

HÅLLBARHETSRAPPORT 2017

HSB GÖTEBORG



HSB GÖTEBORGS VISION:

Ett hållbart boende i världsklass



HSB – där möjligheterna bör

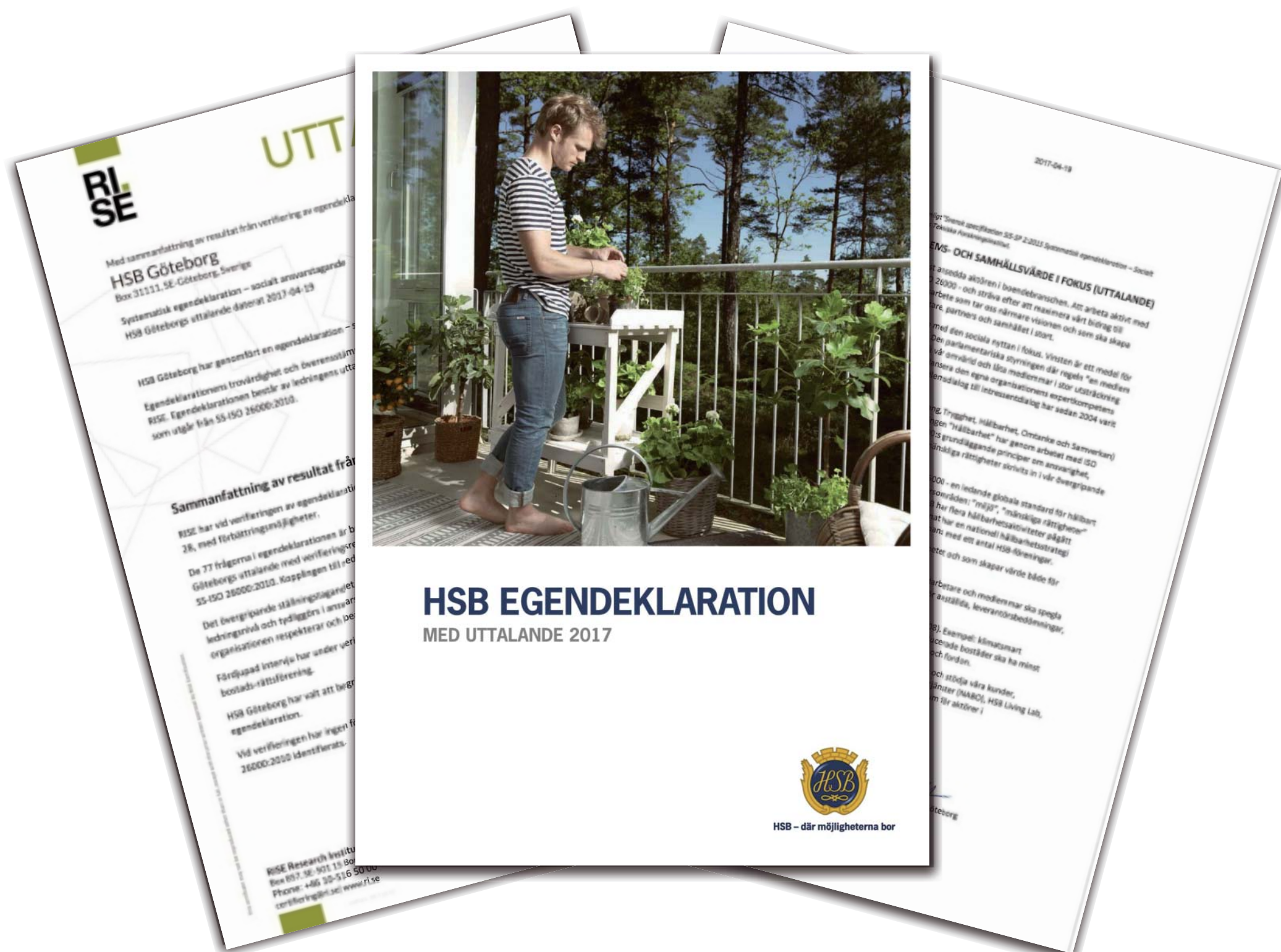
OM DEN HÄR PUBLIKATIONEN

Den här hållbarhetsrapporten är en redovisning av HSB Göteborgs hållbarhetsarbete. Rapporten uppfyller det **svenska lagkravet om hållbarhetsredovisning** och bygger på HSB Göteborgs Egendeklaration och arbetet med ISO 26000 i syfte att maximera verksamhetens bidrag till hållbar utveckling. Detta innebär att vi hanterar både arbete för att minimera hållbarhetsrisker, men också att lyfta de möjligheter som finns för att öka vårt inflytande och spridande av hållbara arbetssätt.

HSB Göteborg baserar sitt hållbarhetsarbete på riktlinjer i standarden SS-ISO 26000 - Vägledning för socialt ansvarstagande och vi redovisar hur vi har tillämpat standarden i vår egendeklaration som följer kraven i Svensk specifikation SIS-SP 2:2015. Egendeklarationen omfattar HSB Göteborg och är verifierad av RISE.



På olika ställen i hållbarhetsrapporten hittar du utdrag ur HSB Göteborgs tredjepartsgranskade Egendeklaration med tydliga hänvisningar till var du kan fördjupa dig.



HSB Göteborg har valt ISO 26000 som sitt ledande verktyg för att trimma organisationen och prioritera att göra skillnad snarare än att jobba intensivt med redovisningsarbetet. Denna rapport följer dock riktlinjerna i den globala redovisningsstandarden GRI Standards med ambitionen att nå nivå Core.

HSB Göteborg uppfyller kraven på rapportering enligt "Svensk specifikation SIS-SP 2:2015 Systematisk egendeklaration – Socialt ansvarstagande" och har verifierats av SP Sveriges Tekniska Forskningsinstitut.

HÅLLBARHETSARBETE MED MEDLEMS- OCH SAMHÄLLSVÄRDE I FOKUS (UTTALANDE)

HSB Göteborg har som mål att vara den bäst ansedda aktören i boendebranschen. Att arbeta aktivt med socialt ansvarstagande enligt standarden ISO 26000 - och sträva efter att maximera vårt bidrag till hållbar utveckling - är ett konkret utvecklingsarbete som tar oss närmare visionen och som ska skapa värde för våra medlemmar, kunder, medarbetare, partners och samhället i stort.

HSB Göteborg är en medlemsstyrd Kooperation med den sociala nyttan i fokus. Vinsten är ett medel för att nå detta syfte – att skapa det goda boendet. Den parlamentariska styrningen där regeln "en medlem – en röst" gäller, ger oss en historia i att lyssna på vår omvärld och låta medlemmar i stor utsträckning styra verksamheten. Vi är vana vid att ständigt balansera den egna organisationens expertkompetens med den folkliga styrningen. Att ta steget från medlemsdialog till intressentdialog har sedan 2004 varit satt i system hos oss på HSB.

Våra kärnvärderingar sedan 2002 - ETHOS (Engagemang, Trygghet, Hållbarhet, Omtanke och Samverkan) – spelar en aktiv roll i hur verksamheten drivs. Värderingen "Hållbarhet" har genom arbetet med ISO 26000 fått en ytterligare skärpning genom att ISO 26000:s grundläggande principer om ansvarighet, transparens, etiskt uppförande, intressentrespekt och mänskliga rättigheter skrivits in i vår övergripande ansvarspolicy och uppförandekod.

Under 2015 har vi för andra gången arbetat igenom ISO 26000 - en ledande globala standard för hållbart företagande – och förnyat fokus på tre övergripande ansvarsområden: "miljö", "mänskliga rättigheter" och "goda verksamhetsmetoder". På nationell nivå inom HSB har flera hållbarhetsaktiviteter pågått under året där HSB Göteborg har medverkat aktivt. Bland annat har en nationell hållbarhetsstrategi tagits fram och flera hållbarhetsprojekt har påbörjats tillsammans med ett antal HSB-föreningar.

De strategiska målen som driver det integrerade hållbarhetsarbetet och som skapar värde både för samhället, miljön och HSB är:

Mångfaldsmålet (Mänskliga rättigheter) – vi strävar efter att medarbetare och medlemmar ska spegla samhället vi verkar i. Exempel: utbildning i mänskliga rättigheter för anställda, leverantörsbedömningar, praktikanter inkl. handledarutbildning.

Klimatmålet (Miljö) – vi skall halvera våra utsläpp till 2023 (basår 2008). Exempel: klimatsmart huvudkontor, utveckling av energieffektiviseringstjänster, alla nyproducerade bostäder ska ha minst miljöklassning "Silver", klimatinvesteringar i fastigheterna, elmaskiner och fordon.

Hållbara tjänster (Goda verksamhetsmetoder) – vi ska utveckla tjänster och stödja våra kunder, medlemmar och partners i deras hållbarhetsarbete. Exempel: Bosociala tjänster (NABO), HSB Living Lab, energieffektiviseringstjänster, digitalisering, Ansvarstafetten – dialogforum för aktörer i boendebranschen.

Göteborg 19 april 2017



Lars Göran Andersson, vd HSB Göteborg



Lena Carlberg, ordförande HSB Göteborg

INNEHÅLL

INLEDNING	
Ledningens uttalande	3
Så här har vi jobbat för att maximera vårt bidrag till hållbar utveckling	5
LAGKRAVSINDEX – SAMT DIREKTA SVAR PÅ LAGKRAVET OM HÅLLBARHETSREDOVISNING	
Inklusive riskgenomgång	11
RAPPORTERING	
Affärsmodell & Verksamhet	12
Verksamhetsstyrning & ledningens åtagande	16
Våra intressenter	22
Väsentlighetsanalys	26
Integration av hållbarhet & utveckling	32
GRI INDEX	40
EGENDEKLARATION ENLIGT ISO 26000	42
APPENDIX 1 – KLIMATBERÄKNING OCH MILJÖINFORMATION	58
APPENDIX 2 – ÖVRIGA UTVALDA DATA FÖR SOCIALT ANSVAR	60

SÅ HÄR JOBBAR VI FÖR ATT MAXIMERA VÅRT BIDRAG TILL HÅLLBAR UTVECKLING



Världen mår inte bra. Den behöver hjälp. Klimatförändringar och hållbar utveckling har de senaste åren blivit allt viktigare. Vi på HSB Göteborg har bestämt oss för att göra det vi kan för att stödja rätt utveckling.



Sedan FNs nya hållbarhetsmål i Agenda 2030 har lanserats har vi kunnat konstatera att vi bidrar till en friskare värld genom att vi arbetar med målen 5, 7, 9, 11, 12 och 13.



Det finns flera olika internationella standards och riktlinjer för hållbart företagande. HSB Göteborg var först i Sverige att bli tredjepartsverifierade enligt ISO 26000 som är ett stöd för att trimma organisationen och maximera vårt bidrag till hållbar utveckling. ISO 26000 är framarbetat av nästan 1000 experter från ungefär 100 länder.



För att säkerställa ständig förbättring och att vi verkligen bidrar till en bättre värld använder vi jämförtal från den ledande standarden för hållbarhetsrapportering GRI.



För att sälla bland frågorna och identifiera de mest relevanta för HSB gjorde vi en intressentavstämning för att hitta vilka frågor som de ansåg var viktigast.



Utifrån vår strategi har vi gjort en massa olika aktiviteter som vi kontinuerligt sammanställer i ansvarsloggen på HSB.se. Ett engagemang som vi är speciellt stolta över är vårt ”boende-laboratorium” HSB Living Lab på Chalmers som bland annat NASA är med i.

WIN-WIN-WIN

Därefter genomförde vi en så kallad ”väsentlighetsanalys” för att identifiera de hållbarhetsområden där vi kan göra mest nytta det vill säga som skapar win-win-win för världen, för våra intressenter och för ett livskraftigt HSB. Vi landade i nio hållbarhetsfrågor som vi fördjupade oss ytterligare i för att göra en gapanalys och förstå vad vi är bra på och vad vi kan förbättra.



Dessa väsentliga frågor utvecklades tillsammans med våra HSB-kollegor i Sverige till fyra fokusområden där vi gör absolut mest nytta och som ligger till grund för vår gemensamma hållbarhetsstrategi. I HSB Göteborg har vi hittills arbetat med tre av dessa och de presenteras här i rapporten.

LAGKRAVSINDEX

12 § Hållbarhetsrapporten ska innehålla de hållbarhetsupplysningar som behövs för förståelsen av företagets utveckling, ställning och resultat och konsekvenserna av verksamheten, däribland upplysningar i frågor som rör miljö, sociala förhållanden, personal, respekt för mänskliga rättigheter och motverkande av korruption. Se fördjupning på följande två uppslag.

BESKRIVNING AV AFFÄRSMODELL: FRÅGA 1, 26–28 I ED, SIDA 12–15

BESKRIVNING AV VÄSENTLIGHETSANALYS: FRÅGA 33, 34, 35 I ED, SIDA 26–30

ED = EGENDEKLARATION, SIDA 42	POLICY	DELOMRÅDE I ISO 26000		GRANSKNINGS-FÖRFARANDEN
GENERELLT	“Uttalande”, Sida 3, Fråga 2–4, 30 i ED, Sida 8–9			Fråga 60 i ED, Gapanalys, Tredjepartsgranskning, Sida 10
MILJÖ	Fråga 38, 41 i ED, Sida 8	Hållbar resursanvändning, Begränsning av och anpassning till klimatförändringar		Fråga 60 i ED, Gapanalys, Tredjepartsgranskning, Sida 10
SOCIALA FÖRHÅLLANDEN	Fråga 38, 41 i ED, Sida 8	Socialt ansvarstagande i värdekedjan		Fråga 60 i ED, Gapanalys, Leverantörskontroll, Tredjepartsgranskning, Sida 10
PERSONAL	Mångfaldspolicy, Sida 9	Arbetsmiljö		Fråga 60 i ED, Gapanalys, Tredjepartsgranskning, Sida 10
RESPEKT FÖR MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER	Fråga 33, 38 i ED, Ansvarspolicy, Sida 9	Due diligence MR		Fråga 60 i ED, Gapanalys, Tredjepartsgranskning, Sida 10
MOTVERKANDE AV KORRUPTION	Fråga 33, 38 i ED, Sida 9	Antikorruption		Fråga 60 i ED, Gapanalys, Tredjepartsgranskning, Sida 10
↓ RISK/MÖJLIGHET: GOD MARKNADSFÖRING OCH SAKLIG OCH OPARTISK INFORMATION	Systematiskt arbete initierades 2017			Fråga 33 i ED
MÖJLIGHET: UTVECKLING AV OCH TILLGÅNG TILL NY TEKNIK	Systematiskt arbete initierades 2017			Fråga 33 i ED
MÖJLIGHET: LOKALT SAMHÄLSENGAGEMANG	Systematiskt arbete initierades 2017			Fråga 33 i ED
MÖJLIGHET: HÅLLBAR KONSUMTION	Systematiskt arbete initierades 2017			Fråga 33 i ED

RESULTAT AV POLICYN (I första hand möjlighetsorienterat)	VÄSENTLIGA RISKER	HANTERING AV RISKER	CENTRALA RESULTATINDIKATORER
Fråga 41, 59–61, 64 i ED Ansvarsloggen på hsb.se, Sida 10, 34–39	Fråga 33–35, 39 i ED, Sida 10–11	Fråga 8, 38, 41, 42, 58 i ED, Handlingsplan, Sida 10–11	Fråga 50, 64, 74 i ED, Sida 34–39, 58–61
Fråga 41, 64, 67 i ED, Ansvarsloggen på hsb.se Sida 10, 34–35	Fråga 41 i ED, Co2-utsläpp Sida 35, Sida 10–11	Fråga 41 i ED, Sida 10–11	GRI - Klimat (utsläpp) - Scope 1-3 + växthusgasintensitet: 305-1-4 GRI - Avfall (utsläpp av vatten och avfall) - Total vikt per avfallstyp och hanteringsmetod: 306-2 GRI – Energi, Energiintensitet för byggnader: CRE 1
Fråga 41, 67 i ED, Ansvarsloggen på hsb.se, Sida 10, 36–37	Se generellt ovan. Sida 10–11	Fråga 8, 14, 41 i ED, Sida 10–11	GRI - Leverantörsbedömning - (Nya) leverantörer som utvärderats enligt miljökriterier: 308-1 GRI - Leverantörsbedömning - (Nya) leverantörer som utvärderats enligt sociala kriterier: 414-1
Fråga 41, 64 i ED, Mångfaldsmål, Sida 10, 38–39	Se generellt ovan. Sida 10–11	Se generellt ovan. Sida 10–11	GRI - Hälsa och säkerhet i arbetet - Skador, arbetsrelaterade sjukdomar, förlorade arbetsdagar, frånvaro samt arbetsrelaterade dödsolyckor: 403-2 GRI - Mångfald och jämställdhet - Mångfald hos styrande organ och medarbetare: 405-1
Se generellt ovan. Sida 10	Fråga 33 i ED, Sida 10–11	Fråga 8, 14, 51 i ED, Due diligence MR, Sida 10–11	GRI - Leverantörsbedömning - (Nya) leverantörer som utvärderats enligt sociala kriterier: 414-1
Se generellt ovan. Sida 10, 37	Se generellt ovan. Sida 10–11	Se generellt ovan. Sida 10–11	GRI - Antikorruption - Kommunikation och utbildning om antikorruptionspolicyer/rutiner: 205-2
Fråga 14 i ED, Tillgänglighet andra språk	Se generellt ovan.	Se generellt ovan.	Utvecklas 2018
Fråga 41 i ED, Mobilitet (laddstolpar)	Se generellt ovan.	Se generellt ovan.	Utvecklas 2018
Fråga 67 i ED	Se generellt ovan.	Se generellt ovan.	Utvecklas 2018
Fråga 41 i ED, Mobilitet (bilpool)	Se generellt ovan.	Se generellt ovan.	Utvecklas 2018

Här följer två uppslag med fördjupning kring rubrikerna i lagkravsindex på föregående uppslag.

MILJÖ

0-vision för 2030

HSB Göteborg har arbetat aktivt med miljöfrågan i många decennier. Begränsning av negativ klimatpåverkan – och anpassning till klimatförändringarna är ett prioriterat område för HSB. Tillsammans med hela HSB-federationen antogs 2008 ett Klimatmål som innebar att till 2023 - HSBs 100-års-jubileum – nå en halvering av koldioxidutsläppen från HSBs egna fastigheter (i relation till utsläppsnivån 2008). 2017 var detta mål i förtid i princip uppnått och har nu ersatts av nya mål och en 0-vision 2030.

Ett annat övergripande fokusområde för verksamheten är "Resurseffektivitet" som omfattar hållbar resursanvändning inom centrala områden som energi, byggnation och förvaltning. Med 70 000 medlemmar är även hållbar konsumtion en viktig satsning för HSB Göteborg.

KLIMAT (UTSLÄPP) (GRI 305-1, 2 OCH 3)

En långsiktigt hållbar bostadssektor och hållbara städer är en nödvändighet för att klara framtidens klimat. Som Sveriges största bostadsorganisation tar HSB sitt ansvar för att minska klimatavtrycket.

Städer står idag för över 70 procent av de globala koldioxidutsläppen och hur vi människor lever, bor och konsumerar i våra städer och samhällen har en stor påverkan på vår planet. Parisavtalet kommer öka tempot i klimatarbetet på en global skala. Under 2017 har även Sverige satt nya ambitiösa klimatmål. Detta gör att klimatarbete är prioriterat för HSB Göteborg.

HALVERING AV KLIMATPÅVERKAN TILL 2023

Under 2017 har arbetet med att nå målen i HSB Klimatavtal och HSBs Kompass fortgått. Målet är en halvering av klimatpåverkan till 2023 jämfört med basåret 2008, med följande delmål:

- till år 2020 med 40 procent
- till år 2023 med 50 procent

Basåret valdes för att det var då HSB för första gången valde att beräkna klimatpåverkan.

HSBs klimatmål mäts mot nyckeltalet kilo koldioxidekvivalenter per uppvärmd yta (kgCO₂e/Atemp).

SOCIALA FÖRHÅLLANDEN

Social nytta är själva syftet

HSB är en Kooperation vilket i grunden innebär att sociala värden går före ekonomiska. Ett gott boende för medlemmarna är det som styr verksamheten. Ekonomisk hållbarhet är bara en grundförutsättning för att uppnå det övergripande syftet.

Värderingarna Engagemang, Trygghet, Hållbarhet, Omtanke och Samverkan är HSB Göteborgs kärnvärderingar som genomsyrar verksamheten och bildar grund för det praktiska sociala- och samhällsorienterade arbetet. Ett viktigt område där värderingarna gör sitt jobb är till exempel vid inköp och upphandlingar där vi genom kontroll och dialog ställer krav på exempelvis kollektivavtal hos våra leverantörer och entreprenörer.

HSB Göteborg har ofta nått mycket höga betyg i kund- och medarbetarmätningar vilket vi tar som en indikation på att vi gör något rätt och att långsiktighet med människan i centrum - snarare än snabb avkastning - är viktigt.

LEVERANTÖRSBEDÖMNING (GRI 308-1 OCH 414-1)

I varje nyproduktionsprojekt har vi identifierat en speciell byggdel, där vi bedömer leverantören och den som utför arbetet med att få densamma på plats. Detta handlar ofta om en underentreprenör. Arbetet är främst kvalitativt, sker i intervjuform och utgår från formulär, anpassade efter en intern analys. Vid uppföljningsmötet diskuteras leverantörens/entreprenörens hållbarhetsarbete inklusive utvecklingspotential. Arbetet har genomförts i 100 procent av projekten.

PERSONAL

Medarbetarna är alla tjänstebolags viktigaste resurs. Så är det även för oss.

Arbetsmiljö är ett av de prioriterade ansvarsområdena för HSB Göteborg. HSB är en kooperation där regionala verksamheter samverkar med demokratiska regler som styrningsform. Lyssnande, dialog och diskussion i öppna forum föregår alla stora viktiga beslut. Vi driver HSB Göteborg som organisation på ett liknande sätt. På våra medarbetardagar involveras alla och hållbarhetsfrågorna finns alltid med i dessa sammanhang. Involveringen skapar underlag för ledningen och chefer att ta bättre beslut och snabbare nå resultat.

Genom åren har HSB haft bra resultat i sina medarbetarmätningar men det är ett resultat som ständigt måste förtjänas av ledningen. Mångfald och jämställdhet är två områden som har varit i fokus under många år och kommer förmodligen att vara det i flera år till. Att medarbetarna i HSB Göteborg mår bra är en förutsättning för att vi skall kunna leverera förvaltning av hög kvalitet till våra kunder.

RESPEKT FÖR DE MÄNSKLIGA RÄTTIGHETERNA

Omtanke om människor på andra sidan jordklotet hjälper oss att ta hand om våra kunder. Vår organisation skall spegla det mångfaldssamhälle vi verkar i.

HSB har ett gott högkvalitativt boende för medlemmarna som huvudsyfte. Trots att vi agerar lokalt så är globala frågor som respekt för mänskliga rättigheter en viktig del av den kvalitet som vi eftersträvar på HSB Göteborg. Därför har vi bland annat utbildat hela organisationen i vad de 30 principerna står för och manifesterat det, inte minst i samband med diskussionen kring #metoo.

Vi tror att omtanke för människor även utanför våra egna verksamhets- och landsgränser leder till att vi tar bättre hand om de kunder vi möter dagligen. Principerna för mänskliga rättigheter är grunden för vårt mångfaldsarbete och i praktiken också en viktig del i de avtalskrav vi arbetar med vid inköp och upphandling av material, tjänster och produkter.

Respekt för mänskliga rättigheterna är inskrivet i vår övergripande ansvarspolicy.

MOTVERKANDE AV KORRUPTION

Det jag inte vill berätta för mina kollegor på kafferasten är inte bra att göra – vi kallar det “kaffe-testet”

För några år sedan drabbades Göteborg stad av en stor korruptionshärva. HSB Göteborg gjorde då en stor genomlysning av sin verksamhet och initierade flera olika utbildningsinitiativ för berörda personer och stärkning av nödvändiga stödjande policys.

Med anledning av detta initierade vi också Ansvarsstafetten som var ett upprop till näringslivet i Göteborg för att diskutera viktiga ansvarsfrågor, bland annat antikorrupsionsarbetet. Att motverka mutor och bestickning är något vi ständigt måste arbeta med och alltid vara uppmärksamma på.

ANTIKORRUPTION (GRI 205-2 C)

HSB Göteborg har tagit fram en uppförandekod för leverantörerna i form av dokumentet Code of Conduct, med tillhörande följebrev. Code of Conduct antogs av styrelsen 2012 och delges entreprenörer, leverantörer och partners i anslutning till avtalsskrivande och syftar till att klargöra vår inställning avseende samhällsansvar gentemot leverantörer, medarbetare och andra intressenter. I nyproduktion delges även Code of Conduct underleverantörer och underentreprenörer. Code of Conduct innehåller delar som behandlar antikorrupsionsfrågor. I varje nyproduktionsprojekt görs dessutom en fördjupad bedömning av en underleverantör/entreprenör, med fokus på en speciell byggdel i projektet. Arbetet utgår från ISO 26000 och sker främst kvalitativt och innehåller en uppföljningsdel, där antikorrupition diskuteras med leverantör/entreprenör.

POLICYER

HSB har integrerat hållbarhet i den övergripande styrningen som del i den långsiktiga visionen där hållbarhet är en värdering som skall genomsyra hela verksamheten och upplevas av intressenterna. Dessutom finns resurseffektivitet, mångfald, hållbar tjänsteutveckling och klimatneutralitet 2030 inskrivet i de övergripande riktlinjerna för verksamhetsplanering – HSBs Kompass.

Vidare finns ansvarspolicy och uppförandekod som anger hur HSB Göteborg skall adressera och agera i viktiga ansvarsfrågor som mänskliga rättigheter, etik, transparens och intressentdialog. Dessutom finns en generell inköspolicy som adresserar hållbarhet.

GRANSKNINGSFÖRFARANDEN

HSB Göteborg använder internationella standarden ISO 26000 samt tredjepartsverifiering enligt svenska “Specifikation 02 – Egendeklaration av Socialt ansvarstagande” för att granska och egendeklarera organisationens kvalitet i hållbarhetsarbetet och efterlevnad av uppsatta policyer.

Som en del av det systematiska arbetet utförs också leverantörsbedömningar, medarbetarundersökningar och kundundersökningar. Dessutom genomförs extern kvalitetsrevision vid sidan om den årliga processen för verksamhetsutveckling som avslutas med lednings- och styrelsediskussioner med tillhörande beslut om förbättringar och revideringar i verksamhetens strategier och styrning.

RESULTAT AV POLICYN

Policyer reglerar vår verksamhet. Allt vi gör är ett resultat därav. Ett kontinuerligt förändringsarbete för att stärka styrningen ur ett hållbarhetsperspektiv och affärsintegreringen av hållbarhetsmål har skett som ett direkt resultat av policyer.

Policyer vägleder oss också i våra partnerskap med stora viktiga affärspartners och positiva resultat i arbeten kring klimatarbete och mångfaldsarbete, men också i arbetet med att driva viktiga samhällsfrågor tillsammans med våra HSB-kollegor ute i landet.

VÄSENTLIGA RISKER

Väsentlighetsanalys för att identifiera viktiga hållbarhetsfrågor och risker har genomförts tillsammans med HSB Riksförbund och ett antal andra HSB-föreningar i HSB-federationen. Riskerna har identifierats med stöd av internationella standarden ISO 26000. I linje med internationella riktlinjer för hållbart företagande och EU:s definition av Corporate Social Responsibility har omvärldsanalys, intressentavstämning valts ut och slutligen prioriterats i relation till affärsmodell och affärsmål.

Totalt har nio områden identifierats som väsentliga risker och möjligheter för inflytande och positiv påverkan. De som i första hand adresserar väsentliga risker är: antikorrupktion, arbetsmiljöfrågor, resurseffektivitet, klimatanpassning, socialt ansvarstagande i värdekedjan samt god marknadsföring och avtalsmetoder.

HANTERING AV RISKER

HSB Göteborg adresserar frågorna kring antikorrupktion, klimatanpassning, socialt ansvarstagande i värdekedjan samt god marknadsföring, resurseffektivitet och opartiska avtalsmetoder som integrerade delar av verksamheten. För fullständig redogörelse se Ansvarsloggen på hsb.se.

Vi hanterar hållbarhetsrisker som en del av verksamhetens normala riskanalys. Förutom detta identifierar årliga granskningar (ISK – Intern Styrning och Kontroll enligt COSO-ramverket) eventuella nya risker som behandlas av ledningen i samband med årlig process för verksamhetsutveckling.

Mer om risker och riskhantering finns på sida 29.

FÖRSIKTIGHETSPRINCIPEN (GRI 102-11)

HSB Göteborg har som ambition att tillämpa försiktighetsprincipen i all verksamhet. Principen innebär att vi som verksamhet ska vidta skyddsåtgärder och iakttä de begränsningar som behövs för att förebygga, hindra eller motverka att verksamheten medför skada eller olägenhet för människors hälsa eller miljön. Ett exempel på hur vi tillämpar försiktighetsprincipen är att använda webbverktyget Byggvarubedömningen för att fasa ut farliga kemiska ämnen ur byggvaror när vi bygger bostäder.

CENTRALA RESULTATINDIKATORER

Med stöd i internationella standarden GRI Standards har HSB Göteborg tillsammans med sina viktigaste samverkanspartner inom HSB arbetat fram verksamhetskritiska nyckeltal för hållbarhet utifrån genomförd väsentlighetsanalys (se Väsentliga risker).

Syftet har varit att hitta gemensamma nyckeltal för att möjliggöra gemensamt uppföljnings- och utvecklingsarbete för att stimulera effektiv samverkan kring förbättringar.

RISKTABELL HSB GÖTEBORG 2017

	VÄSENTLIGA RISKER	HANTERING AV RISKER
Miljö	Klimatpåverkan och klimatanpassning	Energieffektivisering av hyresfastigheter, påbörjad utfasning av fossila drivmedel i fordonsparken (med elbilar, biogas, förnybar diesel), installation av solceller för elproduktion på hyresfastigheter för minskning av utsläpp (åtgärdsarbetet ser olika ut i olika HSB-föreningar). Leverans av energitjänster för minskning av bostadsrättsföreningars energianvändning, bättre energiprestanda och sänkta energikostnader. HSBs nyproduktion miljöcertifieras med Miljöbyggnad som ställer krav på energieffektiva byggnader och förnybar energi. Beslut om åtta nya hållbarhetsmål som omfattar byggprocessen, driftskedet och möjligheter för klimatsmart boende. Anpassningen till konsekvenserna av ett förändrat klimat hanteras i dag ej samordnat. För att sänka riskerna kommer HSB att arbeta mer strukturerat med dessa frågor framöver.
	Farliga kemiska ämnen i byggprodukter	HSB har som mål att certifiera vår nyproduktion med Miljöbyggnad, slutbetyg silver. Det innebär bland annat att HSB arbetar med utfasning och minimering av farliga kemiska ämnen genom att kravställa på miljöbedömning och loggbok i webbverktyget Byggvarubedömningen (där HSB är delägare). Ett arbete pågår för att alla produktgrupper ska omfattas av dessa krav. Vid renovering, om- och tillbyggnad av HSBs hyresfastigheter och vid projektledning för bostadsrättsföreningar används Byggvarubedömningen sporadiskt, här finns behov av implementering för att minimera risken.
	Avfall – minimering, cirkulering och hantering	Kravställa att avfall i nyproduktion ska hanteras och källsorteras i enlighet med Kretsloppsrådets riktlinjer för byggsektorns avfallshantering vid nyproduktion sker alltid. Förbättringar att följa upp avfallsstatistik behövs. Generella krav på god avfallshantering ställs vid renovering, om- och tillbyggnad av HSBs hyresfastigheter och bostadsrättsföreningar, dock finns förbättringspotential.
Sociala förhållanden	Bristande mångfald och diskriminering (tillgänglighet, jämställdhet)	Hanteras i respektive HSB-förening och bolag. För att sänka risken kommer HSB att arbeta mer strukturerat och samordnat med dessa frågor framöver. HSB Göteborg har sedan flera år tillbaka olika mångfaldsmål i sin verksamhetsplan vilket lett till positiva resultat.
Personal	Stressrelaterad ohälsa	Hanteras i respektive HSB-förening och bolag genom medarbetarsamtal, medarbetarundersökning, personalvård, avtal kring dessa frågor och introduktion av personal.
	Arbetsplatsolyckor vid nybyggnation och renovering	Kravställa på god arbetsmiljö i entreprenadavtal, följs upp.
Respekt för mänskliga rättigheter	Kränkningar av mänskliga rättigheter i leverantörskedjan	HSB leverantörsbedömning används av den centrala inköpsavdelningen och HSB Göteborg sedan flera år tillbaka och utökades under 2017 till flera HSB-föreningar och bolag, som börjat bedöma sina leverantörer enligt ansvarstagande i leverantörsleden. Antagande av HSB-gemensam uppförandekod för leverantörer och partners under 2017. HSB Göteborg har haft, och arbetat med, uppförandekod sedan 2012. Aktivt deltagande i utveckling av kriterier för socialt ansvar för byggprodukter som har utvecklats inom det branschgemensamma webbverktyget Byggvarubedömningen.
Motverkande av korruption	Korruption vid markanskaffning, upphandling av entreprenörer och vid avtal	Antagande av HSB-gemensam uppförandekod för medarbetare, som innefattar korruptionsprevention, under 2017. HSB Göteborg har haft, och arbetat med, uppförandekoder sedan 2012. Utbildning av medarbetare och beslutsfattare har skett sedan 2012, för närvarande har ca 82 procent genomgått utbildningen. Utbildning av medarbetare och beslutsfattare kommer att fortgå framöver.

