



HÅLLBARHETSREDOVISNING 2021



ARES HÅLLBARHETSPROGRAM HAR STARTATS UPP UNDER 2021

I ett gemensamt arbete inom Are i Finland och Sverige och i samarbete med våra intressenter har vi inom Are arbetat fram vårt första hållbarhetsprogram. Programmet sätter särskilt fokus på människor, miljö och etik – och ansvar är grundläggande i allt vi gör. För oss är det viktigt att ständigt förbättra vår säkerhet och säkerställa att alla inom Are mår bra och kommer tryggt hem varje dag. Det är också viktigt att hjälpa våra kunder att nå sina miljömål genom att tillhandahålla rätt tjänster och lösningar under hela fastighetens livscykel.

VI ÄR på väg att publicera det första hållbarhetsprogrammet i företagets historia. Det har utarbetats av en arbetsgrupp bestående av representanter från olika affärsområden och yrkesgrupper inom hela Are Group. Vi har även involverat andra intressenter; exempelvis kunder, ägare och partners.

En viktig del i utarbetandet av programmet var väsentlighetsanalysen. Den gav oss underlag för att definiera de prioriterade områdena i vårt program, baserat på FN:s Global Compact. En sammanfattning av dessa områden hittar du i modellen för värdeskapande på sidan 4. [➤](#)



FÖRORD

Vi arbetar enligt FN:s Global Compact och följer dess principer och mål som en del av vår verksamhet.

Vid utarbetandet av programmet anlidade vi även en extern specialist för att beräkna Ares direkta utsläpp. Beräkningen utfördes i enlighet med GHG-protokollet (Greenhouse Gas Protocol) och identifierade de direkta utsläppen inom scope 1 och 2, som vi kommer att bevaka noga i framtiden. Vi inledde dessutom mätningar av koldioxidavtrycket som en del i våra projekt för energieffektivisering.

Under året har vi gjort framsteg när det gäller vårt mål att sänka utsläppen från vår fordonsflotta och börja använda nya eldrivna fordon. Vi har även gjort stora framsteg inom utvecklingen av vår säkerhetskultur: Vi ökade antalet säkerhetsobservationer betydligt och minskade på så sätt även antalet olyckor markant.

I en oberoende EcoVadis-utvärdering belönades vårt arbete genom en uppgradering av vår status från brons- till silvernivå.

För oss på Are är det viktigt att vara en pålitlig partner och en aktiv samhällsaktör som tar sitt ansvar inte bara ekonomiskt utan även socialt och miljömässigt. Därför deltar vi aktivt i utvecklingen av hela byggsektorn genom organisationer som Green Building Council Finland. Likaså är det viktigt för oss att alla inom Are kan känna stolthet över sin arbetsgivare och sitt arbete, eftersom vårt arbete har stor betydelse för att öka energieffektiviteten. ■

Heikki Tanner, SVP, Legal and Compliance and Sustainable Development

VÅRA VIKTIGASTE FRÅGOR – FN:S GLOBALA MÅL

Med utgångspunkt i väsentlighetsanalysen vi tog fram i samarbete med en oberoende tredje part har vårt företag identifierat följande globala mål att fokusera på:



Miljö

Energibesparingar för våra kunder

Att minska vårt koldioxidavtryck



Socialt ansvar

Engagerad och kunnig personal

Säker arbetsmiljö

En arbetsplats präglad av öppenhet och mångfald



Ekonomi och god bolagsstyrning

Långsiktig och lönsam ekonomisk tillväxt

Nolltolerans gentemot oegentligheter

Att vara en pålitlig partner

MODELL FÖR VÄRDESKAPANDE

Ares modell för värdeskapande synliggör det värde vi skapar för samhälle, människor och miljö genom vår strategi och vårt ansvarsarbete. Genom att identifiera betydelsen av vårt arbete kan vi implementera vår strategi samt skapa förutsättningar för ansvarsfullt samarbete och hållbara lösningar.

INPUT



3 300

anställda

- Kunskap och kompetens



Finansiering



959

servicefordon



Leverantörer

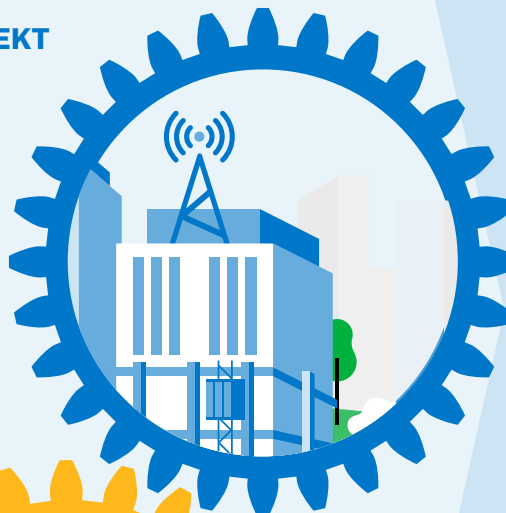


Våra varumärken

PROCESSER

Omfattande utbud av tjänster för hela byggnadens livscykel

PROJEKT



SERVICE



SKAPAT VÄRDE

Vi bygger och underhåller ett hållbart samhälle

Kunder

Energieffektiva lösningar, besparingar inom energiförbrukning, säkra och sunda anläggningar och fastigheter

Samhälle

Sociala avgifter och bolagsskatt, totalt **77 MEUR**

Energieffektivitet

Förbättrad energieffektivitet och minskade koldioxidutsläpp

Affärsverksamhet

Återinvesterade medel i affärsutveckling

Medarbetare

Engagemangsindex **69**
Utbetalda löner **157 MEUR**

Leverantörer

Köp från leverantörer och underleverantörer **217 MEUR**

NYCKELTAL

ARES NYCKELTAL FÖR HÅLLBAR UTVECKLING

SOCIALT ANSVAR	2021	MÅL 2025
LTIF (Lost Time Incident Frequency)	10	5
Säkerhetsobservationer (per person)*	5,3	8
Engagemangsindex	69	75

MILJÖANSVAR	2021	MÅL 2025
Energibesparingar för våra kunder (MWh)	18 200	150 000
Fordon med låga utsläpp (g/km)	201	-30 %

FINANSIELLT ANSVAR	2021	MÅL 2025
Net Promoter Score (NPS)	28	40
Leverantörer som följer Ares etiska riktlinjer**	-	> 90 % av inköpsvolymen för material > 90 % av underleverantörerna
Anställda med utbildning i efterlevnad***	73 %	> 90 % av underleverantörsvolymen

* Sverige kommer att börja föra statistik över säkerhetsobservationer under 2022.

