

Arenor och fastigheter

Typ av dokument: Bilaga till Årsredovisning 2025

Hållbarhetsrapport 2025

Arenor och fastigheter har genom sin verksamhet aktivt bidragit till ökad samhällsnytta i Uppsala, bland annat genom att främja simkunnighet och erbjuda träningsmöjligheter för idrottsföreningar och vara en central del av besöksnäringen. Under året har bolaget genomfört ett omfattande hållbarhetsarbete, och denna rapport lyfter exempel på initiativ, åtgärder och resultat. Styrelsen ansvarar för hållbarhetsrapporten.

Hållbarhetsstyrning och uppföljning

Bolaget arbetar långsiktigt för hållbar utveckling och förvaltning av samhällsfastigheter med fokus på upplevelser, folkhälsa och samhällsnytta. Arbetet styrs av bolagsövergripande mål som är kopplade till kommunens fokusråd och de globala målen i Agenda 2030, vilket skapar en gemensam riktning för hela koncernen. För att nå målen samverkar bolaget med övriga delar av koncernen, myndigheter, föreningsliv och lokalt näringsliv.

För att mäta och utveckla hållbarhetsarbetet har bolaget tagit fram ett Hållbarhetsindex och ett Trygghetsindex för alla tillgångar. Hållbarhetsindexet omfattar viktiga parametrar som energiförbrukning omräknad till koldioxidkvivalenter, hållbart resande, avfallshantering och klimatanpassning. Indexen används för att identifiera förbättringsområden, genomföra åtgärder och följa upp bolagets prestation över tid. Under 2025 har arbetet med att vidareutveckla indexen fortsatt, vilket stärker bolagets förmåga att styra och rapportera hållbarhet, och skapar en grund för framtida rapportering enligt CSRD.

Hållbarhetsrapportering enligt CSRD

Enligt EU:s direktiv CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) skulle koncernen ha upprättat hållbarhetsrapportering för räkenskapsåret 2025. I

februari 2025 presenterade EU-kommissionen ett omnibusförslag som skjuter upp tillämpningen av CSRD till räkenskapsåret 2027, vilket innebär att koncernen kommer att rapportera enligt CSRD från och med 2027. Fram till dess omfattas koncernen inte av krav på gemensam hållbarhetsredovisning, och Uppsala Arenor och Fastigheter fortsätter därför att upprätta en egen hållbarhetsredovisning.

Parallellt pågår ett koncerngemensamt arbete för att säkerställa beredskap inför kommande rapportering. Bolaget har förberett sig genom att kartlägga påverkan i den egna verksamheten och i värdekedjan, genomföra en dubbel väsentlighetsanalys samt utföra en gap-analys för att identifiera befintlig information och behov av utvecklingsområden. Detta arbete stärker bolagets förmåga att möta framtida krav på transparens, styrning och uppföljning inom hållbarhetsområdet.

Miljömässig hållbarhet, klimat och energi

Uppsala Arenor och Fastigheter arbetar aktivt för att bidra till kommunens klimatmål: klimatneutralitet 2030, klimatanpassning 2040 och klimatpositivitet 2050. Bolagets arbete följer Uppsala klimatprotokoll och koncernens gemensamma mål, genom tex energieffektivisering, hållbart byggande, cirkularitet och klimatanpassning.

Systematiskt arbete med energieffektivisering pågår kontinuerligt inom fastighetsbeståndet. Bolaget har avsatt 100 miljoner kronor för investeringar i solceller och batterier under perioden 2025–2027. Förstudier har identifierat fastigheter som är särskilt lämpade för solcellsinstallationer utifrån underhållsplaner, ekonomi och konstruktion. Idag finns solcellsanläggningar på nio fastigheter med en total effekt på 387,6 kWp, inklusive installationen på Studenternas 2025 med 100 kW. Dessa satsningar bidrar till kommunens mål om 100 MW solenergi till 2030 och säkerställer att kommunkoncernägda fastigheter där det är möjligt utrustas med solceller.

Innovation och cirkulär utveckling

Bolagets arenor och fastigheter fungerar som testbäddar för innovativa och cirkulära lösningar. Under året har urinseparerande toaletter installerats på Studenternas i samverkan med SLU och Sanitation 360. Urinen omvandlas till gödselpellets, vilket minskar belastningen på reningsverket, bidrar till cirkulär resurshantering och skapar en naturlig resurs.

I linje med kommunens klimatbudget och Uppsala klimatprotokoll deltar bolaget i projektet Upsidan, som utvecklar cirkulära affärsmodeller för hållbar stadsutveckling. Projektet främjar återbruk av bygg- och anläggningsmaterial samt effektiv resursanvändning. Exempelvis har bolaget utvecklat ett

sorteringsverk för granulat från konstgräsplaner, där granulatet återförs till planen, vilket sparar resurser och minskar miljöpåverkan.