AFFÄRSMODELL & VERKSAMHET

omfattas av ansvarsarbetet

Det vi har kontroll över är vi ansvariga för. Men vi vet att vi kan ta ett utökat ansvar för alla relationer vi kan ha inflytande över. Den här hållbarhetsredovisningen omfattar alla HSB Göteborgs väsentliga delar av verksamheten som vi har egen kontroll över, det vill säga äger minst 50 procent av.

En del av HSB Göteborgs arbete som avser nyproduktion av bostäder görs i partnerskap med ett annat HSB-bolag – HSB Projektpartner. För vissa HSB-gemensamma utvecklingsprojekt samarbetar vi med HSB Riksförbund och HSB Affärstöd. För dessa specifika organisationers verksamheter se respektive organisations redovisning.

VILKEN TYP AV VERKSAMHET BEDRIVER ORGANISATIONEN?



HSB Göteborg är en del av HSB som är en av Sveriges största boendeorganisationer. Vi ägs av våra medlemmar och vårt uppdrag är att tillsammans med dem skapa det goda boendet. Som kooperativ organisation har HSB hela tiden fokus på medlemsnytta och medlemsinflytande. Genom kombinationen av medlemsverksamhet, förvaltningstjänster och nyproduktion hänger hela vår verksamhet ihop och det gör att vi har goda förutsättningar att möta medlemmarnas behov.

HSB är en federation där verksamheten vilar på gemensam grund. För att underlätta samverkan och utnyttja den styrka det ger att verka under samma varumärke finns tre gemensamma styrdokument inom HSB: HSBs Kompass – vägen mot det goda boendet, HSBs kod för föreningsstyrning och HSBs varumärkesriktlinjer. De utgår från de sju kooperativa principerna, våra kärnvärderingar ETHOS och fungerar som ett verktyg för lärande, utveckling, och föreningsstyrning inom HSB.

Det är också viktigt att skapa balans mellan tempo och förankring avseende affärs- och verksamhetsutveckling i en federation med 29 självständiga regionala HSB-föreningar och behov från över 600 000 medlemmar. HSB fattade i mars 2016 beslut om ett gemensamt ledningssystem för detta. Det innebär att goda idéer från hela HSB hanteras i verksamhetsanpassade nätverk och blir till utvecklade, implementerade och gemensamt förvaltade hållbara lösningar. På så sätt kan vi över tid säkerställa att HSB är den aktör som har det bästa anseendet hos alla våra intressenter när det gäller boendet och våra kärnvärderingar.

VILKEN OMFATTNING, STORLEK OCH UPPBYGGNAD HAR ORGANISATIONEN?

Vi är den näst största HSB-föreningen i landet med (2017):

ca
71 000
medlemmar

Grundat
1925

Förvaltar över
38 000
lägenheter i nästan 400
bostadsrättsföreningar

Har ett
TIOTAL
byggprojekt igång

ca
19 000
bosparare

Drygt
300
anställda

Äger ca
1 600
hyresrätter

Vårt verksamhetsområde är
VÄSTSVERIGE
och ingen marknad utanför Sverige

Ekonomiska nyckeltal HSB Göteborg 2017:

Omsättning
655
mkr

Balansomslutning
3 449
mkr

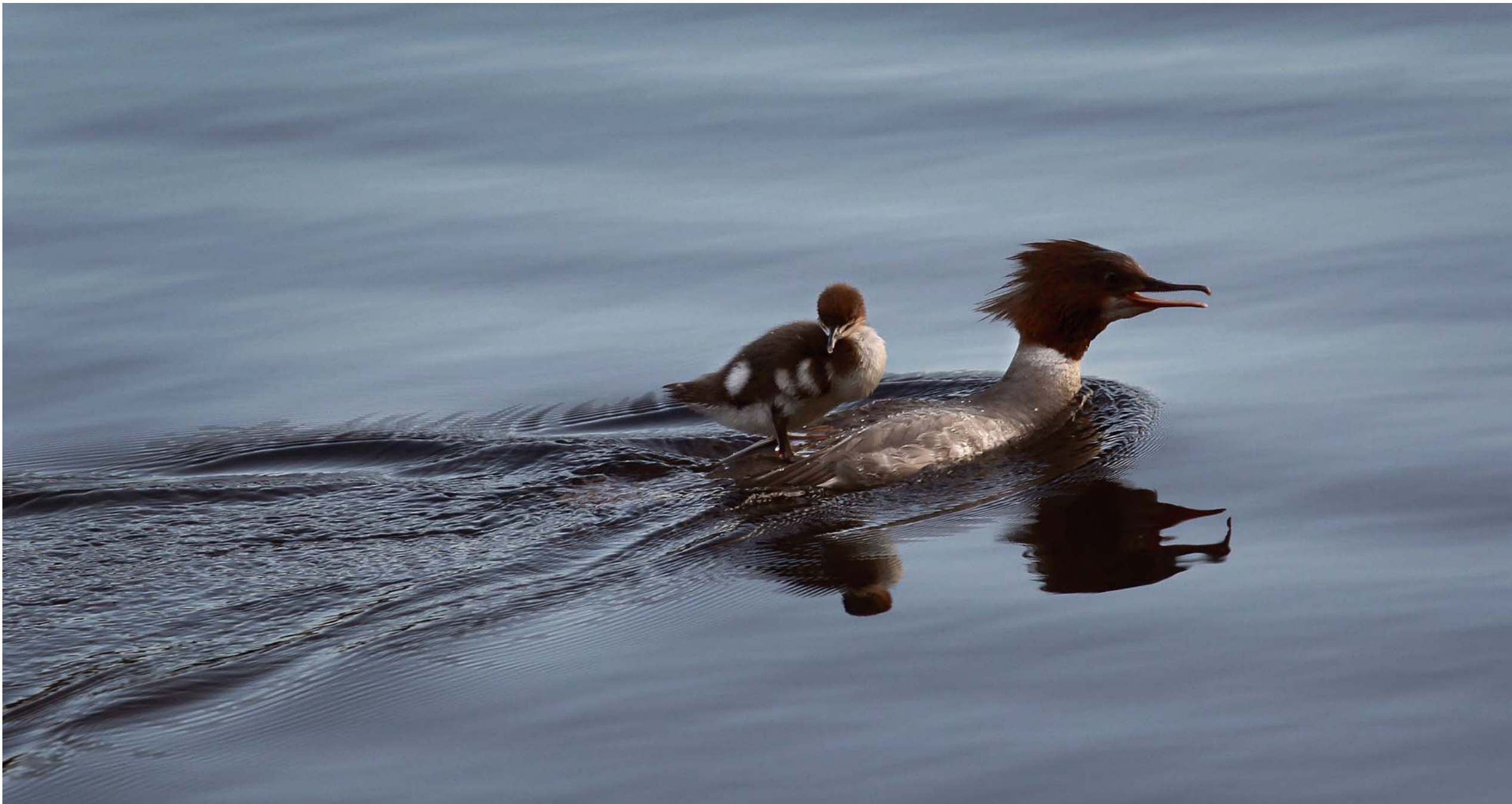
Resultat efter finansiella poster
42
mkr

Eget kapital
934
mkr

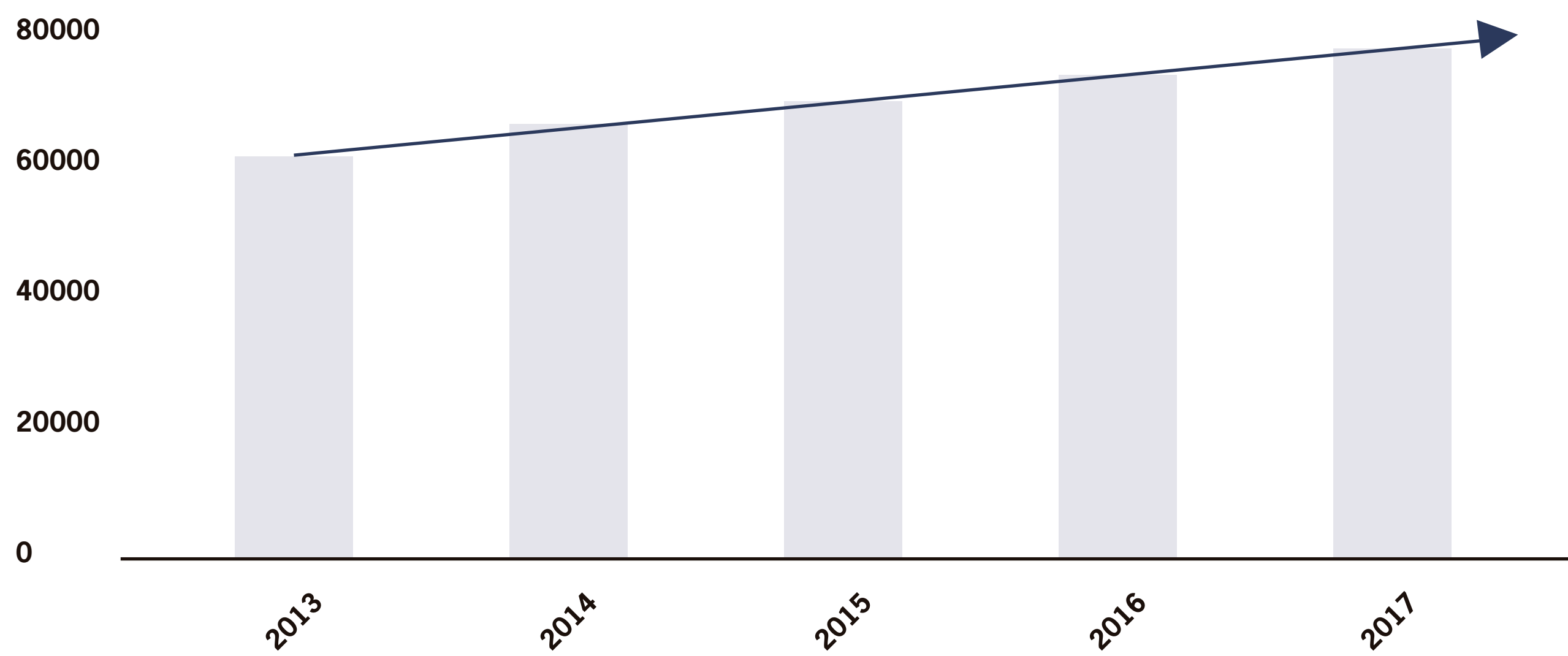
REDOVISNINGSPRINCIPER OCH AVGRÄNSNINGAR (GRI 102-46)

Rapporten omfattar verksamheten inom HSB Göteborg ekonomisk förening med dotterbolag under perioden 1 januari 2017 – 31 december 2017, vilket också är HSB Göteborgs räkenskapsår. Förteckning över dotterbolagen anges i not 20 i årsredovisningen för HSB Göteborg ekonomisk förening för 2017.

Rapporten omfattar främst den verksamhet som har betydande och direkt påverkan ur ett hållbarhetsperspektiv, det vill säga HSB Göteborgs egen verksamhet såsom egenägda fastigheter och nyproduktion. Verksamheter som står utanför HSB Göteborgs direkta kontroll, som leverantörer och kunder, ingår inte i redovisningen. Dock beskrivs processer för att säkerställa kvalitet hos leverantörer i redovisningen. Ett exempel på detta är bostadsrättsföreningarnas klimatpåverkan från energianvändning som inte innefattas i rapporteringen. Inte heller klimatpåverkan från byggmaterial och inköp innefattas.



MEDLEMSUTVECKLING HSB GÖTEBORG



HSB I SAMARBETE FÖR DET GODA BOENDET

HSB deltar aktivt i samarbeten som främjar och utvecklar det goda boendet för våra medlemmar. Fokus ligger på frågor som rör miljö, klimat och energi. Genom medlemskap, styrelseengagemang och expertkompetens i ömsesidigt samarbete med företag och organisationer som delar våra ambitioner, söker vi den bästa vägen framåt – tillsammans hittar vi konkreta och hållbara lösningar på olika utmaningar. HSB är en samhällsaktör som agerar utåtriktad och söker samarbeten i olika frågor, både nationellt och lokalt. Hur dessa samarbeten ser ut, vilka aktörer det handlar om hur arbetet genomförs skiftar från fråga till fråga.

Exempel på samlarbetsorganisationer och forum:

- HSB Living Lab (i samarbete med akademi och näringsliv utvecklas hållbara lösningar för boendet)
- BeBo (Energimyndighetens beställargrupp för energieffektiva flerbostadshus)
- BoTrygg2030 (modell för att skapa säkra och trygga städer)
- Byggvarubedömningen (miljöbedömning av byggprodukter)
- EFFSYS+ (resurseffektiva kyl- och värmepumpssystem)
- Föreningen för Byggvarudeklarationer (miljödeklaration av byggvaror)
- Global Utmaning (tankesmedja för hållbart samhälle)
- NMC (nätverket för hållbart näringsliv)
- Solelkommissionen (påverkan för goda regler för solel)
- Sveby (standardisering och verifiering av energiprestanda i byggnader)
- Svensk Solenergi
- Sweden Green Building Council (miljöcertifiering av byggnader)
- We Effect (internationellt bistånd)
- Värmemarknadskommittén (miljövärdering av fjärrvärme och allmänna avtalsvillkor för fjärrvärme)
- Coompanion/Social Trade (rådgivare för kooperativa och sociala företag)
- CSR Västsverige (Sveriges största branschöverskridande CSR-nätverk)



VERKSAMHETSSTYRNING

mål och policyer

Hållbarhet och utveckling går hand i hand.

För att styra maximeringen av bidraget till hållbar utveckling har ett antal strategiska mål satts upp integrerat i den “vanliga” verksamhetsstyrningen. Målen omfattar bland annat en 0-vision för våra utsläpp och mångfald som speglar samhället vi verkar i. Målen är nedbrutna i delmål och planer i respektive verksamhetsområden och följs upp på samma sätt och med samma skärpa som resten av verksamhetens mål och planer.

Hållbarhet har identifierats som en av de viktigaste drivkrafterna för innovation och därför har en specifik enhet på stabsnivå med koppling direkt till verksamheten byggts upp med ansvar för “hållbarhet och utveckling” där även ansvaret för den viktiga digitaliseringen finns. Detta ska säkra att hållbarhet finns med i alla viktiga utvecklingsprojekt och ständigt är närvarande när organisationen tar nya steg i sin progress. Ledningen och VD är slutligt ansvariga för att styrningen fungerar.

LEDNINGENS ÅTAGANDE

Ledningen är slutligt ansvariga för alla hållbarhetsfrågor.

Arbetet med hållbarhet är helt integrerat i HSB Göteborgs ordinarie verksamhet. Hållbarhetsrelaterade frågor hanteras därmed på samma sätt som alla andra verksamhetskritiska områden och frågor. Styrelsen ansvarar för strategiska ställningstagande och har årliga strategidagar då hållbarhet finns på agendan. Ledning ansvarar för löpande hantering av hållbarhet och ansvarar för att vision, värderingar och policys - som alla adresserar hållbarhet – efterlevs i verksamheten. Ledningen har bland annat arbetat konkret med utvecklingen av detaljerad intressentbild, en mycket långt gående mångfaldspolicy och en med internationella riktlinjer överensstämmande övergripande ansvarspolicy. Dessutom har VD genomgått utbildning i praktiskt jämställdhetsarbete. Styrelsen, ledning och chefer genomgår löpande relevanta utbildningsinsatser i relation till hållbarhet och sitt specifika ansvar och roller.



NÄR OCH PÅ VILKEN NIVÅ I ORGANISATIONEN ÄR DETTA STÄLLNINGSTAGANDE FASTSTÄLLT?

Beslut om att arbeta med samhällsfrågor ur ett ansvars- och hållbarhetsperspektiv utifrån ISO 26000 diskuterades och beslutades av såväl styrelsen som ledningen under 2010. Ansvarspolicyn samt perspektivet “Samhällsansvar” lades vid samma tillfälle till i verksamhetsplanen. Vid senare uppdatering av verksamhetsplanen har strategiområde “Hållbar verksamhet” ersatt perspektivet “Samhällsansvar”.

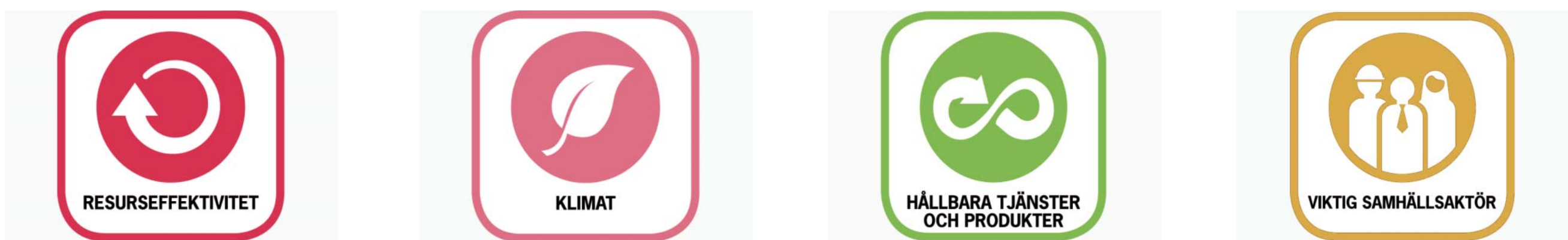
STRATEGI FÖR HÅLLBAR TILLVÄXT

HSB Göteborg började arbeta enligt standarden ISO 26000 under 2011 för att stärka sitt systematiska hållbarhetsarbete. I samband med den GAP-analys som då genomfördes prioriterades tre av de fyra hållbarhetsmål som nu antagits nationellt.

Under 2017 har strategi för Hållbarhet & Utveckling utvecklats i syfte att dels säkerställa att företagets strategiska hållbarhetsmål stöds, dels att vårt hållbarhetsarbete bidrar till att HSBs nationella strategi för hållbarhet uppnås.

HSB Göteborgs övergripande strategi inom strategiområdet ”Hållbar verksamhet” är formulerad ”Erkända som ledande inom hållbarhet och innovation bland våra intressenter”.

En ny strategi för hela HSB nationellt för hållbar tillväxt sätter fokus på resurseffektivitet, klimat, tillväxt av hållbara tjänster och produkter, samt att HSB ska vara en viktig aktör för det hållbara samhället. Under 2016 fattade HSBs förbundsstyrelse beslut om en gemensam strategi för hållbar tillväxt, baserad på nationella och internationella riktlinjer, rekommendationer och mål för hållbarhet.



I strategin finns fyra utvalda och affärsrelaterade strategiska mål som handlar om resurseffektivitet, klimat, tillväxt av hållbara tjänster och produkter och att vara en viktig aktör för det hållbara samhället.

– Beslutet om strategin för hållbar tillväxt innebär att de övergripande och affärsintegrerade målen under 2017 kan föras in i HSBs gemensamma styrdokument HSBs Kompass, säger Sofia Hagman, chef Hållbarhet och Public Affairs HSB Riksförbund.

HSBs Kompass är det gemensamma styrdokument som visar vägen för hela HSB-organisationen i uppdraget att tillsammans med medlemmarna skapa det goda boendet. Visionen är att vara den aktör som har det bästa anseendet hos intressenterna när det gäller boende. Verksamheten vilar på de sju kooperativa principerna och HSBs stabila värdegrund ETHOS där H står för hållbarhet, såväl ekonomiskt och ekologiskt som socialt.



HUR HAR POLICYER/LAGAR/NORMER GJORTS KÄNDA I ORGANISATIONEN?

Dessa har kommunicerats ut via olika kanaler som medarbetarkonferenser (exempelvis utbildningen i mänskliga rättigheter), utbildningar/information (exempelvis riktlinjerna mot mutor och bestickning), via verksamhetsplanen (Ansvarspolicy, strategiska mål för Hållbar verksamhet med mera), via intranätet (samtliga policyer och riktlinjer, samt särskild sida för Hållbarhet), med hjälp av vår Hållbarhetsgrupp, i samband med enhetsmöten och så vidare. Diskussion har förts om hur vi på bästa sätt säkerställer att medarbetarna löpande får information om policyer och riktlinjer. Detta bör ske vid nyanställning och i samband med den årliga revideringen av dessa dokument.

HSBs KOMPASS

Vision, uppdrag och strategier med övergripande nyckeltal för en samordnad, hållbar och gemensam utveckling. HSBs Kompass omfattar HSB-föreningar, HSBs nationella bolag samt HSB Riksförbund.

HSBs KOD FÖR FÖRENINGSTYRNING

Stöd till bland annat styrelse och valberedning samt medlemmars rätt till insyn och inflytande. Internt verktyg för att säkerställa en öppen och genomlyst organisation. Ska också bidra till att HSB styrs på ett för medlemmarna så effektivt sätt som möjligt.

HSBs VARUMÄRKESRIKTLINJER

Riktlinjer och stöd för att HSB-organisationen ska vårda, utveckla och använda det gemensamma varumärket på ett effektivt och korrekt sätt.

ÖVERGRIPANDE POLICYER INOM HSBs ANSVAR

Uppförandekoder

Två uppförandekoder, för medarbetare och leverantörer, antogs av förbundsstyrelsen i juni 2017, och av HSB Göteborg i december 2017 (ersätter tidigare koder antagna i april 2012). Uppförandekoden för medarbetare ger stöd för agerande i relationer med exempelvis leverantörer så att HSB i dessa följer de etiska regler som finns och skapar sunda affärsrelationer. Uppförandekoden för samarbetspartners och leverantörer fastställer minimikrav för HSBs verksamhet och bildar grund för de krav HSB ställer på samarbetspartners och leverantörers verksamheter och leverantörskedjor.

Personuppgifter

Policy antogs av förbundsstyrelsen i februari 2017, och av HSB Göteborg i december 2017. Syftar till att förhindra att medlemmar, kunder och andra intressenters personliga integritet kränks genom felaktig behandling av deras personuppgifter.

Ansvarsfulla placeringar

Policy antogs av förbundsstyrelsen i oktober 2017, och av HSB Göteborg i december 2017. Syftar till att ge stöd till HSB-föreningarna för en god regelefterlevnad.

Sexuella trakasserier

Åtgärdsplan framtagen och antagen av HSB Riksförbund samt dotterbolagen HSB Affärsstöd och HSB Finansstöd. Riktlinjer mot sexuella trakasserier har funnits hos HSB Göteborg sedan många år tillbaka. Syftar till att tydliggöra för alla medarbetare hur de ska gå tillväga om de drabbas och hur frågor om sexuella trakasserier hanteras.



VILKA POLICYDOKUMENT, VÄRDERINGAR, PRINCIPER OCH UPPFÖRANDEKODER ETC. HAR ORGANISATIONEN SOM ÄR KOPPLADE TILL SOCIALT ANSVARSTAGANDE?

De kooperativa principerna, miljöbyggnad silver, miljödiplomerade, hälsodiplomerade, hållbarhetsredovisningen, ETHOS (värderingarna Engagemang, Trygghet, Hållbarhet, Omtanke, Samverkan), kod för föreningsstyrning, intressentdialog, jämställdhets- och mångfaldspolicy, ansvarspolicy, miljöpolicy, inköbspolicy, uppförandekod, etiska riktlinjer, "Hållbar verksamhet" i styrkortet, strategiska mål om mångfald, ansvar mm.

HSB är en kooperativ organisation som ägs och styrs av medlemmarna. Verksamheten vilar på en gemensam grund som utgår ifrån HSBs kooperativa principer och kärnvärderingar.

Som kooperation arbetar vi inom HSB för att maximera medlemsnyttan men även medlemsinflytandet. Våra tre gemensamma styrdokument fungerar som verktyg för lärande, utveckling och verksamhetsstyrning. Styrdokumentet består av HSBs Kompass – vägen mot det goda boendet, HSBs kod för föreningsstyrning och HSBs varumärkesriktlinjer. Dessa utgår i sin tur från de sju kooperativa principerna och HSBs kärnvärderingar ETHOS – Engagemang, Trygghet, Hållbarhet, Omtanke och Samverkan. Styrdokumentet är bindande för hela verksamheten. Ansvar för styrdokumentet ligger hos HSB Riksförbund och ansvarig för verksamhetsstyrning, som årligen följer upp dokumenten och vid behov föreslår revideringar som beslutas i förbundsstyrelsen.

HSBs strategi för hållbar tillväxt och hållbarhetsmål är en integrerad del av HSBs Kompass – som är HSBs övergripande strategi- och verksamhetsplan. Förbundsstyrelsen antog hållbarhetsstrategin i september 2016 och den integrerades i HSBs Kompass vid HSB-stämman i maj 2017. Den nya versionen trädde i kraft 1 januari 2018.

HSBs ANSVAR

HSB har under de senaste åren arbetat mer samordnat kring regelefterlevnadsfrågor. Den 25 oktober 2016 beslutade förbundsstyrelsen om att HSBs Ansvar ska vara HSBs gemensamma samling av policyer och riktlinjer. HSBs Ansvar fungerar som stöd för tillämpning av lagstiftning och andra externa regelverk och ger stöd och medlemsnytta för HSB-föreningarna samt minskar varumärkes-, affärs- och verksamhetsriskerna i HSB.

HSB Riksförbund ansvarar för HSBs Ansvar men policyer och riktlinjer tas fram i samverkan med verksamheten. Riktlinjerna antas i förbundsstyrelsen och HSB-föreningarna rekommenderas att besluta dessa i sina respektive styrelser. Policyer och riktlinjer uppdateras årligen utifrån förändringar i externa regler eller efter behov från verksamheten. Se även bild på föregående sida.



HUR SÄKERSTÄLLS DET ATT NÖDVÄNDIGA RESURSER, FINANSIELLA OCH PERSONELLA, ÄR TILLGÄNGLIGA FÖR ATT DRIVA ARBETET MED SOCIALT ANSVARSTAGANDE?

I samband med den strategiska planeringen sätts mål för "Hållbar verksamhet". Dessa mål bryts sedan ner till operativa mål, handlingsplaner och aktiviteter där ansvar framgår. Bland annat kommer inputen från vår årliga medarbetarkonferens. De strategiska målen fastställs av styrelsen vid den årliga strategikonferensen och dokumenteras i verksamhetsplanen. Vid det årliga budgetarbetet säkerställs resurserna för att uppnå målen.



HUR DELEGERAS OCH KOMMUNICERAS ANSVAR OCH BEFOGENHETER INOM ORGANISATIONEN?

Implementeringsarbetet för övergripande hållbarhets- och ansvarsfrågor har drivits via en dedikerad arbetsgrupp med representanter för alla affärsområden och viktiga enheter.

ETHOS är HSBs värdegrund

I HSB genomsyras all verksamhet av ett antal grundläggande värderingar som rymts i begreppen engagemang, trygghet, hållbarhet, omtanke och samverkan. De inledande bokstäverna bildar tillsammans ordet ETHOS som betyder förtroende.

E T H O S

ENGAGEMANG

HSB engagerar sig i det som rör livet, både för den enskilda människan och för samhället. Via engagemang skapas rum för samverkan och medlemsinflytande.

TRYGGHET

Det vilar en känsla av trygghet i HSB. Tillsammans skapar medlemmarna trygghet. HSB ger utrymme att leva livet på det sätt som passar var och en.

HÅLLBARHET

Det finns ett långsiktigt tänkande i all verksamhet inom HSB.

OMTANKE

HSB gör mer än att bygga och förvalta bostäder. Vi har omtanke om livet i och mellan husen.

SAMVERKAN

All verksamhet i HSB bygger på samverkan människor emellan.

DE KOOPERATIVA PRINCIPERNA

HSB liksom alla kooperativa företag bygger på värderingarna självhjälp, personligt ansvar, demokrati, jämlikhet, rättvisa och solidaritet. Medlemmar i kooperativa föreningar tror på etiska värden som hederlighet, öppenhet, solidaritet, socialt ansvar och omsorg om andra.

De kooperativa principerna är riktlinjer för hur kooperativa företag ska omsätta sina värderingar i handling. International co-operative alliance (ICA) förklaring av den kooperativa identiteten är följande:

- **1:a principen: Frivilligt och öppet medlemskap**
Kooperativa föreningar är frivilliga organisationer öppna för alla som kan använda deras tjänster och ta på sig medlemskapets ansvar – utan diskriminering avseende kön, social ställning, ras, politisk eller religiös övertygelse.
- **2:a principen: Demokratisk medlemskontroll**
Kooperativa föreningar är demokratiska organisationer som styrs av medlemmarna, vilka aktivt deltar i fastställande av mål och riktlinjer och i beslutsfattande. Förtroendevalda män och kvinnor är ansvariga inför medlemmarna. Medlemmarna i primärkooperativ har lika rösträtt (en medlem, en röst). Kooperativa föreningar på andra nivåer organiseras också på ett demokratiskt sätt.
- **3:e principen: Medlemmarnas ekonomiska deltagande**
Medlemmarna bidrar på ett rättvist sätt till den kooperativa föreningens kapital och utövar kontroll över det i demokratisk ordning. Åtminstone en del av detta kapital är vanligtvis den kooperativa föreningens gemensamma egendom. Räntan på det insatskapital som utgör villkor för medlemskapet är begränsad, om ränta över huvud taget utgår.
- **4:e principen: Självständighet och oberoende**
Kooperativa föreningar är fristående organisationer för självhjälp som styrs av medlemmarna. Om de ingår avtal med andra organisationer, inklusive regeringar, eller skaffar externt kapital sker detta på villkor som säkerställer demokratisk medlemskontroll och som vidmakthåller den kooperativa självständigheten.
- **5:e principen: Utbildning, praktik och information**
Kooperativa föreningar erbjuder utbildning och praktik till sina medlemmar, förtroendevalda, chefer och anställda så att de effektivt kan bidra till utvecklingen av sina kooperativa föreningar. De informerar allmänheten – särskilt unga opinionsbildare – om den kooperativa föreningens särart och fördelar.
- **6:e principen: Samarbete mellan kooperativa föreningar**
Kooperativa föreningar tjänar sina medlemmar mest effektivt och stärker den kooperativa rörelsen genom att samarbeta på lokal, nationell samt regional och internationell nivå.
- **7:e principen: Samhällshänsyn**
Kooperativa föreningar arbetar för en hållbar utveckling av sina lokalsamhällen enligt riktlinjer som godtagits av medlemmarna.



HUR HAR BEHOVET AV KOMPETENSUTVECKLING INOM ORGANISATIONEN IDENTIFIERATS OCH DOKUMENTERATS?

Vi har genomfört en gap - analys med avstämning mot ISO 26000 som tydliggjorde behovet av kompetenshöjning avseende de mänskliga rättigheterna. Under den årliga tvådagarskonferensen (2011) för alla medarbetare, ägnades merparten av tiden till ISO 26000 och de mänskliga rättigheterna. Uppföljning har därefter gjorts årligen vid medarbetarkonferensen. Med denna utbildning gavs initialt en gemensam grund för alla medarbetare.

För att ytterligare höja kompetensen har såväl VD som flera affärsområdeschefer genomgått en sexdagarsutbildning i mångfald.

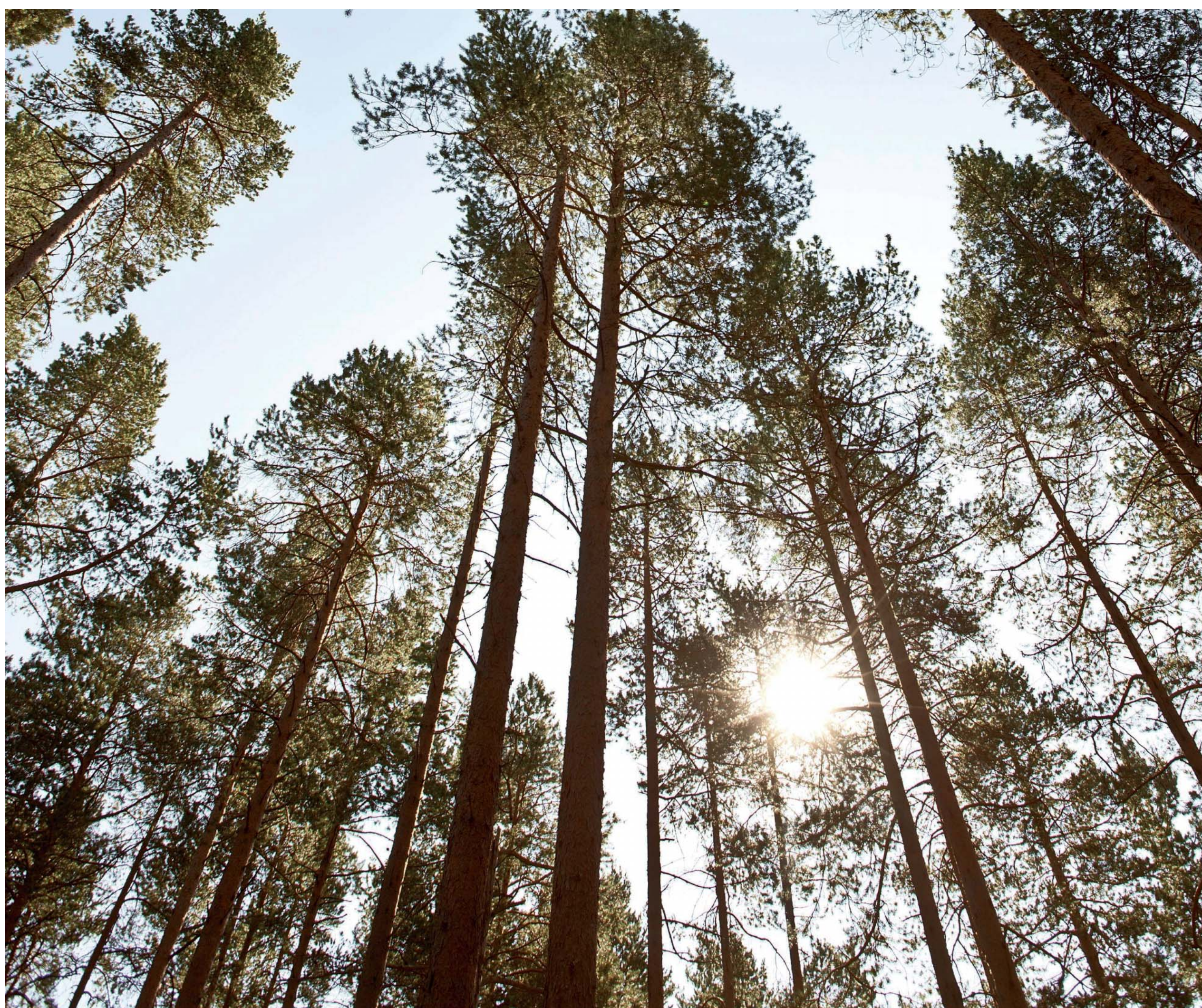
VÅRA INTRESSENER

dialog och involvering

Intressenterna styr vår verksamhet. Både direkt och indirekt.