** Vid rapportering krävs ett verktyg för elektronisk signatur. Rapporteringen kommer att inledas vid en senare tidpunkt.

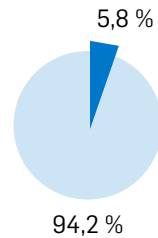
*** Sverige och Kylmä-2000 kommer att ingå i rapporteringen när onlineutbildningen har kommit igång.



ARE SOCIALT ANSVAR

ARES MEDARBETARE 2021 (2020)

Ares har
3 300
anställda
700 i Sverige



Av Ares anställda är **94,2 (94,8) %** män och **5,8 (5,2) %** kvinnor.

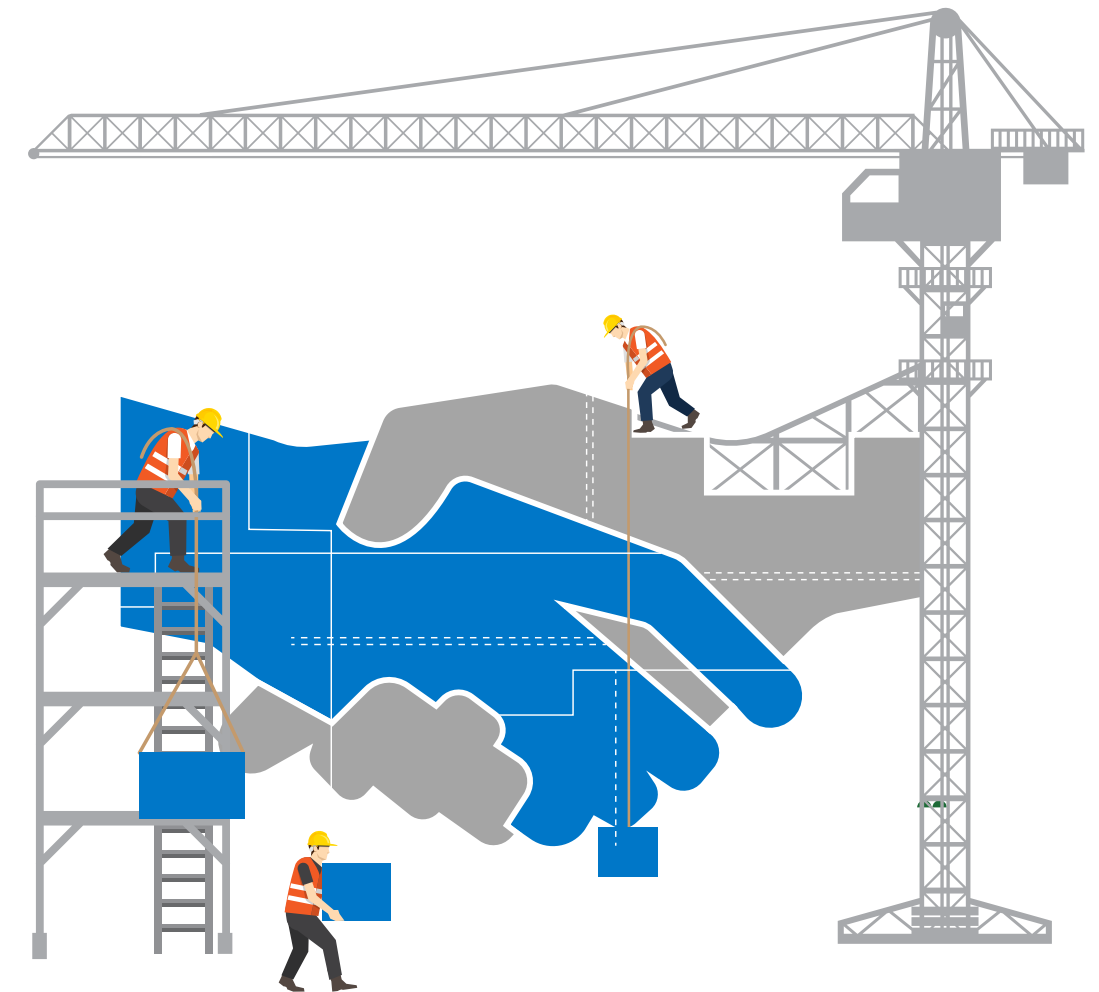
Medelåldern är
43
år (42)



Medelåldern för tjänstemän är **45 (44) år** och för kollektivanställda **42 (41)**.

Sjukfrånvaro
4,2 %

Vi investerar i våra medarbetares välbefinnande och i åtgärder för att förebygga sjukfrånvaro.



Personalomsättning
bland tjänstemän
14,6 %
(5,7 %)

Personalomsättning
bland kollektivanställda
8,0 %
(7,7 %)

Lediga tjänster
473
och sökande 3038
(6,4 sökande/tjänst)

KOMPETENSUTVECKLING INOM ARE

Vårt tema för personlig utveckling under 2021 var "Learning Are". I Finland fokuserade vi särskilt på utveckling av ledarskap och projektkompetens. I Sverige och Finland uppdaterade vi våra förebyggande säkerhetsrutiner. Det ledde till goda resultat inom förebyggande av olyckor.