Klimatanpassning och klimatbudget

Bolaget har under 2025 aktivt arbetat med förberedelser inför införandet av kommunens klimatbudget, som hanterar åtgärder såsom inom transport, energi, bygg och anläggning samt konsumtion. Bolagets arbete omfattar bland annat hållbarhetskrav i ny- och ombyggnationer, där energi, materialval, klimatanpassning och biologisk mångfald beaktas. Ett konkret exempel på klimatanpassning är Fålhagens IP, där planområdet har sänkts med en halv meter för att fungera som översvämningsyta vid skyfall.

Bolaget gick under 2025 med i ett resvaneprojekt inom klimatprotokollet. Under året genomfördes en resvaneundersökning som följs upp under 2026 med konkreta åtgärder för att uppmuntra hållbart resande, både för anställda och för besökare till anläggningarna.

Uppsala klimatprotokoll – sju klimatutmaningar

Uppsala Arenor och Fastigheter har antagit sju klimatutmaningar som styr bolagets arbete mot kommunfullmäktiges mål:

1. 10 % av elanvändningen från egen produktion
2. Återanvändning av spillvärme och kyla
3. Elfordonsladdning med smart styrning
4. Minskad användning av plast till energiåtervinning
5. Minskad klimatpåverkan från IT och cirkulär IT-hantering
6. Klimatförbättrat kontor
7. Mer återbrukat bygg- och anläggningsmaterial

Genom dessa utmaningar bidrar bolaget till minskad klimatpåverkan, ökad energieffektivitet, innovation och cirkularitet, i linje med både kommunens klimatbudget och Uppsala klimatprotokoll.

Miljöcertifierade fastigheter

Flera fastigheter i bolagets bestånd är miljöcertifierade:

- Multihallarna i Fyrishov är certifierade enligt Green Building
- Studenternas fotbollsarena är certifierad enligt Ceequal/Very good
- Studenternas kontorsdel är certifierad enligt Miljöbyggnad Silver
- Storvreta idrottshall är certifierad som Miljöbyggnad Guld
- Stadshuset är certifierad BREEAM Excellent
- Almunge Brandstation är certifierad enligt Miljöbyggnad Silver

Social hållbarhet

Under 2025 har Arenor och fastigheter vidareutvecklat bolagets uppdrag att öka samhällsnyttan och stärka arbetet med social hållbarhet. Detta har integrerats i bolagets verksamhetsplanering genom nya målområden med tillhörande bolagsövergripande mål och verksamhetsmål. Det nya målområdet tydliggör att bolagets tillgångar, verksamheter och evenemang är socialt hållbara. Bolaget ska möjliggöra trygga, inkluderande mötesplatser och evenemang som stärker den sociala gemenskapen och folkhälsan. Våra tillgångar ska kännetecknas av att de är tillgängliga, trygga och inkluderande för Uppsalas invånare och besökare.

Trygghetsindex

Under året har bolagets trygghetsindex reviderats för att bli ett mer användbart verktyg i det löpande trygghetsarbetet. Indexet synliggör behovet av trygghetsskapande åtgärder på bolagets tillgångar och i dess närområden. Det innehåller kontrollfrågor kring bland annat nedskräpning, klotter, belysning och skyltning. Trygghetsindexet är ett levande dokument som även fungerar som underlag vid planering av underhållsåtgärder.

Bolaget arbetar enligt kommunens etablerade metod för trygghet, **EST (Effektiv Samverkan för Trygghet)**. Genom utbildade rapportörer på anläggningar där otrygghet rapporteras arbetar vi förebyggande med trygghetsfrågor.

Sociala hållbarhetsanvisningar

Under året har bolaget påbörjat arbetet med att ta fram sociala hållbarhetsanvisningar för ny-och ombyggnation. Syftet är att förstärka vårt ansvar för social hållbarhet i samhällsbyggandet.

Samnyttjande av lokaler

För att öka samnyttjandet av kommunens lokaler och anläggningar har bolaget inlett ett arbete med att utreda och testa nya verksamhetsformer. Målet är att nyttja vakanta lokaler och främja social gemenskap. Under 2025 öppnade bolaget upp en pop-up-lokal på Studenternas för att undersöka hur vi kan konceptualisera arbetet med samverkansdrivna aktiviteter som stärker trygghet och gemenskap. Bolaget utreder även hur ytor kan samnyttjas inom arbetet med utvecklingen av Fyrishov för att optimera besöksupplevelsen för invånare, föreningar och övriga besökare.

