den danska byrån Rosan Bosch.



FOTO: GUSTAV KAISER

DIGITAL SPETS

På Hyper Island finns inga traditionella lärare, prov eller böcker. Studenterna får under den två år långa utbildningen i digitala medier jobba i så realistiska arbets-situationer som möjligt. Lärandet ses som en process och studenterna får ta eget ansvar. Skolan har även i företags- och ledarskapsutbildningar där målet är att lära chefer och medarbetare att bli mer kreativa och initiativrika. Det finns också tredagars intensivutbildningar, Hyper Island Master Classes, som riktar sig till medie- och reklambranschen.

märksamhet med sina färgstarka och fantasieggande lokaler.

Telefonplan kan nog tryggt sägas vara ett gott exempel på det som är Vasakronans vision – att skapa den goda staden. En stad där människor vill bo och leva och företag verka och växa.

–Det är precis så det ska vara. Vi vill fortsätta att utveckla Telefonplan så att våra hyresgäster i sin tur trivs och kan utveckla sina verksamheter. Och samtidigt skapa en plats som är attraktiv att vara på, säger Dag Levander och tillägger:

–För oss är det självklart att ta ett helhetsansvar för det här området. Vid sidan av våra lokaler och byggnader är även den yttre miljön mycket viktig för helhetsintrycket. Vi ser till att det är rent och snyggt, klotter tar vi bort direkt, vi har ordning på gator, parkeringar och grönytor. Jag vågar nog påstå att vi har järnkoll.

SAMVERKAN ÄR viktigt i skapandet av den goda staden och Vasakronan har täta kontakter med exempelvis Konstfack, Stockholms stad och olika delar av näringslivet, bland annat med olika event och utställningar. Vasakronan stöder även den nybildade företagarföreningen TID, som står för Telefonplan, Innovation, Design. Här jobbar hyresgästerna tillsammans för att hitta sätt att skapa ett ännu bättre område.

Ett annat exempel på engagemang är det stipendium som Vasakronan för sjunde året delade ut till en Konstfackstudent. Vinnare 2012 blev Caroline Wetterling med sitt examensarbete ”En tre minuters kärlekshistoria” som är en modell för en danspaviljong för tango. Juryns motivering var att ”verket starkt bidrar till att öka vår med-

vetenhet om det fysiska rummets betydelse för människors förmåga till samspel och närvaro.”

Att locka nya spännande verksamheter till Telefonplan är en utmaning. En annan är att fånga upp och behålla kreativa talanger, exempelvis från Konstfack. Vasakronan stöder Konstfacks egen inkubatorsverksamhet Transit.

DET FINNS även speciella avtal med de två kontorshotellen i området, Telefonplan Studios och Kolonien, som hyr ut platser till frilansare och småföretag.

–Telefonplan Studios inryms i en del av den gamla Ericssonbyggnaden som fortfarande består av små kontor, vilket är precis vad många små kreativa företag eftersöker. Verksamheten drivs i form av en ekonomisk förening, säger Dag Levander.

Samma villkor gäller för Kolonien där frilansare och mindre företag kan hyra ett rum eller en skrivbordsplats.

Telefonplan präglas av ständig förändring. 1 000 nya bostäder kommer att byggas på mark som Vasakronan säljer till olika bostads-exploatörer. Under 2012 blev det också klart att Försäkringskassan flyttar in i lokaler på cirka 24 000 kvadratmeter. Ombyggnationen pågår för fullt och ska vara färdig 2014.

–När Försäkringskassan flyttar in kommer cirka 4 800 personer att jobba, studera och bo på Telefonplan. När de nya bostäderna är helt färdiga, runt 2017, bedömer vi det totala antalet personer till cirka 7 500, säger Dag Levander.

Det innebär att ”staden” Telefonplan faktiskt blir större än orter som exempelvis Landvetter, Båstad, Leksand och Strömstad.



Bakre raden från vänster:
Mahad Abdulle,
Löparakademin John
Laselle och Daniel Perez
Peric, samt Mahamed
Hassan. Sittande:
Souhaib Ouadi.

Ett steg i taget

Kista, 13 december 2012. Mahad, Mahamed och Souhaib har just slutat skolan, men innan dagen är över står träning på schemat. Genom Löparakademin har de lärt sig att sätta mål för sina liv. Varje träningspass är ett steg närmare framtiden. »

”Löparakademin erbjuder ett tioveckorsprogram där cirka 25 ungdomar åt gången får lära sig att bygga in studier och träning i livet.”

STOCKHOLMSFÖRORTEN Kista är ungdomsarbetslösheten hög och få pluggar vidare. Det vill Löparakademin ändra på – ett ideellt projekt som Vasakronan sponsrar. I projektet används långdistanslöpning och träning som verktyg för personlig utveckling.

–Löparakademin riktar sig till högstadieelever i Stockholms miljonprogramförorter. Vårt program lär dem att sätta upp och nå personliga mål och syftar till att hitta ungdomarnas potential och få in fler på högskolan. Löparakademin är en vidareutveckling av det ideella projektet Husby Marathon Programme, förklarar John Laselle, verksamhetsledare–och tidigare SM-vinnare i medeldistanslöpning.

Han har själv växt upp i förorten. Detsamma gäller för Daniel Perez Peric, som utöver arbetet som idrotts- och fritidsledare jobbar ideellt inom Löparakademin som tränare och workshopledare.

–De här ungdomarna är i en känslig ålder, med stora krav på och stora frågor kring vad de ska göra av sitt liv. Sport är ett bra sätt att fånga upp de frågorna. Man hittar förebilder, får många nya kontakter, lär sig formulera delmål och att inte ge upp på vägen, men också sätta ord på vem man är och vad man vill, säger Daniel Perez Peric.

Löparakademin erbjuder ett tioveckorsprogram där cirka 25 ungdomar åt gången får lära sig att bygga in studier och träning i livet. Tillsammans med en ledare sätter de upp personliga mål för framtiden och vilka delmål som krävs för att ta sig dit. Fysisk träning varvas med workshops kring allt från vilka olika yrken som finns till vad det innebär att plugga på högskola och vad som krävs för att komma dit. Det kan också handla om hur man bör äta, sova och leva för att orka med skolan och träningen.

–Varje program har åtta ledare. Deras uppgift är att agera mentorer och tränare, att sätta upp träningsprogram och komma med råd. Vi försöker hitta lokala förebilder som Daniel, förklarar John Laselle.

Att ungdomarna tar eget ansvar är viktigt. Det räcker inte med att hämta ut ett par sponsorskor och komma och gå som man vill. Varje deltagare får anmäla sig och beskriva sin motivation, krav ställs på närvaro.

–Det är klart att det händer att några inte dyker upp. Då får man ge sig ut i skolan eller på stan och leta efter dem, säger Daniel Perez Peric.

REKRYTERINGEN SKER genom ungdomsgårdarna och skolorna. Ryktet börjar också sprida sig att Löparakademin är något riktigt bra, berättar de tre ungdomar som har kommit till intervjun för att berätta. De går alla i klass 9A på Herrängensskolan, idrottar sedan tidigare–fotboll och brottning–men var lite vilsna inför framtiden. Vad ska man plugga och varför? Och vad kan man egentligen jobba med?

Utöver skolans läxor har de ägnat sig åt minst två fysiska pass varje vecka, och workshops varannan vecka. Men ett träningspass en tidig söndagsförmiddag är inget som skrämmer de här killarna.

–I början trodde jag att det skulle vara jobbigt, men för varje gång växte motivationen. Det var kul att nå delmålen, säger Souhaib Ouadi.

Men många av Löparakademinns deltagare har aldrig idrottat alls. För dem är det extra viktigt att lära sig vad ett smart mål är och hur man delar upp det i delmål, menar John Laselle.

–Att lära sig att sätta mål tidigt i livet är något de har nytta av både i skolan och arbetslivet. Och det är en otrolig seger när de till slut springer en mil, säger han.

Utöver ungdomsverksamheten arrangerar Löparakademin föreläsningar och Kistaloppet (tio kilometer), lilla Kistaloppet för barn (1,7 kilometer) samt Skärholmsloppet (fem kilometer). Loppen samlar tusentals människor och har viktiga symbolvärden. Exempelvis går Kistaloppet som en röd tråd genom Kista galleria, längs miljonprogrammets höghus, Järfältets grönområden och runt Kistas IT-kuster.

Cirka 75 ungdomar hade gått Löparakademin vid årsskiftet 2012/2013. Under 2013 ska siffran dubblas. Med Vasakronan som en av två huvudsponsorer ska projektet växa med totalt sex program i Stockholm och två i Malmö. Och Mahad, Mahamed och Souhaib kan intyga att metoden fungerar. Efter tio veckor med Löparakademin nådde de sina mål. Alla tre har höjt sina betyg. Vasakronan säger bra jobbat–och stort grattis!



MAHAD ABDULLE:

OM MAN VERKLIGEN VILL NÅGOT SÅ KAN MAN KOMMA DIT

– Mina personliga mål var att springa Hässelbyloppet och att klara skolan med en viss summa poäng, särskilt inom NO-ämnena. Och det klarade jag. Löparakademien har väckt mitt intresse för vilka utbildningar som finns och vad man kan jobba med, och jag har lärt mig att om man verkligen vill något så kan man komma dit om man kämpar. Jag vet inte riktigt vad jag vill bli än, därför tänker jag gå naturvetenskaplig linje på gymnasiet. Då kan jag läsa vidare till vad som helst.

”LÖPARAKADEMIN HAR VÄCKT MITT INTRESSE FÖR VILKA UTBILDNINGAR SOM FINNS OCH VAD MAN KAN JOBBA MED.”

MAHAMED HASSAN:

JAG TÄNKER GÅ PÅ KTH OCH BLI SYSTEMUTVECKLARE

– Jag lockades mest av Löparakademins workshopar där man får lära sig att sätta upp mål, smarta mål kring hur man vill ha det i framtiden. Vi lärde oss till exempel hur man skriver ett cv, vad högskoleprovet är och vad det innebär att plugga på högskola. Mina mål blev att jag skulle springa Hässelbyloppet på under 50 minuter och höja betygen i spanska och matte. Löparakademien är kul, jag har lärt mig mycket och orkar mer. Eftersom jag gillar datorer och IT-system tänker jag gå på KTH för att bli systemutvecklare.

”LÖPARAKADEMIN ÄR KUL, JAG HAR LÄRT MIG MYCKET OCH ORKAR MER.”



SOUHAIB OUADI:

EFTER LÖPARAKADEMIN VET JAG VAD JAG VILL

– Jag blev tipsad av en kompis om att det fanns en akademi där man pluggade och tränade. Först fick jag komma till ett informationsmöte om hur det gick till och sedan fick jag sätta personliga mål för träningen och skolan. Ett mål var att springa Hässelbyloppet på prick 45 minuter, jag klarade det nästan – på 46 minuter. Efter Löparakademien vet jag vad jag vill bli. Först vill jag gå på KTH och fördjupa mina kunskaper inom IT, sedan ska jag jobba som IT-tekniker.

”JAG FICK SÄTTA PERSONLIGA MÅL FÖR TRÄNINGEN OCH SKOLAN.”

SAMARBETE FÖR GOD STADSUTVECKLING

– Vasakronan har sponsrat Löparakademien sedan 2009 och bidrog då med lokaler. Sedan 2012 har vi utökat samarbetet som nu även omfattar stödfinansiering, strategisk rådgivning, workshopledare,

föreläsare och funktionärer. Vi valde att samarbeta med Löparakademien för att programmet satsar på ungdomarna, som är en viktig målgrupp för en god stadsutveckling. Löparakademins

kultur och synsätt stämmer också bra överens med vårt eget sätt att tänka och passar väl in i den typ av samhällsengagemang Vasakronan ska stå för. Programmet bygger också på ett väl beprövat arbets-

sätt och har nått goda resultat. Samarbetet är treårigt och syftar till att stötta Löparakademins expansion till andra regioner, säger Anna Denell, hållbarhetschef, Vasakronan.

VÄRDENS KONST

SVÄVANDE PUSSELBITAR, stämningsfulla stämningsfulla naturelement, djuphavsdyk och djursafaris. Det är exempel på vad man kan se i Vasakronans fastigheter. Konstnärlig

gestaltning har nämligen en viktig plats i våra fastigheter. När vi bygger nytt eller bygger om strävar vi efter att erbjuda miljöer som våra kunder trivs i och som har ett bestående

värde över tid. Konsten skapar trivsel och ger fastigheterna en egen identitet. Ibland kan den även öka det ekonomiska värdet på fastigheten.



FOTO: JOHANNES BERNER

VÅGEN

NÄR GÖTEBORGS tingsrätt flyttade till fastigheten mellan de båda Ulleviarenorna ersattes den tidigare slutna fasaden av ett ljus landskap. Rallarrosor, bäckar, höstlöv, stenar och strömfåror – allt kan anas i målningen som utförts i keramisk färg på glas, härdat i ugn. En våg står symbol för domstolens avvägningar av lagens tillämpningar.

Konstnär: Kåre Henriksson.



FOTO: MAURO RONGIONE



FOTO: GUSTAV KAISER

SHINING SHADOW AVENUE

LJUST, välkomnande, tidlöst. En symbol för rörelsen av vatten och hav. Konstverket i entrén på Jakobsgatan 6 i Stockholm skapar en illusion av en trädallé och ett lövverk som reflekterar solljuset. Pelaren har klätts med ett mörkt, blankt kakel och bär likt en trädstam upp både lövverket och husets fasad. **Konstnär:** Anna Lerinder.