“Medlemmar”, “medarbetare”, “kunder”, “partners och leverantörer” samt “samhället lokalt och globalt” är de fem intressentgrupper som HSB identifierat och beslutat i högsta beslutande organ – årsstämman i HSB Riksförbund 2003. HSB Göteborg har sedan dess reviderat och uppdaterat tillhörande intressenter i respektive grupp vid flera tillfällen. Vid senaste uppdateringen har vi valt att lägga till nyanlända som en specifik intressent med specifika behov i intressentgruppen samhälle – lokalt och globalt.

De kooperativa värderingarna, den federativa och demokratiska andan och vår kärnvärdering Samverkan driver ständigt dialogen med våra intressenter.



INTRESSENTER OCH VÄSENTLIGA FRÅGOR

En viktig del av hållbarhetsarbetet är att föra en kontinuerlig dialog med intressenter. Genom intressentdialogen identifieras och valideras de mest väsentliga hållbarhetsfrågorna som HSB ska arbeta med.

HSBs viktigaste intressentgrupper är medlemmar, kunder, medarbetare, samhället – lokalt och globalt samt leverantörer och partner. HSB har fört en systematisk dialog med gruppen leverantörer och partner samt löpande dialog med övriga intressenter för att stämma av väsentliga frågor. Från och med 2018 utförs systematiska dialoger med respektive intressentgrupp vart tredje år.



MEDLEMMAR



KUNDER

SAMHÄLLE – LOKALT
OCH GLOBALT

MEDARBETARE

LEVERANTÖRER
OCH PARTNER

VILKA RELEVANTA INTRESSENTER HAR ORGANISATIONEN IDENTIFIERAT?

Nationellt har HSB definierat de viktigaste intressenterna som: Medlemmar, Medarbetare, Kunder, Leverantörer och partners samt Samhälle (lokalt och globalt). En utvecklad intressentanalys hos HSB Göteborg har dessutom identifierat mer specifika intressenter inom huvudgrupperna samt kategoriserat dessa som primära och sekundära.



VILKA FAKTORER HAR LEGAT TILL GRUND FÖR ATT INTRESSENTERNA HAR IDENTIFIERATS?

Intressenterna utgörs av dem som påverkas av och/eller påverkar vår verksamhet. HSB är en medlemsägd Kooperation vilket gör medlemmarna till en grundläggande intressent.



VILKEN HÄNSYN TAS TILL INTRESSENTGRUPPER SOM KAN HA SVÅRT ATT GÖRA SIG HÖRDA OCH DÄRFÖR KAN KRÄVA SÄRSKILT BEAKTANDE?

I den Due Diligence för mänskliga rättigheter som gjordes 2014, så identifieras på vilka ställen i värdekedjan som det finns risk för att det finns intressentgrupper som har svårt att göra sig hörda.

INTRESSENTDIALOG

	DIALOGTILLFÄLLEN	NYCKELFRÅGOR	HSBs HANTERING/ÅTGÄRDER
MEDLEMMAR	- Medlemsundersökning (2014) - Årlig bosparundersökning - Forum såsom: stämmor, tidningarna Hemma i HSB och Uppdraget, sociala medier, hsb.se	- Medlemsinflytande - Trygghet - Ekonomi - Service - Energitjänster - Laddstolpar för elbilar	HSB arbetar löpande med att förenkla och göra medlemskapet mer attraktivt
KUNDER	- Årliga lokala kundundersökningar - Undersökningar om vad boende efterfrågar - Undersökning digital kundupplevelse	- Hjälpa styrelsen vid beslutsfattande - Bli digitalt starka och snabba - Skapa möjligheter och stöd för erfarenhetsutbyte och dialog mellan bostadsrättsföreningarna	- Öka vår förmåga att vara en strategisk partner till våra medlemmar och kunder - Genomföra ett digitalt lyft - Utveckla en kommunikationsplattform för erfarenhetsutbyte mellan våra medlemmar och kunder
SAMHÄLLET – LOKALT OCH GLOBALT	- Samråd vid nyproduktion - Möten med kommuner och andra byggherrar - Möten med ministrar, statssekreterare, politiskt sakkunniga, riksdagsledamöter, tjänstemän på myndigheter - Nationella och internationella branschsamarbeten - Enkät till beslutsfattare - Samarbete med akademien och andra samhällsbyggnadsaktörer i HSB Living Lab	- Klimatanpassa städerna - Minska klimatpåverkan från byggande och boende - Rimliga möjligheter att hitta bostad - Förutsättningar för långsiktigt bostadsbyggande - Bättre förutsättningar för solel och energieffektivisering - Resurseffektivitet och avfallshantering - Hållbara resor till och från boendet	- HSB har ett övergripande klimatmål - HSB miljöcertifierar nyproduktion med Miljöbyggnad slutbetyg silver - Under 2017 har mål för HSBs nyproduktion arbetats fram, för bland annat minskad klimatpåverkan, klimatanpassning, resurseffektivitet och hållbara resor - HSB 100 är en satsning på ytsmarta och innovativa lägenheter där vi vänder oss till grupper som inte har möjlighet att efterfråga dagens nyproduktion - Opinionsbildning för bättre möjligheter för unga och andra nya på bostadsmarknaden att kunna efterfråga bostad, genom exempelvis stöd till bosparande - Under 2016 lades inressenten “Nyanlända” till som primär intressent för HSB Göteborgs del. - Samarbete med akademien och andra samhällsbyggnadsaktörer i HSB Living Lab
MEDARBETARE	- Årlig medarbetarundersökning - Årliga medarbetarsamtal - Avslutningsintervjuer	- Arbetsbelastning	- Under 2017 har ett arbete gjorts för att stärka HSBs arbetsgivarvarumärke både internt och externt
LEVERANTÖRER & PARTNERS	- Möten med ramavtalsleverantörer	- Hållbar resursanvändning/resurseffektivitet - Viktig samhällsaktör - Klimat - Antikorruption - Goda avtalsmetoder - Självskattningstest och audits	- Goda avtalsmetoder och antikorruption ska lyftas och diskuteras i olika forum - HSB ska arbeta med att sy ihop inköpsprocesserna med den gemensamma affärsverksamheten - HSB ska titta närmre på införande av audits och förenkling av självskattningstest



VÄSENTLIGHETSANALYS

prioritering av ansvarsområden

Vår påverkan på samhället och våra intressenter utgör vår ansvarsgrund och styr vår strategi.

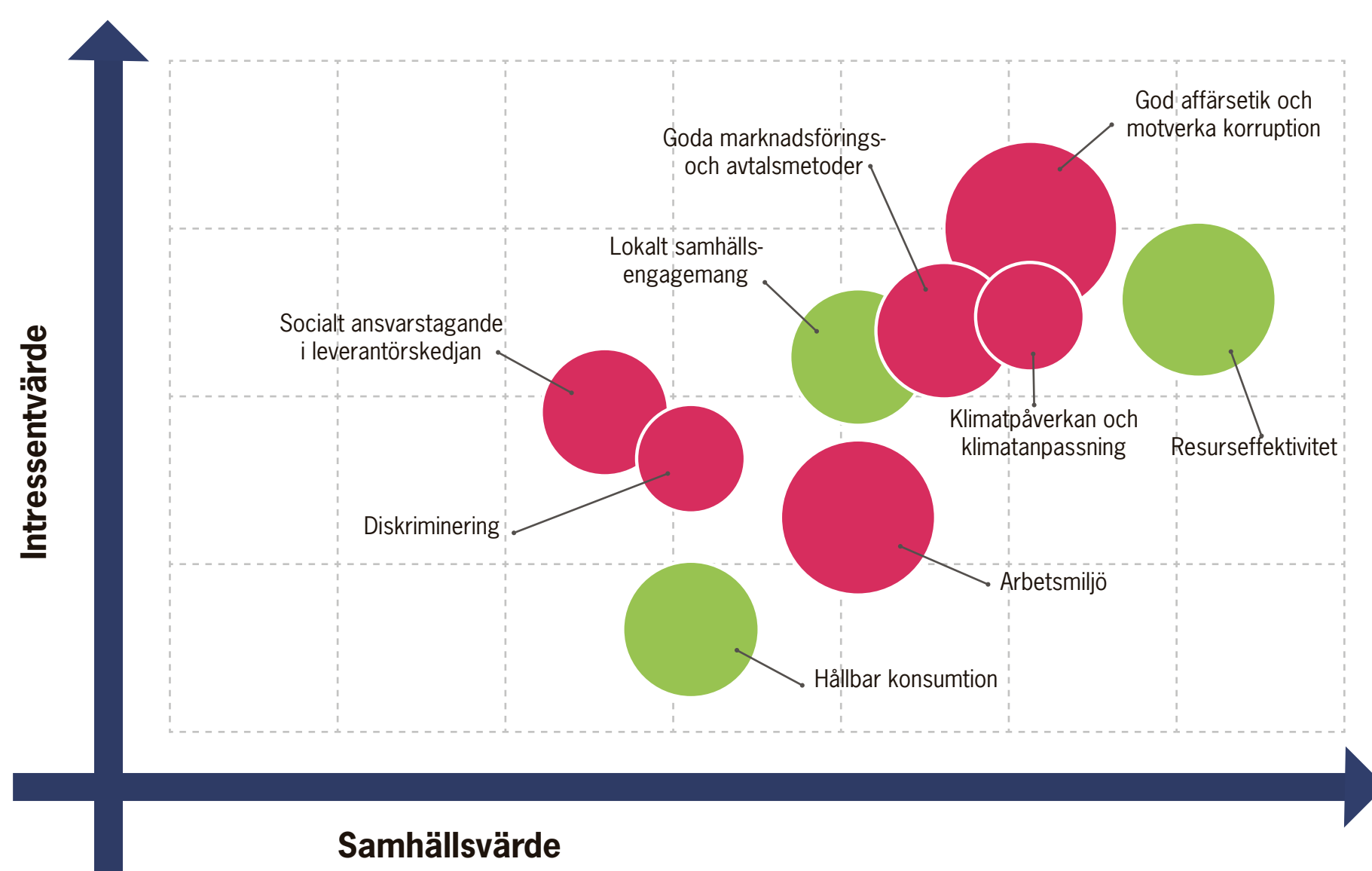
Vi initierade 2011 ett nytt tag kring arbetet med hållbarhet. ISO 26000 som är ett verktyg för att maximera bidraget till hållbar utveckling bildade med över 400 hållbarhetskrav grund för vår hållbarhetsanalys. En initial genomlysning (gapanalys mot kravsatserna) av vår befintliga påverkan och potentiella inflytande stakade ut de första årens systematiska hållbarhetsarbete.

Hållbarhetsanalysen gjordes av en bred intern arbetsgrupp med god insikt i HSB Göteborgs verksamhet samt med externt expertstöd. Utvärderingar och uppgradering av analysen har de senaste åren resulterat i att vi valt nio olika fokusområden för våra ambitioner som vi delar med våra största HSB-kollegor och som integrerats i HSBs gemensamma styrdokument för verksamhetsplanering.

Under våren 2016 genomförde HSB en väsentlighetsanalys med syfte att identifiera HSBs viktigaste hållbarhetsfrågor. Detta gjordes utifrån de cirka 50 olika utpekade områden för ansvar i ISO 26000. Samtliga dessa områden bedömdes utifrån tre perspektiv:

1. Vilket värde som HSB kan skapa för samhället om man arbetar aktivt med frågan
2. Vilket värde som HSB kan skapa för sina intressenter (i första hand medlemmar och medarbetare)
3. Vilket värde som ett arbete med frågan skulle bidra med till att nå HSBs strategiska mål

De nio områden som redovisas nedan var - av många relevanta områden - de nio som ansågs vara mest väsentliga att arbeta med för att maximera HSBs bidrag till hållbar utveckling.



Cirklarnas storlek och färg indikerar bedömt affärsvärde, det vill säga områdenas potential att bidra till tillväxt och lönsamhet (grön) alternativ risk att hindra tillväxt och lönsamhet (rosa).

VÄSENTLIGHETSANALYS

Analysen har utgångspunkt i en workshopserie med HSB-föreningar och bolag, där samtliga 40 delområden i ISO 26000 prioriterades utifrån huruvida de alls är relevanta för HSB. De utvalda relevanta områdena bedömdes därefter utifrån vad intressenterna anser är viktigt och utifrån samhällsvärdet – det vill säga värdet i att minska negativ påverkan eller utöva positivt inflytande. I båda bedömningarna användes en poängskala 1–5 som avgör placeringen i matrisen ovan.

En extern intressentgrupp bestående av leverantörer och partner har därefter kommenterat analysen vid fysiska möten, för att validera den interna bedömningen av intressentvärdet, som initialt är baserad på lokalt utförda undersökningar. Resultatet visar att områdena ”hållbar resursanvändning” och ”antikorruption” värderas som viktigast, vilket styrker den internt genomförda väsentlighetsanalysen. Samtliga nio prioriterade områden är utmärkta i matrisen på motstående sida. HSBs arbete med vardera område är beskrivet under HSBs strategiska fokusområden. Med start 2018 kommer HSB att genomföra intressentdialoger vart tredje år med samtliga primära intressentgrupper, för att stämma av väsentlighetsanalysen och HSBs strategi för hållbar tillväxt.

Bakgrund till urval av GRI-indikatorer, dess avgränsning, hantering och utvärdering (GRI 103-1,2 och 3) utifrån väsentlighetsanalys enligt ISO 26000 (se föregående sida).

Antikorruption har såväl i väsentlighetsanalysen som vid intressentavstämningar framstått som en prioriterad fråga. HSB Göteborg har därför utbildat samtliga medarbetare samt tagit fram såväl policyer och riktlinjer samt uppförandekod som även är underlag vid den leverantörsbedömning som görs. Framöver ska introduktionsutbildningen omfatta ett avsnitt kring antikorruption. Syftet är att alla medarbetare väl känner till företagets hållning i denna fråga och agerar på ett etiskt sätt. Uppföljning görs på ledningsnivå. Vi startade också Ansvarsstafetten för fem år sedan i syfte att tillsammans med övriga aktörer inom boendesektorn diskutera ansvarsfrågor. Tio träffar har hittills genomförts.

Miljö- och energiområdet framstod på ett tidigt stadie som en prioriterad fråga i samband med den GAP-analys som gjordes under 2011 med ISO 26000 som utgångspunkt. Som fastighetsägare, byggare och förvaltare av fastigheter är dessa frågor av största vikt för HSB Göteborg. Sedan flera år har HSB ett klimatavtal som syftar till en minskning av CO2-utsläpp. För HSB Göteborgs del har vi minskat utsläppen med cirka 40 procent sedan referensåret 2008. Miljö är en strategisk fråga i vår verksamhetsplan. Vi är också sedan många år miljödiplomerade, vi bygger enligt Miljöbyggnad Silver och fokuserar på energi- och miljöfrågor inom såväl nyproduktion som förvaltning. Vi har under 2017 kompletterat ovanstående med avfallshanteringsfrågan då den tangerar ovanstående och då vi såg ett behov att belysa och fokusera även på detta.

Även **leverantörsbedömning** framstod på ett tidigt stadie som en prioriterad fråga i samband med den GAP-analys som gjordes under 2011 med ISO 26000 som utgångspunkt. Att påverka våra leverantörer är bland de bästa sätten för oss att maximera vårt bidrag till hållbar utveckling. HSB Göteborg har (tillsammans med HSB Riksförbund) därför tagit fram ett webbaserat verktyg för leverantörsbedömning som baserar sig på ISO 26000. Vid våra leverantörsbedömningar under de senaste åren har verktyget använts med bra resultat. Genomförda bedömningar har följt upp på strategisk nivå i företaget.

Sedan många år tillbaka har HSB Göteborg gjort arbetsmiljöbokslut varför frågan om **hälsa och säkerhet** på ett naturligt sätt prioriteras i verksamheten. Vi har därför valt att komplettera de uppföljningar som vi tidigare gjort med fler parametrar. Även de regelbundna medarbetarundersökningarna ger oss bra underlag för att aktivt kunna arbeta med arbetsmiljöfrågorna. Syftet är att minimera de risker som finns i arbetsmiljön.

Sedan flera år tillbaka har HSB Göteborg, i sin verksamhetsplan, flera **mångfaldsmål**. Dessa är uttryckta som att vi medarbetare och medlemmar ska spegla den etniska mångfald som finns i vårt verksamhetsområde. Som en stor samhällsaktör är det viktigt att vi finns i alla delar av vårt samhälle. Detta är en självklarhet men också ett naturligt sätt att öka våra möjligheter framöver. Jämställdhets- och mångfaldsplaner är andra verktyg vi använder för detta ändamål. Mätningarna visar att vi har en positiv utveckling såväl bland medarbetare som bland medlemmar.

HSB har gemensamt identifierat väsentliga frågor som gäller för hela HSBs verksamhet. HSB Göteborg samlar själv in data för sin verksamhet. Dessa data ingår även som en del i den gemensamma hållbarhetsrapport som tas fram för hela HSB där den totala uppföljningen och rapporteringen av hållbarhetsarbetet presenteras. Nedan följer en detaljbild av de avgränsningar som gjorts för respektive väsentlig fråga.

GRI INDIKATOR	OMRÅDE	BESKRIVNING	AVGRÄNSNING
205-2	Antikorruption	Kommunikation och utbildning om antikorrupsionspolicyer och rutiner.	Omfattar HSB Göteborgs medarbetare, ledning och styrelse.
CRE1	Energi	Energiintensitet för byggnader. Nyckeltal: kWh/Atemp.	Omfattar HSB Göteborgs hyresfastigheter (uppmätt för 2017) och HSB Göteborgs nyproduktion (uppmätt för fastigheter med inflyttning under 2017).
305-1	Klimat (utsläpp)	Direkta utsläpp av växthusgaser (Scope 1).	Omfattar HSB Göteborg internt (bränslen för egenägd uppvärmning, egenägda fordon och tjänstebilar). HSB klimatberäknar enligt den internationella beräkningsstandarden, Greenhouse Gas Protocol.
305-2		Indirekta utsläpp av växthusgaser, energi (Scope 2).	Omfattar HSB Göteborg internt (köpt el, fjärrvärme och fjärrkyla) - hyresfastigheter och lokaler.
305-3		Övriga indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 3).	Omfattar HSB Göteborg internt (milersättning för förmånsbilar, flyg, tåg, produktion av energibärare).
305-4		Växthusgasintensitet. Nyckeltal: kgCO2/Atemp.	Omfattar Scope 1-3 sammanlagt - se ovan. Atemp för hyresfastigheter och lokaler.
306-2	Avfall (utsläpp av vatten och avfall)	Total vikt per avfallstyp och hanteringsmetod.	Omfattar vikt bygg- och rivningsavfall från nyproduktion. HSB använder Sveriges Byggindustriers avfallsfraktioner som bas för datasammanställning. Avsteg har gjorts avseende hanteringsmetoder, men HSB Göteborg har som ambition att kunna rapportera detta 2018.
308-1	Leverantörsbedömning	(Nya) leverantörer som utvärderats enligt miljökriterier.	Antal/andel bedömda leverantörer som utgör 80 procent av omsättningen.
414-1		(Nya) leverantörer som utvärderats enligt sociala kriterier.	Antal/andel bedömda leverantörer som utgör 80 procent av omsättningen.
403-2	Hälsa och säkerhet i arbetet	Skador, arbetsrelaterade sjukdomar, förlorade arbetsdagar, frånvaro samt arbetsrelaterade dödsolyckor.	Omfattar HSB Göteborg internt och externt. HSB använder arbetsmiljöverkets indelning för typ av skador. Skador rapporteras för de nyproduktionsprojekt som haft inflyttning under 2017 och årsvis vid större renoveringar i hyresfastigheter.
405-1	Mångfald och jämställdhet	Mångfald hos styrande organ och medarbetare.	Omfattar HSB Göteborg internt (styrelse, ledning och medarbetare). HSB gör avsteg på personalkategori.



VILKA HUVUDOMRÅDEN OCH DELOMRÅDEN UNDER AVSNITT 6 I SS-ISO 26000 BEDÖMS VARA RELEVANTA FÖR ORGANISATIONEN OCH VARFÖR?

Miljö: HSB arbetar med boende som både i produktion och förvaltningsfas är en av de stora påverkarna på klimat generellt och HSBs enskilts största påverkan på sin omvärld. HSB har stor potentiell påverkan genom att minska energiförbrukning i förvaltning, genom påverkan i byggprocessen samt genom påverkan på andra aktörer i boendebranschen som stor och ledande aktör.

Två ytterligare huvudområden som i relevansanalysen sticker ut för att maximera bidraget till hållbar utveckling är: "mänskliga rättigheter" (samtliga delområden) och "goda verksamhetsmetoder" (samtliga delområden).

Mänskliga rättigheter: Bedöms som relevant eftersom HSB är en värderingsstyrd organisation och inköpsfunktioner för både förvaltning och nyproduktion är att anse som en av de viktigaste påverkanspunkterna. Genom att ställa specifika krav kring "mänskliga rättigheter" på våra partners och leverantörer kan vi bli mer ansvarsfulla i vårt sätt att arbeta och dessutom påverka vår direkta omvärld. "Diskriminering" kopplat till mångfaldsfrågan är en prioriterad fråga för HSB. Andra delområden som tidigt bedömts som mest relevanta var: Due diligence, Undvika medskyldighet, Medborgerliga och politiska rättigheter, samt Diskriminering av sårbara grupper.

Goda verksamhetsmetoder: Området är viktigt för HSB Göteborg bedöms ha stor påverkan på näringslivet regionalt och inte minst på HSBs totala organisation med totalt nästan sexhundra tusen medlemmar. Tidiga delområden med extra fokus har varit: Främja socialt ansvarstagande i värdekedjan, Konkurrens på lika villkor samt Antikorrupcion.

RISKER OCH RISKHANTERING

Osäkerhet om framtida händelser är ett naturligt inslag i all affärsverksamhet. Dessa kan påverka HSB positivt med möjligheter att skapa ökat värde medan risker som inte identifieras och hanteras rätt kan påverka förutsättningarna för HSB att utföra sitt uppdrag.

Förbundsstyrelsen har ett ansvar att samordna vilka övergripande risker som är mest väsentliga för HSB. Riskerna är identifierade av representanter från HSB-föreningar och bolag i samband med genomförandet av väsentlighetsanalysen.

I den kooperativa organisationen ligger ansvar för hantering av riskerna hos respektive HSB-förening och bolag, med stöd från HSB Riksförbund. Ett exempel på nationellt stöd är två uppförandekoder framtagna för att bland annat minimera risken för korruption. Det nationella stödet är inte tvingande, men rekommendationen är att koderna implementeras i hela verksamheten.

Mer om risker och riskhantering finns på sida 11.



VILKA RESONEMANG, UTIFRÅN RISKER, MÖJLIGHETER OCH KONSEKVENSN, HAR VÄGTS IN I PRIORITERINGEN AV RELEVANTA DELOMRÅDEN I SYFTE ATT SÄKERSTÄLLA ETT LÅNGSIKTIGT HÅLLBART ENGAGEMANG?

VD för HSB Göteborg har uttryckt svaret så här: "Vi vill ju vara den bäst ansedda aktören i boendebranschen. Detta är ett konkret förbättringsarbete som tar oss närmare den visionen." Om okunskap om krav och förväntningar i hållbarhetsfrågan och kanske direkta miljörisker drev hållbarhetsarbetet från början, är det nu i högre utsträckning affärsmöjligheterna och värdet i undvikande av affärsrisker som tydligt driver arbetet med hållbarhet framåt.

Några exempel på direkt affärsskopplingar som säkerställer långsiktigheten i arbetet:

Marknadsfördelar - Nya direktiv finns i Göteborgs kommun avseende marktilldelning. Hållbarhetsfrågorna ska vägas in mycket tydligare än tidigare vilket bör ge HSB Göteborg fördelar i relation till konkurrenterna.

Lönsamma tjänster som positionerar oss - Svaret är konfidentiellt, men verifierat av RISE (fd SP Sveriges Tekniska Forskningsinstitut). Vi har ett strategiskt mål om "Hållbara tjänster" som driver affärsutvecklingsperspektivet. Energieffektiviseringstjänster i förvaltning och nya smarta hållbara boendekoncept inom nyproduktion är exempel på tjänster som håller på att utvecklas. Hitta de bästa leverantörerna – Genom tuffare kravställning kring hållbarhet är vi övertygade om att vi också hittar de bästa leverantörerna med bäst service och högst kvalitetssyn.

Stärkta kundrelationer - Kunskap om mänskliga rättigheter är en grundläggande förutsättning för att diskutera med intressenter samt för att stärka kundrelationerna. HSB NABO - socialt ansvarstagande som skapar värde för medlemmarna. Arbetet med ökad medvetenhet och kunskap om till exempel mångfald och jämställdhet minskar också risker i relationerna.



VILKEN METOD HAR ANVÄNTS FÖR BEDÖMNINGEN AV RELEVANS FÖR HUVUDOMRÅDEN OCH DELOMRÅDEN?

Vidare har en Gap-analys genomförts för samtliga delområden för att hitta svagheter/risker samt att stödja verksamhetsutvecklingsperspektivet i det fortsatta arbetet med hållbart företagande.



VILKA ÄR INTRESSENTERNAS BEHOV OCH ÖNSKEMÅL RÖRANDE DE RELEVANTA DELOMRÅDEN OCH HUR HAR DESSA PÅVERKAT PRIORITERINGEN?

Under 2017 genomförs på Riksnivå en utveckling av systematiken för intressentdialog och intressentgruppen Leverantörer och partners kommer att ingå i fördjupad avstämning/dialog. Under 2018 kommer på övriga fyra intressentgrupper att omfattas.



INTEGRATION AV HÅLLBARHET

aktiviteter och planer

För att säkerställa att en organisation tar hållbarhet på allvar och fullt ut tar ansvar för sin påverkan räcker inte en hållbarhetsplan. Hållbarhet måste genomsyra hela verksamheten och vara integrerad i de ordinarie styrsystemen.

HSB Göteborgs handlingsplaner och mål för hållbarhet är integrerade i verksamheten. Väsentlighetsanalys, strategier och mål ligger som grund för de handlingsplaner som är gällande i organisationen och som går att följa i de vanliga stödsystemen.

I detta kapitel följer ett urval av mätetal som vi följer upp inom ramen för vårt hållbarhetsarbete.

*Ett hållbart boende i världsklass
- med sikte på 100 000 medlemmar*



Halvera CO2 utsläpp till
2023 (basår 2008).



Organisationens medarbetar- och
medlemssammansättning ska spegla
mångfalden i det samhälle vi verkar i.



Hållbar tjänsteutveckling.

UTVECKLING

Att vi hela tiden blir bättre är avgörande för vår existens.

Hållbarhet följs upp både specifikt av hållbarhetsansvarig men kanske ännu viktigare löpande i verksamheten. Utfall i hållbarhetsaktiviteter i relation till satta strategiska hållbarhetsmål följs upp löpande av ledning och justeras vid behov.



VILKA FÖRBÄTTRINGAR HAR GENOMFÖRTS UNDER PERIODEN? EXEMPEL PÅ DETTA KAN VARA UTIFRÅN KLAGOMÅL, MÅLARBETE, LAGÄNDRINGAR, STRATEGIBESLUT?

Det nya HSB-gemensamma utvecklingsbolag som skapats främst för digital utveckling av tjänster som våra kunder och medlemmar efterfrågar, har fortsatt sitt arbete. Successivt sker en förbättring av nyproduktionsprocessen ur ett hållbarhetsperspektiv.



HUR HAR MÅLEN INTEGRERATS MED ORGANISATIONENS ÖVRIGA MÅL SAMT VERKSAMHETSPLANER OCH AFFÄRSPLAN?

3. Organisationens affärsområden och enheter utvecklar årligen operativa mål som inom ramarna för verksamhetsplaneringen anpassats till, och integreras i, den övergripande affärsplanen.
4. Ytterligare utveckling och justering av såväl strategier som mål har gjorts så att hållbarhet nu är integrerad i den strategiska planeringen.



VILKA RESULTAT FINNS FRÅN EXTERNA INTRESSENTERS REVISIONER OCH GRANSKNINGAR AV VERKSAMHETEN ELLER ORGANISATIONENS VAROR/TJÄNSTER?

En total genomlysning av verksamheten har gjorts och en GAP-analys (risk- och möjlighetsanalys) har tagits fram i enlighet med riktlinjerna i ISO 26000.

En tredjepartverifiering (RISE) av HSB Göteborgs verksamhet med hjälp av Systematisk egendeklaration genomfördes i april 2013, februari 2014, juni 2015, maj 2016 samt maj 2017 där detta dokument utgör underlag för revision av egendeklarationen. HSB Göteborg är diplomerad inom flera olika områden såsom Miljödiplomering, Hälso- och miljödiplomering, Kvalitetsdiplomering (SIQ). Vi är också sedan 2014 ISO 9001-certifierade inom förvaltnings- och medlemsverksamheten.



VILKA NYA ÖVERGRIPANDE MÅL, DETALJERADE MÅL, HANDLINGSPLANER OCH AKTIVITETER INOM SOCIALT ANSVARSTAGANDE HAR FASTSTÄLLTS FÖR DEN NYA PERIODEN?

Några exempel på mål och aktiviteter som tillkommit:

Verksamhetsutveckling: Strategiskt mål för utveckling av Hållbara tjänster och Hållbarhetsnätverk för bostadsrättsföreningar.

Inköp/entreprenad: Djupanalys av genomförda leverantörsgranskningar.

Förvaltning: Inriktning mot en fossilfri fordonsflotta. Lansering av brf-koden för ökad medlemsinsyn. Trainee-tjänst för ingenjörer som står långt från arbetsmarknaden.

Hyresfastigheter: Uthyrning till nyanlända.

MÅL 1



Halvera CO2 utsläpp till 2023 (basår 2008).