Under året vann bolaget kommunens idécheck-bidrag för pilotprojektet "Möjligheternas plats", vilket möjliggjorde genomförandet av aktiviteter som julbord till familjer med försörjningsstöd i samverkan med Stadsmissionen, konstnärsevent i samband med Siriusmatcher och medborgardialoger.

Innovation och samverkan

Bolaget har inlett samarbete med kommunledningskontorets enhet för utveckling och innovation för att stärka samordningen kring aktiviteter som främjar social gemenskap. Ett forum med representanter från olika delar av kommunen har etablerats för att stödja detta arbete. Vi deltar även aktivt i samverkansforumet för psykisk hälsa och suicidprevention, där ett 20-tal lokala organisationer samverkar.

Bolaget samarbetar med STUNS inom miljö och klimat och social hållbarhet. Under året har nya samverkansformer och projekt inom social hållbarhet undersökts tillsammans med STUNS.

Bolaget är medlem i föreningen Platssamverkan Gränby Kvarngärdet, där stora fastighetsägare tillsammans med kommunen verkar för en positiv utveckling av stadsdelen med fokus på trygghet, trivsel och attraktivitet. Under året har föreningen genomfört flera aktiviteter i området. I samverkan med föreningen har bolaget deltagit i ett flertal informationskampanjer såsom våld i nära relation och Orange day.

Mänskliga rättigheter, etik och anti-korruption

Uppsala Arenor och fastigheter AB har nolltolerans mot mutor och korruption och bolaget följer Uppsala kommuns policy mot mutor. Genom att handla upp enligt lag om offentlig upphandling (2016:1145), fortsättningsvis LOU, minskar vi risken för korruption och vi arbetar med att ställa fler och mer specifika krav för att motverka risken för brott mot mänskliga rättigheter i våra leverantörsled. Genom LOU behandlar vi även alla leverantörer likvärdigt och ger dem samma förutsättningar till en affär. En leverantör kollas upp så väl ekonomiskt som rättsligt innan vi ingår ett kontrakt samt under avtalstiden.

Generellt vad gäller upphandlingar tar bolaget stöd av kommunkoncernens upphandlingsavdelning för att hålla sig uppdaterade om lagstiftning och utveckling på aktuella marknader, men också för att få stöd i framtagandet av hållbarhetskrav.

Attraktiv arbetsgivare

Bolaget ska vara en attraktiv arbetsgivare som tillämpar tillitsbaserad styrning och ledning som ledningsfilosofi. Vår värdegrund, att göra skillnad, arbeta tillsammans och välkomna nyskapande visar vad bolagets identitet och kultur står för. Värderingarna är viktiga i bolaget och skapar en gemensam syn i viktiga frågor som kvalitet, hur vi är och bemöter varandra.

Vi leder och styr med tillit och arbetar för ett förtroendefullt samspel inom bolaget och tillsammans med våra kunder och leverantörer. Genom ökad frihet och mandat skapar vi förutsättningar för våra medarbetare att utveckla sin kompetens och ta ansvar för bolagets uppdrag. Vi tar på så sätt vara på våra medarbetares förmågor och engagemang vilket genererar värde för invånare, kunder och medarbetare. I en bolagskultur som genomsyras av tillit är vi modiga och vågar testa nytt, lära och utvecklas tillsammans. Det skapar framgång och utveckling både på kort och lång sikt. Bolagets ledare främjar en kultur av lärande och utveckling där medarbetare får möjlighet att växa och utvecklas i sina roller. Våra ledare arbetar med ett coachande ledarskap och är tillitsfulla till sina medarbetare och kollegor vilket stimulerar till skapande och värdefulla dialoger.

Oavsett kön, könsidentitet och könsuttryck, funktionsvariation, etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning eller ålder så har vi samma värde. Att aktivt arbeta för jämställdhet och inkludering är ett erkännande av att vi alla behövs och behöver varandra. Därför går exempelvis alla medarbetare en HBTQI utbildning. Uppsala arenor och fastigheter prioriterar barn och unga och arbetar för barnets rättigheter såsom de är formulerade i barnkonventionen. Det är ett arbete som berör oss alla och som måste ske både på vår arbetsplats och i våra externa relationer .

Mål

- Våra styrande dokument, riktlinjer, rutiner och processer är tydliga och kända i bolaget.
- Vi använder digitalisering, innovation samt ständig förbättring för att säkra god resursanvändning och höja kvaliteten.
- Vi har en strategi för hållbar bemanning och arbetar aktivt med kompetensförsörjning.
- Vi verkar för ett coachande ledarskap och tillitsbaserad styrning och ledning.
- Vi arbetar med systematisk inkludering i styrande processer för att säkerställa medarbetarinflytande.