ÄLG I POST-FORMULERAT TILLSTÅND

EN HYBRID mellan en älg och en kamel. En symbol för mötet mellan kulturer. En kreativ tolkning av en rondellhund. Världens första "kamälg", helt enkelt. Verket finns i en rondell vid Telefonplan i Stockholm och vann första pris i Konstfacks elevtävling, där utmaningen var att skapa en symbol för nytänkande och design. **Konstnär:** Linda Shamma Östrand.

MÅL 2012

- Öka driftnettot i ett jämförbart bestånd med 2,5 procent.

UTFALL: Under 2012 ökade hyresintäkterna samtidigt som fastighetskostnaderna minskade. Det medförde att driftnettot i jämförbart bestånd ökade med 3,8 procent. Målet har därmed uppnåtts.

- De totala administrationskostnaderna ska vara högst 130 kr/kvm.

UTFALL: Under 2012 fick de effektiviseringar som genomförts tidigare år effekt. Den totala administrationskostnaden sjönk till 125 kr/kvm. Målet har därmed uppnåtts

- En högt ställd ambition att nå en uthyrningsgrad på 94 procent.

UTFALL: Hyresmarknaden påverkades negativt av en försämrad utveckling i svensk ekonomi. Uthyrningsgraden låg på 93 procent vid utgången av 2012. Målet uppnåddes därmed inte.

MÅL 2013

- Öka driftnettot i ett jämförbart bestånd med 1 procent.
- Öka uthyrningsgraden till 94 procent.

LÅNGSIKTIGT MÅL

”EN TOTALAVKASTNING PÅ MINST 7,5 PROCENT PER ÅR OCH MINST 0,5 PROCENTENHETER HÖGRE ÄN GENOMSNITTET I BRANSCHEN I ÖVRIGT”

(ENLIGT IPD SVENSKT FASTIGHETSINDEX).

”Att vi tar ett ekonomiskt ansvar för vår verksamhet ger affärsmässiga fördelar som kommer Vasakronans olika intressenter till nytta på flera sätt.”



MÖT EN VÄRDSMÄSTARE OCH VERKLIGHETEN
BAKOM SIFFRORNA PÅ NÄSTA UPPSLAG.
MER FAKTA FINNS OCKSÅ PÅ SIDAN 38–40.

Vardagens hjältar

50 miljoner kronor. Så mycket lägre var Vasakronans kostnader för drift och reparationer av fastigheter 2012 jämfört med 2011. Detta tack vare medarbetarnas smarta lösningar när det gäller exempelvis energibesparing och reparationer.

JÖRGEN HEED, drifttekniker i Uppsala, är ansvarig för fastigheten på Dragarbrunnsgatan där bland annat Försäkringskassan sitter. Fastigheten byggdes 2005 och de fem våningsplanen har installationsgolv med plats för rör, ledningar och ventilation. Genom golvapparater som innehåller två fläktar vardera förs luft in i lokalerna. Totalt finns hundratals sådana golvapparater i lokalerna.

–Efter ett tag började fläktarna rassla och de behövdes ganska snart bytas ut. Jag kollade med leverantören som ville ha 25 000 kronor för en ny fläkt, alltså 50 000 kronor per golvapparat. Det blir ganska mycket pengar, säger Jörgen Heed.

Han började fundera över vad som kunde vara en bättre lösning.

–Jag lämnade fläktarna till ett företag i Uppsala som håller på med elmotorer. De kunde laga fläktarna genom att byta ut lagren. För sju fläktar tog de totalt 9 000 kronor. Och det var ju en viss skillnad.

Jörgen Heed har fortsatt att lämna in de fläktar som gått sönder till lagning. Totalt räknar Vasakronan med att spara cirka 220 000 kronor per år på hans idé. Och hyresgästerna är nöjda över att få snabb service när fläktar ger upp. Dessutom finns hållbarhetsaspekter. Att renovera istället för att slänga och köpa nytt är bra för miljön.

För sin smarta lösning blev Jörgen Heed utnämnd till värdsmästare i kategorin ”årets kostnadsbesparing”. Det är hans insats, tillsammans med kollegor, som lett till att Vasakronan i år minskat sina kostnader med 50 miljoner kronor. Besparingarna har gjorts främst på tre sätt: genom energieffektiviseringar, smarta reparationer och genom att förhandla fram bra serviceavtal med leverantörer.

–Det här visar att sammantaget gör små insatser

stor skillnad. Vi har jobbat mycket med att underlätta teknikernas dagliga arbete så mycket som möjligt. Nu finns det ett driv som är superhäftigt att se, säger Nicklas Walldan, chef för teknik, service & utveckling.

Ett förbättrat it-stöd har varit ett sätt att underlätta arbetet.

–När det gäller tillsyn och skötsel jobbar vi sedan länge i ett gemensamt it-system. Det gör det lätt att planera arbetet på ett strukturerat sätt och hålla koll på när det är dags att se över exempelvis hissar och ventilation. Det leder till mindre driftsstöningar och färre reparationer. I detta system hanterar vi nu även felanmälningar som tidigare låg i ett eget system. Det ger ännu bättre möjligheter att hålla koll. Ett system slopades när två system blev ett.

ÄVEN SYSTEMET för energiuppföljning har bytts ut.

–Exempelvis sker nu många mätaravläsningar automatiskt. Det frigör tid och våra tekniker kan fokusera på åtgärder istället för att manuellt samla in data. Dessutom är möjligheterna till ekonomisk uppföljning mycket bättre. Enkla diagram och kurvor visar direkt förändringar när det gäller alla våra driftkostnader.

För att diskutera arbetet och utbyta erfarenheter har Nicklas Walldan en gång om året samlat alla medarbetarna till ett teknikermöte.

–Mötena är ett sätt att uppmuntra våra tekniker att knyta personliga kontakter. Det ska kännas naturligt att lyfta luren och kolla om kollegan kanske ställts inför samma problem som man själv. Det är ju onödigt att uppfinna hjulet två gånger.

Nicklas Walldan poängterar också vikten av att medarbetarna känner att de har mandat att själva fatta beslut.

–Man behöver inte ta allt via sin chef. Om man hittar en lösning som är smart är det bara att köra!



För sin smarta lösning blev Jörgen Heed utnämnd till värdsjästare i kategorin "årets kostnadsbesparing".

**"Jag lämnade
fläktarna till ett
företag i Uppsala
som håller på
med elmotorer."**

VÄRDENS MÄSTARE

Varje år korar Vasakronan årets värdsjästare. Det görs inom kategorierna bästa kundteam för kontor respektive handel, årets affär, förbättring, prestation, energiåtgärd och kostnadsbesparing.

Det är ett sätt att uppmärksamma det goda arbete våra medarbetare gör.

Allt ljus på hållbarhet

Vasakronans nya hållbarhetschef Anna Denell ser fram emot ett intensivt 2013.

– Vi kommer självklart att fortsätta ha fokus på miljö. Men 2013 kommer även att handla mycket om vårt sociala ansvar, säger hon.

UTAN TYDLIGA och utmanande mål är det svårt att få resultat. Det är Anna Denell, tidigare Vasakronans miljöchef, övertygad om.

–När det gäller miljön satte vi redan 2009 tuffa mål. Ganska snabbt nådde vi väldigt långt, till exempel när det gäller energieffektivisering och klimatpåverkan. Tydliga mål motiverar, det händer något i organisationen, säger hon.

Erfarenheterna från miljöområdet tar hon nu med sig i arbetet med övriga hållbarhetsfrågor.

–Under 2013 vill jag att Vasakronan börjar arbeta på samma strategiska och systematiska sätt när det gäller vårt sociala ansvar.

Att jobba vidare med etik och värderingar är en annan viktig fråga. Under 2012 genomfördes ett antal med workshops med alla medarbetare på just temat etik. Det ledde till en uppförandekod.

ATT SKAPA EN kultur där alla medarbetare känner att de kan och ska signalera om något inte står rätt till är viktigt för Vasakronan. Därför finns en Compliance officer, en person som tar emot och agerar på information om eventuella oegentligheter. Tystnadsplikt gentemot uppgiftslämnaren gäller.

–Funktionen är central, inte minst i arbetet med att förebygga risken för korruption.

Anna Denell vill även utveckla Vasakronans mångfalds- och jämställdhetsarbete. Hon vill ha fler medarbetare med utländsk bakgrund och en jämnare könsfördelning. Exempelvis dominerar fortfarande männen inom drift och förvaltning och kvinnorna inom administration.

–Vi har självklart redan en mångfalds och jämställdhetspolicy, men jag skulle vilja att



”Tuffa mål ger resultat.”

ANNA DENELL,
HÅLLBARHETSCHEF
PÅ VASAKRONAN

vi sätter tydliga mål också. Annars finns risken att policyn blir en papperskonstruktion.

–Att fortsätta jobba med tillgängligheten både inuti och omkring våra byggnader är en annan viktig fråga för mig.

Under 2012 valde Vasakronan att utöka sitt samhällsansvar. Det ledde till ett samarbete med Löparakademien, en ideell organisation som arbetar med barn och ungdomar i utsatta områden i Stockholm.

–Innan vi valde Löparakademien som samarbetspartner tog vi reda på vilka samhällsfrågor som engagerar våra medarbetare extra mycket. Och det här var ett sådant område. Med små medel bidrar Löparakademien till att förebygga utanförskap, segregation och arbetslöshet bland ungdomar. 2013 utökas verksamheten till Malmö.

På miljösidan är Anna Denell extra stolt

över att två stora fastigheter, Kista Entré i Stockholm och Lilla Bommen i Göteborg, LEED-certifierades på guldnivå 2012.

–Det är ett led i arbetet att miljöcertifiera även vårt befintliga fastighetsbestånd.

Under 2013 vill Anna Denell jobba ännu hårdare för att minimera avfall som går till deponi eller förbränning och istället återvinna och återanvända mer.

–Vi vill skapa bra förutsättningar för sortering och hjälpa hyresgästerna att få koll. Min vision är ”zero waste.”

Vill du veta mer om hur du kan jobba med hållbarhetsfrågor kontakta gärna Anna Denell.
anna.denell@vasakronan.se
08-566 20 581

RESULTATET

GRI-redovisning av Vasakronans ekonomiska,
miljömässiga och sociala ansvar 2012.

278
65

4



Så styr vi vårt hållbarhetsarbete

Hållbarhetsfrågorna är en naturlig och integrerad del av vår verksamhet. Såväl i styrelsen, ledningen, som i vår operativa vardag.

Vasakronans uppdrag från ägarna är att ge en långsiktigt hög och riskavvägd avkastning från svenska fastighetstillgångar samtidigt som verksamheten ska ta hänsyn till etik och miljö. Vårt hållbarhetsarbete är av strategisk betydelse för att nå avkastningsmålet och återspeglas i visionen om "den goda staden med hus där människor trivs och verksamheter utvecklas".

Vår ambition är att vara Sveriges ledande fastighetsbolag och ett föredöme i svenskt näringsliv. Detta ska vi uppnå genom:

- En avkastning som är högre än branschen i övrigt.
- Att vara ett förstahandsval för dem som söker lokaler.

- Att uppfattas som den mest attraktiva arbetsgivaren i branschen.
- Att ta ansvar för vår verksamhet och sträva efter en långsiktigt hållbar utveckling.

I samband med den årliga affärsplaneringen sätts mål som beaktar hållbarhetsperspektivet i verksamheten, både centralt och lokalt. Målen följs upp löpande. Vasakronans hållbarhetsmål beskrivs närmare under respektive avsnitt i hållbarhetsredovisningen.

LÖPANDE HÅLLBARHETSARBETE

I Vasakronans Årsredovisning 2012 beskrivs den övergripande styrningsstrukturen, där håll-

barhetsfrågorna är en integrerad och naturlig del. Det yttersta ansvaret för hållbarhetsarbetet ligger hos styrelsen och den verkställande direktören. En utförlig beskrivning av Vasakronans styrningsstruktur finns på sidorna 40–43 i Årsredovisning 2012.

NY HÅLLBARHETSCHEF

Under 2012 inrättades en ny funktion som hållbarhetschef. Syftet är att ytterligare stärka samordningen och uppföljningen av initiativ och mål, både inom miljö och de frågor som ligger inom vårt sociala ansvar. Den nya funktionen är också en effekt av det arbete som gjorts under 2012 för att definiera och strukturera ramverket för hållbarhetsarbetet.

GLOBAL COMPACT

Global Compact är ett FN-initiativ för att samordna företags arbete med hållbarhetsfrågor kring mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och korruption. Global Compact omfattar 10 principer som i korthet går ut på:

1. Stöd och respekt för skydd för mänskliga rättigheter inom den sfär vi kan påverka.
2. Försäkran att vi inte är delaktiga i brott mot mänskliga rättigheter.
3. Föreningsfrihet, rätt till kollektiva förhandlingar.
4. Avskaffande av tvångsarbete.
5. Avskaffande av barnarbete.
6. Avskaffande av diskriminering.
7. Stöd av försiktighetsprincipen vad gäller miljörisiker.
8. Främjande av större miljömässigt ansvarstagande.
9. Uppmuntran till utveckling och spridning av miljövänlig teknik.
10. Motverkan av alla former av korruption.