Aktiviteter

- *Miljöcertifiering av nyproduktion – Miljöbyggnad nivå silver.*
- *Förnybar energi i nyproduktion – Alla projekt byggstartade från och med 2018 ska installera solceller, alternativt annan förnybar energi; HSB FTX är standard i HSBs nyproduktion. Där det inte går av tekniska orsaker hanteras det som avsteg från kravlista.*
- *Grönyte- och klimatanpassningsperspektivet i nyproduktion – Grönytefaktor och lokalt omhändertagande av dagvatten (LOD).*
- *Mobilitet – Laddning elbilar och poollösningar.*
- *Klimatsmart kontor – Upphandling värme och el, miljöutbildningar, uppmaningar till anställda att åka kollektivt, avskaffat tjänstebilar, cykelparkering med mera.*

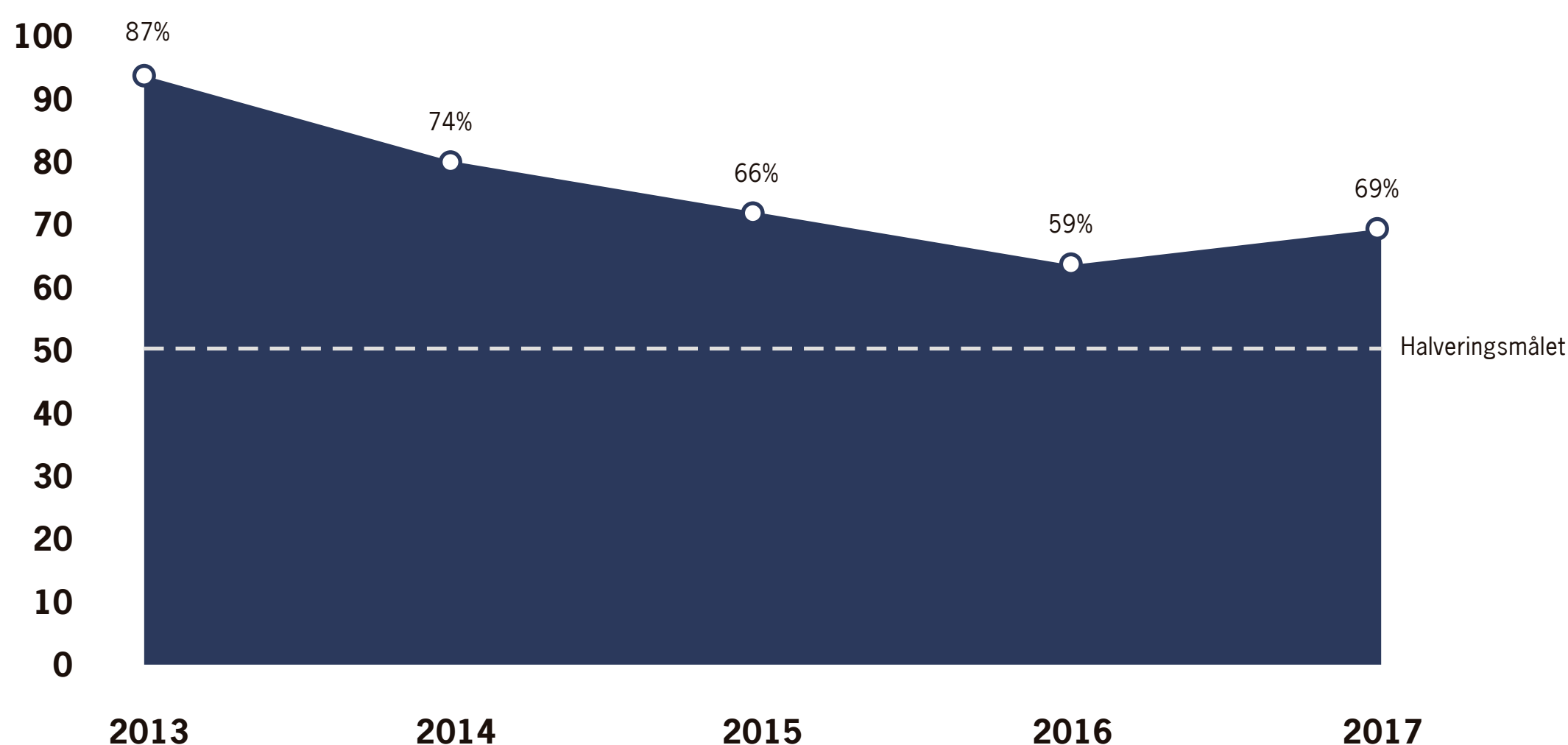
ENERGIFÖRBRUKNING - NYPRODUKTION

2 005 517 kWh.

KOMMENTAR

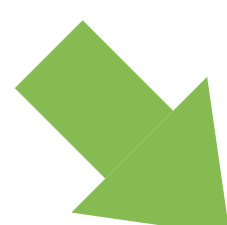
Miljö och klimat är tillsammans ett av de mest centrala områdena i HSB Göteborgs hållbarhetsarbete. På den här sidan ser du några de viktigaste måttalen som vi följer upp. Några av dem redovisar vi här för första gången. Ytterligare miljöinformation hittar du på sidan 58 och 59.

CO2-UTSLÄPP I % RELATIVT BASÅR 2008



Förändring 2016-2017 är beroende på fastighetsförsäljning. För mer information se Appendix 1, Utsläppsnyckeltal - HSB Göteborg.

TJÄNSTERESOR
68,5 ton CO₂e



AVFALL
878 ton

(51 kg/m² Atemp)
i nyproduktion

MÅL 2

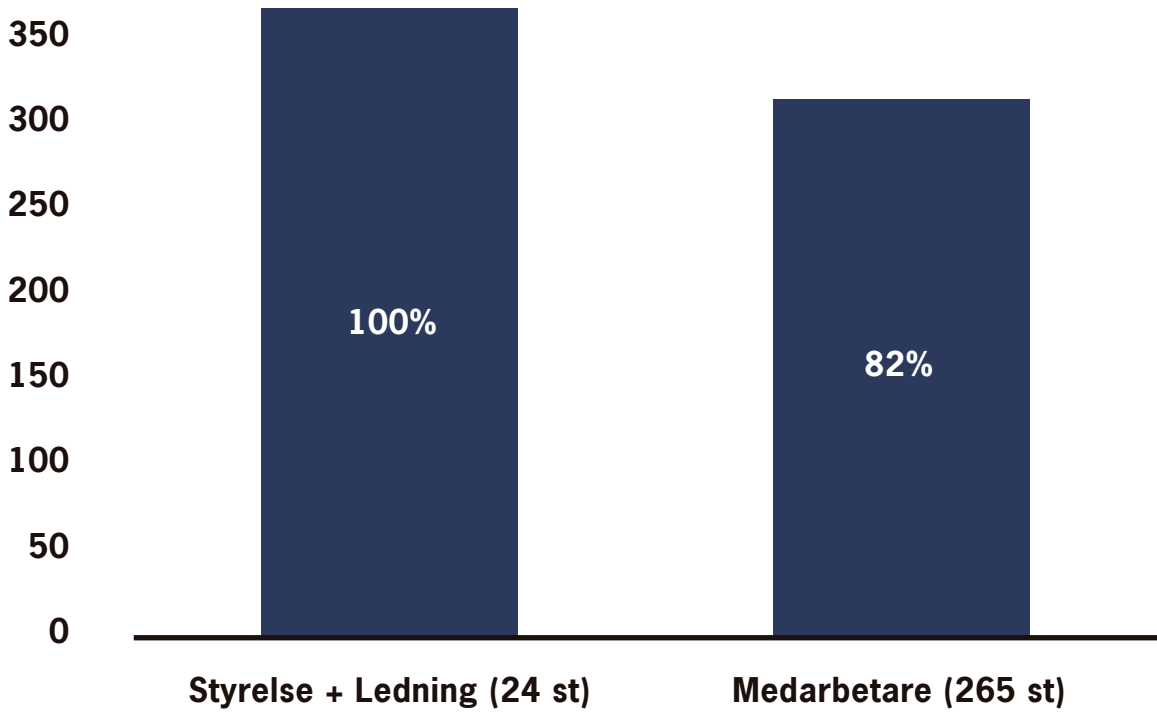


Hållbar tjänste- utveckling.

Aktiviteter

- **HSB Living Lab** – I samverkan med akademi och näringsliv utveckla hållbara lösningar för boendet
- **Ansvarsstafetten** – HSB Göteborg har initierat denna eftersom vi anser att aktörer i bransch, näringsliv och offentlig sektor kan göra så mycket mer tillsammans än vad var och en kan göra på egen hand.
- **Inköbspolicy** – Stärkt policy där hänsyn ska tas till sociala, etiska och miljömässiga faktorer (enligt ISO 26000)
- **Uppförandekod** – Utöver den övergripande ansvarspolicyn finns även uppförandekod framtagen. Båda är baserade på ISO 26000.
- **Leverantörsbedömningar** – Ett av de områden där vi kan maximera vårt bidrag till hållbarhet är påverkan på våra leverantörer. Löpande bedöms därför leverantörer och entreprenörer ur ett hållbarhetsperspektiv.

KOMMUNIKATION/UTBILDNING OM
ANTI KORROPTIONSPOLICY OCH RUTINER



Utbildning för medarbetare är framöver integrerad i introduktionsinformationen vilket innebär att 100 procent av medarbetarna omfattas inom kort.

En tvättstuga i loungeformat är ett av de 34 pågående projekten i HSB Living Lab. Vi vill försörja våra medlemmar med de mest hållbara boendet. Men vi klarar det inte själva utan är beroende av våra partners och leverantörer och vår relation till dem. HSB Living Lab är en unik arena för forskare, utvecklare och innovatörer. Här har man möjlighet att hitta lösningar för framtidens hållbara boende i en verklig miljö som från grunden är byggd just för det ändamålet.

Det här är ett levande lab. I HSB Living Lab har runt 30 personer sina hem, de bor här permanent och är en del av forskningsmiljön. 2 000 sensorer mäter och registrerar allt som händer i huset. Det är en öppen arena där samverkan är i fokus. Projekten i HSB Living Lab har fått mycket uppmärksamhet från såväl press och media, som från politiker och en ständig ström av studiebesök till huset. Alla projekt beskrivs på hemsidan, i huset och vi pratar även om dem i presentationer, föreläsningar, vid studiebesök och liknande tillfällen.

Läs mer om HSB Living Lab på hsb.se/hsblivinglab

34

Antal pågående projekt inom HSB Living Lab

34%

Hållbarhetsbedömda leverantörer* (miljö, etik, socialt). Utöver dessa har entreprenörer inom nyproduktion bedömts inför respektive projekt.

* Andel bedömda leverantörer som utgör 80% av omsättningen

10

Tio Ansvarsstafetter har ägt rum sedan HSB Göteborg startade initiativet. Ansvarsstaffeten syfte är att influera och diskutera hållbarhet och ansvar med näringsliv och samhälle.

MÅL 3



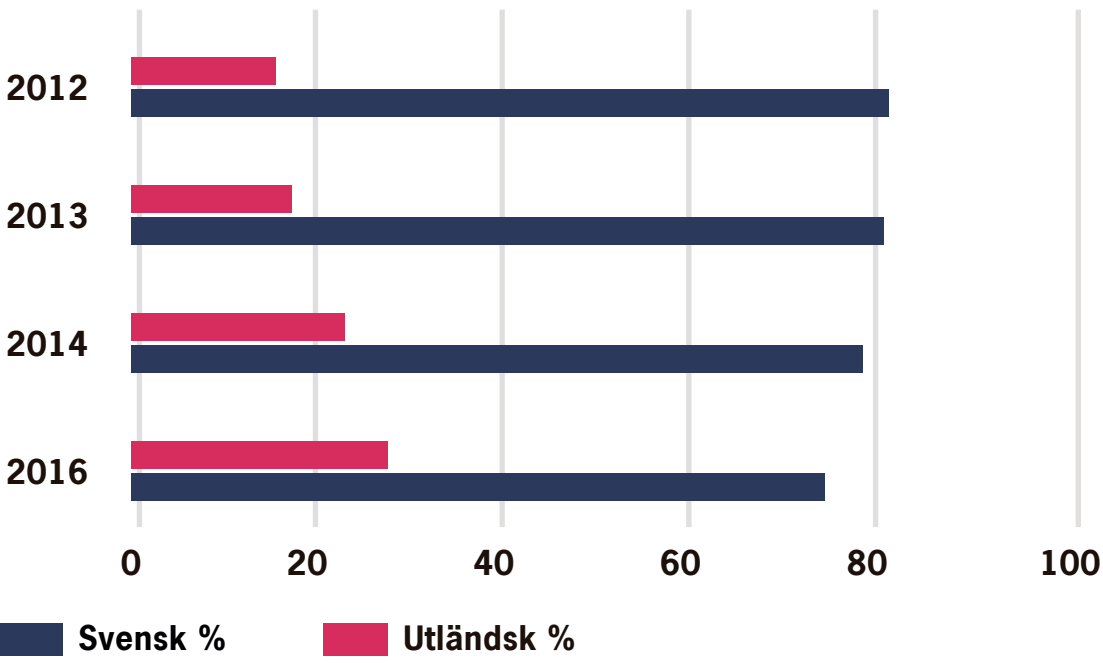
Organisationens medarbetar- och medlemssamman- sättning ska spegla mångfalden i det samhälle vi verkar i.

Aktiviteter

- **Praktikplatser** – I samverkan med olika parter erbjuder vi löpande praktikplatser.
- **Mentorskap** – Tillsammans med organisationen Mitt Liv har vi medverkat i adept- och mentorprogram för personer med akademisk utbildning och utländsk bakgrund som saknar arbete motsvarande kompetens och professionella kontakter och nätverk.
- **HSB Göteborg Academy** – I samarbete med Västra Hisingen Basket stödjer vi en värderingsstyrd ledarskapsutbildning för unga ledare.
- **Rekryteringsprocess** – I samband med rekrytering ska mångfaldsperspektivet alltid finnas med och tas hänsyn till för att uppnå våra strategiska mål om mångfald.

NYA MEDLEMMAR BAKGRUND

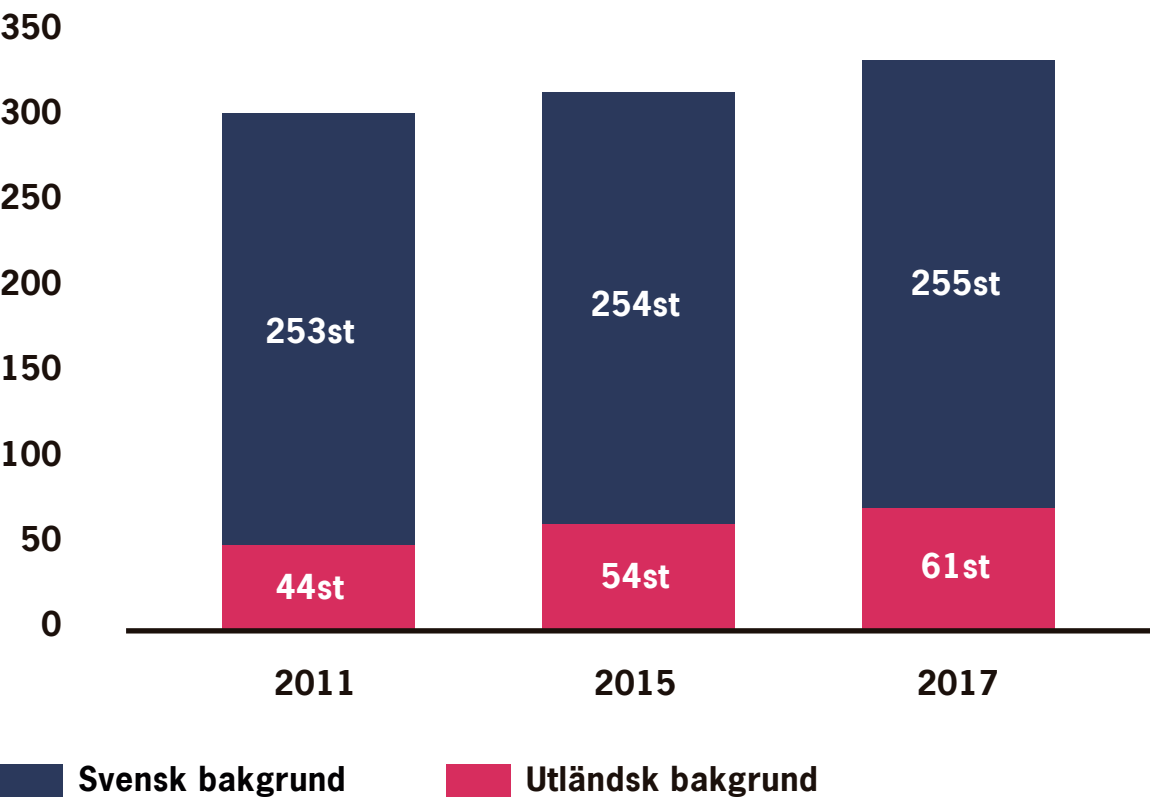
Nya medlemmar med utländsk bakgrund 26% (utveckling)



KOMMENTAR

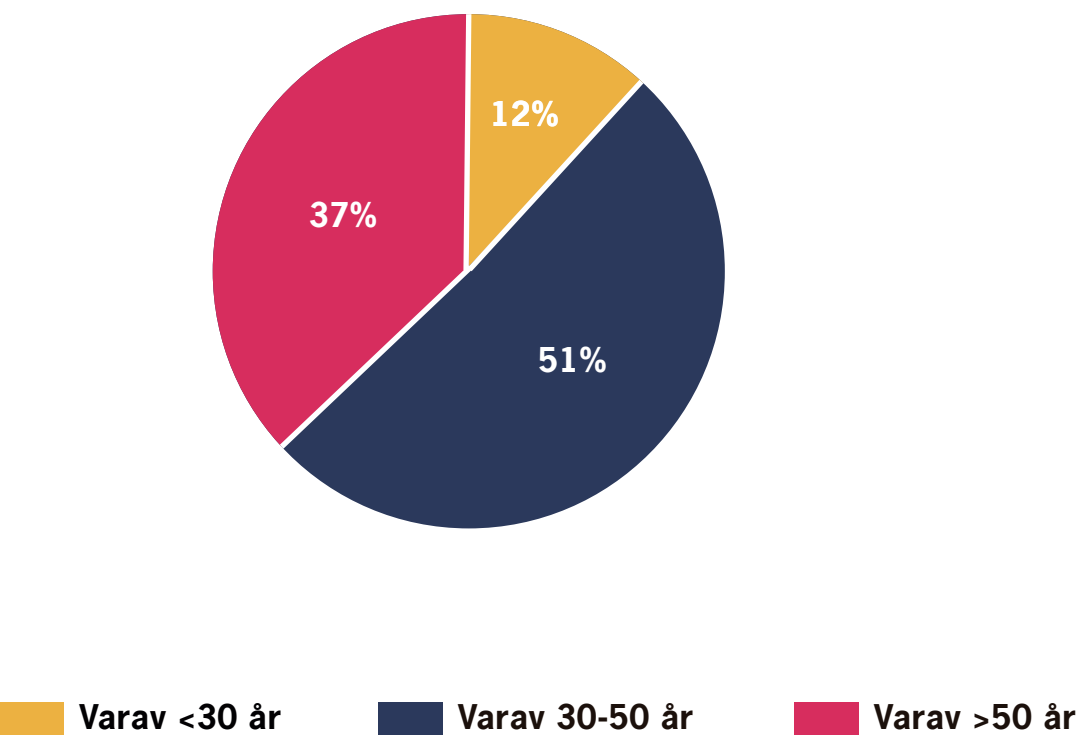
Mångfald- och jämställdhet är hos oss i HSB Göteborg centralt för vår framgång. Vi har i många år arbetat aktivt med att spegla samhället och nedan redovisar vi ett urval av de nyckeltal vi följer upp. På sidan 60-61 hittar du mer information om social hållbarhet och ett antal andra indikatorer.

HSB GÖTEBORGS PERSONALSAMMANSÄTTNING ÅREN 2011, 2015 OCH 2017

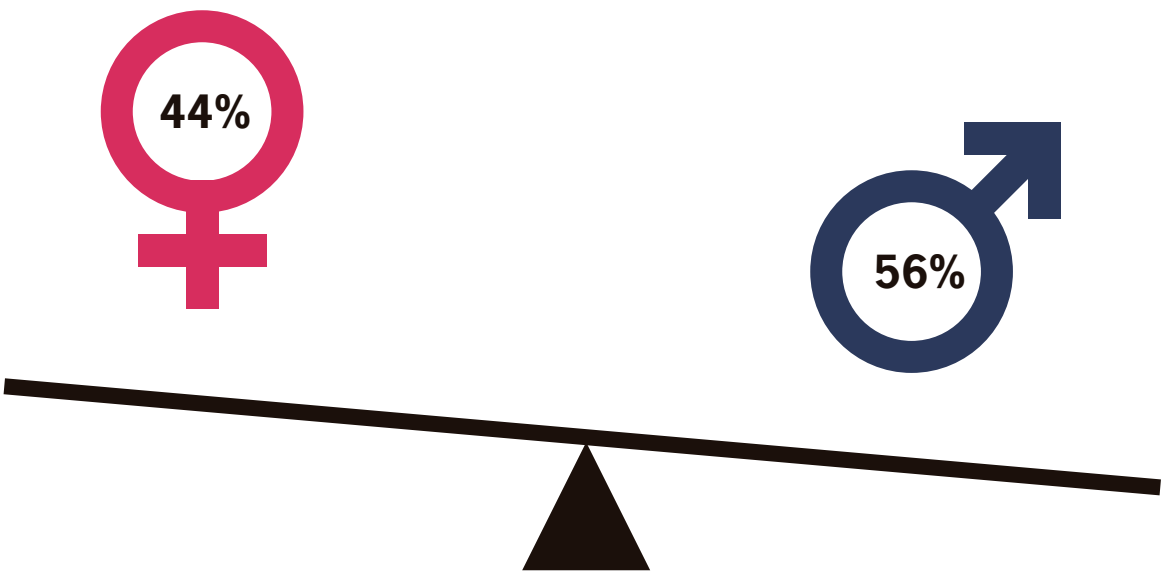


Såväl andelen medarbetare som medlemmar med utländsk bakgrund ökar stadigt.

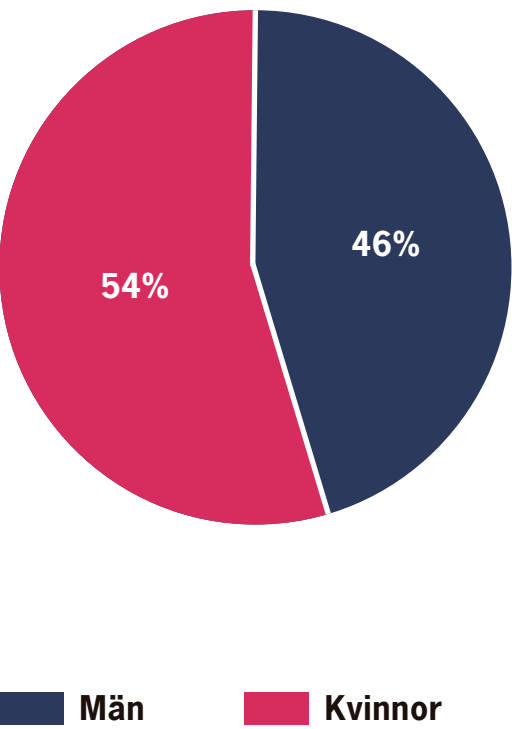
ÅLDERSFÖRDELNING MEDARBETARE



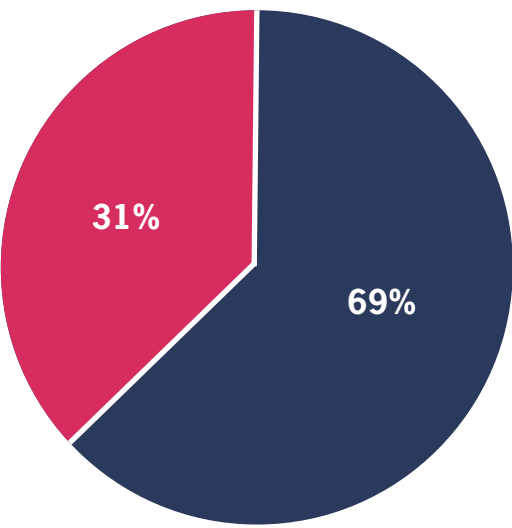
KÖNSFÖRDELNING – HSB GÖTEBORGS MEDARBETARE



KÖNSFÖRDELNING LEDNING



KÖNSFÖRDELNING STYRELSE



GRI-INDEX

Kompletterande information återfinns i Egendeklarationen i Hållbarhetsrapporten samt i Årsredovisningen

GENERELLA UPPLYSNINGAR			
UPPLYSNING BESKRIVNING		KOMMENTAR	SIDA

Org anisationsproil

102-1	Organisationens namn	HSB Göteborg ek för, orgnr: 757200-8766	
102-2	Verksamhet, märken, produkter och tjänster		12
102-3	Huvudkontorets lokalisering	Göteborg	
102-4	Länder där organisationen har verksamhet	Sverige	
102-5	Ägarstruktur och organisationsform		12
102-6	Marknader som organisationen är verksam på		13
102-7	Organisationens storlek		12, 13
102-8	Information om anställda och andra som arbetar för organisationen	Se Appendix 2 "Övrig utvalda data för socialt ansvar"	60
102-9	Leverantörskedja	Se Appendix 2 "Övrig utvalda data för socialt ansvar"	60
102-10	Väsentliga förändringar gällande organisation och leverantörskedja	Inga väsentliga förändringar	
102-11	Försiktighetsprincipen		10
102-12	Externa initiativ om hållbarhet som organisationen stödjer/omfattas av		15
102-13	Medlemskap i organisationer		15

Strategi

102-14	Uttalande från ledande befattningshavare		3
102-15	Huvudsaklig påverkan, risker och möjligheter		10, 11

Etik och integritet

102-16	Värderingar, principer och etiska riktlinjer		18-21
--------	--	--	-------

Styrning

102-18	Styrningsstruktur		16, 17
--------	-------------------	--	--------

Intressentengagemang

102-40	Lista över intressentgrupper		22-24
102-41	Kollektivavtal	Alla medarbetare omfattas	
102-42	Identiiering och urval av intressenter		22-24
102-43	Metoder för intressentdialog		24, 27
102-44	Viktiga frågor som lyfts		24

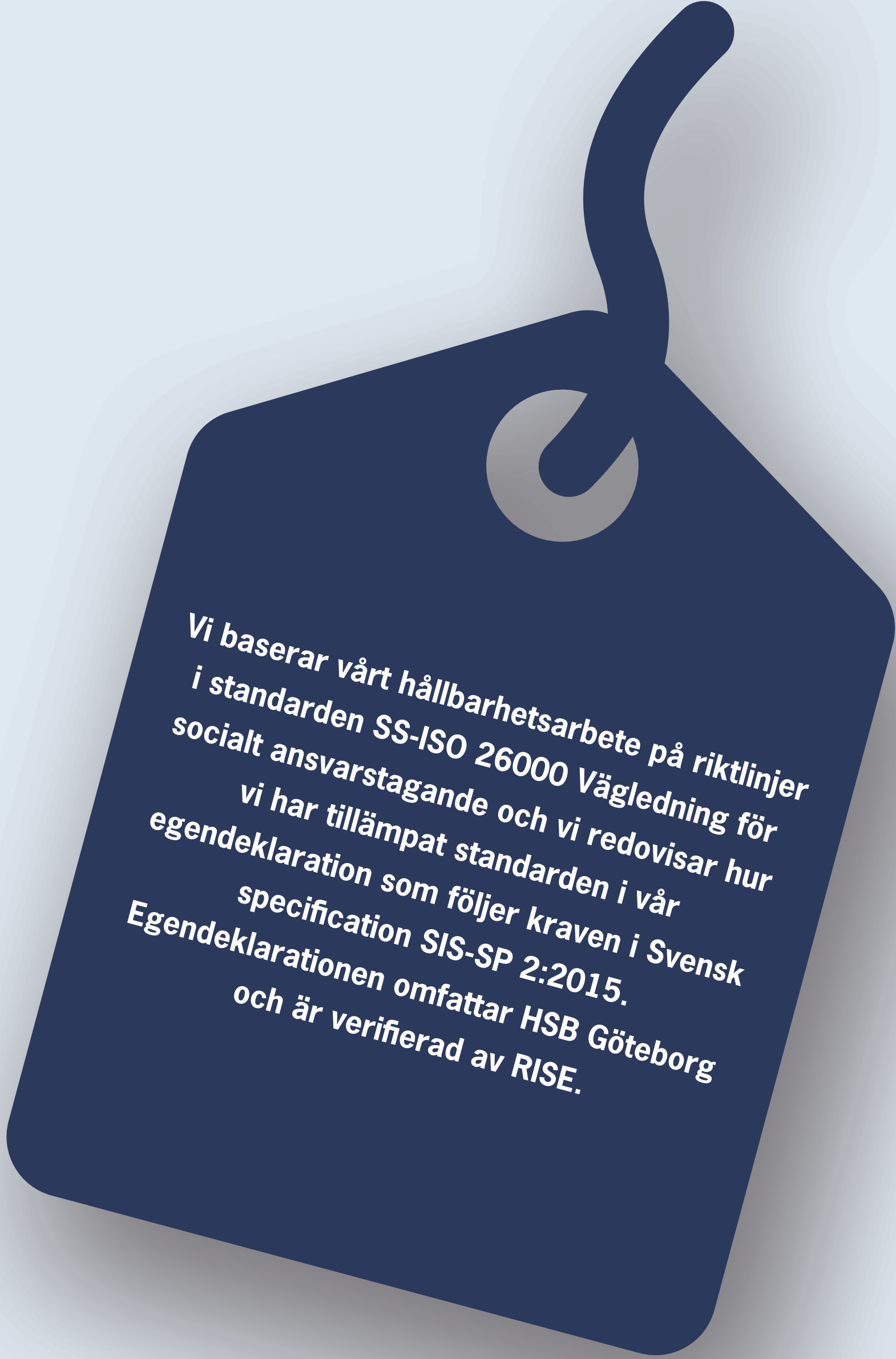
Om redovisningen

102-45	Enheter som ingår i den finansiella redovisningen	Se Årsredovisningen	
102-46	Deinition av redovisningens innehåll och frågornas avgränsning		14, 28
102-47	Lista över väsentliga frågor		11
102-48	Förändringar av information	Första Hållbarhetsrapporten enligt lagkravet	
102-49	Förändringar i redovisningen	Första Hållbarhetsrapporten enligt lagkravet	
102-50	Redovisningsperiod	2017	
102-51	Datum för publicering av senaste redovisningen	Första Hållbarhetsrapporten enligt lagkravet	
102-52	Redovisningscykel	Årlig Hållbarhetsrapport	
102-53	Kontaktperson för redovisningen	Freja Bramsen	
102-54	Redovisning i enlighet med GRI Standarder		2
102-55	GRI-index		40, 41
102-56	Externt bestyrkande	Revisorernas rapport	

GRI-INDEX

VÄSENTLIGA FRÅGOR			
UPPLYSNING BESKRIVNING		KOMMENTAR	SIDA
EKONOMISKA STANDARDER			
Antikorrupption			
205-2	Kommunikation och utbildning i antikorrupsionspolicies och rutiner	Se Appendix 2 "Övrig utvalda data för socialt ansvar"	9, 37, 60
103-1	Förklaring till varför frågan är väsentlig och frågans avgränsning		27, 28
103-2	Hur organisationen ser på frågan och hanterar den		27, 28
103-3	Hur organisationen utvärderar hanteringen och resultat av utvärderingen		27, 28
MILJÖMÄSSIGA STANDARDER			
Energi			
CRE1	Energiintensitet för byggnader	Se Appendix 1 "Klimatberäkning och miljöinformation"	58
103-1	Förklaring till varför frågan är väsentlig och frågans avgränsning		27, 28
103-2	Hur organisationen ser på frågan och hanterar den		27, 28
103-3	Hur organisationen utvärderar hanteringen och resultat av utvärderingen		27, 28
Utsläpp till luft			
305-1	Direkta utsläpp av växthusgaser (Scope 1)	Se Appendix 1 "Klimatberäkning och miljöinformation"	8, 58
305-2	Indirekta utsläpp av växthusgaser, energi (Scope 2)	Se Appendix 1 "Klimatberäkning och miljöinformation"	8, 58
305-3	Övriga indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 3)	Se Appendix 1 "Klimatberäkning och miljöinformation"	8, 35, 58
305-4	Utsläppsintensitet växthusgaser	Se Appendix 1 "Klimatberäkning och miljöinformation"	35, 58
103-1	Förklaring till varför frågan är väsentlig och frågans avgränsning		27, 28
103-2	Hur organisationen ser på frågan och hanterar den		27, 28
103-3	Hur organisationen utvärderar hanteringen och resultat av utvärderingen		27, 28
Utsläpp till vatten och avfall			
306-2	Avfall per typ och hanteringsmetod	Se Appendix 1 "Klimatberäkning och miljöinformation"	35, 58
103-1	Förklaring till varför frågan är väsentlig och frågans avgränsning		27, 28
103-2	Hur organisationen ser på frågan och hanterar den		27, 28
103-3	Hur organisationen utvärderar hanteringen och resultat av utvärderingen		27, 28
Leverantörsbedömning miljö			
308-1	Andel leverantörer som utvärderats enligt kriterier för miljö	Se Appendix 1 "Klimatberäkning och miljöinformation". Alla leverantörer redovisas, ej enbart nya leverantörer.	8, 37, 58
103-1	Förklaring till varför frågan är väsentlig och frågans avgränsning		27, 28
103-2	Hur organisationen ser på frågan och hanterar den		27, 28
103-3	Hur organisationen utvärderar hanteringen och resultat av utvärderingen		27, 28
SOCIALA STANDARDER			
Hälsa och säkerhet i arbetet			
403-2	Skador, arbetsrelaterade sjukdomar, förlorade arbetsdagar, frånvaro samt arbetsrelaterade dödsolyckor	Se Appendix 2 "Övrig utvalda data för socialt ansvar"	60
103-1	Förklaring till varför frågan är väsentlig och frågans avgränsning		27, 28
103-2	Hur organisationen ser på frågan och hanterar den		27, 28
103-3	Hur organisationen utvärderar hanteringen och resultat av utvärderingen		27, 28
Mångfald och likabehandling			
405-1	Mångfald hos styrelse, ledning och anställda	Se Appendix 2 "Övrig utvalda data för socialt ansvar"	39, 60
103-1	Förklaring till varför frågan är väsentlig och frågans avgränsning		27, 28
103-2	Hur organisationen ser på frågan och hanterar den		27, 28
103-3	Hur organisationen utvärderar hanteringen och resultat av utvärderingen		27, 28
Social leverantörsbedömning			
414-1	Andel leverantörer som granskats utifrån sociala kriterier	Se Appendix 2 "Övrig utvalda data för socialt ansvar" Alla leverantörer redovisas, ej enbart nya leverantörer	8, 37, 60
103-1	Förklaring till varför frågan är väsentlig och frågans avgränsning		27, 28
103-2	Hur organisationen ser på frågan och hanterar den		27, 28
103-3	Hur organisationen utvärderar hanteringen och resultat av utvärderingen		27, 28

TREDJEPARTSGRANSKAD EGENDEKLARATION



Vi baserar vårt hållbarhetsarbete på riktlinjer i standarden SS-ISO 26000 Vägledning för socialt ansvarstagande och vi redovisar hur vi har tillämpat standarden i vår egendeklARATION som följer kraven i Svensk specification SIS-SP 2:2015. Egendeklarationen omfattar HSB Göteborg och är verifierad av RISE.