MEDARBETARNAS ENGAGEMANG är en strategisk prioritering som inte bara styr vårt säkerhets- och skadeförebyggande arbete utan även personalutvecklingen. Under 2021 fortsatte vi att främja en hållbar arbetsplats som värnar om rättvisa arbetsvillkor, gedigen professionell kompetens, jämlikhet, säkerhet samt hälsa och välbefinnande på arbetsplatsen.

I Finland är ett av våra prioriterade områden att utveckla projektkompetens. När projektledningen löper smidigt blir arbetsuppgifterna förutsebara och medarbetarna kan göra sitt bästa.

Under 2021 anordnade vi ett flertal utbildningstillfällen inom projektledning. Vi utarbetade bland annat en gemensam projektprocess för smart avtalshantering. Vi vidareutvecklade även våra verktyg för projektkategorisering. Vi är redo att implementera vår nya och agila projektledningsmodell under 2022.

Inom alla våra aktiviteter strävar vi efter ett ledarskap baserat på kunskap. Med hjälp av vår personal har vi under året definierat utvecklingsbehovet för vår lagrade information och vår databas för rapportering. Vi har även genomfört förberedelser för införandet av ett nytt ERP-system och flerdisciplinära seminarier. >

Färre olyckor

När det gäller säkerheten har vi investerat i förebyggande åtgärder i utvecklingen av vår säkerhetskultur. Genom proaktivt säkerhetsarbete lyckades vi minska LTIF – Lost time injury frequency – för hela koncernen med 55 %. Det visar tydligt på det omfattande arbete vi gemensamt lagt ned för att främja en förebyggande säkerhetskultur.

För att underlätta säkerhetshandlingen har vi introducerat ett nytt digitalt verktyg som vår personal kan använda, exempelvis för att rapportera säkerhetsobservationer. Det har lett till en avsevärd ökning av antalet säkerhetsobservationer. Totalt har över 16 000 säkerhetsobservationer rapporterats. Totalt utförde 65 % av Ares medarbetare säkerhetsobservationer under 2021, en ökning med 9 % jämfört med föregående år.

Precis som tidigare år belönade vi våra medarbetare med ett säkerhetsdiplom när minst fyra säkerhetsobservationer hade utförts.

I Sverige genomförde vi riktade åtgärder för att utveckla säkerhetshandlingen under 2021. Under året samlade vi in data för att skapa ett basvärde att utgå från vid mätning av de uppföljande åtgärderna.

Verktyg för att främja hållbart arbete

Vad gäller förebyggande säkerhet hade säkerhetsresultatet en viktig betydelse. Säkerhetsplanering uppmuntrades och skyddsronder genomfördes regelbundet.

Under 2021 satsade vi på olycksutredningarnas kvalitet genom att introducera ett nytt ärendekort för att fastställa tillbudets rotorsak mer exakt än tidigare. >

SÄKERHET	2021	2020
Säkerhetsobservationer (per anställd)*	6,5	4,1
Olycksfrekvens, LTIF per en miljon arbetstimmar	7,9	15,5

* Gäller endast Finland

För att underlätta säkerhetshanteringen har vi introducerat ett nytt digitalt verktyg som vår personal kan använda, exempelvis för att rapportera säkerhetsobservationer.

Vi upprätthöll säkerhetsmedvetandet med hjälp av webinarier och onlineutbildningar samt regelbundna informationsmöten via Microsoft Teams. Säkerhetsfrågor diskuterades regelbundet i olika interna kommunikationskanaler.

Arbetsledarna fick även tillgång till verktyg för att underlätta skadeförebyggande arbete. Vi publicerade en uppsättning online-verktyg med förebyggande stöd och ordnade utbildningar i ämnet. Dessutom fick arbetsledningen stöd i form av webinarier och möten som leddes av en organisationspsykolog.

Vi införde även hälsocoachning för att bibehålla och främja personalens hälsa och arbetsförmåga. Arbetsanpassning, deltidsarbete och rehabiliteringsåtgärder användes aktivt för att underlätta en återgång till arbetet i samarbete med företagshälsovården.

Engagemangsnivån fortsatt hög

Vi mäter medarbetarnöjdheten inom Are i en årlig enkätundersökning. Ett av nyckeltalen är engagemangsindex, som omfattar viktiga komponenter när det gäller arbetstillfredsställelse. På Are låg index på 69 för 2021, något lägre än föregående år.

Engagemangsnivån hos våra medarbetare är fortsatt hög, långt över det finska genomsnittet på 59. Pandemin har minskat personalens samverkan, och ett av våra mål för 2021 var att öka känslan av gemenskap. För att stärka sammanhållningen mellan olika arbetsgrupper har vi utarbetat grundregler för arbete på flera platser under 2021.

Medarbetarna trivs och stannar gärna kvar inom Are

En medarbetare jobbar i genomsnitt på Are i nio år och fem månader. Under 2021 höll sig personalomsättningen på måttliga 8,0, men omsättningsgraden var högre bland tjänstemän än tidigare.

Vi utsåg årets arbetsledare

Nöjdheten med arbetsledarna låg i nivå med föregående år och uppgick till 3,7 på en skala från 1 till 5. Ares medarbetare ser sammanhållningen på arbetsplatsen, teamwork och stoltheten i att utföra högkvalitativt arbete för våra kunder som viktiga motivationsfaktorer.

För att utveckla arbetsledningen utser vi varje år Årets arbetsledare genom en öppen omröstning. I år fick vi in 188 förslag som nominerade 123 olika personer till tävlingen. Följande personer utsågs till Årets arbetsledare 2021: service manager **Mika Pirtilä**, HEPAC project manager **Kalle Salmela** samt refrigeration technology supervisor **Mika Joska**.