REGLERVERK SOM STYR VASAKRONANS HÅLLBARHETSARBETE

EXTERNA

Lagar, bland annat

- Miljöbalken
- Arbetsmiljölagen
- Aktiebolagslagen

Miljöcertifieringar

- BREEAM
- Green Building
- ISO 14001
- LEED
- Miljöbyggnad

Övriga tillämpliga lagar och regler

INTERNA

Uppförandekod

Policyer, bland annat

- Miljö
- Inköp
- Mångfald och jämställdhet
- Gåvor och representation
- Arbetsmiljö

Miljöledningssystem

Processbeskrivningar

Övriga tillämpliga instruktioner

UPPFÖRANDEKODEN

Under 2012 arbetade vi fram en uppförandekod. Den utgör ett företagsövergripande ramverk och ger riktlinjer för hur Vasakronan ska agera etiskt och affärsmässigt. Uppförandekoden omfattar samtliga Vasakronans anställda samt styrelsemedlemmar. Uppförandekoden är baserad på Vasakronans grundläggande värderingar, hög etik, helhetssyn och humanistisk grundsyn samt de tio principerna för FN:s Global Compact.

VÅRA POLICYER

Internt styrs den löpande verksamheten av policyer och riktlinjer för bland annat inköp, kommunikation, mångfald- och jämställdhet samt miljö. Uppförandekoden, våra policyer, rutiner och utbildningar samverkar för att motverka alla former av korruption, och samtliga Vasakronans anställda och leverantörer förväntas följa gällande lagar. Överträdelser godtas inte och kan resultera i disciplinåtgärder, uppsägning eller åtal. Samtliga

policyer finns tillgängliga på vårt intranät och en löpande uppföljning sker för att säkerställa att de efterlevs i hela organisationen.

Dessutom finns en Compliance Officer-funktion i bolaget. Till denne kan medarbetare eller utomstående vända sig om misstanke finns att lagar, regler eller policyer inte följs.

Utifrån de övergripande riktlinjerna finns även processer och rutiner framtagna för att säkerställa att det löpande arbetet bedrivs på ett ändamålsenligt sätt. Det dagliga och praktiska hållbarhetsarbetet runt om i hela organisationen sker med stöd av resurser från bland annat teknikstöd, inköp, HR samt kommunikation.

RISKANALYS

För att få en samlad bild av de risker som Vasakronans verksamhet är exponerad för identifieras varje år väsentliga risker som graderas utifrån sannolikhet och påverkan. De utgörs

av affärsmässiga risker i termer av exempelvis fastigheternas marknadsvärde, projekt och transaktioner tillsammans med olika finansiella och administrativa risker. Andra är nära kopplade till hållbarhetsfaktorer som kan påverka verksamheten och varumärket Vasakronan. Här återfinns till exempel risken för att Vasakronans anseende påverkas negativt av enskilda händelser. Framför allt är personalens agerande avgörande och riskbegränsning görs bland annat genom ett omfattande arbete med företagskulturen och våra värderingar.

Utifrån riskanalysen tas handlingsplaner fram. De fastställer aktiviteter och vilka som ansvarar för genomförandet och den löpande uppföljningen under året. Mer information om Vasakronans riskexponering, styrning, hantering och rapportering av risker finns på sidorna 38–39 i Årsredovisning 2012.

COMPLIANCE OFFICER

En Compliance Officer (eller regelansvarig som det kallas på svenska) är en person som har till uppgift att tillse att ett företag efterlever de lagar och regler som gäller för verksamheten. Uppgiften är viktig, eftersom brott mot lagar och regelverk kan medföra stora skador för företaget, till exempel åtal, ökade kostnader, minskat förtroende eller dåligt rykte på marknaden. En Compliance officer är ofta direkt underställd företagets styrelse eller vd.

På Vasakronan är det chefsjuristen, Sheila Toresson Florell, som har funktionen. Till henne kan medarbetare vända sig när det finns misstankar om oegentligheter. I sådana fall gäller meddelarfrihet. Det innebär att Sheila har tystnadsplikt och inte får tala om vem som givit henne informationen.

Vår intressentdialog

Vasakronans verksamhet påverkar en rad intressenter ekonomiskt, miljömässigt och socialt. En löpande dialog med dem är en förutsättning för att vi ska kunna arbeta hållbart.

Att kartlägga och analysera våra intressenters förväntningar på vår verksamhet är en förutsättning för att vi ska nå målet om långsiktigt hög avkastning. Det är också grundläggande för att vi ska uppfylla vår ambition att ta ett socialt och miljömässigt ansvar och sträva efter en långsiktigt hållbar utveckling. Dialogen med intressenterna sker löpande och på olika sätt.

Baserat på vår verksamhet har vi identifierat följande huvudintressenter:

- Våra hyresgäster och deras medarbetare
- Våra ägare
- Våra medarbetare
- Våra långivare
- Våra leverantörer
- Samhällsaktörer

OMVÄRLDSANALYS

I dialog med våra intressenter har vi identifierat de väsentligaste hållbarhetsfrågorna för vår verksamhet. Som ett komplement till intressentdialogen bevakas den allmänna utvecklingen inom hållbarhetsområdet. Därtill görs en medieanalys och jämförelser med övriga fastighetsföretag och andra branscher. Allt i syfte att identifiera eventuella frågor som kan vara av väsentlig betydelse för hållbarhetsarbetet. Den insamlade informationen, i kombination

med resultatet från vår årliga riskutvärdering, bekräftar de hållbarhetsfrågor som vi har identifierat som de mest väsentliga att fokusera på.

DE VIKTIGASTE FRÅGORNA

Utifrån dialogen med våra intressenter och den bredare omvärldsanalysen har vi identifierat de väsentligaste hållbarhetsfrågorna för vår verksamhet. Utöver Vasakronans förväntade höga avkastning och stabila finansiella ställning ska vårt hållbarhetsarbete huvudsakligen fokusera på miljöområdet, vilket är naturligt med tanke på den miljöpåverkan som fastigheter har. Våra medarbetare, ansvaret för de människor som rör sig i och kring våra fastigheter, liksom vårt utökade samhällsansvar är andra viktiga områden för vårt hållbarhetsarbete.

Vårt ekonomiska ansvar

- **Stabil och hög avkastning:** Vi ska leverera en stabil och hög avkastning till våra ägare som kommer dagens och morgondagens pensionärer tillgodo.

Vårt miljöansvar

- **Energianvändning:** Vi ska förbättra fastighetsbeståndets energiprestanda och använda förnyelsebara energikällor.

- **Material:** Material som används vid nyproduktion, ombyggnad, hyresgästanpassningar och underhåll får inte innehålla farliga ämnen och ska användas så resurseffektivt som möjligt.
- **Avfall:** Vi ska minska mängden avfall. Det avfall som återstår ska återvinnas eller återbrukas.
- **Transporter och resor:** Vi ska minska transportbehovet och övergå till transportslag med lägre miljöpåverkan.

Vårt sociala ansvar

- **Medarbetare:** Vi ska ha nöjda medarbetare och vara den mest attraktiva arbetsgivaren i branschen.
- **Människor i och kring fastigheterna:** Vi ska skapa hälsosamma och trivsamma inomhus- och närmiljöer. Vi ska också öka tillgängligheten till våra fastigheter.
- **Vår roll i samhället:** Vi ska ta ansvar för det samhälle där vi verkar genom att vara delaktiga i stadsutveckling, engagera oss i hållbara samarbeten och bedriva en verksamhet baserad på lagar, regler och starka värderingar.

INTRESSENT	DIALOGTILLFÄLLEN	INTRESSENTENS FÖRVÄNTNINGAR PÅ OSS
Hyresgäster	Fokusmöten med hyresgäster. Årlig kundnöjdhetsundersökning. Kundtjänst och löpande dialog med drifttekniker gällande underhållsfrågor och service.	En långsiktig fastighetsförvaltning som erbjuder ändamålsenliga och prisvärda lokaler med god service och arbetsmiljö. Drivande kraft bakom initiativ och samarbeten som syftar till att minimera en negativ miljöpåverkan.
Ägare	Styrelsemöten, varav ett om året är ett strategimöte. Möten med ägarrepresentanter för särskild diskussion om ägarstyrning.	Långsiktigt stabil avkastning med hållbart ansvarstagande.
Medarbetare	Medarbetarsamtal. Årlig medarbetarundersökning.	Stabil och långsiktig arbetsgivare med goda anställningsvillkor. En bra arbetsmiljö med goda utvecklingsmöjligheter. Ett utökat samhällsansvar.
Långivare	Enskilda möten med respektive bank. Finansiella rapporter och kapitalmarknadspresentationer.	God ekonomisk förvaltning, tydlig och öppen rapportering.
Leverantörer	Vid upphandling av ramavtal, beställningar och leverantörmöten. Regelbundna revisioner.	Trygg och tydlig beställare med hög kompetens och etik.
Samhället	Närvaro och engagemang vid möten med intresse- och branschorganisationer samt vid andra forum.	En drivande kraft för en hållbar utveckling inom fastighetsbranschen och stadsutveckling. Verka för en positiv samhällsutveckling. Bidra till att minimera negativ miljöpåverkan.

Vårt ekonomiska ansvar

Att vi tar ett ekonomiskt ansvar för vår verksamhet är en grundförutsättning för att vi ska lyckas med vårt uppdrag.

Uppdraget från våra ägare är att leverera en långsiktigt hög och stabil avkastning som kan komma nuvarande och blivande pensionärer tillgodo. Samtidigt ska vår verksamhet bedrivas med hänsyn till etik och miljö.

Att vi tar ett ekonomiskt ansvar samt har stabila och sunda finanser är också viktigt för att vi ska kunna möta förväntningarna från övriga intressenter och för att kunna agera långsiktigt.

PRIORITERADE OMRÅDEN

Vi fokuserar vårt arbete på de områden där vi har störst möjlighet att påverka och där åtgärderna har störst effekt. Inom ramen för vårt

ekonomiska ansvar är det avkastningen till våra ägare som är det prioriterade området.

I verksamheten skapas värden främst genom hyresintäkter, men över tid ska även värdeförändringar på fastigheter bidra positivt. För överskottet från verksamheten, efter fördelning till övriga intressenter, bestämmer ägarna för varje år nivån på det som ska delas ut och det som ska behållas i verksamheten. Det sker med hänsyn till bedömd framtida intjänning och investeringsverksamhet, i syfte att säkerställa en långsiktigt stabil finansiell ställning.

För mer detaljerad information om hur Vasakronan arbetar för att säkerställa en fortsatt

hög avkastning hänvisas till sidorna 6–7 i vår årsredovisning 2012.

Men för att nå det övergripande finansiella målet om hög och långsiktigt stabil avkastning behöver vi även beakta ett antal övriga frågor; lönesättningen i verksamheten, systematiken i inköpsarbetet och arbetet mot korruption.

ERSÄTTNING TILL VÅRA MEDARBETARE

Som arbetsgivare har vi ett ansvar för att bedriva verksamheten på ett långsiktigt stabilt sätt så att våra cirka 340 medarbetare kan känna ekonomisk trygghet under sin anställ-

	MÅL 2012	MÅL 2013	LÅNGSIKTIGT MÅL
EKONOMISKT MÅL	Driftnetto Öka driftnettet i ett jämförbart bestånd med 2,5 procent. Utfall: Driftnettet i jämförbart bestånd ökade med 3,8 procent. Målet har därmed uppnåtts.	Öka driftnettet i ett jämförbart bestånd med 1 procent.	Vi ska ha en totalavkastning på minst 7,5 procent per år och minst 0,5 procentenheter högre än genomsnittet i branschen i övrigt enligt IPD Svenskt Fastighetsindex. Utfall: För den senaste tioårsperioden har den genomsnittliga totalavkastningen uppgått till 8,2 procent per år. Branschsnittet uppgick för samma period till 7,3 procent enligt IPD Svenskt Fastighetsindex. Målet har därmed uppnåtts
	Uthyrningsgrad För 2012 fanns en högt ställd ambition att nå en uthyrningsgrad på 94 procent. Utfall: Hyresmarknaden påverkades negativt av en försämrad utveckling i svensk ekonomi. Uthyrningsgraden låg på 93 procent vid utgången av 2012. Målet uppnåddes därmed inte.	Öka uthyrningsgraden till 94 procent.	
	Administrationskostnad De totala administrationskostnaderna ska vara högst 130 kr/kvm Utfall: Under 2012 fick de effektiviseringar som genomförts tidigare år effekt. Den totala administrationskostnaden sjönk till 125 kr/kvm. Målet har därmed uppnåtts.	Målet för administrationskostnaden uppnåddes 2012 varför målet utgår. För 2013 är målet att korta lokalernas vakanstid.	

ning. Men vi måste också försäkra oss om att ersättningsnivåerna till medarbetarna ligger på en rimlig nivå. Det gör vi bland annat genom att följa den statliga policyn för lönesättning för ledande befattningshavare, tillsammans med regelbundna lönekartläggningar för övriga kategorier av medarbetare. Ambitionen är inte att vara löneledande, men att ha goda anställningsvillkor är viktigt för att behålla våra medarbetare och attrahera nya. Det sammanlagda värdet av löner och ersättningar till anställda under 2012 uppgick till 181 mkr, exklusive sociala avgifter och pensionsavsättningar.

SYSTEMATISKT INKÖPSARBETE

Valet av leverantörer påverkar Vasakronans lönsamhet och anseende. Genom ett systematiskt inköpsarbete där vi väljer leverantörer med omsorg säkerställer vi både lägre priser och bättre kvalitet i utförandet. Det är också ett verktyg för

att minimera risken för korruption. Vi har en god struktur och systematik för vilka krav som ska ställas i avtal, samtidigt har vi noterat brister i uppföljningen av utförda arbeten. Här finns en möjlighet till förbättring kommande år.