01 VILKA DELAR AV ORGANISATIONEN, ENHETER ELLER GRUPP AV MÄNNISKOR OMFATTAS AV EGENDEKLARATIONEN OCH VARFÖR HAR EVENTUELLA AVGRÄNSNINGAR GJORTS?

Egendeklarationen omfattar HSB Göteborg ekonomisk förening. Alla dotterbolag med innehav större än eller lika med 50 % ingår. Flertalet av dessa bolag är helägda av HSB Göteborg och äger hyresfastigheter. Utöver dessa bolag finns några projektutvecklingsbolag samt ett leasingbolag. Förvaltningen av dessa bolag sköts av medarbetare från HSB Göteborg. Behovet av eventuell genomlysning av dessa bolag har diskuterats för att se över möjlig påverkan, med resultat att endast ett dotterbolag är av den karaktären att en genomlysning kan behöva göras. Då den andra delägaren i detta bolag ev. kommer att göra en genomlysning enligt ISO 26000 avvaktar vi med att genomlysa detta hälftenägda dotterbolag. Bolag med innehav som understiger 50 % behandlas som en viktig intressent med särskild möjlighet till påverkan. I denna grupp ingår också till hälften ägda bolag med markinnehav, men utan verksamhet. Se bilaga ”Koncernbild” (1), ”PM om dotterbolagsanalys.

02 HUR OCH VAR BESKRIVER ORGANISATIONEN SITT ÖVERGRIPANDE STÄLLNINGSTAGANDE FÖR SOCIALT ANSVARSTAGANDE I FÖRHÅLLANDE TILL VISION/POLICY, AFFÄRSIDÉ/VERKSAMHETSIDÉ, STRATEGIER, MÅL OCH ORGANISATIONSKULTUR (ETIK, VÄRDERINGAR) I SYFTE ATT MAXIMERA BIDRAGET TILL HÅLLBAR UTVECKLING?

HSB Göteborgs allomfattande ställningstagande kring hållbarhets- och ansvarsfrågor görs specifikt i den övergripande Ansvarspolicyn som är del av verksamhetsstyrningen samt i Uppförandekoden som ligger till grund för bl. a leverantörskontakter. Viljeyttring kring hållbarhets- och ansvarsfrågor görs också konkret i vår Vision, Uppdrag samt i vår HSB-gemensamma värderingsgrund ETHOS, där H:et står för Hållbarhet som skall genomsyra vårt beteende. Se även ”Uttalande” längst bak i egendeklarationen. Se ”HSB Göteborgs verksamhetsplan 2017-19” (i denna framgår vision, uppdrag, värderingar, ansvarspolicy, miljöpolicy, inköspolicy, medarbetarpolicy mm), se även ”Uppförandekod (Code of Conduct) för partner och leverantör”. Samtliga dessa dokument finns även på vårt intranät.

03 NÄR OCH PÅ VILKEN NIVÅ I ORGANISATIONEN ÄR DETTA STÄLLNINGSTAGANDE FASTSTÄLLT?

Beslut om att arbeta med samhällsfrågor ur ett ansvars- och hållbarhetsperspektiv utifrån ISO 26000 diskuterades och beslutades av såväl styrelsen som ledningen under 2010. Ansvarspolicyn samt perspektivet ”Samhällsansvar” lades vid samma tillfälle till i verksamhetsplanen. Vid senare uppdatering av verksamhetsplanen har strategiområde ”Hållbar verksamhet” ersatt perspektivet ”Samhällsansvar”.

04 HUR HAR DE SJU PRINCIPERNA FÖR SOCIALT ANSVARSTAGANDE (ANSVARIGHET, TRANSPARENS, ETISKT UPPFÖRANDE, RESPEKT FÖR INTRESSENTERNAS INTRESSEN, RESPEKT FÖR RÄTTSTATENS PRINCIPER, RESPEKT FÖR INTERNATIONELLA UPPFÖRANDE-NORMER, SAMT RESPEKT FÖR DE MÄNSKLIGA RÄTTIGHETERNA) INTEGRERATS I ORGANISATIONENS STYRDOKUMENT?

För att säkerställa att dessa frågor finns med har en övergripande Ansvarspolicy fastställts där principerna tagits i beaktande och några dessutom används.

Även i uppförandekoden tas hänsyn till detta. Strategiområdet ”Hållbar verksamhet” har lagts till i de balanserade styrkortet. Strategiska mål finns och beslutas och revideras årligen. Miljö-, inköps- och mångfaldspolicy innehåller riktlinjer för samhällsansvar som stödjer arbetet. Vid den årliga verksamhetsplaneringen involveras såväl medarbetare, ledning och styrelse.

05 HUR SÄKERSTÄLLS DET ATT NÖDVÄNDIGA RESURSER, FINANSIELLA OCH PERSONELLA, ÄR TILLGÄNGLIGA FÖR ATT DRIVA ARBETET MED SOCIALT ANSVARSTAGANDE?

I samband med den strategiska planeringen sätts mål för ”Hållbar verksamhet”. Dessa mål bryts sedan ner till operativa mål, handlingsplaner och aktiviteter där ansvar framgår. Bland annat kommer inputen från vår årliga medarbetarkonferens. De strategiska målen fastställs av styrelsen vid den årliga strategikonferensen och dokumenteras i verksamhetsplanen. Vid det årliga budgetarbetet säkerställs resurserna för att uppnå målen. Uppföljning av målen sker löpande på samma sätt som för andra strategiskt viktiga frågor. Vid större aktiviteter/utvecklingsprojekt som är mer resurskrävande tillämpas vår ”Arbetsmodell för projektverksamhet” för att säkerställa resurser och tidplan. Chef Hållbarhet och utveckling är övergripande ansvarig för hållbarhetsfrågorna och bevakar vid den årliga verksamhetsplaneringen att resurser finns tillgängliga. Se bilaga ”Årscykel HSB Göteborg”(10)

06 HUR DELEGERAS OCH KOMMUNICERAS ANSVAR OCH BEFOGENHETER INOM ORGANISATIONEN?

Chef Hållbarhet och utveckling har övergripande ansvar för ISO 26000. Kommunikationsstrateg utveckling har kommunikations- och informationsansvaret. För inköpsfrågorna ansvarar inköpschefen. För miljöfrågor ansvarar miljöchefen. Inom respektive affärsområde finns en person som ingår i HSB Göteborgs nätverk för hållbarhetsfrågor (tidigare hållbarhetsgruppen). Information om vårt arbete med samhällsansvar kommuniceras bl. a via vårt intranät till alla medarbetare. Tydligt ansvar finns för styrande dokument (policyer och riktlinjer), strategiska mål, affärsområden mm. I samband med ledningens årliga tvådagars strategimöte fastställs ansvar för processer, projekt mm för kommande verksamhetsperiod.

Implementeringsarbetet för övergripande hållbarhets- och ansvarsfrågor har drivits via en dedikerad arbetsgrupp med representanter för alla affärsområden och viktiga enheter. Arbetsgruppen genomförde ett initialt arbete under 2012-2014. Under 2015-2016 fick gruppen en annan sammansättning men med i princip samma uppdrag. En mindre operativ grupp med chef hållbarhet och utveckling, miljöchef samt kommunikationsstrateg utveckling agerar som styrgrupp fr.o.m. 2015. Gruppen ska stödja organisationen för att optimera vårt bidrag till hållbar utveckling och stärka vår position på marknaden, utifrån de övergripande strategiska (hållbarhets)målen. Gruppens arbete ska också säkerställa att mål, handlingsplaner och aktiviteter genomförs och följs upp. Vidare har samordnare utsetts för de viktigaste strategiska hållbarhetsmålen (klimat, mångfald och hållbara tjänster). Se organisationsskiss över hållbarhetsorganisationen. Se bilagor med exempel från arbetsmaterial i samband med framtagning av ”viktigaste ansvarssituationerna” inom förvaltning, inköp och information.(15)

07 VILKA PROCESSER OCH RUTINER ANVÄNDS FÖR ATT SÄKERSTÄLLA ATT ORGANISATIONEN UPPNÅR AVSEDDA RESULTAT?

Processer och rutiner som används är: verksamhetsledningssystemet, balanserat styrkort med strategisområde ”Hållbar verksamhet”, årscykeln för verksamhetsplanering, processer och årscykel för intressentdialoger, måluppföljning såväl på ledningsnivå som på operativ nivå, ”ansvarslogg” för samhällsansvarsfrågor, bedömning av leverantörer utifrån ett hållbarhets- och ansvarsperspektiv samt, på sikt, leverantörskontrollbesök. Dessutom används intervjuer och intressentanalys.

08 HUR HAR BEHOVET AV KOMPETENSUTVECKLING INOM ORGANISATIONEN IDENTIFIERATS OCH DOKUMENTERATS?

Vi har genomfört en gap - analys med avstämning mot ISO 26000 som tydliggjorde behovet av kompetenshöjning avseende de mänskliga rättigheterna. Under den årliga tvådagarskonferensen (2011) för alla medarbetare, ägnades merparten av tiden till ISO 26000 och de mänskliga rättigheterna. Uppföljning har därefter gjorts årligen vid medarbetarkonferensen. Med denna utbildning gavs initialt en gemensam grund för alla medarbetare. I syfte att höja kompetensen specifikt hos vissa utvalda medarbetare men även allmänt hos samtliga medarbetare har en hållbarhetsgrupp arbetat under fyra år. I gruppen har ingått bl. a inköpschef och kommunikationsansvarig utveckling samt representanter för affärsområdena. Gruppen har utbildats med hjälp av extern konsult och har haft i uppdrag att informera/utbilda enheternas medarbetare och säkerställa att hållbarhetsaktiviteter tas fram och genomförs i hela organisationen.

För att ytterligare höja kompetensen har såväl VD som flera affärsområdeschefer genomgått en sexdagarsutbildning i mångfald. Miljöchef och chef hållbarhet och utveckling har medverkat vid återkommande hållbarhetsträffar inom ramen för CSR Västsverige (där HSB Göteborg är medlemmar). En enhetsspecifik kompetensgenomgång är gjord under 2013 av hållbarhetsgruppen med stöd av HR-enheten. I samband med denna har kompetensbehov för strategiska medarbetare kartlagts ytterligare. Den har våren 2015 också integrerats i företagets övergripande kompetensförsörjningsplan. Kompetensutvecklingsbehov och genomförd utbildning hanteras i HR-systemet Agda. Systemet kommer att utvecklas i samband med kompetensutvecklingen. Specifik kunskap som rör hållbarhet hanteras inom ramarna för den vanliga kompetenshanteringen. Exempel på hållbarhetsrelaterade kompetensfrågor som löpande finns med i behovssituationen är värderingar, korruptionsfrågan, frågor kring miljömedvetenhet, mänskliga rättigheter samt mångfald. Utvecklingssamtal bör innefatta kompetensbehov kring hållbarhet. Se bilaga "PM kompetensinventering" (25).

Under 2016 har vi fortsatt att utveckla kompetensförsörjningssystemet där vi nu uppdaterar kompetenskraven för varje befattning. Vi har uppdaterat samtalsmallen för Mål- och resultatsamtalen för att kunna göra mer djupgående analyser av måluppföljning och behovet av kompetensutveckling. Vi har under 2016 vid två tillfällen sammankallat alla nyanställda på företaget till en företagsinformationsträff. Informationsdagen syftar till att ge nya medarbetare en bred förståelse för vår verksamhet. Förutom att vi genomgående under dagen lyfter fram våra värderingar och hållbarhetsperspektivet i allt vi gör så har ett enskilt pass ägnats åt information kring policys samt diskussion kring mutor och korruption.

Under året som gick har vi också varit partner med organisationen Mitt liv, en organisation som hjälper oss i vårt arbete med mångfald. Partnerskapet har inneburit kompetensutveckling inom mångfald för HR och för de 10 medarbetare som varit mentorer i Mitt Livs mentorprogram. Under 2017 planerar vi utbildning för både chefer och medarbetare med hjälp av Mitt Liv. Under 2016 har HSB Göteborg också tagit fram en ny jämställdhetsplan och genomfört utbildning för HR och de medarbetare som deltagit i samverkansförhandlingar i samband med framtagandet av planen.

Identifiering och involvering av intressenter

09 PÅ VILKEN NIVÅ I ORGANISATIONEN HAR IDENTIFIERING AV INTRESSENTER GENOMFÖRTS?

Diskussionen kring intressenter och analys samt identifieringen av dessa har förts på högsta beslutsnivå inom HSB-federationen. Beslut har tagits av förbundsstämman (där alla HSB-föreningarna är representerade). HSB Göteborg använder sig av denna HSB-gemensamma intressentmodell. HSB Göteborgs ledning har vid flera tillfällen också genomfört intressentanalys för att ytterligare definiera och prioritera intressenter. I nyproduktionsprojekt genomförs intressentkartläggning enligt specifik mall.

10 HUR HAR IDENTIFIERINGSPROCESSEN SETT UT FÖR ATT IDENTIFIERA INTRESSENTER?

Redan 2003 tog HSBs högsta organ Förbundsstämman beslut om fem prioriterade intressenter. Medlemmar, Medarbetare, Kunder, Partners & leverantörer samt Samhället globalt och lokalt. (Se ”HSB Ansvar”(4)). Detta styrdokument har successivt utvecklats till de nationella styrdokument HSB Kompassen som är HSBs gemensamma "verksamhetsplan"). 2013 tog HSBs förbundsstyrelse ett beslut om uppdatering av policyn för systematisk intressentdialog som underlag för hållbarhetsredovisning och verksamhetsplanering. Identifieringen av intressenter genomfördes genom diskussioner i arbetsgrupper internt i HSB och beslutet har vid ett flera tillfällen, senast 2013, validerats och uppdaterats i HSB Göteborgs ledningsgrupp. Uppdatering av intressentidentifieringen ligger i årscykeln för verksamhetsplaneringen.

”HSB Ansvar”, HSB Göteborgs ”prioritering av intressenter” och ”årscykel för intressentdialog” finns som bilaga till egendeklarationen.

11 HUR HAR IDENTIFIERINGSPROCESSEN TAGIT HÄNSYN TILL VÄRDEKEDJAN I SAMBAND MED IDENTIFIERING AV INTRESSENTER?

Under 2016 inleddes på Riksnivå en ny uppgradering av systemet för systematisk intressentdialog. Detta görs parallellt med hållbarhetsredovisningen som HSB Göteborg behöver göra enligt ett nytt lagkrav om hållbarhetsredovisning samt även väsentlighetsanalys och gapanalys i relation till ISO 26000. I detta arbete har värdekedjan behandlats och denna diskussion har validerat tidigare beslut om val av intressenter. Riksförbundets gemensamma arbete med ett antal föreningar samt bolag inblandade beslutade att i sin kravbedömning godkänna en policy motsvarande att enheten skall ”säkerställa hållbarhetsansvar i första leverantörsledet innehållande krav på åverkan av underleverantörer”.

12 VILKA RELEVANTA INTRESSENTER HAR ORGANISATIONEN IDENTIFIERAT?

Nationellt har HSB definierat de viktigaste intressenterna som: Medlemmar, Medarbetare, Kunder, Leverantörer och partners samt Samhälle (lokalt och globalt). En utvecklad intressentanalys hos HSB Göteborg har dessutom identifierat mer specifika intressenter inom huvudgrupperna samt kategoriserat dessa som primära och sekundära.

Se bilaga ”Intressenter” och ”Prioritering av intressenter” (4)

13 VILKA FAKTORER HAR LEGAT TILL GRUND FÖR ATT INTRESSENTERNA HAR IDENTIFIERATS?

Intressenterna utgörs av dem som påverkas av och/eller påverkar vår verksamhet. HSB är en medlemsägd Kooperation vilket gör medlemmarna till en grundläggande intressent. Nationell intressentdefinition härrör från 2003 och ny analys är gjord 2013 med revidering 2016.

Övriga intressentgrupper är: kunder, medarbetare, samhället samt leverantörer och partners. Vid intressentanalysen har dessa indelats i primära intressenter (prio/ej prio) samt sekundära intressenter (prio/ej prio) Se bilaga ”Intressenter” och ”Prioritering av intressenter” (4)

Medlemmar: Främja medlemmarnas intresse och Skapa det goda boendet
Medarbetare: En attraktiv arbetsplats
Kunder: Hållbara produkter och tjänster som främjar det goda boendet
Partners & Leverantörer: Trygg och stabil samarbetspartner/kund
Samhälle – lokalt och globalt:
Lokalt: Fungerande bostadsmarknad, tillgång till bostäder
Globalt: Minimera miljöpåverkan, stöd i olika bostadsprojekt genom ”We Effect”, främjandet av mänskliga rättigheter i värdekedjan.

Den viktigaste potentiella påverkan på samhället är energiförbrukning. Beslut om Klimatavtal finns därför sedan 2007. Målet är att halvera CO2-utsläppen till år 2023. Nuläge redovisas i fråga 74.

HSB Göteborg har också insett att den direkta/indirekta påverkan, på leverantörer och underentreprenörer, genom upphandling av entreprenörer i stora byggen är av stor vikt, där vi som ansvarig byggherre har stor möjlighet att påverka. Därför är Leverantörer & Partners en viktig intressent.

Värt att notera är också att den indirekta påverkan genom påverkan på HSB:s Riksorganisation och representanter för ytterligare 585 000 medlemmar är viktig.

HSB arbetar mycket med utbildning vilket också medför att påverkan på fysiska medlemmar/individer blir en viktig påverkansväg.

Löpande identifieras intressen från NKI, NMI och intressentdialog som på sikt kan ändra intressentbilden.

14 VILKEN HÄNSYN TAS TILL INTRESSENTGRUPPER SOM KAN HA SVÅRT ATT GÖRA SIG HÖRDA OCH DÄRFÖR KAN KRÄVA SÄRSKILT BEAKTANDE?

Dessa intressentgrupper försöker vi identifiera i varje specifikt fall och därefter involveras dessa om möjlighet finns.

- För att identifiera dessa och andra intressentgrupper, gör vi tidigt i projekten en intressentkartläggning. Utifrån denna bedöms sedan vilka åtgärder som behöver vidtas, i vilka forum, när och vem som är ansvarig. Detta är en bra metod för att kunna arbeta mer proaktivt. Ett exempel är det planerade bostadsområdet Aspen Strand, där vi kartlagt intressenter. Några exempel är det näraliggande koloniområdet, Naturskyddsföreningen, Fiskevårdsföreningen, Villaföreningen och Seglarymnasiet. Ansvariga personer har kontakt med dem och flera har också deltagit i de öppna dialogmöten som hållits under året. En av dessa grupper identifierades just genom sitt deltagande i vårt öppna möte.

- Ytterligare exempel på detta finns bl. a. i nybyggnadsprojektet ”Nya Hovås” där även exempelvis barnen och fritidsfiskarföreningen varit med i dialogarbetet inför framtagandet av detaljplanen.

- Ett annat exempel är personer som har svårt att förstå informationsmaterial. Svårigheten är att bestämma vilka språk man bör översätta till. Viktigt att det blir rätt så inte någon grupp känner sig utelämnad. Därför finns de viktigaste broschyrerna i digital form idag. Google translate finns med som förslag som medlemmarna kan använda. Broschyrer på enkel svenska är lättare att läsa och förstå. Det tror vi når fler och som komplement finns de digitala som kan översättas enkelt på nätet. Viss information finns även på annat språk.

- I den Due Diligence för mänskliga rättigheter som gjordes 2014, så identifieras på vilka ställen i värdekedjan som det finns risk för att det finns intressentgrupper som har svårt att göra sig hörda. Vissa förslag på åtgärder i DD har genomförts. Ytterligare arbete med de identifierade riskerna behöver göras framöver.

- I samband med mångfaldsmål, det vill säga att öka antalet medlemmar med utländsk bakgrund, arbetar vi med alternativa kommunikationsinsatser för att nå denna målgrupp. Vi har startat HSBs Academy, ett ledarskapsprogram för att dels främja goda värdegrunder vid tidig ålder och skapa sociala resurser, motståndskraft mot att välja bort våldsbejakande grupptillhörighet och dels aktiviteter och läxhjälp för utsatta unga i stadsdelar där trångboddhet och svårighet med svenska språket är vanligt. Vi sponsrar även unga företagare från Angered som arbetar med inklusion i det svenska samhället för unga utländska ensamkommande barn i projektet ”New Buddies”.

15 VILKA INTRESSENTGRUPPER REPRESENTERAR SAMHÄLLET OCH MILJÖN?

En av våra identifierade intressentgrupper är Samhälle (lokalt och globalt). Det är i första hand denna intressentgrupp som representerar samhället och miljön. Inom intressentgruppen är det flera intressenter som vi identifierat som representerar samhället bl. a. allmänheten, media, opinionen, FoU, skolor och myndigheter/näringslivsutveckling.

Inom intressentgruppen finns även specifikt intressenten miljö som representerar miljön i form av t ex. miljörelsen och olika miljögrupper. Utöver intressenten miljö har vi även identifierat andra specifika intressenter som, på olika sätt, representerar miljön. Exempel på dessa är kommuner, strategiska partners, kunder, m fl.

16 HUR PÅVERKAS ORGANISATIONENS STÖRRE SAMARBETEN OCH PARTNERSKAP AV ARBETET MED SOCIALT ANSVARSTAGANDE?

Nedanstående är några exempel på dialoger som inletts med tydliga syften om förändring samt exempel på direkt påverkan till följd av sådana dialoger.

- Ansvarsstafetten (tionde etappen genomfördes under 2016, bransch och politiker träffas om hållbarhet). Efter ca 1000 deltagare under fem år i Göteborg kommer nu nästa Ansvarsstafett att arrangeras i Stockholm under 2017 (se <http://www.hsb.se/goteborg/om-hsb/hallbarhet/samhalle>).

- Vi arbetar i konsortieform på flertalet ställen. I området Aspen Strand, Lerum, har hållbarhetsarbetet en central roll. I konsortiet finns en hållbarhetsgrupp, som har arbetat fram en hållbarhetsstrategi och handlingsplan. En central fråga i projektet är också dialog/delaktighet. Under 2016 har fyra dialogträffar, med olika teman, hållits och ett femte – med temat hållbarhet är inbokat i början av maj. De synpunkter som kommit in redovisas på projektets webbsida.

- I nyproduktionsprojekten arbetar vi, som tidigare, med delprojekt med direkt koppling till ISO 26000. Där ingår bland annat arbetet med leverantörsbedömningar i nyproduktion. Vi planerar nu diskussioner med/bedömningar av några av de största entreprenörerna. Vi planerar också att genomföra en ny, total genomlysning av ett genomfört nyproduktionsprojekt. Detta på ett liknande sätt som vi tidigare gjort med brf Öjersjö. Syftet är att få ytterligare kunskap i om hur vi kan göra skillnad och arbeta med ISO 26000 på ett effektivt och strukturerat sätt i våra nyproduktionsprojekt.

- Leverantörsbedömningar i nyproduktionsprojekten pågår och har under året kompletterats med bedömningar även av underentreprenörer. I arbetet ingår bland annat uppföljningsmöten som brukar vara mycket givande. Det senaste exemplet från ett sådant är då vi träffade en stor leverantör av trä och annat byggmaterial. Efter mötet kom ett mejl, där man skrev om sin avsikt att med vårt dokument som stöd paketera sitt hållbarhetsarbete bättre. Vi har också andra exempel där vi känner att vi påverkat i rätt riktning.

- Nya Hovås boendeinvolvering (tidig intressentinvolvering inför detaljplanearbete, fler än 8000 förslag), se <http://www.nyahovas.se/>. Vi tillämpar nu liknande arbetssätt när vi nu involverar intressenterna vid planeringen av byggnationen vid FIX-fabriken i Majorna.

- Brf Alfa (lekplatsen upphandlas/analyseras med ISO 26000 som verktyg), se bilaga ”ISO 26000 i nyproduktionsprojekt, Brf Alfa”(13). Första analysen som sedan följts av många fler analyser i därpå kommande nyproduktionsprojekt. Oftast tas hänsyn till flera hållbarhetsaspekter i varje projekt.

- Offert nyproduktion (ISO 26000-partneringprojekt i tidigare produktion), se bilaga ”ISO 26000 i Brf Umbra Partneringprojekt med PEAB”(12). Detta arbete har lett till en mall/process för hållbar leverantörsbedömning som vi succesivt tillämpar.

- Ram-avtal har slutits med Social Trade som är ett paraplybolag för sociala kooperativa företag. Målsättningen är att fler personer som normalt står långt ifrån arbetsmarknaden ska få sysselsättning.

- Tillsammans med Coompanion har HSB Göteborg instiftat ett pris, Nyttigaste affären, som belönar samarbete mellan ett kooperativt socialt företag och ett traditionellt företag.

17 HUR IDENTIFIERAS NYA INTRESSENTER I EN NYUPPKOMMEN SITUATION (T.EX. I EN KRIS) ELLER I ETT NYTT PROJEKT?

I samband med nyproduktionsprojekt görs marknadsanalyser i såväl tidiga skeden som vid senare tidpunkt där intressenterna och deras behov identifieras. Intressentkartläggningen görs i projektteamet.

Vi tillämpar samma modell och frågeställningar för specifika påkallade situationer som vi använt för att identifiera intressenter på företagsnivå. Vid en ny situation analyseras alltid vilka som är primära/sekundära intressenter i den uppkomna situationen.

I den årliga verksamhetsplaneringen är intressentanalys en återkommande aktivitet.

Konsekvensanalyser görs i samband med större förändringar. Via vårt systematiska arbetsmiljöarbete (LSK, CAK mm) sker löpande uppföljning. Exempelvis vid de återkommande skydds ronderna så identifieras såväl problem som nya intressenter.

NABO:s (närområdesassist) arbete är bra exempel som bidrar till att identifiera nya intressenter. De hjälper svaga att komma till tals och få hjälp i sitt boende. Vi gör deras röst hörd så de får den hjälp de behöver. NABO rycker ut vid problemsituationer i bostadsrättsföreningarna.

Vid krissituation finns rutiner beskrivna i Krishandboken.

För HSBs Krisledning är bl. a följande prioriterat:

- att samverka med andra aktörer på central och lokal nivå sker.
- att effektiva kontakter etableras med media och information till personal, anhöriga, kunder och allmänhet sker.

Kontaktlistor till våra viktigaste intressenter finns upprättade i handboken i syfte att snabbt kunna informera/involvera dessa i den uppkomna situationen. Informations- och kommunikationsplan finns upprättad.

Mer information finns i ”Handbok för krishantering för HSB Göteborg” (8)

18 VILKA ÄR ORGANISATIONENS PRIORITERADE INTRESSENTER OCH VAD LIGGER TILL GRUND FÖR DENNA PRIORITERING?

Det finns ingen uttalad prioritering mellan de fem identifierade intressentgrupperna på övergripande nivå i HSB. Då HSB är en medlemsorganisation är intressentgruppen Medlemmar den grundläggande intressenten. Medlemmar kan dessutom vara involverade i flera olika intressentgrupper, t ex Samhälle samt Kund då medlemmarna också tillhör och är ”ägare” av den bostadsrättsförening som man bor i.

HSB Göteborgs prioriterade intressentgrupper är Medlemmar, Medarbetare, Kunder, Partners & Leverantörer samt Samhället lokalt och globalt. Diskussioner i arbetsgrupper internt med beslut i HSBs högsta organ Förbundsstämman 2002. Detta beslut har uppdaterats av förbundsstämman 2013 och i HSB Göteborgs ledning 2013 samt uppdaterat i 25 februari 2016. "Nyanlända" lades till som en viktig intressent i relation till kompetensbehov och strategiskt mångfaldsmål.

Ur de traditionellt primära intressentgrupperna Medlemmar, Medarbetare och Kunder har vi definierat enskilda intressenter som primära alternativt sekundära. Prioriteringen har gjorts utifrån hur stor påverkan vi har på intressenten respektive hur stor påverkan intressenten har på oss.

Se bilagorna ”Intressenter” och ”Prioritering av intressenter”(4)

19 HUR OCH NÄR INHÄMTAS INTRESSENTERNAS FÖRVÄNTNINGAR OCH KRAV PÅ ORGANISATIONEN?

Löpande sker intressentdialog (enkäter, träffar med mera) med våra prioriterade intressenter.

Detta sker såväl via riksdialogen som via lokala NKI, NMI, varumärkesundersökning, dialogprocesser med mera. Utöver detta sker riktade ”nöjd kund”-undersökningar (service, ombyggnad, nyproduktion), vi har referensgrupper (kunder), nudging-projekt (ungdomar), utvecklingsträffar med kunder, medarbetardagar mm.

Se även bilaga ”Undersökningar, omvärldsanalyser och dialogarbete”.(4)

Nedan följer några exempel på genomförda dialogaktiviteter:

- Medarbetardialoger: NMI - uppföljning i form av gruppdiskussioner i fokusgrupper.
- Synpunkter från Ansvarsstafetten (idékorten), dialog vid byggnadsprojekt.
- Kringboendedialog inom nybyggnation t ex. Nya Hovås och Aspenstrand.
- Kund/medlemsdialog: Återkoppling/åtgärder för kunder med anledning av NKI samt löpande dialog via HSB Portalen.
- Den parlamentariska dialogen sker årligen på olika nivåer via stämmor.
- HSB Göteborg utnyttjar sin påverkansmöjlighet för att få till ett nytt beslut om helhetssystem på riksnivå

Man kan också nämna ett nytt exempel med praktisk intressentdialog kring nytt projekt - Fixfabriken. Vi har också med ett hållbarhetstema samlat in 13000 mailadresser till medlemmar för att underlätta dialog och spara miljö och pengar. Tillsammans med Riksförbundet har en medlemsmätning genomförts för att få in ny kunskap om förväntningar på oss som HSB-förening.

Beskrivning över genomförande av de större återkommande undersökningar finns som processer(4) och i årscykeln för intressentdialog(4) samt verksamhetsplanens årscykel(10). Årligen sker en sammanfattande analys i juni månad inför starten av den strategiska planeringen. NKI och NMI sker vart annat år.

20 HUR GÅR ORGANISATIONEN TILL VÄGA FÖR ATT INHÄMTA SYNUNKTER FRÅN INTRESSENTER SOM INTE ÄR ORGANISERADE ELLER HAR EXTRA SVÅRT ATT ARTIKULERA SINA INTRESSEN?

I riksdialogen frågar vi Allmänheten, som är en av våra identifierade intressentgrupper. Via riktade undersökningar och via fokusgrupper, referensgrupper o dyl. fångas rubricerade grupper synpunkter upp. I intressentdialogarbetet för nyproduktion bjuds olika grupper in, bl. a grannar, allmänhet och handlare m fl. – alla som skulle kunna tänkas påverka, eller påverkas av nyproduktionen.

NABO hjälper svaga att komma till tals och få hjälp i sitt boende. Vi gör deras röst hörd så de får den hjälp de behöver. NABO rycker ut i problemsituationer i bostadsrättsföreningar.

Vid de återkommande skydds ronderna bland medarbetarna så identifieras problem via dialog.

21 VID VILKA GIVNA STEG I ORGANISATIONENS VERKSAMHETSSTYRNING HANTERAS INTRESSENTERNAS FÖRVÄNTNINGAR OCH SYNPUNKTER?

Det finns fastställda processer för NKI, NMI osv. där tidplan och ansvar finns specificerade för hur information skall hanteras och kunskapen tas tillvara. Se bilaga processer ”NKI” respektive ”NMI”(4)

Boendedialogen i samband med nyproduktion hanteras enligt nyproduktionsprocessen. Dialogprocessen är särskild dokumenterad och påverkar löpande arbetsprocessen. Projektchefer är slutligt ansvariga.

Ledning är ansvarig för och gör uppföljning löpande av samtliga intressentavstämningar. Detta görs i strategidiskussion i samband med verksamhetsplanering (se bilaga ”Årscykel för verksamhetsplanering”). (10)

Information/diskussion och beslut i styrelse sker löpande - samt årligen – genom VD-presentation.

På riksnivå hanterar Förbundsstyrelsen dessa frågor två gånger årligen enligt fastställs årscykel.

22 HUR HANTERAR ORGANISATIONEN BALANSEN MELLAN SAMHÄLLETS BEHOV AV INSYN OCH ORGANISATIONENS BEHOV AV INTEGRITET?

Vi har att förhålla oss till den lagstiftning som finns och som reglerar den personliga integriteten (PUL) samt till sekretess i vissa frågor. Exempel på detta kan finnas inom områden som lönehantering, medlemsmatrikeln, NABO - tjänsten o dyl. I våra ”riktlinjer för sociala medier” finns beskrivet vad medarbetarna ska vara observanta på i samband med kommunikation.

Vår informationspolicy förespråkar största möjliga öppenhet och insyn. HSB är en medlemsorganisation vilket gör att det på ett naturligt sätt är en stor transparens i verksamheten utifrån devisen att ”Våra kunder är våra ägare”.