Under 2021 hade Are 3 384 anställda. Andelen kvinnor i arbetsstyrkan är låg, även om den ökade till 5,8 procent, från 5,2 procent 2020. ■

FOKUS PÅ ARES MEDARBETARE 2021 (2020)

Klassrumsutbildning

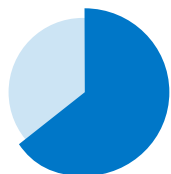
0,93
(0,83)/person



Vi uppmuntrar och hjälper våra medarbetare att utbilda sig och utvecklas i sitt arbete.

Introduktionsutbildning

69 %
(69 %)



Nära 70 % av medarbetarna har fått dokumenterad introduktion.

Genomgångna onlineutbildningar

33 177
(23 641)



Ares medarbetare erbjuds 46 interna onlineutbildningar och externa onlineutbildningar från Sovelto Easy och Academy of Brain.



Engagemang

69

(75)

Vårt engagemangsindex är högt. Nöjdheten med arbetsledarna är fortsatt hög, 3,7/5.

VI UTÖKADE ANVÄNDNINGEN AV VÅR VISSELBLÅSARFUNKTION

ARE HAR nolltolerans gentemot korruption, konkurrens-hämmande åtgärder, diskriminering, trakasserier på arbets-platsen och alla andra former av otillåtet beteende. Information om antikorrupsionsprinciper och konkurrenslagstiftning är en obligatorisk del av våra medarbetarintroduktioner.

Genom vår gemensamma visseblåsarkanal kan Ares personal och intressenter rapportera beteenden som bryter mot Ares värderingar, uppförandekod eller gällande lagstiftning. En rapport kan skickas enkelt, anonymt och säkert via en kanal som tillhandahålls av WhistleB.

Förra året utökade vi kanalen så att även övriga intressenter kan använda den. Vi informerade aktivt om etikkanalen som en del av våra utbildningar och möten. Varje rapport utreds noggrant, och korrigerande åtgärder vidtas omedelbart när det anses nödvändigt.

Rapporteringsprocessen är krypterad och lösenordsskyddad. Alla rapporter behandlas konfidentiellt. ■

Ares visseblåsarkanal: report.whistleb.com/en/are





**Hälsocoaching innebär
långsiktiga positiva effekter
för det personliga välbefinnandet.**

HÄLSOCOACHNING LOVORDAS AV ARES MEDARBETARE

Under 2021 införde Are hälsocoachning i syfte att förändra vardagliga rutiner och öka välbefinnandet på arbetsplatsen. Cirka 70 medarbetare ansökte om att delta i kursen, varav 30 blev antagna. Resultatet av den sex månader långa coachningen var mycket positivt.

KURSEN, som syftade till att främja det strategiska målet att öka medarbetarengagemanget, inleddes genom samtal med en personlig hälsocoach. Målen för de kommande månaderna fastställdes genom att diskutera ämnen som mentala strategier och livsstilsförändringar, eller en kombination av dessa.

"Hälsocoachning innebär långsiktiga positiva effekter för det personliga välbefinnandet. Coachningen tillhandahålls av erfarna coacher från vår partner Prevenia. Syftet är att främja våra medarbetares välbefinnande och arbetsförmåga genom ett starkt förebyggande arbetssätt. Arbetet diskuteras också intensivt som en del i utbildningen. Genom vår partners rapportering får vi värdefulla insikter kring hur vi kan förbättra arbetsflödet och stärka vår arbetsgemenskap för att främja arbetsförmågan. Det är viktiga >



SOCIALT ANSVAR: FALLBESKRIVNING

steg mot hållbart arbete och ett långt arbetsliv. Vi kommer att fortsätta den lovordade coachningen även under 2022”, säger **Heidi Lakanen**, HR Manager, Well-being and Work Ability på Are.

Små steg mot förändring

Hälsocoachningens flexibilitet får beröm av **Santeri Nurmisto**, som arbetar som fjärrövervakningsspecialist på Are.

”Coachningens innehåll var helt anpassat efter mina personliga behov. Min egen coachning bestod av att lära mig grunderna på nytt. Enkla saker som att äta frukost och dricka tillräckligt med vatten under dagen gjorde stor skillnad för mitt eget välbefinnande. Efter några månader insåg jag att de redan hade blivit en naturlig del av mina vardagsrutiner, och då kompletterade vi mina mål med motion. Innan hade jag knappt rört på mig alls, så jag började med att promenera fem minuter varje dag.”

Lärdomarna från coachningen ingår fortfarande i Santeris dagliga rutiner.

”Jag tror att det är viktigt att vi började med att förändra små och enkla saker. För mig personligen sammanföll coachningen med rätt fas i livet, och jag överträffade alla mina mål. De dagliga promenaderna sporrade mig att börja träna mer, och nu går jag till gymmet tre dagar i veckan”, berättar Santeri med ett leende.

 **Jag tror att det är viktigt att vi började med att förändra små och enkla saker.**

Elektrikern **Pasi Järvinen** erkänner att han först var skeptisk till hälsocoachningen.

”Men perioden på sex månader var tillräckligt lång för att jag skulle lära mig nya rutiner. Coachningen är personlig och kräver inte särskilt mycket. Och om man skulle råka falla tillbaka till sina gamla vanor så finns det alltid stöd och hjälp att få.”

Pasi förklarar att han har nått de mål han satte upp för coachningen och är nöjd med sitt deltagande.