FÖRHINDRA KORRUPTION

Förekomsten av eventuell korruption påverkar både företaget och samhället vi verkar i på ett negativt sätt. Korruption kan både få direkta och indirekta ekonomiska konsekvenser och det är därför mycket viktigt att förhindra den i alla dess former. I avsnittet om styrning på sidan 35 finns mer information om hur Vasakronan arbetar för att förhindra korruption. För att ge möjlighet att anonymt rapportera misstankar om otillbörlighet eller brott finns en Compliance officer-funktion i vår organisation, läs mer på sidan 8 samt sidan 35.

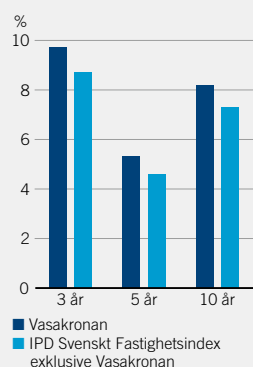
DONATIONER OCH FRIVILLIGA INSATSER

Under 2012 beslutade vi oss för att utöka vårt stöd till Löparakademin, en ideell organisation som genom att använda löpning som verktyg tränar ungdomar att sätta, och nå, sina mål inom studier, träning och livet i stort.

Läs mer om vårt stöd till Löparakademin på sidorna 25–27.

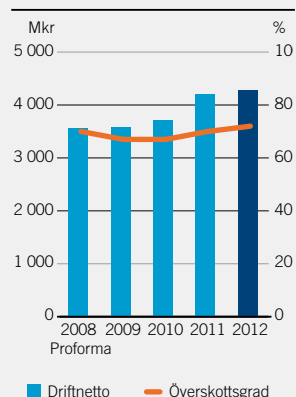
För mer detaljerad finansiell information om Vasakronan hänvisas till årsredovisningen 2012. På sidorna 38–44 i årsredovisningen 2012 ges en samlad bild av verksamhetens riskexponering, styrning, hantering och rapportering av risker.

Totalavkastning IPD Svenskt Fastighetsindex



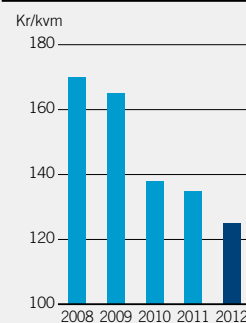
Totalavkastningen utgörs av både direktavkastning från fastigheterna och värdeförändring. För den senaste tioårsperioden uppgick vår totalavkastning till 8,2 procent.

Driftnetto



Driftnettet under 2012 ökade med drygt 1 procent. Överskottsgraden var 72 procent.

Administrationskostnad



Under 2012 fick de effektiviseringar som genomförts tidigare år ytterligare effekt och den totala administrationskostnaden sjönk till 125 kr/kvm.

Skapat och fördelat ekonomiskt värde, mkr

Direkt tillskapat värde		2012	2011	2010	Kommentar
	Intäkter	5 969	6 048	5 508	Hysesintäkter
	Värdeförändringar	646	3 008	4 407	Fastigheter, derivat och goodwill
	Övriga intäkter	0	0	502	Resultat från avvecklad verksamhet
Summa direkt tillskapat värde		6 615	9 056	10 417	
Fördelat ekonomiskt värde					
	Medarbetare	-305	-333	-348	Löner, sociala avgifter och andra ersättningar
	Långivare	-1 577	-1 649	-1 274	Räntenetto
	Samhället	-585	-592	-545	Fastighetsskatt och tomträttsavgäld
	Leverantörer	-899	-1 047	-1 016	
	Ägarna	-1 247	-1 060	-3 965	Utdelning och koncernbidrag
	Behålls i verksamheten	-2 673	-2 991	-1 934	
	Bokförda skatter	671	-1 384	-1 335	
Summa fördelat värde		-6 615	-9 056	-10 417	

Vårt ansvar för miljön

Fastigheter påverkar miljön under hela sin livscykel; från projektering, byggande och förvaltning till ombyggnad och rivning. Därför måste vi tänka långsiktigt i alla led och i alla delar av verksamheten.

Miljöarbetet är en naturlig och väl integrerad del i Vasakronans dagliga arbete och styrs utifrån de riktlinjer som fastställs av Vasakronans företagsledning i samråd med hållbarhetschefen. Planering, genomförande och uppföljning sker utifrån miljöledningssystemet ISO 14001 och processerna har utformats för att hantera miljöaspekterna i varje skede av fastigheternas livscykel. Varje år sker interna och externa revisioner som säkerställer att miljöledningssystemet följs.

Miljöledningssystemet är integrerat med företagets övergripande kvalitetssystem och samordnat med affärsplaneringen. Den senaste externa revisionen genomfördes i december 2012.

PRIORITERADE OMRÅDEN

Vi fokuserar vårt arbete på de områden där vi har störst möjlighet att påverka och där åtgärderna har störst effekt. Vi har därför identifierat följande prioriterade delområden:

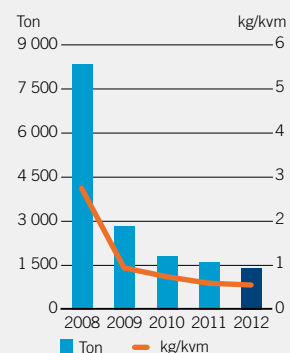
1. Energianvändning
2. Materialanvändning
3. Avfall
4. Transporter och resor

VÅRA MÅL

Vasakronans långsiktiga mål på miljöområdet är att vara fortsatt branschledande. De kortsiktiga målen för 2012 var att öka andelen miljöcertifierade byggnader, teckna fler gröna hyresavtal och

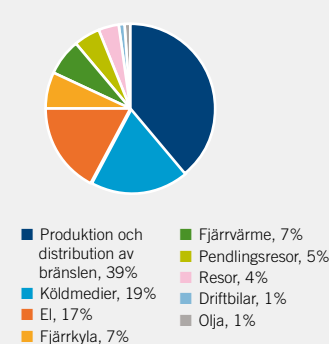
MÅL	MÅL 2012	MÅL 2013	LÅNGSIKTIGT MÅL
Miljöcertifieringar	Byggnader motsvarande 30 procent av total area ska vara miljöcertifierade. Utfall: Byggnader motsvarande 14 procent av total area var miljöcertifierade, varför målet inte uppnåddes.	Byggnader motsvarande 50 procent av total area ska vara miljöcertifierade.	Vasakronan är branschledare när det gäller hållbarhetsarbete.
Gröna hyresavtal	Totalt 250 nya gröna hyresavtal ska vara tecknade vid utgången av 2012, utöver de 558 som hittills tecknats. Utfall: Under 2012 tecknades 316 nya gröna hyresavtal varför målet uppnåddes.	Förvalta och fördjupa samarbeten med gröna hyresavtalskunder.	Vasakronan är branschledare när det gäller hållbarhetsarbete.
Energianvändning	En förbättring av fastighetsbeståndets energiprestanda med 6 procent jämfört med 2011. Utfall: Fastighetsbeståndets energiprestanda förbättrades med 7 procent, varför målet uppnåddes.	En förbättring av fastighetsbeståndets energiprestanda med 6 procent jämfört med 2012. Dessutom ska energianvändningen: – vara 50 procent under Boverkets byggreglers (BBR) krav vid nyproduktion. – sänkas med 50 procent vid ombyggnad.	Energianvändningen per kvm (energiprestandan) ska vara 50 procent lägre än branschsnittet.
Avfall	För 2012 sattes inga specifika mål inom området. Däremot ska aktiviteter genomföras i syfte att uppnå det långsiktiga målet. Utfall: Bland annat har en avfallsrevision genomförts i fastigheten Kista Entré vilket har lett till nya erfarenheter och idéer.	Utveckla en affärsmodell för hanteringen av vårt och våra hyresgästers avfall med målsättningen att öka de ekonomiska incitamenten för återbruk och återvinning av avfall.	Allt avfall som uppstår i vår egen och våra kunders verksamheter ska återvinnas eller återbrukas.

Koldioxidutsläpp



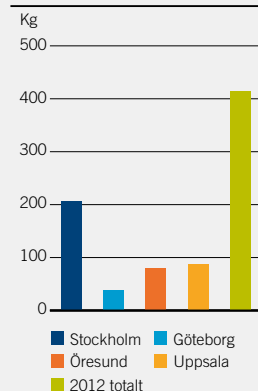
I diagrammet redovisas enbart koldioxidutsläpp ej koldioxidekvivalenter.

Utsläppskällor för koldioxid, andel av totalt utsläpp 2012



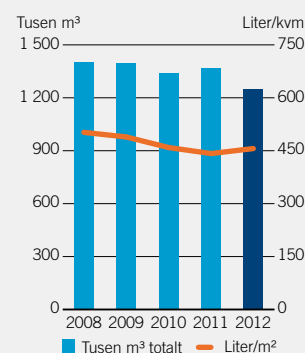
Av de utsläpp som återstår i verksamheten utgörs en stor del av två utsläppskällor vi tidigare inte tagit hänsyn till: produktion och distribution av bränslen hos våra energileverantörer samt läckage från kylmaskiner.

Användning av ozonnedbrytande ämnen 2012



Sedan 2011 har principen för redovisning av användning av ozonnedbrytande ämnen ändrats. Från och med 2012 omfattar redovisningen endast påfyllning av köldmedier i kylmaskiner.

Vattenanvändning



Vi väljer att redovisa vattenanvändningen då begränsad tillgång till vatten är en realitet för många människor och företag i världen och statistiken i många fall är en viktig fråga för våra hyresgäster.

minska energianvändningen ytterligare. Målet om ökad andel miljöcertifierade byggnader nåddes inte då det har tagit längre tid än planerat att välja ut och prioritera bland våra befintliga byggnader. Motsvarande cirka 14 procent av total area var certifierad vid årets utgång. En stor del av fastigheterna uppfyller dock kraven och är under pågående certifiering. För 2013 är målet att 50 procent av total area ska vara certifierad.

För gröna hyresavtal är målet att samarbetet med hyresgästerna ska förvaltas och fördjupas för att skapa värden för både hyresgästerna och miljön.

Tillsammans med våra hyresgäster arbetar vi dessutom för att bli ännu bättre på att ta hand om miljön och på olika sätt minska vår gemensamma klimatpåverkan. Utifrån tanken "Det som går att göra grönt också ska göras grönt" har ett antal erbjudanden tagits fram, exempelvis Det gröna kontoret som introducerades i början av 2011. Under 2012 har vi arbetat med efterföljaren, Den gröna butiken, baserat på det gröna hyresavtalet med tillägg av gröna tjänster kring elförsörjning, service och avfall.

NY PRINCIP FÖR BERÄKNING AV KLIMATPÅVERKAN

Under de senaste sex åren har ett systematiskt arbete skett med att beräkna och minska våra koldioxidutsläpp. Sedan 2006 har detta resulterat i en minskning med över 96 procent, till 1 404 ton för 2012. Mellan 2011 och 2012 minskade koldioxidutsläppen med 9 procent.

En kontinuerlig minskning av vår energianvändning har starkt bidragit till utsläppsminskningen. Därtill har en ökad andel inköp av miljömärkt el, koldioxidneutral fjärrvärme och kyla påverkat. 75 procent av den el vi köper kommer

från vattenkraft, 15 procent från vindkraft och 10 procent från biobränsle.

Från och med 2012 använder vi en ny princip för beräkning av vår klimatpåverkan genom att inte bara räkna på utsläpp av koldioxid utan på samtliga utsläpp av klimatgaser, omräknade till koldioxidekvivalenter. Det innebär bland annat att utsläpp från produktion och distribution av energi- och fordonsbränslen inkluderas. Även vår användning av köldmedia inkluderas nu i vår beräkning.

Sammantaget gör det att Vasakronans kli-

matpåverkan för 2012 uppgår till 4 496 ton koldioxidekvivalenter, vilket är en siffra som då inte är jämförbar med tidigare års beräkningar av koldioxidutsläppet. För jämförbarheten fortsätter vi därför att även redovisa utsläppen av koldioxid. Se diagram på föregående sida.

2007 började vi kompensera för de utsläpp som kvarstår från vår verksamhet, vilket gör oss klimatneutrala. Det betyder att vår verksamhet inte ger upphov till något nettotillskott av utsläpp. Vi har valt att kompensera för våra utsläpp genom att köpa andelar i FN-kontrolle-

rade Clean Development Mechanism-projekt på nivån Gold standard.

CLEAN DEVELOPMENT MECHANISM (CDM) – Vasakronan

väljer att klimatkompensera genom att investera i CDM-projekt som leder till minskade utsläpp i motsvarande grad. För vår del innebär det att vi under 2012 valde att investera resurser i vindkraftverk i Kina.

MILJÖCERTIFIERING ETT VIKTIGT KVITTO

En miljöcertifiering är en kvalitetsstämpel, ett intyg från tredje part att vi arbetar med miljöfrågor på ett strukturerat sätt som ger resultat. Med hjälp av miljöcertifieringen kan vi på ett enkelt sätt kommunicera en fastighets miljöegenskaper till våra kunder. Det är något som i allt större utsträckning efterfrågas. Vi tror också att miljöcertifierade byggnader får ett högre fastighetsvärde och att en certifiering kan förenkla vid en transaktion.

