

Organisation och styrning av hållbarhetsarbetet

STYRDOKUMENT FÖR HÅLLBARHETSARBETET

Regelverk som styr Castellums hållbarhetsarbete:

Externa regelverk

- FNs globala hållbarhetsmål
- Global Compact
- Svenska Aktiebolagslagen
- Miljöbalken
- Arbetsmiljölagen
- Hållbarhetscertifiering - Green Building, Miljöbyggnad, BREEAM, LEED, WELL
- ISO 14001
- BBR-krav
- Övriga tillämpliga lagar och regler

Viktiga interna regelverk

- Hållbarhetspolicy
- Uppförandekod
- Uppförandekod för leverantörer
- Internt miljöledningssystem
- Processer för intern kontroll
- Övriga instruktioner

Hållbarhetsarbetet omfattar hela verksamheten och styrs via ett ledningssystem som består av gemensamma policies, riktlinjer, övergripande mätbara mål samt detaljerade handlingsplaner. Utgångspunkten i arbetet är att följa upp, dokumentera, utvärdera och förbättra. Castellum utgår från försiktighetsprincipen vilken är integrerad i Castellums hållbarhetspolicy, verksamhetsprocesser och följs upp via bolagets miljöledningssystem. Arbetet följs upp varje år och avrapporteras regelbundet till koncernledning och styrelse. Castellums hållbarhetschef har ansvar att driva och utveckla hållbarhetsarbetet för hela koncernen. I respektive region finns en hållbarhetsansvarig och arbetet bedrivs integrerat i verksamheten. Arbetet som hållbarhetschef och hållbarhetsansvarig innefattar att se till att bolagets hållbarhetspolicy efterlevs, att implementera åtgärder som leder mot Castellums hållbarhetsmål samt övervaka klimatrelaterade risker och möjligheter. Castellums styrelse antar årligen hållbarhetspolicy och uppförandekoder samt diskuterar och följer löpande upp arbetet. Under 2017 arbetades nya ambitiösa och mätbara mål avseende hållbarhet fram vilka nu är inarbetade i verksamheten och dess utfall framgår under måluppföljningen. Under 2018 adderades utmanande mål om att öka andelen medarbetare med internationell bakgrund.

Castellums agenda för den hållbara staden består av ett antal löpande mål på årlig basis och etappmål fram till 2030. Det är en ambitiös agenda där de mest utmanande målen är att nå netto-noll koldioxidutsläpp till 2030 och uppnå en helt jämställd organisation i samtliga yrkeskategorier. För att uppnå dessa mål krävs involvering och engagemang hos alla medarbetare, vilket är något vi aktivt uppmuntrar och stöttar via exempelvis utbildning.

Castellums vd är ytterst ansvarig för hållbarhetsarbetet. Castellums hållbarhetsredovisning är upprättad enligt GRI Standards och översiktligt granskad av Deloitte. För att upprätthålla ett strukturerat miljöarbete är Castellum certifierat enligt ISO14001. En gemensam, operativ hållbarhetsgrupp finns i koncernen för att utveckla arbetet, utbyta erfarenheter och bevaka förändringar i omvärlden. Utöver det finns det ett hållbarhetsforum med syfte att involvera utvecklingsarbetet i verksamheten.

Hållbarhetsforumet består av ansvariga chefer från kärnverksamheten; HR, kommunikation, projektutveckling, förvaltning, region vd, finans och inköp. Castellums hållbarhetsarbete bygger på engagerade och kunniga medarbetare och utbildning i hållbarhetsfrågor sker kontinuerligt. Samtliga medarbetare på Castellum har genomgått en obligatorisk webbaserad utbildning inom hållbarhet och uppförandekoder och utbildningen är en del av introduktionen för nya medarbetare.



PLANETEN

Vi ska på ett ansvarsfullt och effektivt sätt minska resursanvändningen och koldioxidutsläppen som ger upphov till den globala uppvärmningen.



FRAMTIDSSÄKRING

Vi ska skapa en hållbar fastighetsportfölj i en värld under förändring.



VÄLBEFINNANDE

Vi ska främja hälsa, välbefinnande och produktivitetsökning.



UPPFÖRANDE

Vi ska bedriva vår verksamhet på ett ansvarsfullt sätt gentemot samhället och våra intressenter.

Löpande



1%

Vattenbesparing per år

1,5%

Energieffektivisering per år

Castellums agenda för den hållbara staden

Vårt mål är tydligt – Castellum ska vara det mest hållbara fastighetsbolaget och en viktig aktör i att bygga ett hållbart samhälle.