”Are är på helt rätt väg med hälsocoachningen. Det är som att sätta in pengar på bankkontot när humöret och fysiken blir bättre”, avslutar Pasi. ■

VÅRA LÄRLINGAR FÅR EN PERSONLIG MENTOR

NÄR DET gäller hållbar utveckling är social hållbarhet precis lika viktigt för oss som ekonomisk och miljömässig hållbarhet. Utbildning av trainees, att ta emot praktikanter och utbilda lärlingar är en del av vårt arbete för att främja social hållbarhet. Vi har en lång tradition av att erbjuda lärlingsutbildningar inom Are Sveriges dotterbolag och år 2021 startade vi ett projekt för att förbättra våra utbildningar.

Att få en lärlingsplats och praktisk utbildning har alltid varit ett viktigt steg för att lära sig ett hantverksyrke, och vi arbetar i nära samarbeten med olika yrkesskolor.

Och genom att erbjuda praktikplatser hjälper vi även praktikanter att lära sig mer om ett yrke. Praktikplatser och lärlingsplatser är ett bra sätt att lära känna företaget, och det finns dessutom stora möjligheter att få en anställning när eleven är klar i skolan.

För oss är lärlingsutbildningen en viktig fas i rekryteringen av montörer. Samtidigt tar vi vårt ansvar för branschen genom att utbilda nästa generations montörer. Genom lärlingsutbildningen har vi möjlighet att samarbeta med eleverna under lång tid. Vi kan utbilda dem med utgångspunkt i våra egna rutiner, och med ett bra utformat innehåll kan vi säkerställa att eleverna får omfattande yrkeskunskaper. Vårt mål är att lärlingen ska klara hela yrkesrollen.

Redan 2019 beslutade vi att alla våra lärlingar ska ha en personlig mentor. Mentorn följer och hjälper eleven under hela lärlingstiden, från första dagen fram tills att eleven får sin yrkescertifiering. Och eftersom lärande är en tvåvägsprocess är det inte bara mentorn som undervisar lärlingen, utan lärlingen kan även

lära mentorn nya saker. Are Finland har även introducerat en ny mentorsmodell. I stället för en mentor använder Are Finland en teaminstruktör på arbetsplatsen.

Vi satsar på lärlingarna – de är vår framtid

2021 bestämde sig Are Sveriges dotterbolag Kungälv's Rörlägeri för att satsa ännu mer på den interna utbildningen inom värme och sanitet i Göteborg.

Under 2022 planerar företaget att ge lärlingarna ett utökat stöd genom att ta fram en intern utbildning med en utökad kompetensutveckling inom olika arbetsmoment. Själva utformningen är fortfarande i planeringsstadiet, men satsningen välkomnas varmt av företagets lärlingar som ser initiativet som mycket positivt.

Det ligger i Ares intresse som företag att säkerställa vår verksamhets sociala hållbarhet och göra allt vi kan för att skapa ett hållbart samhälle. ■

Våra framsteg 2021:

- 1 En personlig mentor följer lärlingen under hela lärlingsutbildningen.
- 2 Ett varierat och lärorikt arbetsinnehåll säkerställs.
- 3 Vi bygger en bro till arbetslivet.

ARE EKONOMISKT ANSVAR



ARE GROUPS SKATTEAVTRYCK

ARE BETALAR skatt i enlighet med skattelagstiftningen i de länder där företaget är verksamt. Under 2020 betalade Are Group 77,2 MEUR i skatter. Are har verksamhet i Finland och Sverige.

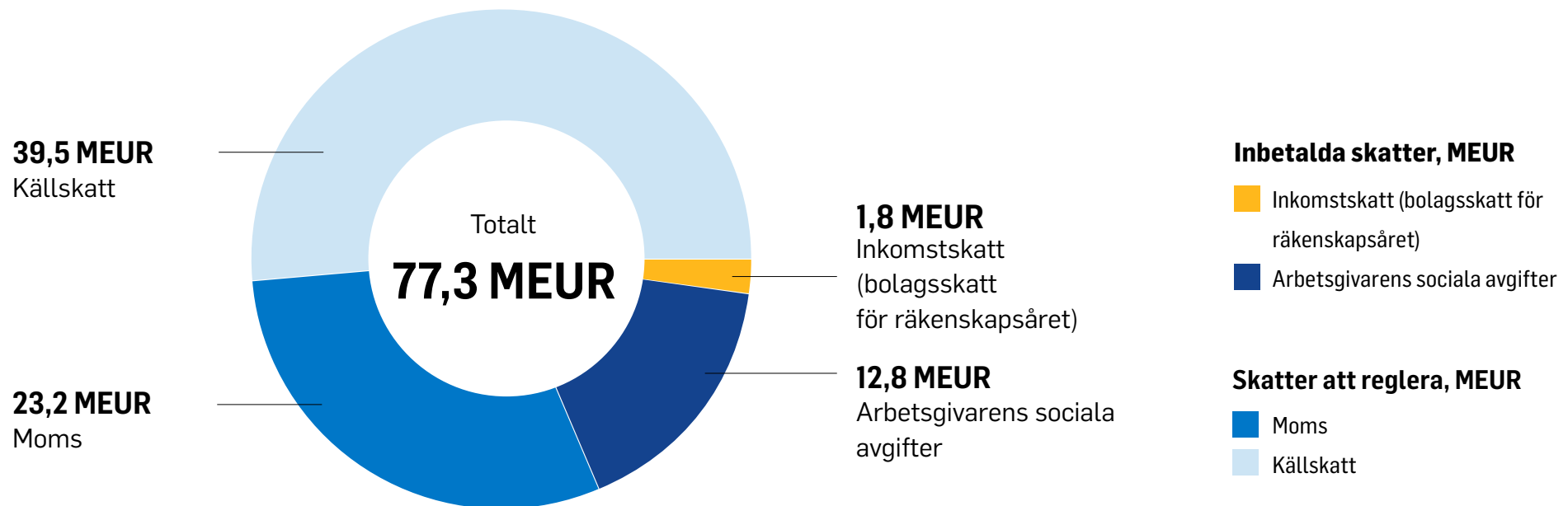
Ares totala skatteinbetalning var 23,6 MEUR i Sverige och 53,6 MEUR i Finland.