Certifieringssystem för Vasakronans fastighetsbestånd

Breeam är ett brittiskt system som bedömer en byggnads miljöprestanda utifrån aspekterna energianvändning, vattenanvändning, materialanvändning och avfall, inomhusmiljö samt påverkan på miljön i närområdet och transporter. Huvudman för systemet är Building Research Establishment (BRE).



EU Green building är ett EU-program för energieffektiviseringar i kommersiella fastigheter och bedömer en byggnads energianvändning. Huvudman för systemet är Sweden Green Building Council.



LEED är ett amerikanskt system som bedömer en byggnads miljöprestanda utifrån aspekterna energianvändning, vattenanvändning, materialanvändning och avfall, inomhusmiljö samt påverkan på miljön i närområdet och transporter. Huvudman för systemet är US Green Building Council.



Miljöbyggnad är ett svenskt system som bedömer en byggnads miljöprestanda utifrån aspekterna energianvändning, inomhusmiljö och byggnadsmaterialens innehåll. Huvudman för systemet är Sweden Green Building Council.



Tillsammans använder vi mindre energi

Genom att jobba tillsammans med våra hyresgäster kan vi hitta effektiva sätt att minska energianvändningen. Samtidigt som vi minskar vår gemensamma miljöpåverkan kan vi också minska kostnaderna.

Att minska vår energianvändning är en prioriterad fråga. Incitamentet, utöver miljövinsten, är lägre kostnader, för både oss och våra hyresgäster. Energin som används i Vasakronans fastigheter och de verksamheter som finns där går till uppvärmning, kyla och el. Med hjälp av tekniska lösningar och en effektiv och kunnig organisation arbetar vi kontinuerligt med att använda energin så effektivt som möjligt. Vi har också ett nära samarbete med våra hyresgäster för att hitta sätt att minska energianvändningen. Det sker bland annat inom ramen för det gröna hyresavtalet.

VÅRA MÅL

Vasakronans långsiktiga mål är att energianvändningen per kvadratmeter (energi- och

dan) för värme, kyla och el, inklusive hyresgästernas elanvändning, ska vara 50 procent lägre än branschgenomsnittet.

I dagsläget saknas branschstatistik för byggnaders totala energianvändning. Vasakronan har därför valt att jämföra sitt resultat med den statistik som finns tillgänglig, vilken är SCB:s statistik för värmeenergianvändning i svenska byggnader. Vid en sådan jämförelse ligger Vasakronan 45 procent lägre än branschsnitt.

GOTT RESULTAT 2012

För att säkra det långsiktiga målet sätter vi även kortsiktiga årsvisa mål för energianvändningen. Målet för 2012 var en förbättrad energiprestanda i hela fastighetsbeståndet med 6 procent jämfört med 2011. Ett mål som överträffades då energi-

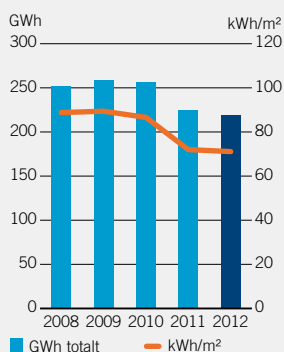
prestandan förbättrades med 7 procent.

Det goda resultatet förklaras främst av att arbetet med att trimma och finjustera befintliga installationer i fastigheterna har gett goda effekter i kombination med att både små och stora energiinvesteringar kontinuerligt görs. Ytterligare en parameter som från år till år påverkar vårt resultat är att vi löpande förändrar vårt fastighetsbestånd. När vi avyttrar fastigheter som ligger sämre till vad gäller energieffektivisering och förvärvar fastigheter som ligger bättre till får det också effekt på vårt resultat.

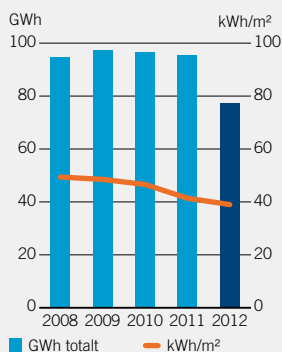
FORTSATTA UTMANINGAR

Vid nyproduktion är Vasakronans mål att energiprestandan ska vara 50 procent bättre än

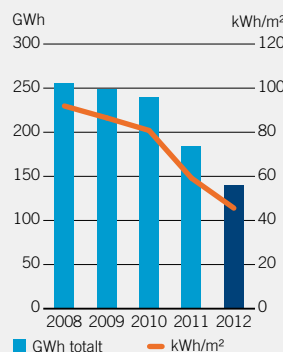
Energianvändning för värme



Energianvändning för kyla



Energianvändning för el

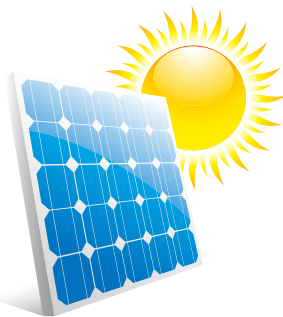


Energi- och energiprestandan för såväl värme, kyla som el förbättrades ytterligare under 2012 med en minskad energianvändning som följd. Utvecklingen är en följd av arbetet med att trimma och finjustera befintliga anläggningar, i kombination med att genomförda energieffektiviseringar successivt får effekt. Den totala energianvändningen minskade med 7 procent under 2012 jämfört med 2011. I diagrammen syns även effekten av de fastighetstransaktioner som gjorts under åren.

EN TREDELAD STRATEGI FÖR ATT NÅ ENERGIMÅLEN



Reducera – Vi ska reducera mängden tillförd energi genom att spara och använda energin effektivt.



Organisera – Vi ska organisera tillförd energi så att dess kvalitet utnyttjas maximalt. För uppvärmning används i första hand fjärrvärme, egen biobränsleeldning och varmvatten från solfångare. Elanvändning begränsas till belysning, drift av apparater, installationer och kontorsutrustning.



Selektera – Vi ska minska våra utsläpp av växthusgaser. Det gör vi genom att minska vårt fossilberoende och samtidigt öka andelen förnyelsebar energi.

BBR:s krav. Prognoser för de pågående projekt som startats efter att målet sattes visar att de flesta av våra projekt uppfyller målet.

Målet vid ombyggnation är att energianvändningen ska sänkas med 50 procent jämfört med före ombyggnationen. Det är ett utmanande mål som vi strävar efter att nå i alla större ombyggnationer som omfattar fastighetens tekniska installationer och/eller klimatskal, det vill säga fastighetens fasad, fönster och tak.

I handelsfastigheter är den stora energislukaren belysningen. Med hjälp av investeringar i bland annat LED-belysning kan man dock få ner energianvändningen väsentligt.

Utöver vårt löpande arbete med att minska energianvändningen i fastigheterna arbetar vi även med att förse våra byggnader med egenproducerad förnyelsebar energi, i form av exempelvis solceller i anslutning till en fastighet.

MÅLSÄTTNING FRAMÖVER

Målet för 2013 är att återigen förbättra det totala fastighetsbeståndets energiprestanda med 6 procent jämfört med 2012. Dessutom gäller att energianvändningen vid nyproduktion även fortsättningsvis ska vara 50 procent under Boverkets byggreglers (BBR) krav samt sänkas med 50 procent vid större ombyggnader.

Vi minskar och tar hand om avfallet

Vasakronan vill bidra till ett klokt kretsloppstänk, dels genom att minska mängden avfall, dels genom att ta tillvara det som går. Det är bra för både miljön och ekonomin.

Det som är avfall för Vasakronan eller någon av våra hyresgäster kan vara en resurs för någon annan. Genom att sortera avfallet i olika fraktioner återvinner och återbrukar vi det på ett effektivt sätt. Utgångspunkten för vårt arbete är att allt avfall, oavsett källa och beståndsdelar, alltid ska hanteras miljömässigt korrekt och tas om hand med hänsyn till de lagar, regler och branschöverenskommelser som gäller.

Inom ramen för vår verksamhet hanterar vi tre typer av avfall:

- Det som uppstår vid ny-/ombyggnad av lokaler och fastigheter.
- Det avfall som genereras av våra hyresgäster och som vi tar hand om.
- Det avfall som uppkommer i driften av våra fastigheter och från våra egna kontor.

VÅRA MÅL

Vasakronans långsiktiga mål är att allt avfall som uppstår i vår egen och våra kunders verksamheter ska ses som en resurs genom att återvinnas eller återbrukas. Målet ska nås genom att vi gör avfallshanteringen i våra fastigheter mer effektiv så att allt material kan tas tillvara i olika kretslopp.

UTMANINGAR OCH MÖJLIGHETER

Den stora utmaningen för vår avfallshantering är möjligheten att mäta mängden avfall. Vid nybyggnads- och ombyggnadsprojekt ställer vi krav på våra leverantörer att allt avfall ska källsorteras och tas om hand i enlighet med de lagar och regler som gäller och om möjligt återbrukas och återvinnas. Vi ser dock att det finns en möjlighet att skärpa kraven på våra leverantörer till att omfatta även mängden avfall som genereras.

För våra hyresgäster försöker vi skapa för-

utsättningar för en effektiv avfallshantering i fastigheterna, till exempel i form av ordentliga källsorteringsrum med tydligt utmärkta fraktioner för att underlätta sortering. Dessutom kan vi anpassa hyresgästens egen lokal om det underlättar sorteringen av avfallet för dem. I dagsläget har vi små möjligheter att förse våra hyresgäster med den avfallsstatistik som de många gånger behöver för sin miljöredovisning. Det beror till stor del på att det saknas en effektiv teknik för att mäta vilken typ och mängd avfall som var och en lämnar.

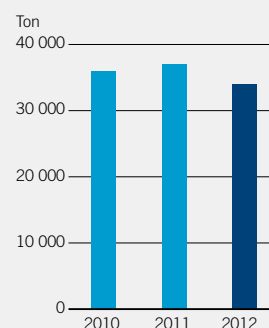
De hushållsavfall som uppstår i våra fastigheter måste lämnas till den avfallsentreprenör som respektive kommun har upphandlat. Som fastighetsägare har vi inga möjligheter att ställa krav på avfallsentreprenören och kan därför inte heller kräva att få till exempel avfallsstatistik.

Den statliga avfallsutredning som presenterades hösten 2012 öppnar dock upp för nya möjligheter att göra undantag för näringsverksamheter. Det skulle ge oss möjlighet att själva välja avfallsentreprenör och därmed ge oss bättre förutsättningar att förse både oss och våra hyresgäster med viktig avfallsstatistik.

Under 2012 uppgick mängden utsorterat avfall till 34 500 ton. Mängden utsorterat avfall ligger relativt konstant under åren, se diagram, vilket vi tolkar som att där vi har en fungerande källsortering fortsätter vi och våra kunder att använda den. Eftersom vi saknar statistik för den totala mängden avfall som uppkommer i vår och våra kunders verksamhet kan vi dock inte dra några slutsatser över om mängden avfall ökar, minskar eller är konstant. Vi kan heller inte utläsa om andelen sorterat avfall ökar eller minskar.

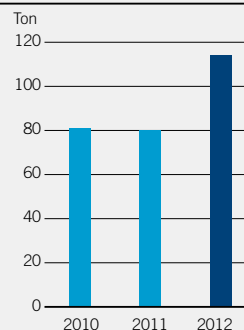
Mängden farligt avfall uppgick under 2012 till 114 ton.

Avfall sorterat, 2012¹⁾



Mängden sorterat avfall ligger relativt konstant under åren, vilket vi tolkar som att där vi har en fungerande källsortering fortsätter vi och våra kunder att använda den.

Avfall farligt, 2012¹⁾



Under 2012 hanterades 114 ton farligt avfall. Det är en ökning med 40 procent jämfört med 2011. En orsak till ökningen är att vi under 2012 övertog hanteringen av en större mängd farligt avfall från våra kunder och att den även innefattar oljehaltigt slam vilket ger stora volymer. I de redovisade uppgifterna ingår inte sådant farligt avfall som hyresgästerna själva hanterar.

¹⁾ I redovisningen ingår inget avfall från kategori 1 (ny-/ombyggnad).

Vi gör miljömedvetna materialval

Vasakronans mål är att i alla skeden av en fastighets livscykel använda miljöanpassade material och byggvaror. Vi ska dessutom använda dem så resurseffektivt som möjligt.

De material som används vid nyproduktion, ombyggnad, hyresgästpassningar och underhåll har stor betydelse för den miljöpåverkan en fastighet har. Under året påbörjade vi ett arbete för att minska mängden nytt material i ombyggnadsprojekt. Det ger oss ett verktyg för att se över hur användningen av nytt material kan ersättas med återbrukade resurser. Som en effekt av vårt arbete med att miljöcertifiera våra fastigheter har vi dessutom börjat se oss om efter byggmaterial som innehåller återvunnen materialråvara.

VÅRA MÅL

Vasakronans ambition är att minska den totala resursanvändningen. De material som ändå används ska vara fria från farliga ämnen och ha låg miljöbelastning. Därför ska alla material och

byggvaror som vi och våra hyresgäster använder vara miljöbedömda enligt byggvarubedömningen. I den finns tusentals varor bedömda. Detta är också ett krav som finns inskrivet i merparten av våra hyresavtal.

RUTINER FÖR UPPFÖLJNING

I våra miljörevisioner följer vi upp att våra entreprenörer följer Byggvarubedömningen i våra projekt. Under 2012 gjordes tre leverantörsrevisioner vilka kompletterades med ett 15-tal interna revisioner. Vid dessa följdes bland annat efterlevnaden av byggvarubedömningen upp.