Syftet med vår hållbarhetsagenda är att säkerställa att vi är ett relevant och framgångsrikt bolag inte bara idag utan under en lång tid framåt. Vår agenda har tagits fram genom analys, dialog och diskussion. Den har bland annat utgått ifrån:

- Lokala och globala utmaningar och möjligheter
- FNs globala hållbarhetsmål för 2030
- Castellums förmåga att skapa aktieägarvärde
- Prioriteringar från kunder, medarbetare och andra intressenter
- Våra möjligheter att göra verklig skillnad
- Identifierade klimatrisker och möjligheter

Fokusområden och mål

Castellums agenda för den hållbara staden består av de fyra fokusområdena. Dessa består i sin tur av totalt 16 olika delmål. På följande sidor presenteras arbetet under 2018 utifrån planeten, framtidssäkring, välbefinnande samt uppförande. Vidare presenteras utfall på de mål som finns kopplade till respektive fokusområde.



Framtidssäkring

Fokusområdets inriktning

Vi ska skapa en hållbar fastighetsportfölj i en värld i förändring.

Mål

- 50% av fastighetsbeståndet i kvm ska vara miljöcertifierat 2025.
- Alla nyproducerade byggnader och stora ombyggnationer ska miljöcertifieras. Miljöbyggnad Guld gäller vid ny- eller ombyggnation för kontor och handel. Lägre betyg får endast väljas då det föreligger särskilda skäl till varför Guld inte kan uppnås.
- Ekosystemtjänster ska utvärderas vid nyproduktion och större projekt och minst lika mycket ekosystemtjänster eller mer ska återskapas på platsen.

Utfall

- 33% av fastighetsbeståndet i kvm är miljöcertifierat och certifiering pågår av ytterligare 6%. Castellum äger flest miljöcertifierade fastigheter av de svenska börsnoterade fastighetsbolagen.
- Samtliga av Castellums större ny- eller ombyggnationer för kontor och handel uppfyllde detta mål under 2018.
- Ett verktyg för ekosystemtjänster har implementerats under 2018 och används i alla nya projekt.

Hållbarhetscertifiering på Castellum

Castellum är det viktigt att erbjuda kunder och medarbetare hälsosamma och säkra arbetsmiljöer. För att uppnå det arbetar Castellum bl a med miljöinventeringar samt erkända miljöcertifieringssystem av fastigheterna.

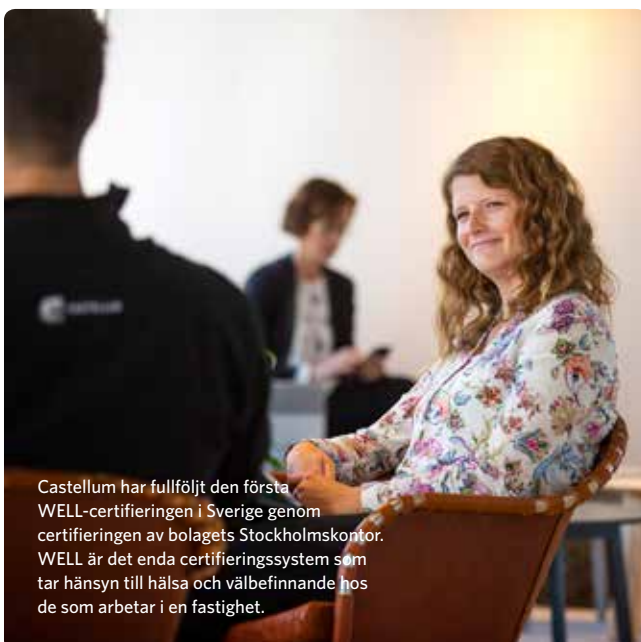
Målsättningen är att samtliga fastigheter ska vara miljöinventerade. Castellum miljöcertifierar alla nybyggnationer och större ombyggnationer. Om dessa projekt avser kontor och handel ska de certifieras enligt Miljöbyggnad, nivå Guld i Sverige. Lägre betyg får endast väljas då det föreligger särskilda skäl till varför Guld inte kan uppnås. För nya kontors- och butikslokaler i Danmark och Finland gäller certifieringsnivå, BREEAM, betyg Excellent. Castellum har även egna hållbarhetsprogram som tillämpas vid alla investeringar.

Castellums leverantörskedja

Castellum arbetar för att använda resurser så klokt och effektivt som möjligt vid ny-, till- och ombyggnationer. Castellum har en uppförandekod för leverantörer som tillämpas i samtliga upphandlingar vilket medför att projekten genomförs med högt ställda hållbarhetskrav.

Vid nybyggnation och ombyggnation ställer Castellum tydliga hållbarhetskrav genom att tillämpa gemensamma hållbarhetsprogram vid upphandling. För upphandlingar <10 Mkr ställs generella hållbarhetskrav och för projekt >10 Mkr tillämpas ett omfattande hållbarhetsprogram. Läs mer om hur Castellum tänker kring hållbara investeringar vid nybyggnation och ombyggnation på sidan 44.