Ett företags skatteavtryck visar de skatteintäkter som verksamheten genererar för samhället och fördelningen av skatteeffekten mellan olika länder. Vi strävar efter en ansvarsfull skatteförvaltning.

För att illustrera effekten av Are Groups skatteavtryck skulle företagets skatteinbetalning kunna användas för att utbilda över 8 000 skolbarn i ett helt år. ■

Genom Are Groups skatteavtryck skulle samhället kunna ge utbildning till över 8 000 skolbarn.*

*Beräkningen bygger på utbildningskostnaderna i Finland.



ETISKA AFFÄRSRUTINER

ALLT VI GÖR bygger på våra värderingar och etiska riktlinjer. Riktlinjerna utgör en grund för beslutsfattande, kontinuitet och tillförlitlighet. Ares etiska riktlinjer tillämpas för såväl medarbetare som partners. De är en obligatorisk del i introduktionen för alla Ares medarbetare. Vi kräver att våra partners ska följa de etiska riktlinjer som ingår i våra partneravtal.

Under de kommande åren kommer vi att utarbeta ett system som möjliggör korrekt verifiering av antalet partners som följer våra etiska riktlinjer.

Ares verksamhet bedrivs i enlighet med hållbar utveckling och etiska affärsprinciper. Are strävar efter att bibehålla en hög arbetsmoral. Are tillämpar nolltolerans gentemot korruption, mutor, utpressning, konkurrenshämmande åtgärder, diskriminering, mobbning och andra olagliga aktiviteter.

Mänskliga rättigheter

Are följer nationell lagstiftning och EU-lagstiftning och respekterar alla internationellt erkända mänskliga rättigheter, ILO-konventionerna samt alla kollektivavtal och andra avtal som är bindande för Are. Vi kräver detsamma från våra partners. Vi tolererar inte att våra partners använder sig av barnarbete, tvångsarbete eller på annat sätt bryter mot mänskliga rättigheter. Alla former av diskriminering, mobbning och trakasserier är strikt förbjudna. Alla har rätt till fullständig föreningsfrihet.

Inom Are behandlas alla jämlikt. Are vill garantera sina anställda en säker och hälsosam arbetsmiljö. Are och företagets partners arbetar ansvarsfullt för att förebygga arbetsrelaterade olyckor och hälsorisker. Ares partners bör informera Are om alla arbetsolyckor, tillbud och förhållanden som kan riskera säkerheten på Ares arbetsplatser.

Förhindrande av korruption och mutor

Introduktionen av alla anställda inom Are i Finland inkluderar en obligatorisk onlineutbildning och information gällande förhindrande av korruption och mutor samt om konkurrens-lagstiftning. I framtiden kommer en liknande utbildning även att vara tillgänglig i Sverige. Are accepterar under inga omständigheter mutor eller otillåtna betalningar.

Are tillåter rimliga utgifter för representation. Ingen partner eller dess anställda får ge, erbjuda eller ta emot gåvor, gästfrihet eller andra tjänster som överstiger standardnivån för vanlig artighet. Ingen partner eller dess anställda får ge eller begära en muta.

Vi gör allt vi kan för att förhindra mutor, korruption och andra former av ekonomisk brottslighet. ■

ARE MILJÖANSVAR



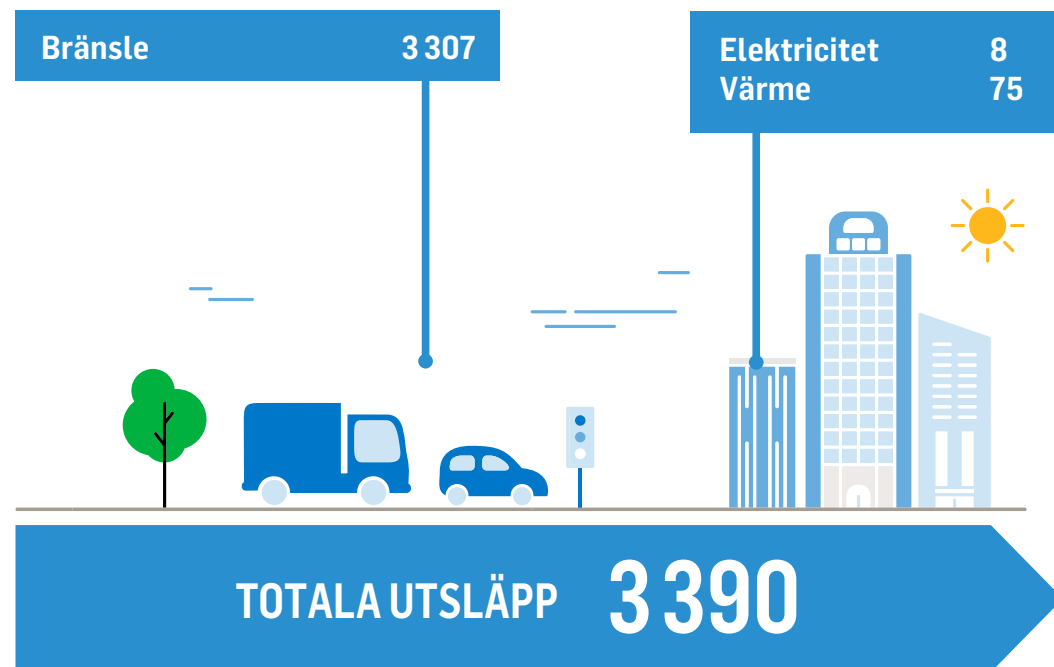
MINSKAT KOLDIOXIDAVTRYCK FÖR VÅRA KUNDER OCH VÅR EGEN VERKSAMHET

För att främja en hållbar utveckling erbjuder vi energi-effektiva lösningar för våra kunder. Likaså strävar vi efter att minimera vår egen verksamhets miljö-påverkan. 98,7 procent av vår verksamhet är ISO 14001-certifierad.