Resultatet visar att granskning och dokumentation av byggvaror vid större projekt fungerar mycket bra. För mindre projekt finns en stor förbättringspotential.

Trots en tydlighet i våra kontrakt konstaterar vi att entreprenörer brister i sitt ansvar. Vi behöver därför skärpa uppföljningen av våra leverantörer.

HANTERING AV PCB OCH ASBEST

Efter genomförda inventeringar kan vi konstatera att vi har mycket små mängder kvar av PCB och asbest i våra fastigheter. Asbest behöver inte saneras om det inte föreligger risk för spridning till luft. Som fastighetsägare har man dock ett ansvar att veta var eventuell asbest förekommer för att kunna förebygga risker vid rivningsarbete. Den återstående PCB:n saneras i linje med de lagkrav som finns för PCB-sanering.

FAKTA OM BYGGVARUBEDÖMNINGEN

Inom byggandet har många ämnen tidigare använts som idag ses som farliga; asbest, PCB, freon, kadmium och bly – listan kan göras lång. Nya ämnen med farliga egenskaper kommer ständigt till; hormonstörande ämnen, ftalater och bromerade flamskyddsmedel är bara toppen av ett isberg.

Lagstiftningen ligger decennier efter så fastighetsägare och byggherrar har tagit saken i egna händer och tagit fram ett eget miljöbedömningssystem för att kunna utvärdera en produkts innehåll. Bedömningen baseras på Byggvarudeklarationer och säkerhetsdatablad och finns samlade i ett webbaserat verktyg som även underlättar dokumentation av valt bygg- och förvaltningsmaterial. I databasen finns idag över 10 000 bedömda byggvaror.

Produkterna bedöms inom sju områden som värderas var för sig. Därefter görs en viktning av de olika områdena innan slutomdömet fastställs. Bedömningskriterierna har utarbetats av en expertgrupp bestående av miljö- och kemiexperter.

De sju bedömningsområdena:

- Innehållsdeklaration
- Ingående material och råvaror
- Tillverkning av varan
- Transporter och emballage
- Bruksskedet
- Avfall och rivning
- Innemiljö

Varan får bedömningen "Rekommenderas", "Accepteras" eller "Undviks".

Bakom Byggvarubedömningen står följande företag: Akademiska Hus, AMF, Etab i Stockholm, Familjebostäder, HSB, Göteborgs Stad, Hufvudstaden, Landstinget i Västmanland, Micasa fastigheter, NCC, Norrporten, Landstingsfastigheter Örebro läns landsting, Locum, Nya Karolinska Solna, Peab, SISAB, Storstockholms Lokaltrafik, Statens Fastighetsverk, Skanska, Stockholmshem, Svenska Bostäder, Vasakronan, White arkitekter, Västfastigheter.

Vasakronan har en plats i organisationens styrelse.

Våra resor och transporter

Vi har en nollvision när det gäller koldioxidutsläpp och strävar mot att inga fossilberoende transporter och resor sker i vår verksamhet.

Transporter ger upphov till olika former av utsläpp, bland annat koldioxid. Vår främsta möjlighet att minska dessa utsläpp ligger i att minska antalet transporter och resor, och att välja mindre miljöpåverkande alternativ.

I vår verksamhet förekommer en mängd olika typer av transporter och resor. Våra medarbetare behöver till exempel transportera sig i tjänsten och även ta sig till och från arbetet. Våra hyresgäster behöver transportera varor och gods till och från fastigheterna där de verkar och till och från våra ny- och ombyggnadsprojekt sker ett stort antal tunga transporter.

ÖKADE VALMÖJLIGHETER

För att nå vårt mål behöver vi minska antalet transporter och öka möjligheterna att kunna välja ett transportslag med mindre miljöpåverkan. Vi försöker dessutom att, i möjligaste mån, förlägga våra driftkontor i närheten av fastigheterna för att minska avstånden. För resor i den dagliga driften använder vi i huvudsak miljöklassade bilar och vår bilflotta omfattar nu även ett mindre antal elbilar.

För Vasakronans medarbetare gäller vår resepolicy som säger att vi i möjligaste mån ska välja tåg som färdmedel för resor inom Sverige.

Via en webbtjänst som vår reseförmedlare tillhandahåller får varje medarbetare svart på vitt vad valet av färdmedel genererar i form av utsläpp och kostnader. Förhoppningen är också att flytten av Vasakronans huvudkontor till lokaler i direkt anslutning till Stockholms viktigaste knutpunkt för resor, Centralstationen, ska bidra till att fler medarbetare väljer att resa med kollektivtrafiken till och från arbetet. Vi har även utrustat samtliga av våra egna kontor med avancerad teknik för videokonferenser som bidrar till ett minskat behov av resor.

Under 2012 orsakade våra egna resor och transporter 434 ton koldioxidutsläpp. Det motsvarar 10% av vår klimatpåverkan och 30% av våra koldioxidutsläpp.

SAMORDNING OCH DIALOG

Ett sätt för oss att medverka till att minska antalet transporter är att bättre samordna de leveranser som vi hanterar för våra hyresgästers räkning, inte minst i de fall godset ska till samma eller närliggande fastigheter. För att skapa attraktiva alternativ till bilen ser vi också till att det i och kring fastigheterna finns goda möjligheter till säker cykelparkering tillsammans med omklädningsrum för ombyte.

Vi har också påbörjat ett arbete med att inspirera våra hyresgäster att minska eller förändra sina transport- och resvanor. Dessutom har vi samarbeten med kollektivtrafikens aktörer för att medverka till alternativa färdmöjligheter för både pendling och tjänsteresor.

I våra leverantörsavtal ställer vi tydliga krav på att miljöklassade fordon ska användas vid transporter till och från våra fastigheter. Vissa undantag görs dock för tyngre transporter till och från om- och nybyggnationer där miljöklassade fordon inte alltid är möjliga att använda.

Vid några av de tredjepartsrevisioner som gjorts har det framkommit att en del leverantörer inte lever upp till de krav vi ställer på transporter med miljöklassade fordon. Vi ser därför ett behov av att intensifiera dialogen med leverantörerna för att vi tillsammans ska kunna säkerställa en utveckling mot färre fossilberoende transporter.

Vår ambition är också att tydliggöra inom vilka transportområden vi ytterligare kommer att skärpa våra krav, för att på så sätt kunna påverka leverantörernas framtida fordonsbeställningar.

Vårt sociala ansvar

Vasakronans sociala ansvar handlar om de människor som påverkas av vår verksamhet. Utöver att ta väl hand om våra anställda vill vi medverka till att människor och samhällen växer genom att bidra till hållbara stadsdelar med hus där människor trivs och verksamheter utvecklas.

Vi vill göra nytta i samhället och utgångspunkten för vårt sociala ansvar är att värna om de människor som främst påverkas av vår verksamhet. Till dem hör givetvis våra medarbetare där vi framförallt prioriterar ett långsiktigt och systematiskt arbete med att säkerställa ett högt nöjd medarbetarindex (NMI) och goda arbetsmiljöförhållanden. Under 2012 har arbetet fortsatt med att identifiera ytterligare grupper som påverkas av vår verksamhet i kombination med en analys av hur denna påverkan ser ut.

PRIORITERADE OMRÅDEN

Vårt arbete fokuserar på de områden som vi har störst möjlighet att påverka och där åtgärderna kan förväntas få störst effekt. Utifrån detta har vi identifierat och prioriterat följande grupper och områden:

1. Medarbetare
2. Människor i och kring fastigheterna
3. Vår roll i samhället

VÅRA MÅL

Vår målsättning inom medarbetarområdet är sedan länge fast förankrad. Vi vill ha nöjda medarbetare och vara den mest attraktiva arbetsgivaren i branschen. Det tror vi bäst nås genom att i det dagliga arbetet skapa delaktighet, motivation och trivsel hos medarbetarna.

Vår ambition är också tydlig när det gäller att skapa hälsosamma, trivsamma och säkra inomhus- och närmiljöer, samt att verka för en ökad tillgänglighet till våra fastigheter.

Vi vill också ta ett ökat ansvar för det samhälle där vi verkar. Det gör vi först och främst genom att bedriva en verksamhet baserad på

starka värderingar, lagar och regelverk. Men också genom att vara delaktiga i stadsutveckling och engagera oss i hållbara samarbeten.

Under 2012 har vi därför arbetat fram en plan som formulerar hur ett utökat samhällsansvar för Vasakronan ska se ut.

Vasakronans utökade samhällsansvar ska ske genom samarbeten och projekt med etablerade organisationer. Projekten som genomförs ska kännas relevanta för medarbetarna och vara lokalt förankrade. De ska vara av sådan art att det inte bara handlar om passivt ekonomiskt stöd utan ger medarbetarna möjlighet att själva aktivt delta. Därtill ska det handla om långsiktiga satsningar från alla involverade parter.

MÅL	MÅL 2012	MÅL 2013	LÅNGSIKTIGT MÅL
Medarbetare	Genom ett aktivt och engagerat arbete bibehålla ett nöjd medarbetarindex (NMI) på minst 97. Utfall: I den senaste medarbetarundersökningen uppgick NMI till 97, varför målet uppnåddes.	Ett bibehållet NMI på minst 97.	Vasakronan ska vara den mest attraktiva arbetsgivaren bland svenska fastighetsföretag.
Kunder	65 procent av Vasakronans arbetsteam ska nå ett betyg på minst 80 inom område kontakt i kundundersökningen Tyck om Vasakronan. Utfall: 58 procent av arbetsteamerna nådde ett betyg på minst 80 varför målet inte uppnåddes.	85 procent av Vasakronans arbetsteam ska nå ett betyg på minst 80 inom område kontakt i kundundersökningen Tyck om Vasakronan.	Kunderna ska uppleva att Vasakronan har branschens mest attraktiva erbjudande.

Vi satsar på våra medarbetare

Delaktighet, motivation, engagemang och trivsel – allt ska finnas hos våra medarbetare. De är nyckeln till vår framgång som långsiktig och pålitlig samhällsaktör, samarbetspartner och arbetsgivare.

Antalet medarbetare var under året i medeltal 332 (341). Personalomsättningen sjönk till cirka 6 (11) procent. Det tolkar vi som att medarbetarna känner sig mer delaktiga i verksamheten, ges rätt förutsättningar att utöva sin specifika kompetens och helt enkelt trivs på arbetet.

UPPFÖRANDEKODEN

Ett viktigt arbete under 2012 var att tillsammans med medarbetarna ta fram och bland dem förankra en uppförandekod. Den sammanfattar Vasakronans förhållningssätt som affärspartner, arbetsgivare och samhällsaktör. Alla medarbetare har ett ansvar att följa koden, och vi utgår från att våra samarbetspartners och kunder delar vår ambition att agera på ett sunt och ansvarsfullt sätt. Uppförandekoden är baserad på Vasakronans grundläggande värderingar: hög etik, humanistisk grundsyn och helhetssyn samt de tio principerna enligt FN:s Global Compact.

MEDARBETARUNDERSÖKNING

Årets medarbetarundersökning visade fortsatt goda resultat med ett Nöjd MedarbetarIndex (NMI) på 97. Nytt för årets undersökning var ett par frågor kring medarbetarens engagemang i företaget: Hur tydligt är det som medarbetaren ska göra och bidra med för att utveckla verksamheten? Vilken energi har medarbetaren för att göra det? Utifrån diskrepansen mellan de som har mycket energi men inte vet vad den ska användas till och tvärtom, kan vi identifiera organisationens behov. Det hjälper oss att fokusera våra insatser framöver. För 2013 är målet ett NMI på minst 97. För att nå vår målsättning om nöjda medarbetare arbetar vi

kontinuerligt med både kompetensutveckling och karriärplanering för att skapa delaktighet hos medarbetarna.

Det kommunikativa ledarskapet

Under 2012 har vi tränat våra chefer i kommunikativt ledarskap. En utbildning som fokuserat på hur olika budskap kan formuleras på ett intressant, begripligt och inspirerande sätt, tillsammans med ett anpassat kroppsspråk och röstläge. Målet är bland annat att cheferna ska känna sig trygga i att förmedla information i olika situationer och kunna fylla budskap med egna ord på ett personligt sätt.

Mätbar ledarskapsutveckling

För att mäta effekten av våra satsningar på ledarskapsutveckling har vi vid två tillfällen (2010 och 2012) gjort en 360-gradersanalys av alla med personalansvar. I analysen får respektive chef återkoppling på sitt ledarskap av överordnad, kollegor och underställda. Resultatet är ett bra underlag för en utvärdering av ledarskapet och ligger till grund för en konstruktiv utvecklingsplan. Det samlade resultatet för vårt ledarskap visar en positiv förflyttning inom så gott som samtliga områden.

Egen kompetensutveckling

Vår övertygelse är att kraften växer inifrån. Medarbetare på Vasakronan ska ta eget ansvar för sin kompetensutveckling och själva initiera kontinuerliga utvecklings- och avstämningsamtal med sin chef för att gemensamt arbeta fram en individuell utvecklingsplan. Under året har upplägg och tidpunkt för medarbetarsamtalen därför förändrats. Samtalen ska gå mot kortare avstämningar med tätare intervaller.

Det förutsätter ett ömsesidigt ansvar där man som chef har ett stort ansvar för ett konstruktivt bemötande.