Se ”Riktlinjer för sociala medier”(2). Informationspolicyn återfinns i HSB Göteborgs Verksamhetsplan 2017-19.

23 HUR HANTERAR ORGANISATIONEN SYNPUNKTER OCH FÖRVÄNTNINGAR FRÅN INTRESSETER I HELA VÄRDEKEDJAN?

I nyproduktionsprojekten görs en intressentkartläggning, som sedan används som underlag för analys och plan för kommunikation.

Den leverantörsbedömningsmall som vi tidigare tagit fram, har vi löpande kompletterat/ anpassat för respektive projekts förutsättningar. Vi har också, i samarbete med entreprenören för det pågående nyproduktionsprojektet brf Rosendahl, startat ett arbete med att kartlägga vilka leverantörer och underentreprenörer som är delaktiga. Syftet med detta är bland annat att få en överblick över strukturen på arbetsplatsen och öka vår kunskap i hur vi kan ytterligare förbättra vårt leverantörsbedömningsarbete.

Dessutom pågående arbete genom dialog med leverantörer och partners. Kontroll sker initialt via större leverantörer och partners. HSB Göteborg har inget eget system för att fånga intressentförväntningar som ställs i första hand till våra underleverantörer. I möjligaste mån ställer vi krav vid upphandling att underleverantör ska kontrolleras.

Vi arbetar med leverantörer och partners för att lära oss mer om hur vi tillsammans med dem kan kontrollera och påverka värdekedjan ”bakåt” så bra som möjligt. Värdekedjan behöver belysas i det pågående arbetet. Ansvarsfull leverantörsstyrning (ställa krav på entreprenörer/leverantörer) pågår.

”Framåt” i värdekedjan ser vi inga behov av att göra några avgränsningar eftersom medlemmen är vår ”slutkund”. Vårt inflytande över bostadsrättsföreningarna är att jämföra med påverkan man kan ha på en kund.

24 HUR HANTERAR ORGANISATIONEN EVENTUELLA INTRESSEKONFLIKTER MELLAN OLIKA INTRESSENTGRUPPER?

Ledningsfråga/styrelsefråga när de dyker upp. Exempel på detta kan vara när boende medlemmar inte är överens med styrelsen i bostadsrättsföreningen (t.ex. juridiska tvister mellan fysisk och juridisk medlem). Normalt hanteras detta via våra föreningsombud alternativt via juristen, men det har förekommit att vi har agerat genom att medverka på bostadsrättsföreningens stämma o dyl.

NABO hjälper svaga att komma till tals och få hjälp i sitt boende. Vi gör deras röst hörd så de får den hjälp de behöver. NABO rycker ut vid intressekonflikter i bostadsrättsföreningarna.

25 PÅ VILKET SÄTT HAR ORGANISATIONEN UTNYTTJAT INTRESSENTDIALOGEN I SYFTE ATT STÄRKA KOMMUNIKATIONEN/REDOVISNINGEN AV ANSVARSARBETET?

Hållbarhetsredovisningen bygger på intressentdialogen (se bilaga ”så här är redovisningen uppbyggd” (4)). Årlig återkoppling till intressenterna sker via Hållbarhetsredovisningen. Ansvarsarbetet finns också med på agendan vid olika typer av intressentträffar (medarbetarkonferenser, utvecklingsträffar med kunder, temaseminarier mm). Dialog sker också via intranät och extranät. Vid det återkommande arrangemanget Ansvarsstafetten har vi också möjlighet att informera och sprida kunskap kring ansvarsarbetet.

Under 2016 har genomförts ett nationellt arbete med genomgång av intressentdialogprocessen i HSB. Denna analys ingår som en del av arbetet med att uppgadera den nationella hållbarhetsredovisningen enligt internationell standard GRI G4.

Indentifiering och prioritering av områden och principer i SS-ISO 26000

26 VILKEN TYP AV VERKSAMHET BEDRIVER ORGANISATIONEN?

Nedan följer en genomgång av viktigaste verksamhetsinriktningar samt identifierade hållbarhets- och ansvarsfrågor inom respektive område. Samtliga frågor beaktas löpande under året inom ramarna för ansvarig för respektive affärsområde eller enhet.

Byggnation - Viktiga identifierade ansvarsfrågor inom området är t.ex.: kemikalier, energifrågor, säkerhet, arbetsvillkor, stadsplanering och integration.

Förvaltning - Viktiga identifierade ansvarsfrågor inom området är t.ex.: energieffektivitet och andra energitjänster.

Medlemsverksamhet - Viktiga identifierade ansvarsfrågor inom området är t.ex.: bildning, inflytande, demokrati, dialog, transparens och styrning.

Opinionsbildning - Viktiga identifierade ansvarsfrågor inom området är t.ex.: politikerpåverkan, samhällsengagemang, boendepolitik och stadsplanering.

Marknadsföring/information - Viktiga identifierade ansvarsfrågor inom området är t.ex.: transparens, tydlighet och mångfald i bilder.

Juridik - Viktiga identifierade ansvarsfrågor inom området är t.ex.: skattelagar, krav på inlåning och integritetsfrågor.

För mer detaljerad beskrivning av verksamheten hänvisas till bilagorna ”Årsredovisning” och ”Hållbarhetsredovisning” som återfinns på www.hsb.se samt till ”HSB Göteborgs företagspresentation”(1) som finns i vårt intranät.

27 VILKEN TYP AV VERKSAMHET BEDRIVER ORGANISATIONEN?

HSB Göteborg är en medlemsägd bostadskooperativ förening inom HSB. Tillsammans skapar vi Det Goda Boendet som är vackert, tryggt, funktionellt och hållbart Vårt syfte är att långsiktigt stärka våra medlemmars ekonomiska intressen. Vinsten går alltid tillbaka till verksamheten för att skapa ytterligare medlemsvärde.

Vi är den näst största HSB-föreningen i landet med:

- ca 67 000 medlemmar
- ca 16 000 bosparare
- Grundat 1925
- Drygt 300 anställda
- Förvaltar över 38 000 lägenheter i nästan 400 bostadsrättsföreningar
- Åger ca 1 500 hyresrätter
- Har ett 10-tal byggprojekt igång

Ekonomiska nyckletal HSB Göteborg 2016:

• Omsättning	919 mkr
• Resultat efter finansiella poster	86 mkr
• Balansomslutning	3 266 mkr
• Eget kapital	899 mkr

Organisationens uppbyggnad beskrivs på hemsidan och intranätet.

28 I VILKA LÄNDER/PLATSER/OMRÅDEN ÄR ORGANISATIONEN VERKSAM?

I Sverige finns 100 % av kärnverksamheten. Vi har ingen marknad utanför Sveriges gränser. Vi deltar dock i internationella samarbeten i nätverksorganisationer kring kooperativa frågor och inom FoU via Chalmers. Mycket av material till våra byggen har dock sitt ursprung utanför Sveriges gränser. Vi för diskussioner med leverantörer och partners i syfte att kunna spåra varor och tjänster i värdekedjan och påverka i den mån vi kan. Ett ny webbaserat hjälpmedel för leverantörsbedömning har tagits fram och används nu i arbetet med att kartlägga leverantörerna.

29 VAD HAR ORGANISATIONEN GJORT INOM SOCIAL ANSVARSTAGANDE?

(Se hela denna Egendeklarations beskrivning av hur vi arbetar med ansvarstagande.)

HSB som Kooperation har en djup och bred historik inom socialt ansvarstagande. Verksamhetsidén bygger på ett historiskt samhällsbehov av ”det goda boendet”, som fortfarande idag utgör HSBs självdefinierade ”uppdrag”.

HSB har satt standard inom boende sedan 1923 och fortsätter att göra det idag. Bl. a. har just HSB Göteborg ett stort initiativ i HSB Living Lab som är ett samarbetsprojekt inom ramen för Johanneberg Science Park. Projektet fokuserar på att utveckla framtidens boende.

Exempel på initiativ som säkrar vårt långsiktiga ansvarstagande och finns med i vårt ledningssystem – så att säga bygger in ansvarstagandet i HSB Göteborgs DNA är: Ansvarspolicy, miljöpolicy, inköspolicy, uppförandekod, ”Hållbar verksamhet” som strategiskt område i verksamhetsstyrningens styrkort, strategiska mål om mångfald, ansvar mm. Se ”Verksamhetsplan för HSB Göteborg 2017-2019”.

Arbetet med ISO 26000 har lett till ett antal ytterligare initiativ som: Ansvarsstafetten, artiklar och seminarier om ansvar, intressentdialog nya Hovås, medarbetarutbildning i mänskliga rättigheter, leverantörssamverkan för att öka bidraget till hållbar utveckling gemensamt osv.

För ytterligare exempel på konkreta aktiviteter hänvisas till Ansvarsloggen på hsb.se, Hållbarhetsredovisningar, Årsredovisningar och till tidigare Egendeklarationer samt systemet Worldfavor (intern åtkomst). I denna logg kommer vi framöver att löpande redovisa våra aktiviteter.

30 VILKA POLICYDOKUMENT, VÄRDERINGAR, PRINCIPER OCH UPPFÖRANDEKODER ETC. HAR ORGANISATIONEN SOM ÄR KOPPLADE TILL SOCIALT ANSVARSTAGANDE?

De kooperativa principerna, miljöbyggnad silver, miljödiplomerade, hälsodiplomerade, hållbarhetsredovisningen, ETHOS (värderingarna Engagemang, Trygghet, Hållbarhet, Omtanke, Samverkan) kod för föreningsstyrning, intressentdialog, jämställdhets- och mångfaldspolicy, ansvarspolicy, miljöpolicy, inköspolicy, uppförandekod, etiska riktlinjer, ”Hållbar verksamhet” i styrkortet, strategiska mål om mångfald, ansvar mm.

(Se även svar på fråga 2.)

31 HUR SER ORGANISATIONENS PÅVERKANSFÄR UT?

HSB Göteborgs möjligheter till inflytande i samhället är stort. Exempel på aktiviteter där vi påverkar i vår inflytandesfär är: bostadspolitiken, samhällsplaneringen, hållbarhet i värdekedjan, nyproduktion av bostäder mm.

Vårt praktiska arbete med att definiera vår inflytandesfär i värdekedjan tangerar arbetet med hur vi identifierat våra intressenter (se svar i avsnitt 4.4.2). I båda dessa arbeten utgick vi från frågeställningen om ”Vilka HSB Göteborg påverkar och vilka som påverkar oss”.

Resultatet finns i bilaga ”Intressenter”.(4) samt i uppdaterad intressentanalys feb 2016.

En tydlig påverkan som identifierats är den som HSB Göteborg har på sina kollegor inom HSB-sfären och som påverkar totalt 585 000 medlemmar ochca 4000 bostadsrättsföreningar. Under 2016 har HSB Riksförbund påbörjat ett stort arbetet med att uppdatera det ”systematiska hållbarhetsarbetet” (också inskrivet i HSBs övergripande styrdokument Kompassen som ett uttalat mål). Detta arbete genomförs i relation till ISO 26000 och den globala redovisningsstandarden Global Reporting Initiative.

32 VILKA SLAGS BESLUT OCH AKTIVITETER HOS INTRESSENTER I PÅVERKANSFÄREN KAN PÅVERKA ORGANISATIONENS SOCIALA ANSVARSTAGANDE?

Exempel på detta kan vara ändrade lagar och regler eller förändringar i det allmänna opinionsläget i samhället, stämmobeslut eller påtryckningar från medlemmar, krav på ytterligare ansvarstagande eller aktiviteter hos enskilda eller grupperingar av kunder. Intressentgruppen medarbetare har löpande ett inflytande som kan påverka organisationens sätt att arbeta. Slutligen kan också vår femte valda intressent partners och leverantörer oavsett storlek ta beslut inom ramarna för sin verksamhet som direkt påverkar HSB Göteborgs möjlighet att ta vårt ansvar för hela värdekedjan – både på ett positivt och negativt sätt.

33 VILKA HUVUDOMRÅDEN OCH DELOMRÅDEN UNDER AVSNITT 6 I SS-ISO 26000 BEDÖMS VARA RELEVANTA FÖR ORGANISATIONEN OCH VARFÖR?

HSB Göteborg har bedömt att samtliga delområden inom huvudområdena ”miljö”, ”mänskliga rättigheter” samt ”goda verksamhetsmetoder” som viktiga.

Övergripande motivering:

Miljö: HSB arbetar med boende som både i produktion och förvaltningsfas är en av de stora påverkarna på klimat generellt och HSBs enskilt största påverkan på sin omvärld. HSB har stor potentiell påverkan genom att minska energiförbrukning i förvaltning, genom påverkan i byggprocessen samt genom påverkan på andra aktörer i boendebranschen som stor och ledande aktör.

Två ytterligare huvudområden som i relevansanalysen sticker ut för att maximera bidraget till hållbar utveckling är: ”mänskliga rättigheter” (samtliga delområden) och ”goda verksamhetsmetoder” (samtliga delområden).

Mänskliga rättigheter: Bedöms som relevant eftersom HSB är en värderingsstyrd organisation och inköpsfunktioner för både förvaltning och nyproduktion är att anse som en av de viktigaste påverkanspunkterna. Genom att ställa specifika krav kring ”mänskliga rättigheter” på våra partners och leverantörer kan vi bli mer ansvarsfulla i vårt sätt att arbeta och dessutom påverka vår direkta omvärld. ”Diskriminering” kopplat till mångfaldsfrågan är en prioriterad fråga för HSB. Andra delområden som tidigt bedömts som mest relevanta var Due diligence, Undvika medskyldighet, Medborgerliga och politiska rättigheter, samt Diskriminering av sårbara grupper.

Goda verksamhetsmetoder: Området är viktigt för HSB Göteborg bedöms ha stor påverkan på näringslivet regionalt och inte minst på HSBs totala organisation med totalt nästan sexhundra tusen medlemmar. Tidigt delområden med extra fokus har varit Främja socialt ansvarstagande i värdekedjan, Konkurrens på lika villkor samt Antikorrupption.

Förutom dessa tre huvudområden samt tillhörande delområden har ytterligare ett antal delområden bedömts som relevanta, nämligen: God marknadsföring, Hållbar konsumtion, Lokalt samhällsengagemang, Arbetsvillkor och social trygghet, Sysselsättning och anställningsförhållanden, Arbetsmiljö, Konsumentservice, Jobbskapande och kompetensutveckling samt delar av (beaktanden) huvudområdet verksamhetsstyrning.

Ytterligare relevansbeskrivning per delområde skall göras som del av det nationella arbetet inför utveckling av hållbarhetsredovisning enligt internationell standard Global Reporting Initiative GRI.

(se bilaga ”Relevansanalysen”). Rangordning av samtliga delområden är genomfört för andra gången under 2015.

HSB Göteborgs väsentlighetsanalys validerades under 2016 genom att HSB Göteborg deltog i HSB Riksförbunds gemensamma väsentlighetsanalys där 9 väsentliga delområden utifrån ISO 26000 prioriterades. Alla utom två (2) av dessa fanns med bland HSB Göteborgs redan valda och behandlade delområden. Dessa 9 – som även ligger till grund för utveckling av ny hållbarhetsredovisning är – Arbetsmiljö, Antikorrupption, Främja socialt ansvarstagande i värdekedjan, God marknadsföring - saklig och opartisk information samt goda avtalsmetoder, Hållbar konsumtion, Begränsning av och anpassning till klimatförändringar, Hållbar resursanvändning, Lokalt samhällsengagemang samt Utveckling av och tillgång till teknik.

(Se bilaga Riksförbundets Väsentlighetsanalys)

Det två som HSB Göteborg inte tidigare prioriterat (1) God marknadsföring – saklig och opartisk information samt goda avtalsmetoder och (2) Utveckling av och tillgång till teknik har behandlats i HSB Göteborgs gapanalys men ännu inte integrerats i handlingsplaner. Det första området har vi behandlat i vår GAP-analys och uppfyller väl, det andra området är under behandling till vissa delar eftersom det kommer att hända mycket inom exempelvis energiteknikområdet i en nära framtid.

Genomlysning av relevanta delområden genomfördes utifrån ISO 26000 i sin helhet och därmed detaljbedömning av SAMTLIGA ”bör”-satser inom SAMTLIGA delområden. Således valdes för ”risk- och gapanalys” inget delområde bort.

34 VILKEN METOD HAR ANVÄNTS FÖR BEDÖMNINGEN AV RELEVANS FÖR HUVUDOMRÅDEN OCH DELOMRÅDEN?

Under 2016 genomfördes en omfattande väsentlighetsanalys på Riksnivå i HSB. I en workshopserie och individuella analyser i respektive HSB-förening/bolag bedömdes samtliga Huvudområden och Delområden i ISO 26000 utifrån tre olika perspektiv: (1) HSBs förmåga att genom arbete med det specifika delområdet ”bidra till samhällets hållbara utveckling”, (2) HSBs möjligheter att genom arbete med delområdet bidra till att nå intressenternas förväntningar och krav samt (3) delområdets möjligheter att bidra till att HSB uppnår sina strategiska verksamhetsmål.

2011 har en första relevansbedömning genomförts i HSB Göteborg tillsammans med externt expertstöd. Under 2015 genomfördes en workshop med representanter för alla organisationens enheter där en ny relevansdiskussion genomfördes – oberoende av den förra relevansanalysen.

Samma tre huvudområden (miljö, mänskliga rättigheter samt goda verksamhetsmetoder) fick högst ”relevanspoäng” efter en gemensam diskussion – samt med en individuell bedömning av varje delområde. Ett antal ytterligare delområden bedömdes relevanta och lades till de delområden som ingick i huvudområdena.

Vidare har en Gap-analys genomförts för samtliga delområden för att hitta svagheter/risker samt att stödja verksamhetsutvecklingsperspektivet i det fortsatta arbetet med hållbart företagande.

En viktig del av metoden för relevansbedömning av ansvarsområden är också en jämförelse med den nationella materialitets/väsentlighetsanalysen där fler HSB-föreningar deltar samt resurser från Riksförbundet.

Bilaga: ”Nationell relevansanalys”.

Metod och resultat av detta arbete framgår av bilagorna ”Genomlysning av HSB Göteborg”, ”Risk- och möjlighetsplottning” samt ”Relevansanalysen”. (5)

35 HUR HAR INTRESSENTERNA INVOLVERATS I SYFTE ATT HJÄLPA ORGANISATIONEN ATT FÖRSTÅ RELEVANS OCH BETYDELSE AV OLIKA HUVUD OCH DELOMRÅDEN?

Under 2016 genomfördes en omfattande väsentlighetsanalys på Riksnivå i HSB. I en workshopserie och individuella analyser i respektive HSB-förening/bolag bedömdes samtliga Huvudområden och Delområden i ISO 26000 där ett av tre (se fråga 34) viktiga perspektiv var intressentperspektivet – ”HSBs möjligheter att genom arbete med delområdet bidra till att nå intressenternas förväntningar och krav”.

Bedömningen genomfördes av sakkunniga (motsvarande hållbarhetschef) från HSB-föreningar och bolag i HSB-organisationen. Bedömning gjordes utifrån en 5-gradig skala med grund den enskilda föreningens/bolagets egna undersökningar och dialoger med sina lokala intressenter. Bedömningarna aggregerades till en nationell bedömning som påverkade relevans och slutlig prioritering av delområden i ISO 26000.

Primäravstämningar i enkätform med de fem valda intressentgrupperna var även en viktig input i den ursprungliga relevansbedömningen 2011. Medlemmar, kunder, medarbetare, leverantörer och partners samt samhälle involverades i olika avstämningar som stöd under 2006-2011.

HSB Göteborg har också utökat diskussionen med andra intressentdialogaktiviteter som hjälpt oss att förstå relevans och betydelse i olika ansvarsfrågor. Exempel på det är: Initiativet Ansvarsstafetten där branschkollegor, politiker och andra boenderelevanta grupperingar deltog, medarbetardagarna samt intressentinvolvering i samband med stadsutvecklingsprojekt.

36 VILKA ÄR INTRESSENTERNAS BEHOV OCH ÖNSKEMÅL RÖRANDE DE RELEVANTA DELOMRÅDEN OCH HUR HAR DESSA PÅVERKAT PRIORITERINGEN?

Intressenternas förväntningar har bedömts utifrån delområden i ISO 26000. Bedömningen genomfördes av sakkunniga (motsvarande hållbarhetschef) från HSB-föreningar och bolag i HSB-organisationen. Bedömning gjordes utifrån en 5-gradig skala med grund den enskilda föreningens/bolagets egna undersökningar och dialoger med sina lokala intressenter.

Varje delområde ställdes i relation till var och en av de fem intressentgrupperna. Bedömningarna aggregerades till en nationell bedömning som påverkade relevans och slutlig prioritering av delområden i ISO 26000.

Ingen ansikte-mot-ansikte dialog eller fördjupad/öppen frågeställning har genomförts/ställts sedan 2011 (Årligen har Ansvarsstafett och medarbetardagar fångat frågor på ett mer övergripande plan.).

Under 2017 genomförs på Riksnivå en utveckling av systematiken för intressentdialog och intressentgruppen Leverantörer & partners kommer att ingå i fördjupad avstämning/dialog.

Under 2018 kommer på övriga fyra intressentgrupper att omfattas.

Bedömningarna av intressenternas förväntningar har gjorts utifrån HSB-föreningars och HSB-bolags egna intressentdialoger/avstämningar.

Se även svar på fråga 35.

Se bilaga ”Intressentvalidering” från den nationella processen.

Se bilaga ”Relevansförteckning med aktiviteter”(5)

37 VILKEN INVERKAN HAR DE RELEVANTA DELOMRÅDEN PÅ ORGANISATIONENS FÖRMÅGA ATT UPPFYLLA DE LAGAR, INTERNATIONELLA STANDARDER OCH UPPFÖRANDENORMER SOM DEN BERÖRS AV?

HSB Göteborg har arbetat med GRI, SDG och ISO2600 men i något mindre utsträckning, satt oss in i andra internationella branschstandards eller uppförandenormer. Dessutom har en utbildning om de mänskliga rättigheterna genomförts för alla medarbetare. Detta är en medveten prioritering då vi i första hand är verksamma i Sverige. Trots en stor direkt påverkan på den globala livsmiljön genom exempelvis energianvändning så sker vår påverkan på intressenter utanför landets gränser i första hand indirekt genom partners och leverantörer.

Under året har vi titta på hur organisationen efterlever närliggande standards som redovisningsstandarden GRI med nya uppdaterade G4-krav samt i vilken grad arbeten med de olika prioriterade delområdena i ISO 26000 bidrar till hållbar utveckling genom att stämma av vårt arbete mot Agenda 2030 – de nya ”milleniemålen” Sustainable Development Goals.

38 VILKEN INVERKAN HAR DE SJU PRINCIPERNA (I AVSNITT 4 I SS-ISO 26000) FÖR PRIORITERINGEN AV RELEVANTA DELOMRÅDEN?

De sju principerna är grunden för HSBs övergripande Ansvarspolicy och skall tillsammans med värderingsgrunden ETHOS (engagemang, trygghet, hållbarhet, omtanke och samverkan) gå som en röd tråd genom verksamheten – och specifikt när det handlar om ansvarstagande.

Principen ”Respekt för intressenternas intressen” har påverkat genom att ”miljöfrågan” kommer högst bland intressenterna på ”förväntan” om ansvarstagande från HSBs sida. Arbetet med Energieffektivisering är en av de enskilt största påverkanspunkter på hållbar utveckling som HSB Göteborg har.

Principen om ”Transparens” finns i och för sig naturligt i en medlemsorganisation som HSB men kravet på transparens som vi även skrivit in i vår Ansvarspolicy vilket bl. a. bidrog till att vi valde att öppet redovisa resultatet av vår risk- och möjlighetsgenomlysning utifrån ISO 26000:s principer och ansvarsområden. Redovisningen gjordes bland annat i hållbarhetsredovisning både regionalt och på riksnivå. HSB Göteborg har dessutom ställt upp som officiellt svenskt case i internationella ISO 26000-sammanhang i Genève, i Sverige vid ett flertal tillfällen för Social Responsibility Day, samt i den svenska expertgruppen TK478 för utveckling av ISO 26000.

Principen ”Ansvarighet” har spelat stor roll för det inledningsvis högst prioriterade arbetet i vår organisation – nämligen att skapa medvetenhet i ledning och styrelse om organisationens ansvar i samhället.

Principen ”Respekt för mänskliga rättigheter” återkommer även som ett prioriterat ansvarsområde. En genomlysning enligt ISO 26000s riktlinjer för due diligence för mänskliga rättigheter har genomförts. Denna analys pekade på ett antal olika områden som kan stärkas. Av de föreslagna aktiviteterna har några genomförts men en del återstår ännu att integrera i verksamhetsplanen framöver.

Mänskliga rättigheter har funnits med när utbildning av alla medarbetare genomfördes samt finns med när uppförandekoden kommuniceras till valda intressentgrupper – specifikt partners och leverantörer.

Principen ”Etiskt uppförande” har påverkat vid utbildning av medarbetare samt framtagande/revidering av uppförandekoden. En gemensam uppförandekod för hela HSB är nu framtagen.

Principerna ”Respekt för rättsstaten” och ”Respekt för internationella uppförandenormer” är två principer som vi uppfyller väl varför dessa inte haft samma påverkan på prioriteringen som övriga principer.

39 VILKA RESONEMANG, UTIFRÅN RISKER, MÖJLIGHETER OCH KONSEKVENSN, HAR VÄGTS IN I PRIORITERINGEN AV RELEVANTA DELOMRÅDEN I SYFTE ATT SÄKERSTÄLLA ETT LÅNGSIKTIGT HÅLLBART ENGAGEMANG?

VD för HSB Göteborg har uttryckt svaret så här: ”Vi vill ju vara den bäst ansedda aktören i boendebranschen. Detta är ett konkret förbättringsarbete som tar oss närmare den visionen.”

Om okunskap om krav och förväntningar i hållbarhetsfrågan och kanske direkta miljörisker drev hållbarhetsarbetet från början, är det nu i högre utsträckning affärsmöjligheterna och värdet i undvikande av affärsrisker som tydligt driver arbetet med hållbarhet framåt.

Några exempel på direkt affärskopplingar som säkerställer långsiktigheten i arbetet.

Marknadsfördelar - Nya direktiv finns i Göteborgs kommun avseende marktilldelning. Hållbarhetsfrågorna ska vägas in mycket tydligare än tidigare vilket bör ge HSB Göteborg fördelar i relation till konkurrenterna.

Lönsamma tjänster som positionerar oss - Svaret är konfidentiellt, men verifierat av RISE (fd SP Sveriges Tekniska Forskningsinstitut). Vi har ett strategiskt mål om ”Hållbara tjänster” som driver affärsutvecklingsperspektivet. Energieffektiviseringstjänster i förvaltning och nya smarta hållbara boendekoncept inom nyproduktion är exempel på tjänster som håller på att utvecklas.

Hitta de bästa leverantörerna – Genom tuffare kravställning kring hållbarhet är vi övertygade om att vi också hittar de bästa leverantörerna med bäst service och högst kvalitetssyn. Det smart sätt att hitta ”rätt” leverantör.

Stärkta kundrelationer - Kunskap om mänskliga rättigheter är en grundläggande förutsättning för att diskutera med intressenter samt för att stärka kundrelationerna. HSB NABO - socialt ansvarstagande som skapar värde för medlemmarna. Arbetet med ökad medvetenhet och kunskap om t ex mångfald och jämställdhet minskar också risker i relationerna.

40 HUR FÖLJS PRIORITERINGEN AV DELOMRÅDEN UPP MED LÄMPLIGA INTERVALL?

Uppföljning av prioriterade ansvarsområden, delområden samt aktiviteter sker löpande under året men med tyngdpunkt vid den årliga strategiska planeringen. Under 2015 genomfördes en planerad uppdatering. Resultat visade på små avvikelser från föregående genomgång av prioriteringar.

En ytterligare prioritering har gjorts i det nationella arbetet. Denna stämmer väl överens med den prioritering HSB Göteborg själva gjort. Detta arbete ligger till grund för den nationella hållbarhetsstrategin, aktivitetsplanen samt hållbarhetsredovisning enligt internationell standard GRI som utifrån årlig uppföljning inskrivet i HSB Riksförbunds årscykel i samband med Verksamhetsuppföljning kommer att lämnas årligen.

Se bilaga Verksamhetsplaneringens ”Årscykel för HSB Göteborg”(10) samt ”Relevansförteckning med aktiviteter” (X)

Integration av social ansvarstagande

41 VILKA MÅL OCH HANDLINGSPLANER HAR SATTS UTIFRÅN DE PRIORITERADE DELOMRÅDEN?

HSB Göteborg har prioriterat ett antal olika delområden av dem som finna angivna i ISO 26000. Delområdena är har legat till grund för en gapanalys där möjligheter och brister (risker) har identifierats. De flesta områden som vi arbetar med aktivt är områden där vi redan idag följer riktlinjerna i ISO 26000. Fokus handlar således mest om att öka det positiva inflytandet. På gemensam nationell nivå inom HSB har ett antal aktiviteter definierats, bland annat intressentdialog, HSB Ansvar och hållbarhetsrapportering enligt ny lag.

Område Miljö; (delområde Begränsning av och anpassning till Klimatförändringar) – En av HSB Göteborgs största negativa påverkan på samhället har vi på miljön genom vår energiförbrukning och därmed utsläpp av koldioxid. För att vår boendeverksamhet skall vara attraktiv på marknaden idag och imorgon måste vi ”framtidssäkra” våra produkter (husen) och våra tjänster (förvaltning). Av den anledning är arbete med att minska klimatpåverkan ett område där HSB Göteborg kan ha ett positivt inflytande och minska negativ påverkan.

Mål: Halvera utsläpp till 2023 (basår 2008).

Aktiviteter:

- Miljöcertifiering av nyproduktion – miljöbyggnad nivå silver.
- Förnybar energi i nyproduktion - Alla projekt byggstartade from 2018 ska ha någon form av solenergi ; HSB FTX är standard i HSBs nyproduktion. Där det inte går av tekniska orsaker hanteras det som avsteg från kravlista.
- Grönyte- och klimatanpassningsperspektivet i nyproduktion – grönytefaktor och lokalt omhändertagande av dagvatten (LOD).
- Mobilitet – laddning elbilar och poolösningar.
- Klimatsmart kontor, upphandling värme och el, miljöutbildningar, uppmaningar till anställda att åka kollektivt, avskaffat tjänstebilar, cykelparkering mm,

Område Mänskliga rättigheter; (delområde Diskriminering av sårbara grupper) – HSB Göteborg har bedömt som affärskritiskt viktigt att ha en tydlig mångfaldsprofil bland medarbetare såväl som bland medlemmar. Därför kan vi på ett naturligt sätt bidra till att förbättra förhållandena för utsatta grupper i Göteborgsområdet.

Mål: Organisationens medarbetar- och medlemssammansättning skall spegla samhället vi verkar i.

Aktiviteter: Praktikplatser, mentorskap, sponsring av VHB, HSB Göteborg Academy, rekryteringsprocess mm

Område Goda verksamhetsmetoder; (delområde Främja socialt ansvarstagande i värdekedjan) - HSB Göteborg är en aktiv aktör i västregionen. Att främja ansvarstagande i värdekedjan identifierades tidigt i analysprocessen utifrån ISO 26000 som ett område där vi har möjlighet att påverka positivt. Ett sätt att driva vår intressentdialog har blivit att diskutera ansvars- och hållbarhetsfrågor med kollegor, partners, leverantörer och andra aktörer i Göteborgsområdet.

Mål: Hållbar tjänsteutveckling

Aktiviteter: Ansvarsstafetten, inköbspolicy, uppförandekod, leverantörsbedömningar mm.

Ovanstående är exempel på några större mål och aktiviteter. Under året förtydligades de strategiska hållbarhetsmålen och några mål slogs samman och konkretiserades.

42 HUR HAR MÅLEN INTEGRERATS MED ORGANISATIONENS ÖVRIGA MÅL SAMT VERKSAMHETPLANER OCH AFFÄRSPLAN?

Strategiområdet ”Hållbar verksamhet” finns i styrkort med strategiska mål. Vi gör en nedbrytning till handlingsplaner och aktiviteter med ansvariga och relevanta tidplaner. Uppföljning sker löpande i olika forum.

Initialt pågick delvis parallella processer med strategisk planering och genomlysning enligt ISO 26000. En integration har sedan successivt ägt rum för att nu helt vara sammanlänkad med övrig strategisk planering. En kortfattad beskrivning av processen följer nedan:

1. Utifrån den första genomlysningen sattes en initial handlingsplan upp för att hantera direkta och konkreta risker och möjligheter. Denna handlingsplan innehöll aktiviteter som ledningen kunde ta beslut om och som inte i alla fall hade en direkt koppling och plats i då liggande befintlig strategisk affärsplan.
2. Den första därefter följande verksamhetsplaneringen hanterade dock genomlysningen och fick till följd att ett nytt perspektiv, ”Samhällsansvar”, lades till inom ramen för de strategiska målen.
3. Organisationens affärsområden och enheter utvecklar årligen operativa mål som inom ramarna för verksamhetsplaneringen anpassats till, och integreras i, den övergripande affärsplanen.
4. Ytterligare utveckling och justering av såväl strategier som mål har gjorts så att hållbarhet nu är integrerad i den strategiska planeringen.