VI HAR UNDERSÖKT de direkta utsläppen för 2020 och 2021 i enlighet med GHG-protokollet. Dessa omfattar bränsle samt el- och energiförbrukning i alla våra anläggningar. De direkta utsläppen för 2020 uppgick till totalt 3 659 tCO₂, och motsvarande siffra för 2021 var 3 390 tCO₂. Det innebär att våra direkta utsläpp minskade med cirka 7,4 procent. Minskningen berodde främst på att vi ökade andelen grön el i våra anläggningar. Majoriteten av våra kontorslokaler använder grön el.

Under 2022–2025 planerar vi att öka andelen fordon med låga utsläpp i vår fordonsflotta. Vi söker även efter andra alternativ, till exempel vid valet av bränsle, för att minska våra fordons miljö-påverkan. Elfordon används redan inom produktionen i båda våra verksamhetsländer, och antalet ökar ständigt i takt med att flottan förnyas. >

UTSLÄPP PER KÄLLA 2021 (tCO₂)



MILJÖANSVAR

Vi använder ett stort antal fordon, och genom att optimera användningen kan vi uppnå en betydande effekt på vår miljöpåverkan. En optimering innebär att vi hanterar bilarnas antal, storlek och användning så effektivt som möjligt. Vi mäter bilarnas miljöpåverkan genom att dividera utsläppen med antalet körda kilometer. Under 2021 var de totala utsläppen från vår fordonsflotta 3 302 ton, och körsträckan var cirka 16,4 miljoner kilometer. Det innebär att utsläppen från vår fordonsflotta uppgick till 201 g/km under 2021. Utsläppen har beräknats i enlighet med GHG-protokollet. För vår svenska verksamhet baseras körsträckan på GPS-data, och för Finland på budgeterad kilometersträcka.

Vårt mål är att sänka koldioxidutsläppen med 30 % räknat i gram per kilometer till år 2025.

Vi ger våra kunder betydande utsläppsminskningar

Byggnation och den byggda miljön är en av de största källorna till utsläpp, såväl globalt som i Europa. Energiförbrukningen i byggnader utgör hela 40 % av den totala energikonsumtionen inom EU, och genererar över 30 % av EU:s koldioxidutsläpp. Vi är därmed en viktig aktör för att skapa ett koldioxidneutralt samhälle. >

Våra direkta utsläpp
minskade med cirka

7,4
procent.

Det motsvarar minskade
koldioxidutsläpp på

2800
ton under 2021.

MILJÖANSVAR

Byggnadens driftlösningar har stor påverkan på energi-effektiviteten och byggnadens övriga förutsättningar. Vi kan bedöma driftlösningarnas totala ekonomiska fördelar under hela fastighetens livscykel. En stor del av kostnaderna och miljö-påverkan uppstår redan vid planeringen av ett projekt.

Det tekniska driftsystemet Are Sensus® utvecklat av Are ökar byggnadens energieffektivitet och sänker utsläppen betydligt. Are Sensus® minskar behovet av köpt energi med upp till 25 % jämfört med konventionella system. Are Sensus® fungerar oberoende av energikälla. Are Sensus® möjliggör flexibilitet i inomhusklimatet och underlättar förändringar av fastighetens användning.

Ares Energy Manager garanterar kostnads- och energi-effektiv förvaltning och drift under hela fastighetens livscykel. Energy Manager bidrar till att styra och optimera fastighetens energiförbrukning. Detta har gett våra kunder betydande energibesparingar på cirka 15-30 procent.

Under hela fastighetens livscykel genereras påverkan på miljön. Det innebär att fastighetens förvaltning har stor betydelse för dess energiförbrukning och utsläpp. Smart Maintenance är en driftmodell utvecklad av Are som optimerar fastighetens energikostnader, effektiviserar fastighetsförvaltningen och förbättrar underhållskvaliteten. Lämplig fastighetsförvaltning medför stora energi- och kostnadsbesparingar. Vi är resurssmarta och hjälper våra kunder att nå sina hållbarhetsmål.

Under 2021 medförde de energieffektiviseringsprojekt som ingår i rapporteringen årliga energibesparingar på totalt 19800 MWh för våra kunder. Det motsvarar minskade koldioxidutsläpp på


2800 ton. Detta är bara en bråkdel av de positiva effekterna av våra handlingar. I framtiden strävar vi efter att utöka rapporteringen för de energibesparingar som uppnåtts för våra kunder.

Vi har bevisad förmåga att hjälpa våra kunder att minska sitt koldioxidavtryck. Det hjälper kunden att spara in på energikostnaderna och bidrar till att minska de globala växthusgasutsläppen. Vi vill bevisa att vi sparar energi när vi tar hand om en kunds fastighet. ■

Are Energy Manager medförde

15-30

procent i energibesparingar för våra kunder.



Byggnadens driftlösningar har stor påverkan på energieffektiviteten och byggnadens övriga förutsättningar.

DEN NYA KYLRUMS- ANLÄGGNINGEN ÄR ETT STEG MOT HÅLLBAR LIVSMEDELS- PRODUKTION

Klimatkyl har tagit hänsyn till miljön och energiförbrukningen i våra anläggningar och installationer sedan flera årtionden tillbaka. Ett bra exempel på våra projekt under 2021 är det framtidssäkrade kylsystemet med minimal miljöpåverkan och maximal energieffektivitet som utformats och byggts för SydGrönt i skånska Landskrona.