Fler skräddarsydda utbildningar

Trenden för kompetensutveckling bland våra medarbetare är tydlig. Efterfrågan på fastlagda kurser minskar väsentligt, till förmån för medarbetare som söker kunskap på egen hand eller i form av en skräddarsydd utbildning. Den blir mer individuell och går mot mer beteendevetenskaplig inriktning, exempelvis i form av kommunikationsträning och bemötande. Detta gör att vi väljer att inte summera antalet utbildningstimmar för 2012. Istället konstaterar vi att kompetensutvecklingen är fortsatt intensiv.

RESULTATDELNINGSPROGRAM

För att ytterligare stärka motivationen och engagemanget finns ett resultatdelningsprogram för samtliga anställda på Vasakronan, exklusive ledningsgruppen. Programmet utgår från målområden som förenklat bygger på resultat och nöjda kunder, och kan ge två månadslöner i maximalt utfall.

HÖG RANKING

Enligt fastighetsbranschens rekryteringsbarometer 2012 rankas Vasakronan som den mest attraktiva arbetsgivaren i branschen. Det kan vara en effekt av vår aktiva närvaro på ett antal strategiskt utvalda tekniska högskolor och yrkeshögskolor. Ett annat sätt att locka framtidens talanger till oss är att erbjuda praktikplatser. Till den senaste sommaren cirka tio praktikplatser hade vi över 1 000 sökande från högskolor.

VÅR KOMPETENSFÖRSÖRJNING

Vårt arbete med kompetensväxling handlar om att ge medarbetare möjligheter till förkovring, kombinerat med en naturlig rörlighet med eftertanke. Vid ersättningsrekryteringar funderar vi noga över vilken kompetens vi har störst behov av nu och i framtiden.

Att förvalta kontors- och handelsfastigheter kräver avancerad teknisk kompetens hos medarbetarna, det gör att högskolekompetens kommer att bli allt viktigare i framtiden. För att signalera vikten av kompetensväxlingen har vi genomfört ett titelskifte från fastighetstekniker till driftstekniker.

Vi gör en löpande översyn av utbildningsnivån hos våra medarbetare och statistiken visar att 58 (58) procent av dem har eftergymnasial utbildning. 44 procent har en akademisk utbildning kortare än tre år.

MEDARBETARNAS HÄLSA

Medarbetarnas hälsa följs löpande upp och vi lägger stor kraft på att förebygga arbetsskador samt rehabilitera långtidssjukskrivna. Den totala sjukfrånvaron för 2012 uppgick till 2,8 procent. Det långsiktiga målet är att sjukfrånvaron inte ska överstiga tre procent. Precis som 2011 rapporterades inga arbetsskador under 2012.

Vasakronans mångfalds- och jämställdhetspolicy säger att vår verksamhet ska vara fri från diskriminering, främlingsfientlighet och trakasserier. Alla anställda och arbetssökande ska behandlas likvärdigt och kvinnor och män ska ges lika möjlighet till utveckling och befordran samt ha lika lön för likvärdigt arbete. Eventuella fall av diskriminering ska fångas upp via någon av fyra kanaler: närmaste chef, HR, fackliga företrädare eller företagets compliance officer. Inga fall av diskriminering rapporterades under 2012.

Anställda 2012		Tjänstemän	Kollektivanställda	Totalt
Stockholm		165	53	218
Göteborg		33	13	46
Öresund		27	12	39
Uppsala		26	8	34
Totalt		251	86	337

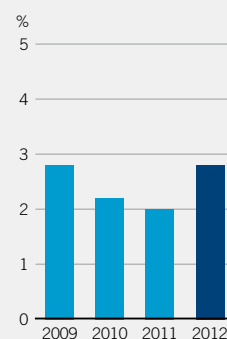
Åldersfördelning bland medarbetarna	
-29 år	8%
30-49 år	62%
50-år	30%
Snittålder, år	45,17

Könsfördelning		Kvinnor	Män
Anställda		116	221
Ledningsgrupp		3	9
Styrelse		2	8

Sjukfrånvaro 2012		2,8%	
		Kvinnor	Män
-29 år		1,9	2,8
30-49 år		2,0	2,6
50-år		2,8	3,9

Personalomsättning	
Kvinnor	2,7%
Män	3,6%
Totalt	6,3%

Total sjukfrånvaro



Under 2012 ökade den totala sjukfrånvaron något, men ligger alltså kvar på en låg nivå.

Människorna i och kring våra fastigheter

Hundratusentals människor arbetar i och besöker våra fastigheter varje dag. Vår målsättning är att skapa miljöer där människor trivs och verksamheter utvecklas samt att i större utsträckning göra våra hus och områden tillgängliga för alla människor.

En viktig del av Vasakronans hållbarhetsarbete är att tillhandahålla en god inomhus- och närmiljö för de runt 180 000 människor som besöker eller dagligen vistas i eller kring våra fastigheter.

Som Sveriges största fastighetsägare har vi ett ansvar – och goda förutsättningar – för att ta en aktiv del i utvecklingen av närområdet kring våra fastigheter. Det gäller både i befintliga områden och kommande byggprojekt.

MÄNNISKORNA I HUSEN

Vi bidrar till våra kunders framgång genom att skapa goda arbetsmiljöer som främjar god hälsa och effektivitet.

De områden där våra fastigheter finns ska anpassas för den moderna människans behov av serviceutbud och med närhet till allmänna

kommunikationsmedel. Vi ska också verka för att vårda en levande stadskärna.

För att undvika risken för olyckor och andra tillbud i samband med till exempel ny- och ombyggnadsprojekt vidtar vi relevanta och nödvändiga säkerhetsåtgärder.

Vi arbetar också för att förbättra tillgängligheten till och i våra fastigheter så att alla människor, oavsett individuella förutsättningar, ska kunna besöka våra hus och de verksamheter som finns där.

MÅL FÖR KUNDNÖJDHETEN

Den senaste kundundersökningen, genomförd under första kvartalet 2012, visar att kundernas helhetsomdöme av oss är fortsatt positivt och ligger på höga nivåer i samtliga regioner och följaktligen för Vasakronan som helhet.

Helhetsomdömet för kundnöjdheten för kontorskunder har förbättrats något jämfört med nivån 2011, från 74 till 76. Helhetsomdömet för butikskunder förbättrades till 69 från fjol-årets 65.

Hur våra hyresgäster upplever sin kontakt med Vasakronans medarbetare är avgörande för helhetsomdömet. Därför inleddes ett arbete under 2012 som syftade till att vidareutveckla vårt samarbete och vår rådgivande roll gentemot hyresgästerna och att hjälpa dem att identifiera eventuella behov och föreslå lösningar. För att mäta utvecklingen inom området har ett utmanande mål för hur kunderna upplever kontakten med Vasakronan satts för 2013. Målet är att 85 procent av arbetsteamet ska ligga på minst 80 i området kontakt.

FAKTA OM ENKELT AVHJÄLPPTA HINDER

1 juli 2001 trädde ett retroaktivt krav igenom i 21a § i 17 kap PBL. Lagkravet innebär att det ställs krav på att enkelt avhjälpta hinder mot tillgänglighet och användbarhet ska undanröjas i byggnader som innehåller lokaler dit allmänheten har tillträde samt på allmänna platser. I handlingsplanen "Från patient till medborgare" framgår att målet är att dessa enkelt avhjälpta hinder skall undanröjas senast 2010.

VILKA LOKALER OCH PLATSER GÄLLER DET

Lokaler dit allmänheten har tillträde är lokaler som riktar sig till och används av allmänheten. Med allmän plats avses gator, vägar, torg och parker som är redovisade som allmän plats i detaljplan. Med enkelt avhjälpta hinder avses sådana hinder

som med hänsyn till nyttan av åtgärden och förutsättningarna på platsen kan anses rimliga att avhjälpa. De ekonomiska konsekvenserna får inte bli orimligt betungande för fastighetsägaren.

EXEMPEL

Enkelt avhjälpta hinder kan vara till exempel mindre nivåskillnader, bristande kontrastmarkeringar, varningsmarkeringar, balansstöd, belysning, skyltning och fast inredning. Den som äger lokalen har ansvaret att bristerna åtgärdas, tillsynsmyndighet är kommunen.

Läs mer på Boverkets hemsida.

Vår roll i samhället

Vasakronans vision om den goda staden förutsätter att vi engagerar oss i samhällsutvecklingen. Som Sveriges största fastighetsägare vill och kan vi ta ett aktivt ansvar för en hållbar samhällsutveckling.

Vårt samhällsansvar tar sin utgångspunkt i FN-initiativet Global Compact som i sina tio principer samordnar arbetet med hållbarhetsfrågor kring mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och korruption. Ansvaret för att leva upp till dessa principer ska återspeglas i såväl våra interna policyer som i handling.

På nationell nivå kanaliseras vi vårt samhällsengagemang bland annat genom att delta i nätverk och branschanknutna projekt och föreningar.

ATT GÖRA SKILLNAD

Vasakronans ambition är att ta ett ökat samhällsansvar, framförallt på de orter där vi har verksamhet. Vi vill göra det genom att engagera oss i samhällsproblem där vi kan göra skillnad och då i samarbete med andra professionella aktörer. Det arbete som inleddes under 2011

med frågan "var ska vi börja?" fortsatte under 2012 och har resulterat i ett internt ramverk som definierar inriktningen på och förutsättningen för ett ökat samhällsengagemang.

MEDARBETARNAS ENGAGEMANG

En ledstjärna i vårt arbete för att ta ett utökat samhällsansvar har varit att engagemanget ska vara relevant för medarbetarna. Projekten ska vara lokalt förankrade och av sådan art att det inte bara handlar om passivt ekonomiskt stöd utan ger medarbetarna möjlighet att själva aktivt delta. Därtill ska det handla om långsiktiga satsningar från alla involverade parter.

Efter ett antal workshops runt om i organisationen har vi identifierat områden som engagerar medarbetarna lite extra; exempelvis framtiden för barn och ungdomar i socialt utsatta områden. En organisation som vi nu väljer att

engagera oss mer i är Löparakademien, en ideell organisation som bedriver verksamhet med högstadielärover i Stockholms miljonprogramsförorter. Genom att använda löpning som verktyg tränas ungdomar i att sätta, och nå, sina mål inom studier, träning och livet i stort. Vasakronan har haft ett samarbete med Löparakademien redan tidigare, lokalt i Kista. Det utökade engagemanget består bland annat av ett större bidrag till organisationen samt även genom att tillhandahålla ett Advisory Board. Våra medarbetare kommer också att få möjlighet att delta i organisationens verksamhet som volontärer. Vasakronan är en av Löparakademins huvudsponsorer.

NÅGRA AV VASAKRONANS HÅLLBARA SAMARBETEN

Sweden Green Building Council

Sweden Green Building Council är en ideell förening som grundades 2009 av Vasakronan och ytterligare tolv svenska företag och organisationer inom bygg- och fastighetssektorn. Syftet är att utveckla och påverka miljö- och hållbarhetsarbetet i branschen.

Hagainitiativet

Tillsammans med ytterligare sju välkända företag initierade Vasakronan 2010 Hagainitiativet. Syftet med initiativet är att minska näringslivets utsläpp och att lyfta klimatfrågan som en av de viktigaste framtidsfrågorna. Initiativet hade vid utgången av 2012 samlat tolv medverkande företag.

Löparakademien

2012 utökade Vasakronans sitt samarbete med Löparakademien, en ideell organisation som arbetar med barn och ungdomar i utsatta områden i Stockholm. Långdistanslöpning och träning används som verktyg för de ungas personliga utveckling. Samarbetet är treårigt och syftar även till att stötta Löparakademins expansion till andra regioner.

Om Vasakronans hållbarhetsredovisning

Denna redovisning är den fjärde som Vasakronan gör enligt riktlinjerna från den internationella organisationen Global Reporting Initiative (GRI). Dessa riktlinjer kan följas på tre olika nivåer, från lägsta C-nivå till högsta A-nivå. Vasakronans redovisning för 2012 har gjorts med ambition att i allt väsentligt uppfylla kraven på B-nivå. Redovisningen är delvis integrerad med Vasakronans årsredovisning. En särskild översikt i detta dokument visar var de olika indikatorerna återfinns i redovisningen.

Hållbarhetsredovisning upprättas och publiceras en gång per år. Jämfört med hållbarhetsredovisningen för 2011 har inga väsentliga föränd-

ringar gjorts vad avser avgränsning, omfattning eller mätmetoder. Det har inte heller skett någon förändring av information som lämnades i förra årets redovisning utöver vad som anges i GRI-index nedan. Redovisningen omfattar inte verksamheter som kontrolleras av enskilda hyresgäster eller leverantörer.

Vasakronan har valt att inte låta redovisningen styrkas externt. Motivet till det är främst den revision som ändå utförs av miljöarbetet inom ramen för certifieringen enligt ISO 14001.

I texten nedan har hänvisningar till årsredovisning 2012 förkortats ÅR.