Personalomsättning och medarbetarhälsa

Bolagets personalomsättning uppgick till totalt 16,1% under 2025, 12,6% bland kvinnor och 18,6% bland män (15,4% var den totala personalomsättningen under 2024). Personalomsättningen inkluderar inte bolagets tidsbegränsade anställningar utan endast tillsvidareanställda eller provanställda.

Sjukfrånvaron i bolaget uppgick till 4,63% under 2025 (4,92% 2024) varav 2,16% avsåg korttidssjukfrånvaro.

Arbetsmiljö

Under året har bolaget haft en stor framdrift med arbetsmiljöarbetet. En arbetsmiljökommitté har instiftats och bedriver aktiviteter på bred front. Bland annat har vi haft stort fokus på att höja användandegraden av KIA genom riktad information på APT-möten och med det ser vi också en svag uppåtgående trend i rapporteringen. Vi har också genomfört ett antal skyddsronder på våra hemvister och har sammantaget gjort en stor förbättring inom det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Från och med 2025 genomförs två gånger om året Friskvårdsmöten med samtliga enhetschefer. Bolagets HR Partner och personal- och hälsostrateg sammanställer statistik som hänger samman med hälsa och välmående hos medarbetare, såsom sjuktal, karensdagar, uttag av semester och övertid för att på så sätt se trender och få verktyg för preventivt arbete inom arbetsmiljön.

Hälsoarenan har utökat sina aktiviteter och erbjuder regelbundet träning i olika former, med ambitionen att programmet ska vara tillgängligt på de flesta av bolagets hemvister under året och även digitalt så att så många som möjligt kan delta. Andra aktiviteter som arrangerats är tex lunchgrillningar i friluftsmiljö, inspirationsföreläsningar och möjligheter att ses på en after work. Alla medarbetare har dessutom tillgång till Gottsundabadet och Fyrishov för friskvård utöver det kommungemensamma friskvårdsbidraget där vi har en hög nyttjande grad.

Vi arbetar vidare och följer upp inom ordinarie systematiskt arbetsmiljöarbete där vi även kommer arbeta mer med nyckeltal. Arenor och fastigheter verkar på en rad samhällsviktiga områden och samverkansforum för att erbjuda möjliga ingångar till arbete och sysselsättning. Bolaget har exempelvis anställda med skyddad anställning, nyanlända med språkinträdning, arbetsplatspraktik, samverkan med skolan för erbjudande om praktikplatser och samverkan med Uppsala kommun för ungdomars sommararbete. Bolaget verkar också för olika typer av utvecklingsprojekt på arbetsmarknadsområdet, där ett nyligt exempel är Uppsala matmarknad på studenternas.

Värdegrund, medarbetarskap och ledarskap

I arbetet utgår vi från vår värdegrund:



I en bolagskultur som genomsyras av tillit är vi modiga och vågar testa nytt, lära och utvecklas tillsammans. Det skapar framgång och utveckling både på kort och lång sikt.

Bolagets totala resultat i den årliga medarbetarundersökningen ökar år över år och vi ser en bolagsövergripande positiv ökning inom i stort sett samtliga delindexområden. Ett område som särskilt följs är "min närmaste chef uppmuntrar mig till att ta initiativ till förbättring av verksamheten", där vi ser en positiv trend och utveckling och 2025 mötte målvärdet på 80 med resultatet 81, en höjning från 78 för 2024. Alla grupper i bolaget har arbetat med sina resultat från undersökningen och gjort handlingsplaner utifrån sina respektive förbättringsområden men också uppmärksammat vad man redan gör bra.

I takt med att bolaget utvecklas finns ett behov av att arbeta med samsyn kring vilka vi är, våra mål, vår värdegrund och vår syn på ledarskapet och medarbetarskapet. Det är viktigt för vår gemensamma väg framåt. Därför arbetar vi med våra gemensamma riktlinjer enligt Kompassen för vårt sätt att vara och arbeta tillsammans i vardagen. Arbetet innehåller värdegrunds- och kulturfrågor och ingår i det löpande arbetet under året och genomsyrar introduktion till nya medarbetare, personaldagar och grupputvecklingsarbete. I slutet av 2025 påbörjades ett revideringsarbete av Kompassen och vi hoppas att detta arbete ska mynna ut i en ännu tydligare och mer guidande produkt.

Under 2025 har särskilt fokus fortsatt lagts på ansvar, medarbetarskap och ledarskap och vi har pratat mer och mer om självledarskapets värde för att kunna arbeta tillitsbaserat fullt ut. Arbetet i forum för chefer och medarbetare med ledande befattningar i bolaget fortgår och vi hoppas detta ska leda till bättre samarbeten över avdelningsgränserna, samt bidra till att vi är en attraktiv och hållbar arbetsgivare där medarbetare väljer att stanna och utvecklas över tid.