KLIMATKYL är ett företag inom Climat80 Gruppen som ägs av Are Sverige AB. SydGrönt är en producentorganisation som ägs av svenska odlare och som odlar, säljer och distribuerar frukt och grönsaker till grossister och den svenska dagligvaruhandeln. När SydGrönt bestämde sig för att bygga ett nytt kylrum ville de samtidigt optimera kylsystemet för långtidslagring av vitkål.

SydGrönt ligger i framkant inom hållbar livsmedelsproduktion. Därför måste även lagringen och kylningen fungera på ett hållbart sätt. När målet är bästa möjliga produktkvalitet och lång >



MILJÖANSVAR: FALLBESKRIVNING

livslängd ställer det höga krav på temperaturen och luftfuktigheten i kylrummet.

Klimatkyl fick i uppdrag att utforma och installera kylsystemet. Hela kylrumsanläggningen och installationsarbetet slutfördes på rekordtid. Den totala byggtiden var fem månader.

Det nya kylsystemet tål att granskas

Kylrumsanläggningen, som är utformad för långtidslagring av 700 ton vitkål, består av sex kylrum på 500 m². Långtidslagring av kål är en utmaning för kyltekniken, eftersom lagringstemperaturen bör ligga stabilt på +1 °C och den relativa luftfuktigheten på 98 %. Det ställer höga krav på utrustningen.

Konventionella kylsystem ger inte önskat resultat. Därför installerade vi kylfläktar i lagret som även håller luften fuktig.

För att minimera energiförbrukningen och miljöpåverkan valdes ammoniak som köldmedium. Dessutom utformades systemet för att minimera mängden köldmedium, och värmen från kylsystemet cirkuleras till en värmepump som förser andra delar av fastigheten med värme. ■

Klimatkyl utformade och installerade ett framtidssäkert kylsystem med minimal miljöpåverkan och maximal energieffektivitet.

Ett mer hållbart kylsystem – tekniska data

Ett naturligt köldmedia

Ammoniak, 80 kg

Kapacitetsreglering i kylmaskin

Steglös kapacitetsreglering med två kompressorer, båda försedda med frekvensomformare.

Kyleffekt

650 kW

En fläktluftkylare per kylrum – totalt 6 våtkylare med temperaturkrav på +1°C och 98 % relativ fuktighet.

Ett kylbatteri per fläktluftkylare med dubbla lågenergifläcktar av EC-typ.



MILJÖVÄNLIGA TEKNISKA DRIFTLÖSNINGAR – SWING HOUSE ANVÄNDER DET ENERGISMARTA ARE SENSUS[®]-SYSTEMET

Swing House i Esbo väster om Helsingfors tar stor hänsyn till miljön och hyresgästernas välbefinnande. Fastighetens tekniska driftlösningar utgörs av det smarta Are Sensus[®]-systemet.

SWING HOUSES automatiseringslösningar, rördragning, ventilation och elinstallationer optimeras genom det energieffektiva tekniska driftsystemet Are Sensus[®]. Systemet ger betydande fördelar med sin högeffektiva kombination av värme, kyla och ventilation och systemets drift bygger på effektiv användning av fri energi för att minska byggnadens förbrukning av köpt energi. Swing House är på väg att certifieras med Well v2[™] Gold. Det är ett tydligt tecken på byggnadens fokus på hyresgästernas hälsa, komfort och välbefinnande. Detta är något som Are strävar efter i alla sina tekniska driftlösningar. >



"Miljöaspekten vägde tungt i det här projektet. Vårt energi-effektiva Are Sensus®-system bidrar till miljömålen genom att minska behovet av köpt energi med upp till 30 procent. Are Sensus® är utformat som en lösning för hela byggnadens livscykel", berättar **Kai Nurho**, Director of Building Services Contracting in Southern Finland på Are.

Are Sensus®-systemet styr även inomhusklimatet i Swing House, som består av kontorslokaler och ett hotell. Arbetsförhållanden som främjar välbefinnandet, exempelvis inomhusluft av god kvalitet, är en viktig del av arbetsdagen på kontoret. Det dragfria och tystgående Are Sensus®-systemet garanterar även en behaglig miljö för hotellgästerna.

Byggnationen präglades av gott samarbete mellan samtliga aktörer

Are ansvarade för driftlösningarna i projektet som ett nyckelfärdigt system. Fastighetsbolagen ägda av pensionsförsäkringsföretaget Elo fungerade som exploitörer och Peab var huvudentreprenör. Byggprojektet, som var stort och komplext, genomfördes under en period med många utmaningar, men höll tidsplanen. Kontorsbyggnaden stod klar i slutet av 2021 och hotellet i början av 2022.

"Samarbetet fungerade riktigt bra under hela projektet. Projektet hanterades på ett exemplariskt sätt och allt genomfördes systematiskt och enligt tidsplanen. Swing House ligger verkligen centralt, och det var ett nöje att få möjlighet att arbeta i det här lovande området", avslutar Kai Nurho. ■

Sensus-video: <https://youtu.be/VKCLtAh5G2Y>

FÖRETAGSSTRUKTUR

Are Oy



Are Oy, Finland

- Kylmä-2000 Oy

Are Sverige AB, Sverige

- Kungälv's Rörläggeri AB
 - Inter EL AB
- Climat80 AB
 - AB Stjernfeldts VVS
 - Climat80 Entreprenad AB
 - Klimatkyl i Malmö AB
 - EL Fastighetsservice Syd AB
 - Lunds Värme & Sanitet AB



Are Oy
Kaivokselantie 9 (PL 160), 01610 Vantaa
Puh. 020 530 5500 (klo 8–16)
www.are.fi

Are Sverige AB
Karlsbodavägen 13A
168 67 Bromma
www.are-group.se