43 HUR SER ANSVARSFÖRDELNINGEN FÖR MÅL, UTIFRÅN RELEVANTA FUNKTIONER OCH NIVÅER INOM ORGANISATIONEN, UT?

Ansvarsfördelning inom socialt ansvarstagande följer den ordinarie strukturen för ansvarsfördelning. Se organisation, fråga 27. För att ytterligare tydliggöra ansvar finns särskilt ”organisation” för de strategiskt viktigaste hållbarhetsmålen. Se bilagorna ”HSB Göteborgs verksamhetsplan 2017-19” samt ”Ansvarslogg”(6)

44 VILKA RESURSER, T.EX. FINANSIELLA OCH PERSONELLA, HAR AVSATTS FÖR MÅL I ENLIGHET MED HANDLINGSPLANER?

Resursmässigt finns ett antal funktioner och kompetenser i verksamheten som har ansvarsarbetet enligt den här egendeklarationen på sin dagliga agenda. Dessa är: Chef Hållbarhet och utveckling, kommunikationsstrateg utveckling, internt hållbarhetsnätverk, utvecklingsenheten och nationell Hållbarhetsgrupp. Dessutom finns extra monetära resurser för externa resurser (stöd, seminarier, utbildning mm). Budget finns inom respektive enhet för måluppfyllnad. För att säkerställa budgeteringen finns en särskild ”organisation” beskriven där det ekonomiska ansvaret framgår (se även svar på fråga 43).

45 FINNS DET EXEMPEL PÅ ANDRA AKTIVITETER UTÖVER MÅL OCH HANDLINGSPLANER SOM HAR GENOMFÖRTS?

Pressreleaser, artiklar, debattartiklar, seminarier, konferenser, case (nationellt och internationellt), examensarbeten för studenter, träff med skolor och företag mm.

HSB Göteborg ingår i ett nationellt tvåårigt projekt om hållbara finansiella produkter. Huvudman är Naturskyddsföreningen och Västra götalandregionen är delfinansiär.

Se även Ansvarsloggen på hsb.se eller i Worldfavor där löpande rapportering sker av aktiviteter.

46 VILKA METODER ANVÄNDS FÖR ATT MÄTA, INDIKERA, BEDÖMA OCH FÖLJA UPP BEFINTLIGA OCH FÖRESLAGNA PRIORITERINGAR OCH SATTA MÅL?

Uppföljning av mål och handlingsplaner sker löpande vid ledningsmöten samt vid enheternas möten där övrig uppföljning av operativa och strategiska mål görs.

Vi har integrerat hållbarhet i verksamhetsstyrning och prioriterade områden följs i första hand upp där på samma sätt som övriga strategier och mål. Uppföljningen görs med hjälp av systemet Hypergene. Uppföljning med hjälp av GRI och Egendeklarationen är ett komplement.

Klimatavtalet/energifrågorna följs upp via systemet ”Svante” (Respect; <http://respect.se/tjanster-ny/klimat/klimatberakningar>)

Initialt följdes hållbarhetsaktiviteterna också upp separat i ledningsgruppen via ”Ansvarsloggen” och ”30-listan”(6).

Under 2016 påbörjades arbetet inom hela HSB (samverkan på riksnivå) att utveckla uppföljning med bas i nya lagkravet på hållbarhetsredovisning. Indikatorer har valts utifrån genomförd väsentlighetsanalys (se fråga 33) och 9 prioriterade delområden i ISO 26000 och kommer att omfatta ett 30-tal parametrar från GRI-standarden.

47 HUR UTVÄRDERAS MÄTMETODERNA FÖR DE SATTA MÅLEN?

Utvärderingen görs genom årlig revidering av strategiska mål i samband med verksamhetsplaneringen. Löpande utvärdering görs av chef Hållbarhet och utveckling.

Där behov finns så kontrolleras systemberäkningar mot interna manuella beräkningar för att säkerställa systemkvaliteten (exempelvis energi).

48 VILKA METODER ANVÄNDS FÖR ATT SPÅRA RESULTAT ÖVER TID?

Uppföljning av strategiska verksamhetsintegrerade hållbarhetsmål sker i HSB Göteborgs vanliga verksamhetsutveckling samt strukturen i denna Egendeklaration som revideras av tredje part RISE (fd. SP Certifiering – Sveriges största certifieringsorgan).

Ytterligare utvalda hållbarhetsparametrar utvärderas i HSB Riksförbunds årliga Hållbarhetsredovisning.

I HSB intressentavstämningar (riksdialogen) har också under ett antal år redovisning av intressentförväntningar enligt idén ”vision-avstämning-förväntan-respons” gjorts.

HSB deltar aktivt i ”nyutvecklingen” av både intressentdialog samt hållbarhetsredovisning för att stärka HSB Göteborgs och hela HSBs hållbarhetsarbete.

Se bilaga ”HSBs Hållbarhetsredovisning”, ”Exempel på redovisning av hållbarhetsarbete för HR”.

49 HUR REDOVISAR ORGANISATIONEN RESULTAT FÖR SOCIALT ANSVARSTAGANDE SOM KAN JÄMFÖRAS ÖVER TID?

Via denna Egendeklaration som kontrolleras av tredje part RISE (fd .SP Certifiering som är Sveriges största certifieringsföretag), egen hemsida [HSB.se/göteborg](http://hsb.se/goteborg) samt i den HSB-gemensamma årliga Hållbarhetsredovisningen. HSB Göteborgs egen årsredovisning uppdateras enligt lagkrav med stöd av internationella redovisningsstandard GRI G4 för redovisningsår 2017, som utkommer våren 2018

Internt har även detaljerade NKI-rapport, NMI - rapport, antal genomförda delprojekt inom nyproduktion med mera tagits fram och kommunicerats för interna målgrupper.

50 VILKA INDIKATORER ANVÄNDS SOM GER KVALITATIV OCH KVANTITATIV INFORMATION OM ORGANISATIONENS RESULTAT SOM ÄR JÄMFÖRBARA OCH VISAR PÅ FÖRÄNDRING ÖVER TID?

HSB Göteborg har ett antal verksamhetsintegrerade hållbarhetsindikatorer, se nedan (se också bilaga verksamhetsstyrning).

Under 2016 påbörjades arbetet inom hela HSB (samverkan på riksnivå) att utveckla uppföljning med bas i nya lagkravet på hållbarhetsredovisning. Indikatorer har valts utifrån genomförd väsentlighetsanalys (se fråga 33) och 9 prioriterade delområden i ISO 26000 och kommer att omfatta ett 30-tal parametrar från GRI-standarden (se bilaga).

HSB Göteborg har sedan några år ett antal indikatorer från internationella hållbarhetsredovisningsstandarden GRI. Se bilagan ”GRI-indikatorer för HSB Göteborg” (urval gjort utifrån relevansanalys enligt ISO 26000).(7) HSB Göteborg deltar nu aktivt i arbetet att ta fram GRI-indikatorer för HSBs nationella och lokala hållbarhetsredovisning för 2016-17. Bruttolista på GRI-indikatorer är framtagen som baserar sig på relevanta delområden från ISO 26000 (se GRI-indikatorer i WF-systemet). Ur denna bruttolista har sedan relevanta indikatorer valts som hjälper oss att följa upp de prioriterade områdena.

Sedan 2006 följer vi utvecklingen inom jämställdhetsområdet med hjälp av Nyckeltalsinstitutets analysverktyg ”Jämix”. Här följer vi ca 25 mätindikatorer. Se bilagda exempel i dokumentet ”Jämix”(17)

Sedan 2008 har HSB följt upp och redovisat sin klimatpåverkan. I HSBs Klimatavtal åtar vi oss att minska utsläppen med 50 % fram till 2023. Utfallet redovisas såväl i Årsredovisning som i Hållbarhetsredovisning.

Sedan 2005 följer vi nöjd medarbetarindex (NMI). I undersökningen finns bl. a ett avsnitt som behandlar Jämställdhet, mångfald, diskriminering och trakasserier. Se bilagda exempel i dokumentet ”NMI”(17)

Sedan början av 2000-talet har nöjd kundindex (NKI) följts via regelbundna mätningar.

Utöver ovanstående finns mätindikatorer i andra av våra intressentdialoger/undersökningar. Flera av dessa finns i bilagd förteckning ”Undersökningar, omvärldsanalyser, dialogarbete”(4). Även i vår Årsredovisning redovisar vi ett urval av mättal.

51 ANVÄNDER ORGANISATIONEN EXTERNA RIKTLINJER FÖR REDOVISNING AV SOCIALT ANSVARSTAGANDE OCH I SÅ FALL VILKA OCH HUR?

Ja. Den mest använda internationella standarden för hållbarhetsredovisning – Global Reporting Initiative, samt den svenska ”SIS Specifikation 02 2015 – Egendeklaration för socialt ansvarstagande enligt ISO 26000” som du just nu läser.

Se bilaga ”GRI-indikatorer för HSB Göteborg” (urval gjort utifrån relevansanalys enligt ISO 26000).(7)

Se också bilaga (GRI-indikator from 2017)

52 VILKA VERIFIERINGSPROCESSER ELLER CERTIFIERINGSSYSTEM ANVÄNDS, DÄR FAKTA OCH UPPGIFTER KAN SPÅRAS TILLBAKA TILL EN PÅLITLIG KÄLLA FÖR ATT KONTROLLERA RIKTIGHETEN I FAKTA OCH UPPGIFTER?

Miljödiplomering, hälsodiplomering, kvalitetsdiplomering, ISO 26000 och ISO 9001.

53 HUR UTVÄRDERAS RESULTATET AV ARBETET MED SOCIALT ANSVARSTAGANDE?

Uppföljning av mål, handlingsplaner och aktiviteter samt ledningsdiskussioner/workshops. Årligen via den strategiska planeringen. Exempel på andra konkreta forum som bidrar till utvärdering/uppföljning av arbetet med socialt ansvarstagande är nationell hållbarhetsgrupp, regional hållbarhetsgrupp, medarbetarkonferens och projektteamen inom nyproduktion.

54 HUR TAS UNDERLAG FÖR KOMMUNIKATION AV SOCIALT ANSVARSTAGANDE FRAM?

En del av ”kommunikationen” är hållbarhetsrapporteringen. Materialitetsanalysens relevansanalys, intressentvalidering samt prioritering leder fram till vilka ”aspekter” i GRI som är ”väsentliga” att kommunicera till omvärlden och intressenterna. Sålunda utgör materialitetsanalys grund för kommunikation.

Kommunikationsstrateg utveckling är ansvarig för kommunikationen. Underlag tas fram tillsammans med hållbarhetsansvarig utifrån status, aktiviteter, syfte, forum osv. Underlag tas fram från relevansanalysen och i första hand kommuniceras det som är mest relevant.

55 HUR KOMMUNICERAS ORGANISATIONENS ARBETE FÖR SOCIALT ANSVARSTAGANDE?

"Ansvarsloggen" är framtagen för löpande kommunikation av socialt ansvarstagande. I övrigt sker kommunikation via intranätet, www.hsb.se, i partnernöten, leverantörskontakter, artiklar och debattinlägg, seminarier, kundträffar, medlemsträffar, medarbetardagar, Hållbarhetsredovisning, Årsredovisning och via nyhetsbrev i nyproduktionsprojekt.

56 HAR ORGANISATIONEN VALT ATT UTELÄMNA VISSA ÄMNEN I SIN KOMMUNIKATION OCH I SÅ FALL VARFÖR?

Full transparens har gällt vid genomlysningen och kommunikationen

57 HUR KOMMUNICERAS ORGANISATIONENS EGENDEKLARATION?

Egendeklarationen och/eller uttalandet mm kommer att kommuniceras via intranätet, innehållet i breda termer på hemsidan www.hsb.se, "Ansvarsloggen", Ansvarsstafetten, artiklar, seminarier och Årsredovisning som kommer att uppdateras enligt lagkrav 2017.

58 HUR HAR POLICYER/LAGAR/NORMER GJORTS KÄNDA I ORGANISATIONEN?

Dessa har kommunicerats ut via olika kanaler som medarbetarkonferenser (exempelvis utbildningen i mänskliga rättigheter), utbildningar/information (exempelvis riktlinjerna mot mutor och bestickning), via verksamhetsplanen (Ansvarspolicy, strategiska mål för Hållbar verksamhet mm), via intranätet (samtliga policyer och riktlinjer, samt särskild sida för Hållbarhet), med hjälp av vår Hållbarhetsgrupp, i samband med enhetsmöten osv. Diskussion har förts om hur vi på bästa sätt säkerställer att medarbetarna löpande får information om policyer och riktlinjer. Detta bör ske vid nyanställning och i samband med den årliga revideringen av dessa dokument.

59 VILKA ARBETSMETODER GÄLLER FÖR INTERNA REVISIONER OCH INTERNA GRANSKNINGAR OCH VILKA RESULTAT FINNS FRÅN DESSA REVISIONER OCH GRANSKNINGAR?

Vi har hittills inte prioriterat resurser för intern granskning och intern revision av hållbarhetsarbetet. Men vi utesluter inte att det kan komma att bli viktigt framöver. Vi har sådan granskning inom andra delar av verksamheten, exempelvis inom kvalitetsarbetet där vi är ISO9001-certifierade.

En kontinuerlig uppföljning av hållbarhetsområdet sker via den operativa hållbarhetsgruppen som träffas varje månad. Större frågor tas upp vid hållbarhetsnätverkets möten samt av utvecklingsgruppen. En löpande revidering av vårt hållbarhetsarbete sker på detta sätt.

I samband med ledningens årliga strategikonferens görs en total genomgång av resultatet för samtliga satta strategiska mål. Strategiska och operativa mål följs även löpande av såväl ledning som affärsområdesansvariga och måluppfyllnad redovisas. En stående punkt på Affärsledningens dagordning är måluppföljning. Detta sker enligt fastställda rutiner och årscykel. Avvikelse leder till åtgärder på olika sätt. Uppföljning av prioriterade aktiviteter följs via aktivitetsförteckningar av den hållbarhetsansvarige

60 VILKA RESULTAT FINNS FRÅN EXTERNA INTRESSENTERS REVISIONER OCH GRANSKNINGAR AV VERKSAMHETEN ELLER ORGANISATIONENS VAROR/ TJÄNSTER?

En total genomlysning av verksamheten har gjorts och en GAP-analys (risk- och möjlighetsanalys) har tagits fram i enlighet med riktlinjerna i ISO 26000. Denna genomlysning har genomförts av tredje part (Allies AB). Under 2015/2016 har en relevansanalys genomförts med stöd av Allies AB.

Under 2016 har HSB Göteborg deltagit i nationellt arbete med ISO26000 där väsentlighetsanalys genomförts. Denna analys validerar till stora delar den lokala analys som tidigare gjorts av oss själva.

Tredje part (RISE) har gjort en genomlysning av ett specifikt nyproduktionsprojekt med stöd av den systematiska egendeklarationen som vid det tillfället fortfarande var under utveckling. Vi planerar att genomföra en ny genomlysning av att aktuellt projekt.

En tredjepartverifiering (RISE) av HSB Göteborgs verksamhet med hjälp av Systematisk egendeklaration genomfördes i april 2013, februari 2014, juni 2015 samt maj 2017 där detta dokument utgör underlag för revision av egendeklarationen.

HSB Göteborg är diplomerad inom flera olika områden såsom Miljödiplomering, Hälsodiplomering, Kvalitetsdiplomering (SIQ). Vi är också sedan 2014 ISO 9001-certifierade inom förvaltnings- och medlemsverksamheten.

61 HUR HANTERAS KLAGOMÅL OCH REKLAMATIONER FRÅN KONSUMENTER, KUNDER, BRUKARE, MEDLEMMAR?

Alla ärenden tas emot av Medlemscenter och registreras i ett digitalt system ("E-journal"). Via detta system sker fördelning av ärendet till rätt person, bevakning, påminnelser mm. Se bifogad processbeskrivning "Ärendehantering"(18)

Felanmälningar registreras och administreras via felanmälningssystemet. Se bifogad processbeskrivning Felanmälan"(18)

Klagomål i betaltjänstverksamheten hanteras på särskilt sätt i enlighet med betaltjänstlagen. Särskild riktlinje och instruktion för klagomålshantering är framtagen för denna kategori av klagomål.

I samband med inflyttning i nyproducerade lägenheter finns en förstärkt felanmälanrutin och en särskild inflyttningsprocess i syfte att skapa "en trygg och lustfylld boendeentré" (se bilaga "En trygg och lustfylld boendeentré"). (11)

62 HUR HANTERAS KLAGOMÅL FRÅN ÖVRIGA INTRESSENTER?

Merparten av intressenterna hanteras enligt svaret på fråga 61.

Medarbetarsynpunkter hanteras via NMI, fokusgrupper, medarbetarsamtal, chef, HR-chef och Synpunkten (ett förbättringsverktyg)

Synpunkter från Partners och Leverantörer hanteras inom ramen för ingångna avtal och överenskommelser.

Samhälle/allmänhet hanteras i huvudsak på samma sätt som konsumenter ovan och/eller via markandschefen.

63 VILKA METODER ANVÄNDS FÖR UTVÄRDERING AV MÅL, UPPFÖLJNING AV HANDLINGSPLANER SAMT AKTIVITETER OCH VID VILKA INTERVALL GENOMFÖRS DESSA UTVÄRDERINGAR?

Detta sker i samband med den årliga strategiska planeringen (verksamhetsplaneringen) enligt fastställd årscykel.

I samband med dialoger med intressent sker en uppföljning enligt fastställda processer (exempel NKI, NMI osv.)

HSB Göteborg ingår i federationen HSB vars Förbundsstyrelse behandlar hållbarhetsfrågorna och dess mål, som är beslutade på riksnivå, två ggr/år enligt fastslagen årscykel för styrelsens arbete.

64 VILKET UTFALL HAR UPPNÅTTS I FÖRHÅLLANDE TILL SATTA MÅL?

Kortsiktigt satta mål har redan uppnåtts. De mer långsiktiga målen är avstämde och arbete fortgår enligt plan. Till en början, efter resultatet från genomlysningen enligt ISO 26000, har vi främst arbetat med handlingsplaner/aktiviteter som sedan följts upp. Framöver kommer vi att koppla fler indikatorer och andra mätetal till aktiviteterna för att på så sätt följa arbetet. (Se även tidigare svar kring uppföljning).

Utfall 2016 för vissa mål inom strategiområde Hållbar verksamhet:

- Minskat CO2-utsläpp med 40 %
- Ökad etnisk mångfald för medarbetare = 18 %
- Ökad etnisk mångfald för medlemmar = inflöde av nya 21,6 %

Verksamhetsplaneringen innehåller 3-årsmål varför viss mål följs upp mer sällan.

Se bilaga ”Ansvarslogg”.(6)

65 VAR MÅLEN LÄMPLIGA OCH I SÅ FALL VARFÖR?

Målen var lämpliga och drev arbetet framåt. HSB Göteborg genomför i samband med verksamhetsplaneringen ständigt ändringar. Vid senaste genomgången förtydligades några mål för att bättre spegla den prioritering som gjorts.

66 VILKEN KOPPLING FINNS MELLAN ORGANISATIONENS ÖVERGRIPANDE STRATEGIER OCH MÅL?

Såväl vision, kärnvärderingar (ETHOS), de kooperativa principerna som huvudmålen är beslutade av styrelsen och stämmer väl med satta mål inom hållbarhetsområdet.

Vd:s uttalande i samband med att vi beslutade oss för att använda ISO 26000 i verksamheten visar också på en tydlig koppling/viljeinriktning: ”Vi vill ju vara den bäst ansedda aktören i boendebranschen. Detta är ett konkret förbättringsarbete som tar oss närmare den visionen.” (Se även Organisationens uttalande sist i denna Egendeklaration).

67 VILKA FÖRÄNDRINGAR FRÅN BESTÄMDA HANDLINGSPLANER HAR FASTSTÄLLTS UNDER PERIODEN?

På nationell nivå inom HSB har flera hållbarhetsaktiviteter pågått under året där HSB Göteborg har medverkat aktivt. Bland annat har en nationell hållbarhetsstrategi tagits fram och flera projekt har påbörjats tillsammans med ett antal HSB-föreningar. Exempel på detta är ISO26000-projekt, projekt inför nya lagstiftningen om hållbarhetsrapportering i årsredovisningen, ny process för intressentdialog samt uppdatering av styrdokument och policydokument.

Inga större förändringar har gjorts på lokal nivå men några nya aktiviteter har tillkommit:

Ledarskapsprogram för unga i utsatta stadsdelar har genomförts tillsammans med Västra Hisingen Basket. Fortsätter även under innevarande år.

Samarbete har inletts med Mitt liv - mentorprogram för utländska akademiker.

Stöttat New Buddies - ung företagsamhet, Angeredsgymnasiet. Skapa inklusion och social resilience bland ensamkommande flyktingbarn.

Avtal har tecknats om att bikupor ska placeras på taket till vårt kontor på Sven Hultins plats.

68 GENOMFÖRDES BESTÄMDA AKTIVITETER OCH OM INTE VARFÖR?

Under året konstaterade vi att arbetet med leverantörsbedömningar nu kommit in i en fas där en ny strategi för det fortsatta arbetet behöver tas fram. En spendanalys har därför gjorts som hjälpmedel i detta arbete. Även arbetet med implementeringen av energitjänsterna har försenats varför detta nu fått nytt fokus. Arbetet med nyproduktionsprocessen är mycket komplex och kommer att ta längre tid än vi inledningsvis räknat med men stora framsteg har gjorts. Sammantaget har detta inneburit att vissa aktiviteter inte har klarat den tidplan som sattes upp initialt.

Hållbarhetsgruppen, som regelbundet träffats under flera år, ombildades vid årsskiftet då en ny enhet för Hållbarhet och utveckling skapades.

69 HUR HÅLLER SIG ORGANISATIONEN INFORMERAD OM ALLA RÄTTSLIGA SKYLDIGHETER?

Generellt sker en bevakning av lagar såväl av jurister på riksnivå som av HSB Göteborgs egen jurister. Detta görs bl. a via prenumerationer på SFS och FI samt regelbunden bevakning av Infotorg, Blendow group, kommitté- och utredningsförslag och litteratur.

För specifika områden som betaltjänstverksamheten (Finansinspektionen) sker dessutom ytterligare bevakning av ansvariga inom respektive verksamhet i enlighet med regelverket.

Exempel på några specifika områden där bevakning sker är:

Miljöområdet där bevakning görs på såväl riks- som lokal nivå via miljöansvariga. Stående punkt gällande lagförändringar finns vid träffar med nationella miljönätverket. Lokalt sker kontroll kvartalsvis via Notisum.

Arbetsmiljöfrågorna bevakas av personalenheten samt via HR-nätverk. Vårt digitala system uppdateras med automatik av leverantören vid lagändringar. Löpande erhålls nyhetsbrev från FASTIGO (arbetsgivarorganisationen) och Draftit (stödverktyg för HR och lön).

Chef Hållbarhet och utveckling bevakar området kring sociala hållbarhetsfrågor.

70 HUR UTVÄRDERAR ORGANISATIONEN ATT DEN EFTERLEVER LAGAR, KRAV OCH INTERNATIONELLA UPPFÖRANDENORMER?

Det finns flera sätt som denna utvärdering/bevakning sker. Exempelvis via externa revisioner, interna revisioner och compliancefunktionen. Såväl miljödiplomeringen som ISO 9001-certifieringen ställer krav på och följer upp lagbevakningsrutinerna.

Vi följer utveckling och tillämpar praxis för att på så sätt säkerställa korrekt handläggning. Genom såväl intern rådgivning som vår externa utbildnings- och rådgivningsverksamhet bevakas och säkerställs kompetensen hos berörda. Budskapet är att vi bör göra mer än att ”bara följa lagen”.

Dessutom sker uppföljning via olika nätverksträffar och andra konstellationer mellan Riksförbund och lokalt i Göteborg, samt mellan olika regionala HSB-föreningar.

Chef för Personalservice ansvarar för bevakningen av arbetsmiljölagstiftningen (följs upp via regelbundna möten i CAK (central arbetsmiljökommitté)) och miljöansvarig ansvarar för bevakningen inom miljölagstiftningen.

Se bilagor "HSBs arbetsmiljöarbete", "Manual för Risker i arbetet", "Checklista vid nyanställning".

71 VILKA ÄRENDEN FINNS FRÅN MYNDIGHETER ELLER UTSLAG I DOMSTOL SOM RÖR LAGÖVERTRÄDELSER AV ORGANISATIONEN?

Inga påpekanden eller utslag finns under den senaste 5-10 års perioden utöver nedanstående.

Ett påpekande har erhållits från Datainspektionen angående vår hantering av PUL i samband med lanseringen av en webbtjänst. Detta åtgärdades omgående. Idag finns inte denna tjänst. Detta är drygt 5 år sedan.

För några år sedan erhöles en förfrågan från Konsumentverket i samband med värdesäkringserbjudande i lägenhetsförsäljningsinformation. Informationen upplevdes ottydlig. Efter att vi förtydligat kommunikationen släpptes ärendet.

Förbättringsarbete

72 VILKEN METOD HAR ANVÄNTS FÖR ATT IDENTIFIERA, STYRA OCH FÖLJA UPP FÖRBÄTTRINGAR?

HSB Göteborgs ständiga förbättringsarbete avseende hållbarhet är integrerat i det vanliga förbättrings-/utvecklingsarbetet. Vi arbetar enligt SIQ:s modell för kundorienterad verksamhetsutveckling. Vi är diplomerade av SIQ sedan 2009 (se bifogat ”SIQ - Diplom”(16)).). I vårt förbättringsarbete använder vi oss av ”Kvalitetsboxen” (en metod för att identifiera, analysera, och genomföra förbättringar, se bifogat dokument ” HSB Göteborgs kvalitetsbox”(16)). Vi har definierat och kartlagt våra strategiskt viktigaste processer för att tydligare kunna identifiera förbättringsbehov. I samband med ISO9001-certifieringen görs en genomgång av marknadsområdenas processer. Processer inom övriga enheter aktualiseras löpande. För att få ett enhetligt förbättringsarbete har ”Förbättringshandboken” tagits fram. Revidering av denna pågår för närvarande.

Förbättringsförslag kan bland annat lämnas via ”Synpunkten” som är en digital förslagslåda på vårt intranät (se bilagd ”print av intranätets förstasida”(16)). Större eller mer komplexa förbättringsförslag hanterar vi via vår projektutvecklingsmodell och i den fastställda processen för utvecklingsprojekt. I dessa fall tas beslut av Utvecklingsledningen.

I samband med måluppföljningen på Affärsledningens möten diskuteras förbättringar och utveckling. Vid möten med samtliga ledare finns förbättringsarbetet med på agendan. Samtliga ska ha med förbättringsarbete vid möten med sina enheter.

73 VILKA FÖRBÄTTRINGAR HAR GENOMFÖRTS UNDER PERIODEN? EXEMPEL PÅ DETTA KAN VARA UTIFRÅN KLAGOMÅL, MÅLARBETE, LAGÄNDRINGAR, STRATEGIBESLUT?

Det nya HSB-gemensamma utvecklingsbolag som skapats främst för digital utveckling av tjänster som våra kunder och medlemmar efterfrågar har fortsatt sitt arbete.

Successivt sker en förbättring av nyproduktionsprocessen ur ett hållbarhetsperspektiv.

Deläggande i Johanneberg Science Park, framtagande av HSB Living Lab samt flytt av huvudkontoret till Chalmersområdet där ett kluster för samhällsbyggnad håller på att skapas är åtgärder för att möta kommande behov från våra intressenter.

Energichef har fortsatt sitt arbete med energifrågor för ökat fokus/höjd kompetens inom energieffektivisering mm.

Framtagning av relevanta GRI-indikatorer utifrån gjord relevansanalys av områden/delområden i ISO 26000 har gjorts och kommer att kommuniceras framöver. Ett nationellt arbete inom HSB har påbörjats inom hållbarhetsområdet för att stärka HSBs arbete med dessa frågor. Ett resultat av arbetet är en nationell hållbarhetsstrategi samt förslag till uppdatering av nationell verksamhetsplan. HSB Göteborg har deltagit aktivt i detta arbete.

Vårt styrkort för strategiska mål har kompletterats med strategiområdet ”Hållbar verksamhet”. Flera strategiska mål har slagits samman och förtydligats med nytt mål ”Hållbara tjänster”. Detta ingår som en del av HSB Göteborgs verksamhetsplan.

Arbetet med processerna och ISO9001 har fortgått och tjänsteansvariga för processerna som skapades i den nya organisationen går fortsatt igenom prioriterade processer

Vårt prioriterade arbete med mångfald, jämställdhet, klimat mm har gett positivt resultat. Se måluppföljning, ”Årsredovisning” och ”Hållbarhetsredovisning”.

Det finns också ett antal genomförda idéer som lämnats in av medarbetarna via vår digitala förslagslåda Synpunkten eller som gjorts genom processförbättringar.

74 VILKA FÖRBÄTTRINGAR HAR GENOMFÖRTS UNDER PERIODEN? EXEMPEL PÅ DETTA KAN VARA UTIFRÅN KLAGOMÅL, MÅLARBETE, LAGÄNDRINGAR, STRATEGIBESLUT?

Exempel på förbättrade måttal är:

CO2-utsläppen har minskat med drygt 40% mot referensår i Klimatavtalet (2008). Siffran är preliminär och avser 2016.

Resultatet för NKI 2016 är 73 % (referensår 2004 = 63 %).

Resultatet för senaste NMI på fortsatt hög nivå 3,6 (referensår 2005=3,5) och delområde för bl a jämställdhet och mångfald har mycket bra resultat. Mätning av MMI har gjorts under våren 2017.

Resultatet för Jämix är 126 jämfört med median 117 (referensår 2006=98), delindex ”jämställdhetsarbete” 19 (av 20) (referensår 2006=9). Detta avser 2014.

Serviceindex för hyresrätter klart förbättrad vid senaste mätningen 76,9% 2016 (70,3 % 2010).

- delindex ”Rent & snyggt” 64,5 % (57,3 % 2010)
- delindex ”Utemiljön” 59,17 % (46,5 % 2010)

Se även nationella resultat i Hållbarhetsredovisningen. Exempelvis stöd till We Effect 3 213 302 kr 2016 (jämfört 1 546 000 kr 2007).

Se även måluppföljningen för strategiska mål i verksamhetsplanen.

75 HUR HAR DEN GÅNGNA PERIODENS ARBETE MED SOCIALT ANSVARSTAGANDE PÅVERKAT ORGANISATIONENS STYRANDE DOKUMENT (STRATEGIER, POLICYER ETC.)?

Omdefiniering har skett av vissa strategiska mål, mer konkreta mål inom strategiområdet ”Hållbar verksamhet”, revidering av policyer och fler operativa mål. Uppförandekoden har gjorts digital med möjlighet för leverantör att signera dokumentet.

76 VILKA NYA PRIORITERINGAR HAR SKETT INOM OMRÅDEN OCH PRINCIPER OCH I SÅ FALL VARFÖR?

Inga direkta omprioriteringar är gjorda inom områden och principer. Vi har dock vid relevansanalysen förändrat något på delområdesnivå. Eventuella förändringar och tillägg kommer att behandlas löpande i verksamhetsplaneringen vartefter olika delmål är uppfyllda.

77 VILKA NYA ÖVERGRIPANDE MÅL, DETALJERADE MÅL, HANDLINGSPLANER OCH AKTIVITETER INOM SOCIALT ANSVARSTAGANDE HAR FASTSTÄLLTS FÖR DEN NYA PERIODEN?

För några år sedan antogs en ny verksamhetsstrategi där hållbarhet är integrerat. Bland annat infördes övergripande mångfaldsmål som fått stor effekt i organisationen. Sedan tidigare finns ett strategiskt mål för klimat och nya mål för utveckling av hållbara tjänster har lagts till.

Arbetet med detaljerade mål, handlingsplaner och aktiviteter för kommande period tas fram enligt fastställd årscykel för den strategiska planeringen. Installation av verksamhetsledningssystem, Hypergene, har medfört att arbetet har förändrats något.

Några exempel på mål och aktiviteter som tillkommit:

Verksamhetsutveckling: Strategiskt mål för utveckling av Hållbara tjänster och Hållbarhetsnätverk för bostadsrättsföreningar.

Inköp/entreprenad: Djupanalys av genomförda leverantörsgranskningar.

Förvaltning: Inriktning mot en fossilfri fordonsflotta. Lansering av brf-koden för ökad medlemsinsyn. Traineejänst för ingenjörer som står långt från arbetsmarknaden.

Hyresfastigheter: Uthyrning till nyanlända.

Se bilaga ”Strategiska mål”(3) i HSB Göteborgs verksamhetsplan 2017-19

Se systemet Hypergene för aktuella mål

Se även listor på ”viktigaste ansvarssituationer” från Hållbarhetsgruppen(15)



KLIMATBERÄKNING

HSB klimatberäknar enligt den internationella beräkningsstandarden, Greenhouse Gas Protocol. Klimatpåverkan avgränsas i tre grupper som HSB har operativ rådighet över:

- 1. Direkt klimatpåverkan från egenägda källor (egenägd uppvärmning och drivmedel för fordon och maskiner).
- 2. Indirekt klimatpåverkan från köpt el, fjärrvärme och fjärrkyla.
- 3. Indirekt klimatpåverkan från tjänsteresor och produktion av energibärare.

Bostadsrättsföreningarnas klimatpåverkan från energianvändning är inte innefattad i denna beräkning. Inte heller klimatpåverkan från byggmaterial och inköp innefattas.