Kreditgivare är koncernens största leverantör därefter följer entreprenadupphandlingar d v s byggföretag, energileverantörer för värme och el, följt av tjänster inom teknik, planering och IT. Vid större inköp och upphandlingar har Castellum ambitionen att granska leverantörer och entreprenörer enligt koncern-gemensamma krav. Uppföljning sker på olika sätt, dels genom revision i Castellums miljöledningssystem, besiktningar, enkäter och platsbesök. Under 2018 har Castellum köpt in tjänster eller produkter från totalt 6 998 leverantörer varav de 69 största leverantörerna med en inköpsvolym >10 Mkr stod för 63% av inköpsvolymen. Inga betydande förändringar har skett i Castellums leverantörskedja under året.



Castellum har fullföljt den första WELL-certifieringen i Sverige genom certifieringen av bolagets Stockholmskontor. WELL är det enda certifieringssystem som tar hänsyn till hälsa och välbefinnande hos de som arbetar i en fastighet.

Välbefinnande

Fokusområdets inriktning
Vi ska främja hälsa, välbefinnande och produktivitetsökning.
Mål
<ul style="list-style-type: none"> Jämställt i samtliga yrkeskategorier till 2025. <2% korttidssjukfrånvaro <3% långtidssjukfrånvaro 20% av Castellums medarbetare ska år 2025 ha internationell bakgrund för att närmre spegla samhällets sammansättning.
Utfall*
<ul style="list-style-type: none"> Följande fördelning avseende jämställdhet: <ul style="list-style-type: none"> Koncernledning: 44% kvinnor, 56% män Regionala ledningsgrupper: 40% kvinnor, 60% män Förvaltning/kundvård: 32% kvinnor, 68% män Projekt- och affärsutveckling: 24% kvinnor, 76% män Stödfunktioner: 65% kvinnor, 35% män För mer detaljerad information se diagram nedan. 1,6% korttidssjukfrånvaro 2,2% långtidssjukfrånvaro 6% av Castellums medarbetare har internationell bakgrund. För mer detaljerad information se diagrammet till höger.

--- Jämställt innebär en fördelning i intervallet 40–60%. Gröna markeringar är föremål för målfuppföljning enligt Castellums hållbarhetsstrategi. Handlingsplaner planeras årsvis av HR-avdelning och fokus är de minst jämställda och större yrkesgrupperna, vilket följs upp på detaljerad nivå ex. inom förvaltning/kundvård.

*Not till personalomsättning för 2018: Castellum har övergått till beräkningsprincipen 'Full Time Equivalent', FTE, fr o m 2018. FTE tar hänsyn till faktiskt arbetad tid under året och avdrag görs för exempelvis tjänstgöringsgrad och faktisk anställningstid under året.

Exempel: en anställd som börjar sin anställning den 1 juli och arbetar 70% fram t o m den 31 december räknas som 0,35 FTE (anställd 50% av året och med tjänstgöringsgrad 70%).

Arbetsmiljö

Castellum värnar om både anställda och leverantörer och har ett ansvar för att ingen blir fysiskt eller psykiskt sjuk eller skadas på grund av sitt arbete. Castellum arbetar fortlöpande med att utveckla och förbättra arbetsmiljön i hela koncernen. Castellum har även en uppförandekod för leverantörer där krav ställs på leverantörerna att de ska leva upp till samma krav som ställs på Castellum avseende arbetsmiljö. Under året har 18 arbetsrelaterade olyckor inrapporteras, varav 8 stycken berörde Castellums medarbetare. Den totala sjukfrånvaron var fortsatt låg 3,8% (2,0%).

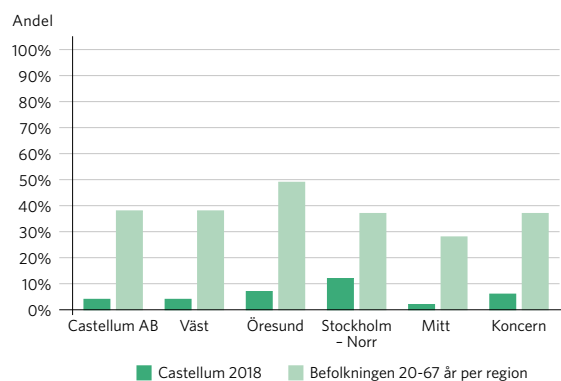
För att nå koncernens tuffa hållbarhetsmål om netto-noll koldioxidutsläpp 2030 samt en fossiloberoende fordonsflotta 2020 är det nödvändigt att Castellums medarbetare prioriterar hållbara resor och möten.