Innehållsförteckning baserad på GRI:s riktlinjer

UPPLYSNINGAR	BESKRIVNING	LÅSHÄNVISNING	KOMMENTAR
Strategi och analys			
01.01	Uttalande från högsta beslutsfattare om vikten av hållbar utveckling för organisationen och dess strategi.	Sidan 3–5	
01.02	Beskrivning av huvudsaklig påverkan, risker och möjligheter.	Sidan 35–37, 39, ÅR sidan 38–39	
Organisationsprofil			
02.01	Organisationens namn.	Redovisningens framsida	
02.02	De viktigaste varumärkena, produkterna och/eller tjänsterna.	Innehållssidan; ÅR omslagets insida	
02.03	Organisationsstruktur, enheter, affärsområden, dotterbolag och joint ventures.	ÅR omslagets insida, 40–44, not 20–22 sidan 75–77	
02.04	Lokalisering av organisationens huvudkontor.	ÅR not 1 sidan 63	
02.05	Antal länder som organisationen har verksamhet i, och namnen på de länder där viktig verksamhet bedrivs eller som är särskilt relevanta för de frågor som berör hållbar utveckling i redovisningen.	Innehållssidan	Vasakronan bedriver endast verksamhet i Sverige.
02.06	Ägarstruktur och företagsform.	Innehållssidan, ÅR not 1 sidan 63	
02.07	Marknader som organisationen är verksam på (inklusive geografisk fördelning, vilka sektorer man är verksam i och typ av kunder/förhållningssätt).	Innehållssidan, ÅR omslagets insida, sidan 12–14	Vasakronan bedriver endast verksamhet i Sverige.
02.08	Den redovisande organisationens storlek, inklusive antal anställda, nettoförsäljning, total finansiering och kvantitet/volym av produkter och tjänster.	Sidan 38–40, 51 (antal medarbetare), ÅR sidan 10, 18, (kvantiteter/volymer), 30–31 (finansiering)	
02.09	Väsentliga förändringar under redovisningsperioden beträffande storlek, struktur eller ägande.	ÅR sidan 15	
02.10	Utmärkelser och priser som mottagits under redovisningsperioden.	sidan 6–7	

UPPLYSNINGAR	BESKRIVNING	LÄSHÄNVISNING	KOMMENTAR
Redovisningsprofil			
03.01	Redovisningsperiod.	Redovisningens framsida	
03.02	Datum för publiceringen av den senaste redovisningen.		Redovisningen för 2011 publicerades i mars 2012.
03.03	Redovisningscykel.		Publiceras årligen i anslutning till att årsredovisningen avges.
03.04	Kontaktperson för frågor angående redovisningen och dess innehåll.	Sidan 58	
03.05	Processer för definition av innehållet i redovisningen.	Sidan 36–37	
03.06	Redovisningens avgränsning.	Sidan 36, 54	
03.07	Begränsningar för omfattning och innehåll.	Sidan 36, 54	
03.08	Princip för redovisningen av joint ventures, dotterbolag, hyrda anläggningar, utlokaliserade verksamheter och andra enheter som väsentligt kan påverka jämförbarheten mellan olika tidsperioder och/eller organisationer.	ÅR not 2 sidan 63–66	
03.09	Beskrivning av mätmetoder och beräkningsunderlag, inklusive antaganden och vilka tekniker som ligger till grund för uppskattningar som använts vid sammanställning av indikatorerna och annan information i redovisningen.	Sidan 54	
03.10	Förklaring av effekten av förändringar av information som lämnats i tidigare redovisningar och skälen för sådana förändringar.	Sidan 54	
03.11	Väsentliga förändringar som gjorts sedan föregående redovisningsperiod vad gäller avgränsning, omfattning eller mätmetoder som använts i redovisningen.	Sidan 54	
03.12	Innehållsförteckning som visar var i redovisningen upplysningarna finns.	Sidan 54–57	
03.13	Policy och nuvarande tillämpning med avseende på att låta redovisningen externt bestyrkas.	Sidan 54	
Styrning			
04.01	Redogörelse för organisationens bolagsstyrning, inklusive kommittéer som är underställda styrelsen och som är ansvariga för specifika uppgifter så som att fastställa strategi eller att utöva tillsyn över organisationen.	Sidan 34–35, ÅR sidan 40–44	
04.02	Beskriv huruvida styrelseordföranden också är verkställande direktör.	ÅR 46–47	
04.03	För organisationer som endast har en styrelsenivå, ange antalet medlemmar inom denna som är oberoende och/eller inte ingår i företagsledningen.	ÅR Sidan 46–47	
04.04	Möjligheter för aktieägare och anställda att komma med rekommendationer eller vägledning till styrelsen eller företagsledningen.	ÅR sidan 40	
04.05	Koppling mellan ersättning till styrelseledamöter, ledande befattningshavare och chefer (inklusive avgångsavgift) och organisationens resultat (inklusive sociala och miljömässiga resultat).	ÅR sidan 42–44, not 9 sidan 70	
04.06	Rutiner och processer inom styrelsen för att säkerställa att inga intressekonflikter uppstår.	ÅR sidan 40–44	
04.07	Rutiner och processer för att bestämma vilka kvalifikationer och vilken expertis som styrelsemedlemmar bör besitta för att styra organisationens strategi i ekonomiska, miljömässiga och sociala frågor.	ÅR sidan 40–44	
04.08	Internt framtagna affärsidéer eller grundläggande värderingar, uppförandekod och principer för ekonomiskt, miljömässigt och socialt uppträdande, samt hur väl dessa införts i organisationen.	Sidan 20–21, 34–35, 50, ÅR sidan 34–36	
04.09	Rutiner och processer i organisationens styrelse för att kontrollera hur organisationen uppmärksammar och hanterar ekonomiska, miljömässiga och sociala frågor (och dit hörande relevanta risker och möjligheter), samt vilka internationellt överenskomna standarder, uppförandekoder och principer organisationen ansluter sig till och hur dessa följs.	Sidan 34–35, ÅR sidan 38–39, 40–43	

UPPLYSNINGAR	BESKRIVNING	LÄSHÄNVISNING	KOMMENTAR
04.10	Processer för att utvärdera styrelsens egna prestationer, i synnerhet vad gäller ekonomiska, miljömässiga och sociala sådana.	ÅR sidan 40–44	
04.11	Beskrivning av om och hur organisationen följer Försiktighetsprincipen.	Sidan 5, 34–35	Vasakronan är anslutet till FN:s Global Compact.
04.12	Externt utvecklade ekonomiska, miljömässiga och sociala deklarationer, principer eller andra initiativ som organisationen anslutit sig till eller stödjer.	Sidan 5, 34	Samt redovisas under respektive avsnitt; ekonomiskt, miljömässigt och socialt.
04.13	Medlemskap i organisationer (tex branschorganisationer) och/eller nationella/internationella lobbyorganisationer.	Sidan 38–53	Redovisas under respektive avsnitt.
04.14	Lista de intressentgrupper som organisationen har kontakt med.	Sidan 36	
04.15	Princip för identifiering och urval av intressenter.	Sidan 36	
04.16	Tillvägagångssätt vid kommunikation med intressenter.	Sidan 36–37	
04.17	Viktiga områden och frågor som har lyfts via kommunikation med intressenter, och hur organisationen har hanterat dessa områden och frågor, inklusive hur de påverkat organisationens redovisning.	Sidan 36–37	
Ekonomiska resultatindikatorer			
EC1	Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde.	Sidan 40	
EC3	Omfattningen av organisationens förmånsbestämda åtaganden.	ÅR not 9 sidan 70	
Miljömässiga resultatindikatorer			
EN3	Direkt energianvändning per primär energikälla.	Sidan 44	Beräkningsgrund för energianvändningen av värme, kyla och fastighetsel utgörs av avläsning av verklig förbrukning per fastighet som sedan aggregerats till bolagsnivå i ett mediauppföljningssystem.
EN4	Indirekt energianvändning per primär energikälla.	Sidan 44	Se ovan.
CRE1	Genomsnittlig energianvändning.	Sidan 44	
EN5	Minskad energianvändning genom sparande och effektivitetsförbättringar.	Sidan 44–45	
EN6	Initiativ för att tillhandahålla produkter och tjänster som är energieffektiva eller baserade på förnyelsebar energi, samt minskningar av energibehovet som ett resultat av dessa.	Sidan 44–45	
EN8	Total vattenförbrukning per källa.	Sidan 42	Beräkningsgrund för total vattenanvändning per källa utgörs av avläsning av verklig förbrukning per fastighet som sedan aggregerats till bolagsnivå i ett mediauppföljningssystem.
CRE2	Genomsnittlig vattenförbrukning.	Sidan 42	
EN16	Totala direkta och indirekta utsläpp av växthusgaser, i vikt.	Sidan 42	Följande originalkällor har använts vid beräkning av koldioxidutsläpp: fjärrvärmebolagens redovisade uppgifter, Naturvårdsverket, Energimyndigheten, Naturskyddsföreningen.
CRE3	Genomsnittliga utsläpp av växthusgaser.	Sidan 42	
EN18	Initiativ till att minska utsläpp samt uppnådd minskning.	Sidan 42–43	
EN19	Utsläpp av ozonnedbrytande ämnen, i vikt.	Sidan 42	Beräkningsgrund för användning av ozonnedbrytande ämnen har utgjorts av de uppgifter som Vasakronan har lämnat till myndigheter.
EN22	Total avfallsvikt, per typ och hanteringsmetod.	Sidan 46	Beräkningsgrund för avfall sett till mängd, typ och vikt utgörs av uppgifter från en av bolagets avfallsentreprenörer.
EN29	Miljöpåverkan genom transport av produkter, andra varor och material som används i organisationens verksamhet, inklusive medarbetarnas resor.	Sidan 48	
Resultatindikatorer för produktansvar			
CRE8	Antal och typ av miljöcertifiering av byggnader.	Sidan 41–42	Antalet redovisas i form av andel procent av total area.

UPPLYSNINGAR	BESKRIVNING	LÄSHÄNVISNING	KOMMENTAR
PR5	Rutiner för kundnöjdhet, inklusive resultat från kundundersökningar.	Sidan 52	
Resultatindikatorer för arbetsförhållanden och arbetsvillkor			
LA1	Total personalstyrka, uppdelad på anställningsform, anställningsvillkor och region.	Sidan 51	Omfattar av Vasakronan anställd personal. Antalet anställda inkluderar tillsvidareanställda och provanställda.
LA2	Antal anställda som slutat och personalomsättning, per åldersgrupp, kön och region.	Sidan 51	Åldersgrupp redovisas ej. Personalomsättningen beräknas som antal personer som slutat under året i relation till medeltalet tillsvidareanställda och provanställda.
LA7	Omfattningen av skador, arbetsrelaterade sjukdomar, förlorade dagar, frånvaro samt totala antalet arbetsrelaterade dödsolyckor per region.	Sidan 51	Sjukfrånvaron beräknas som antal timmar sjukfrånvaro i relation till planerad arbetstid.
LA10	Genomsnittligt antal utbildningstimmar per anställd och år, fördelat på personalkategorier.	Sidan 50	Genomsnittligt antal utbildningstimmar beräknas inte längre. Se texten sidan 50.
LA12	Andel anställda (i procent) som får regelbunden utvärdering och uppföljning av sin prestation och karriärutveckling.	Sidan 50	Alla medarbetare har årliga medarbetarsamtal.
LA13	Sammansättning av styrelse och ledning samt uppdelning av andra anställda efter kön.	Sidan 51	Minoritetsgrupptillhörighet redovisas ej.
Resultatindikatorer för organisationens roll i samhället			
SO5	Politiska ställningstaganden och delaktighet i politiska beslutsprocesser och lobbying.	Sidan 8, 27, 53	
SO7	Totalt antal juridiska åtgärder som vidtagits mot organisationen för konkurrenshämmande aktiviteter, överträdelse av konkurrenslagstiftning och monopolbeteende, samt utfallet härav.		Inga åtgärder har vidtagits mot Vasakronan.
SO8	Belopp för betydande böter och totalt antal icke-monetära sanktioner mot organisationen för brott mot gällande lagar och bestämmelser.		Vasakronan har inte erlagt några väsentliga böter eller drabbats av andra sanktioner.
Resultatindikatorer för mänskliga rättigheter			
HR4	Antal fall av diskriminering och vidtagna åtgärder.	Sidan 51	Vasakronan har inte haft några fall av diskriminering.
HR5	Föreningsfrihet och rätt till kollektivavtal.		Vasakronan upprätthåller, respekterar och stödjer fullt ut de anställdas grundläggande rättigheter att organisera sig och förhandla kollektivt, enligt svensk lagstiftning.
HR6	Barnarbete		Det finns ingen risk för barnarbete i Vasakronans verksamhet. Arbetsmiljöansvariga chefer och fackliga skyddsombud bevakar även att lagar följs av våra leverantörer.
HR7	Tvångsarbete		Risken för tvångsarbete är liten då Vasakronans verksamhet bedrivs i Sverige och följer svensk lagstiftning. Arbetsmiljöansvariga chefer och fackliga skyddsombud bevakar även att dessa lagar följs av våra leverantörer.

Hållbarhetsfrågor

Anna Denell
Hållbarhetschef
08-56620581
anna.denell@vasakronan.se

HR-frågor

Cecilia Söderström
HR-chef
08-56620531
cecilia.soderstrom@vasakronan.se



Manegen är din

Kliv in! Manegen är din.

Cirkusen är en av mötesplatserna i Vasakronans nya huvudkontor, var och en med sin egen design och funktion. Det du säger stannar här, tack vare ljuddämpande textilier och material med 100 procent närproducerad ull från Norden. På sidan 9 kan du läsa mer om vårt nya kontor som vi är extra, extra stolta över.

VASAKRONAN

Postadress: Box 30074

104 25 Stockholm

Besöksadress: Mäster Samuelsgatan 56

Tfn: 08-566 20 500, Fax: 08-566 20 501

www.vasakronan.se

Org.nr: 556061-4603