Klimatberäkning genomförs i webbverktyget Svante, där vi räknar fram utsläppen av koldioxidekvivalenter och därmed innefattar utsläppen från växthusgaserna CO2, CH4, N2O, HFCs, PFCs, SF6, NF3. Dock särredovisas inte biogen koldioxid, men den innefattas bland annat i fjärrvärmens klimatpåverkan.

Fjärrvärme står för merparten av HSB Göteborgs klimatpåverkan, eftersom det är den enskilt största energiposten. HSB har tillsammans med andra bostadsorganisationer kommit överens med Energiföretagen Sverige om en gemensam metod för att miljövärdera fjärrvärme. Här räknas klimatpåverkan för alla använda bränslen ihop till en emissionsfaktor per fjärrvärmenät, som sedan kan multipliceras med den köpta energianvändningen.

- HSB klimatvärderar el enligt en trappstegsmodell.
- De HSB-föreningar och bolag som väljer att producera egen el, har mycket liten klimatpåverkan och hamnar på lägsta trappsteget.
 - De som köper förnybar el på marknaden, får större klimatpåverkan motsvarande mellersta trappsteget. (Emissionsfaktorn för förnybar el är inte uppdelad på direkt och indirekt klimatpåverkan, då detta inte är möjligt).
 - De som inte väljer aktivt, får så kallad nordisk residualmixel med högst klimatpåverkan.

Växthusgas	Global Warming Potential (GWP)
CO2	1
CH4	25
N2O	298
HFC-23	14800
SF6	22800
NF3	17200

KÄLLORNA FÖR SCOPE 1 ÄR:

SMED - Svenska MiljöEmissionsData, 2017.
Emissionsfaktorer och värmevärden 2017. Ansvarig myndighet: Naturvårdsverket
Värmeforsk, 2011. Miljöfaktaboken
Stockholms gasnät
SBPI - Svenska Petroleum & Biodrivmedel Institutet, 2017.
Energiinnehåll, densitet och koldioxidemission
Produktblad från Preem, 2016; Circle K, 2017; OKQ8

KÄLLORNA FÖR SCOPE 2 ÄR:

Energimarknadsinspektionen, 2017. Ursprungsmärkning av el - Nordisk residualmix.
Svensk fjärrvärme, 2017
Medelvärde från fjärrkylaleverantörer, 2017
HSBs egen emissionsfaktor för förnybar el

KÄLLORNA FÖR SCOPE 3 ÄR:

Boende - Gössling & Peeters, 2015. Assessing tourism's global environmental impact 1900-2050. Journal of Sustainable Tourism. Vol 23. No 5.
Flyg - BEIS (2017) Government conversion factors for greenhouse gas company reporting. UK Department for Business, Energy & Industrial Strategy (BEIS)
Godstransporter - NTM - Network for Transport Measures, 2017.
SCB - Sveriges Statistiska Centralbyrå - bränsleförbrukning, 2016
Bränslen - SMED - Svenska MiljöEmissionsData, 2017.
Emissionsfaktorer och värmevärden 2017. Ansvarig myndighet: Naturvårdsverket
Värmeforsk, 2011. Miljöfaktaboken
Buss och färja - SMED - Svenska MiljöEmissionsData, 2015.
Översyn och uppdatering av emissionsfaktorer för Naturvårdverkets underlag för beräkning av koldioxidutsläpp i rapporteringen enligt miljöledningsförordningen
Bränslen - SBPI - Svenska Petroleum & Biodrivmedel Institutet, 2017. Energiinnehåll, densitet och koldioxidemission
Bränslen - Produktblad från Preem, 2016; Circle K, 2017; OKQ8
Buss SL - Trafikförvaltningen Stockholms läns landsting, 2017. Trafikförvaltningens miljöredovisning 2016.
Tåg el - SJ, 2017. Emissionsfaktor tåg vattenkraftsel, men HSB använder HSBs egen emissionsfaktor
Finlandsfärja - Åkerman, J. (2008). Klimatpåverkan från utrikes resor. KTH.

AVFALLSMÄNGDER - NYPRODUKTION (GRI 306-2)

KLIMATPÅVERKAN (GRI 305-1, 2, 3)

Atemp	17 262	m2
Fraktion	kg	Andel av total
Blandat avfall	60 640	7%
Deponi	33 590	4%
Brännbart	295 893	34%
Trä	159 980	18%
Skrot och metall	55 600	6%
Gips	140 560	16%
Inerta rivningsmassor	129 590	15%
Elavfall	98	0%
Farligt avfall	2192	0%
Papper, kontor	35	0%
Wellpapp	30	0%
Total summa:	878 208	100%
51 kg / m2 Atemp		

Aktivitet	Ton CO2e
Scope 1: Direkta utsläpp från egenägda källor	246,97
Egenägda tjänstebilar, egna fordon och maskiner	246,97
Scope 2: Indirekta utsläpp från inköpt el, värme och kyla	773,80
El-fastigheter	105,88
Uppvärmning	667,93
Scope 3: Övriga indirekta utsläpp	204,47
Tjänsteresor	68,50
* Flyg	12,88
* Buss	0,12
* Tåg	0,55
* Hyrbil, taxi, privatbil	54,96
Produktion av energibärare	135,97
* Uppvärmning	83,25
* Egenägda tjänstebilar, egna fordon och maskiner	52,72

ENERGISTATISTIK – EGNA FASTIGHETER (BEFINTLIGA) (CRE1)

Atemp		130 974 m2	
			CRE 1
Energi	Förbrukning (kWh)	Graddagskorr (kWh)	Energiintensitet (kWh/Atemp)
El (Scope 2)	2 823 357	3 102 590	24
Fjärrvärme (Scope 2 & 3)	13 346 000	14 665 934	112

ENERGISTATISTIK – NYPRODUKTION (CRE1)

Atemp		17 262 m2			
			CRE 1		
Energi	Förbrukning (kWh)	Graddagskorr (kWh)	Energiintensitet (kWh/Atemp)	Utsläppsfaktor (g CO2 kv/kWh)	Utsläpp
El	865 217	950 788	55		
Scope 2				37,5	35 655 kg CO2 ekv
Fjärrvärme	1 140 300	1 253 077	73		
Scope 2				53	66 413 kg CO2 ekv
Scope 3				6	7 518 kg CO2 ekv
				TOTALT:	109 586 kg CO2 ekv
				6,3 kg CO2 ekv/Atemp	

2. Bränslemixen i Göteborgs fjärrvärme fortsatt bra, dock något högre fossilandel jämfört med tidigare.

3. Fastighet Lysekil såldes slutet 2016, rejäl minskad Atemp-yta att fördela nyckeltal på. Fjärrvärmerna i Lysekils utgörs till största delen av återvunnen spillvärme, vilket gav låga utsläppsvärden.

4. Fortsatt god bränslemix i övriga fjärrvärmenä (Kungälv, Stenungsund, Alingsås).

ÖVRIGA UTVALDA DATA FÖR SOCIALT ANSVAR

LEVERANTÖRSKEDJA (GRI 102-9)

HSB Göteborg har en komplex värdekedja där leverantörskedjan är en viktig del.

HSB Riksförbunds gemensamma arbete med ett systematiskt hållbarhetsarbete har en överenskommelse motsvarande att HSB skall ”säkerställa hållbarhetsansvar i första leverantörsledet innehållande krav på - och påverkan av - underleverantörer”.

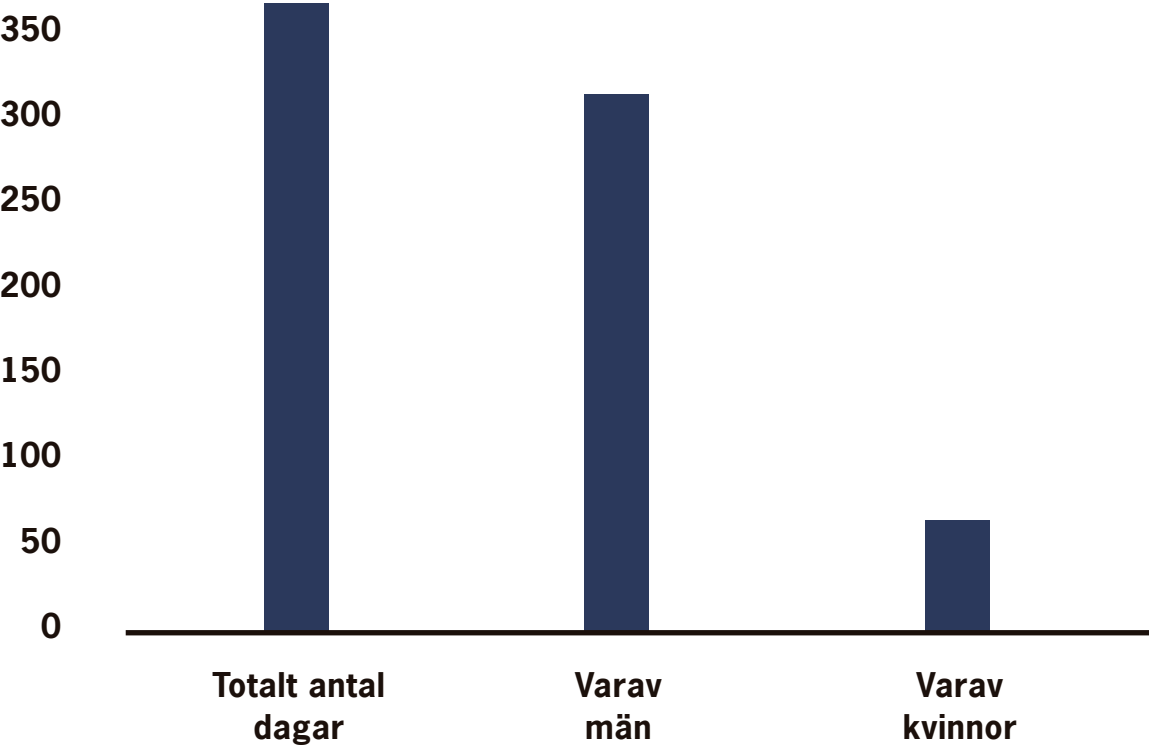
HSB Göteborgs prioriterade intressentgrupper är Medlemmar, Medarbetare, Kunder, Partners & Leverantörer samt Samhället lokalt och globalt vilket tydliggör HSB Göteborgs ansvar mot kunder och samhället i stort. Alltså därmed inte bara bakåt i värdekedjan utan även framåt.

HSB Göteborgs möjligheter till inflytande i leverantörskedjan är begränsat men ett systematiskt arbete med leverantörsbedömning för både förvaltningsverksamhet och nyproduktion finns. HSB Göteborg har även initierat fördjupande samarbeten med viktiga leverantörer för att utforska möjligheten till samarbete och påverkan längre tillbaka i värdekedjan.

Se även ”avgränsningar” i tabell på sida 28 samt fråga 18 och 31 på sida 46 respektive 48 i Egendeklarationen i denna publikation.

SJUKDOM PGA ARBETET (INKL STRESSRELATERAT)

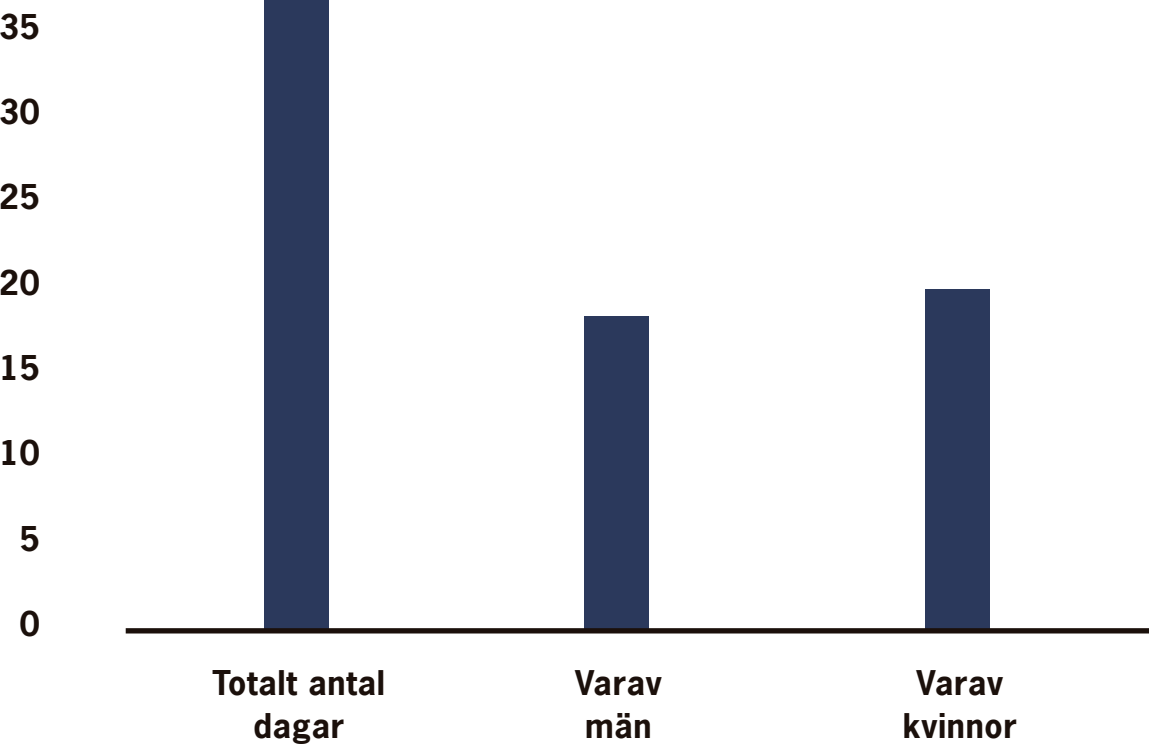
(Hälsa och säkerhet i arbetet)



Totalt 4 medarbetare (2 män och 2 kvinnor)

FÖRLORADE ARBETSDAGAR PGA SKADA

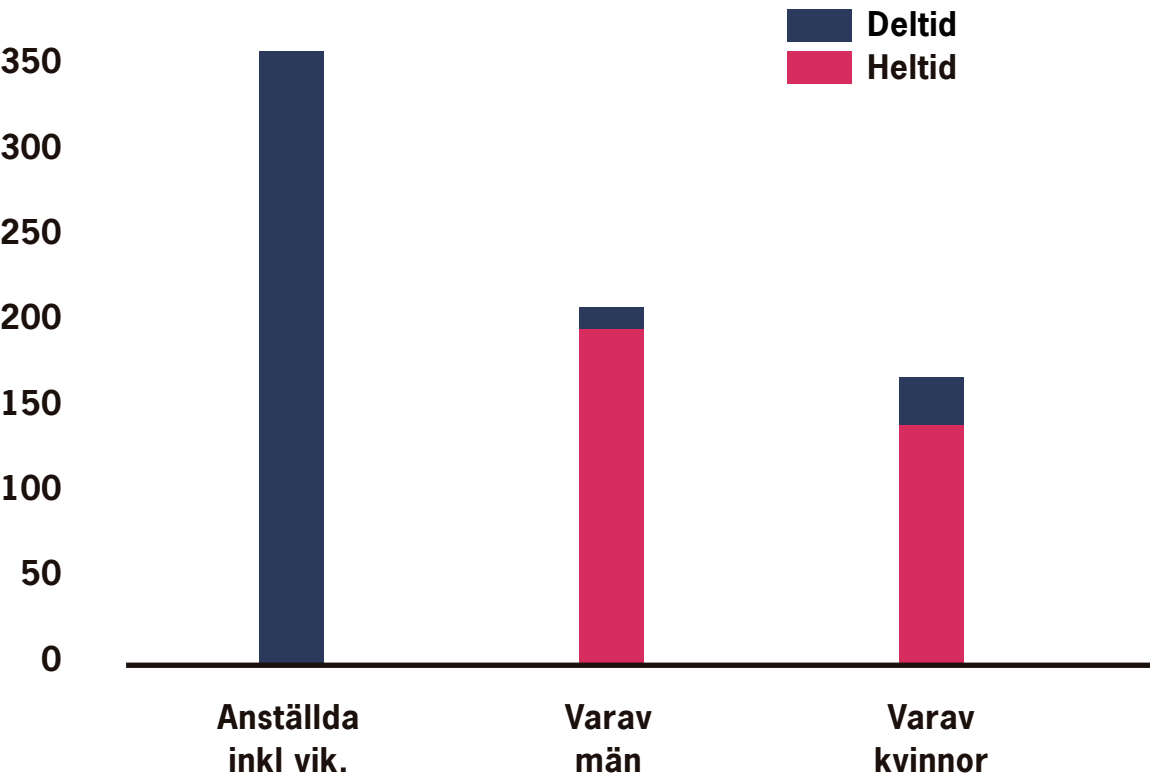
(Hälsa och säkerhet i arbetet)



Information om tillbud och olyckor inom nyproduktion är ännu inte sammanställd för 2017

MEDARBETARE PER KÖN SAMT HEL- RESP DELTID

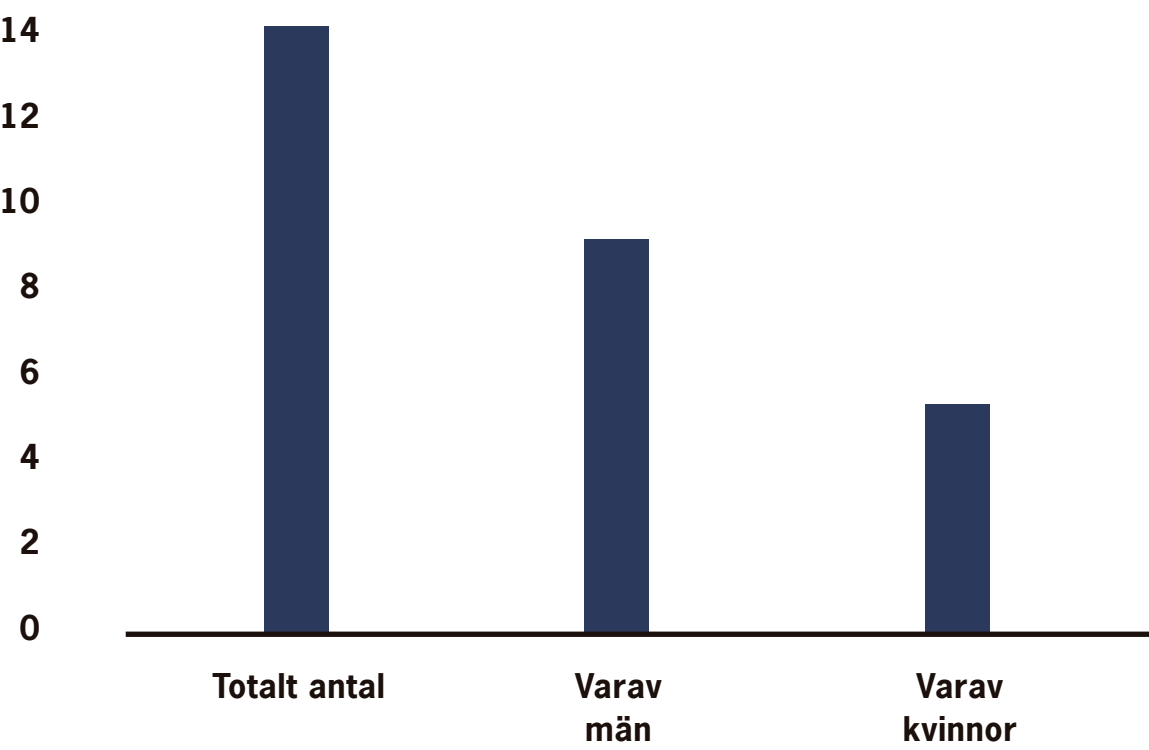
(Information om anställda och andra som arbetar för organisationen)



Ingen betydande del utförs av utomstående men konsulter mm förekommer i begränsad omfattning.

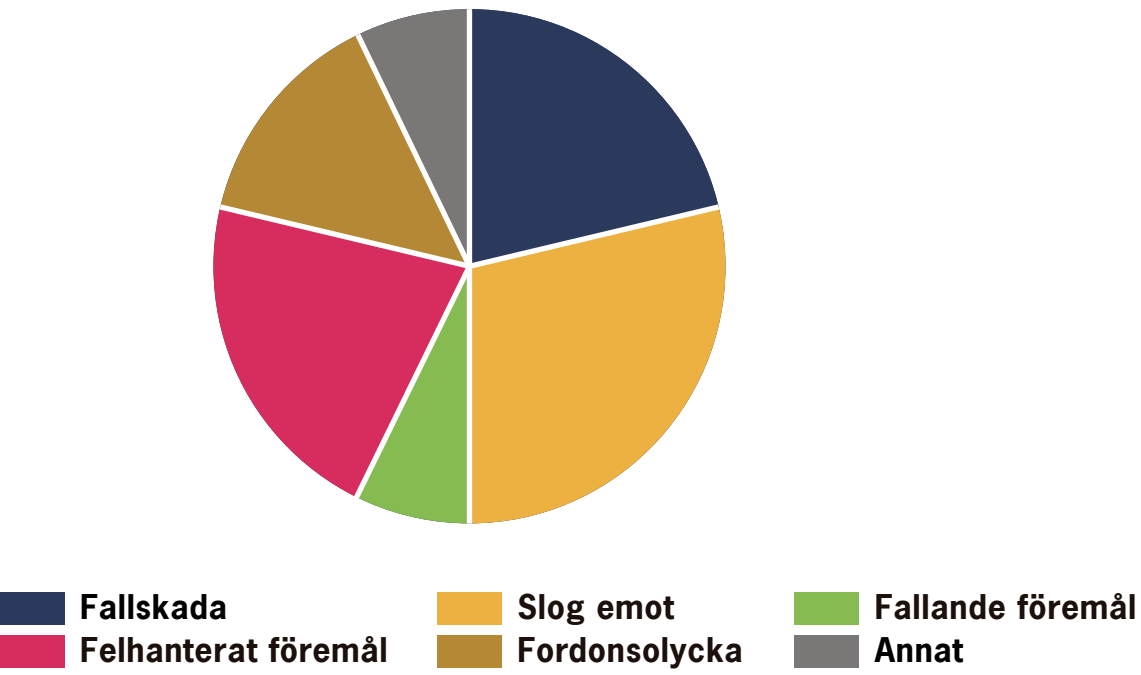
ANTAL SKADOR

(Hälsa och säkerhet i arbetet)



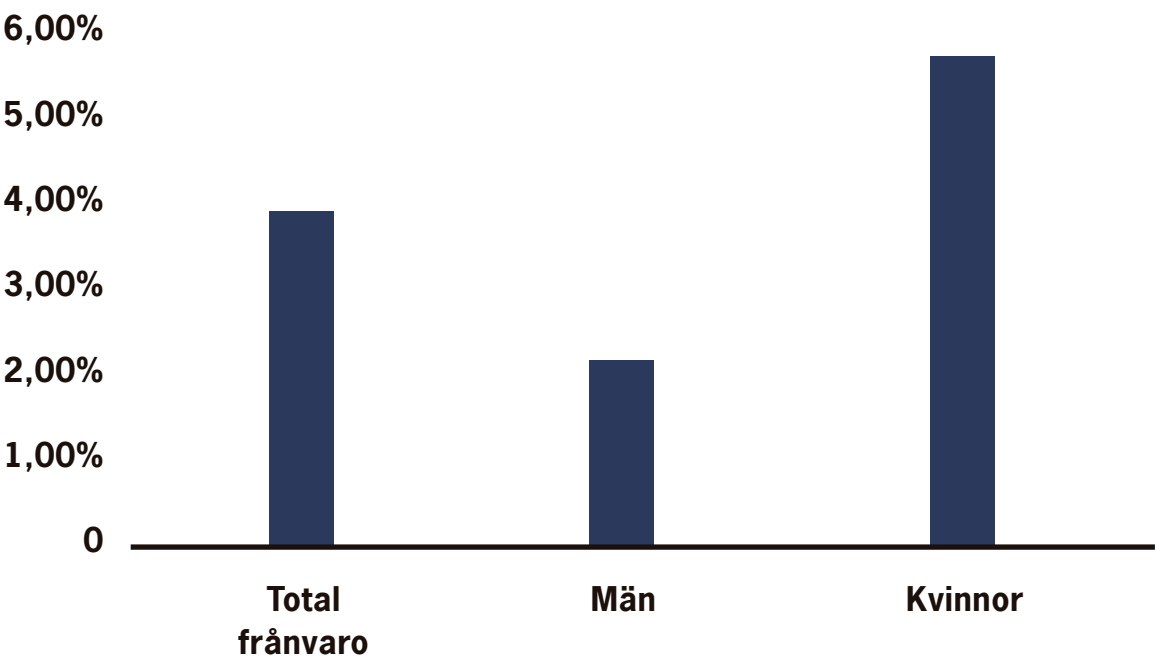
Alla olyckor anmäls enligt lag och sparas på behörighetskyddad plats där de kan granskas endast av de som har tillgång.

TYP AV SKADOR
(Hälsa och säkerhet i arbetet)

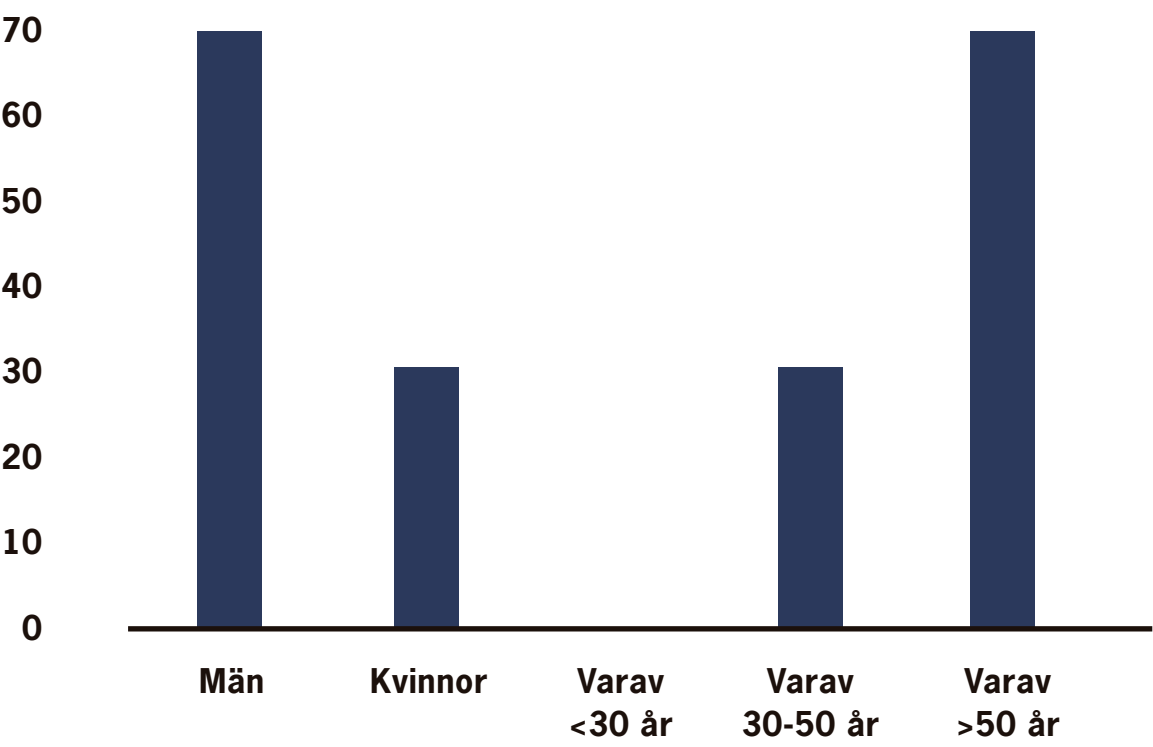


Inga dödsfall

FRÅNVARO
(Hälsa och säkerhet i arbetet)

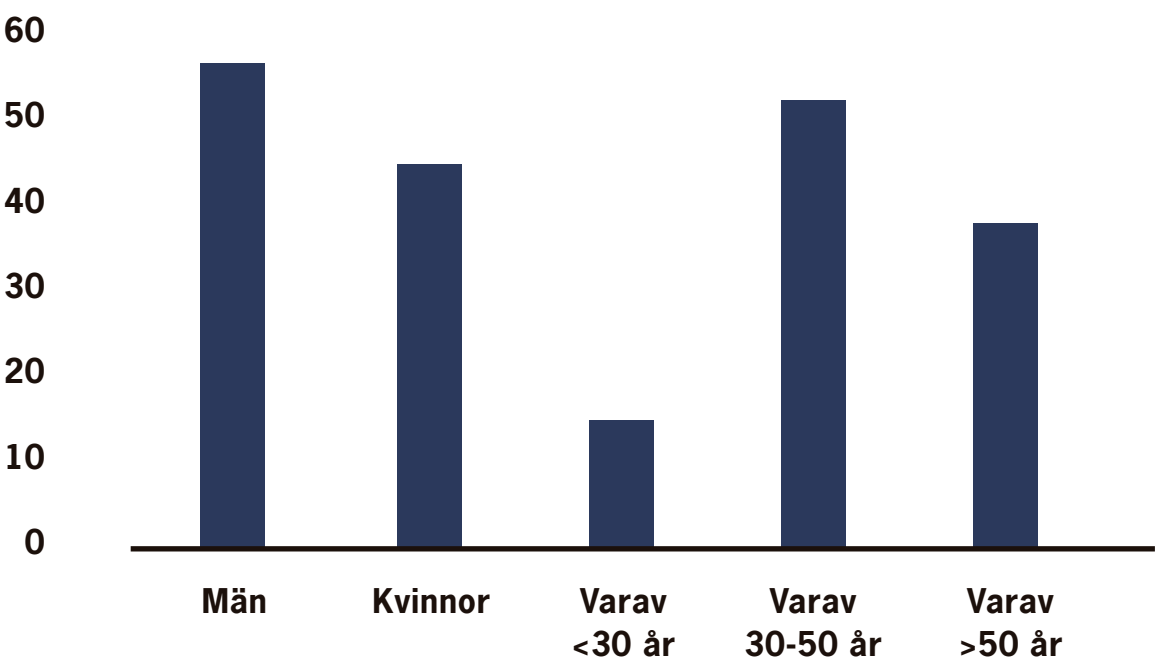


PROCENTANDEL MÄN RESP KVINNOR I STYRELSE SAMT ÅLDERSFÖRDELNING
(Mångfald och jämställdhet)



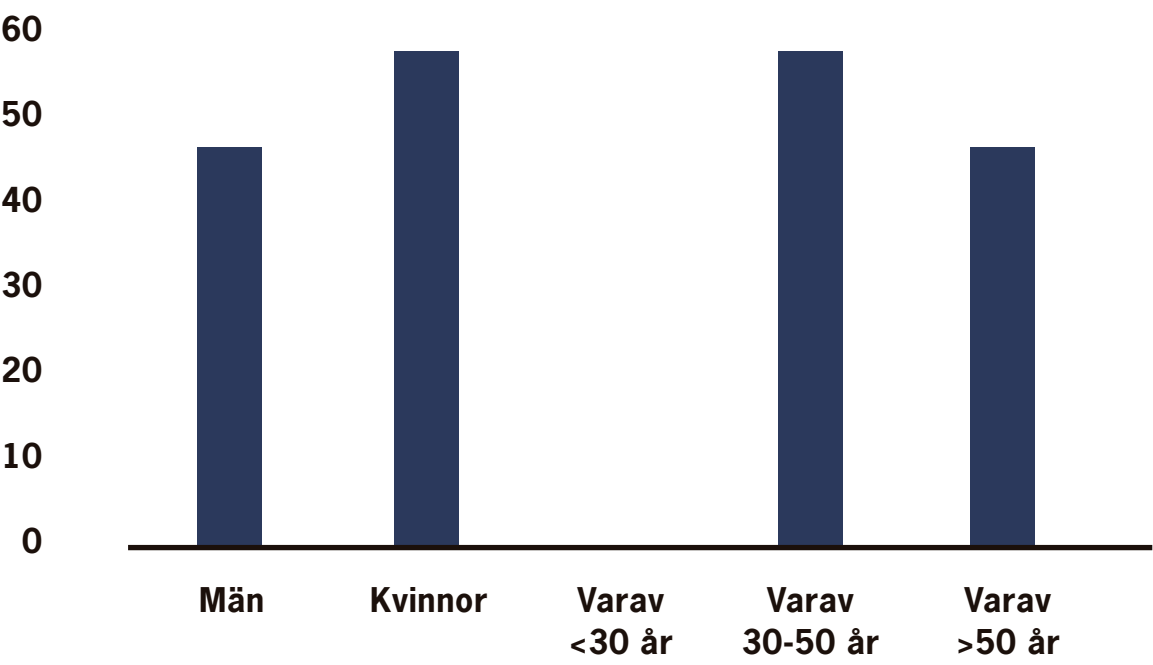
Uppgift om utländsk härkomst saknas

PROCENTANDEL MÄN RESP KVINNOR BLAND MEDARBETARNA SAMT ÅLDERSFÖRDELNING
(Mångfald och jämställdhet)



19 % med utländsk härkomst

PROCENTANDEL MÄN RESP KVINNOR I LEDNINGEN SAMT ÅLDERSFÖRDELNING
(Mångfald och jämställdhet)



Uppgift om utländsk härkomst saknas