Enligt Castellums riktlinjer finns bland annat följande krav:

- Resor <45 mil ska i första hand bokas med tåg
- Miljökrav ställs på samtliga resor ex. ska miljöbil väljas vid taxibokning
- Klimatkompensation kommer ske årsvis för samtliga av koncernens resor

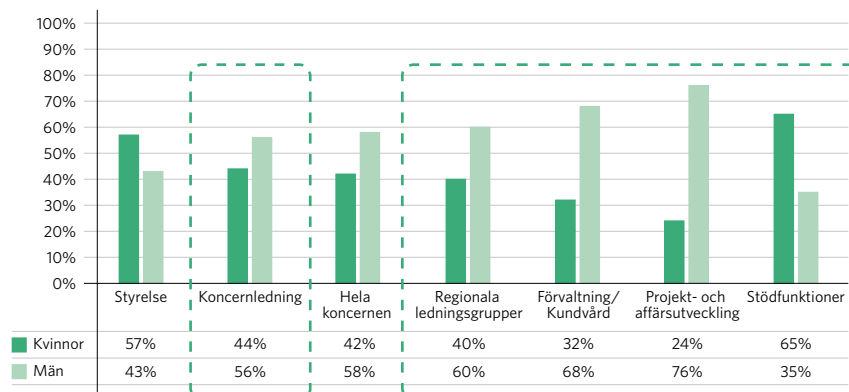
MÄNGFALD INOM CASTELLUM EFTER REGION 2018*

Internationell bakgrund minskar från 7% till 6% 2018



Andel anställda med utländsk bakgrund i Castellum 2018 jämfört med utländsk bakgrund i befolkningen 20-67 år på samma ort som respektive Regionhuvudkontor. Källa: SCB

JÄMSTÄLLDHET INOM CASTELLUM 2018*



Uppförande

Fokusområdets inriktning

Vi ska bedriva vår verksamhet på ett ansvarsfullt sätt gentemot samhället och våra intressenter.

Mål

- 4% av alla medarbetare på årsbasis ska vara lärlingar.
- Bonus till entreprenörer som anlitar lärlingar i våra projekt.
- 100% av medarbetarna ska utbildas i uppförandekoden.

Utfall

- Totalt har 85 ungdomar gjort praktik eller feriearbetat i Castellum 2018. Av dessa var 23 st lärlingar motsvarande ca 6% av Castellums anställda, varav 14 stycken i projekt.
- Samtliga medarbetare har genomgått webbaserad utbildning i uppförandekoden.

Uppförandekod

Uppförandekoden, som gäller för Castellums samtliga medarbetare, reglerar hur medarbetare ska uppträda mot varandra, mot Castellums hyresgäster, leverantörer, samarbetspartners, samt andra aktörer som medarbetare möter i den dagliga verksamheten. Den baseras på Castellums värderingar och FN Global Compacts principer och tydliggör Castellums ställningstagande gällande mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, affärsetik och information. Castellum ska ge god service, följa lagar och förordningar, inte diskriminera någon samt skapa god arbetsmiljö och säkerhet. Dessutom finns ett fokus på jämställdhetsfrågor som har samlats i bolagets mångfaldsplan.

Verksamheten i Castellum lyder under respektive lands lagstiftning och regelverk gällande t ex arbetsvillkor, arbetsmiljö och organisationsfrihet. Castellums personalhandbok behandlar frågor som arbetsmiljö, jämställdhet, löner, pensioner och tjänstebilar. Varje nyanställd medarbetare har en genomgång av personalhandboken med närmaste chef/HR och informationen finns även tillgänglig på koncernens intranät.

I koncernen pågår ett förebyggande arbete avseende korruptionsfrågor där agerandet i olika situationer som kan uppkomma i vardagen diskuteras. Viktigt i arbetet är att alla medarbetare förstår och följer uppförandekoden. Castellum har en whistleblower-funktion som nås via koncernens hemsida och intranät. Funktionen syftar till att hjälpa såväl medarbetare som externa parter att agera rätt. Alla whistleblower-ärenden hanteras enligt fastställda rutiner. Den som anmäler ett whistleblower-ärende får snabb återkoppling och därefter är ambitionen att upprätthålla en dialog med anmälaren. Han eller hon uppmanas också att ta kontakt med compliance-avdelningen. Alla ärenden hanteras konfidentiellt. Castellum har erhållit ett 10-tal ärenden via whistleblower-funktionen under 2018. En del av de ärenden som har kommit har inneburit att rutiner förändrats eller att riktade kommunikationsinsatser har genomförts.

Samhällsengagemang

För Castellum handlar samhällsengagemang om att erbjuda hälsosamma och produktiva stadsmiljöer där människor mår bra. Det handlar även om att bidra till stadsutveckling som uppmuntrar till integration mellan olika samhällsgrupper.

En annan viktig aspekt för Castellum inom detta område är att bidra till att fler ungdomar och personer med utländsk bakgrund kommer in på arbetsmarknaden. Castellum för dialog med intressenter och ingår i gemensamma projekt med andra fastighetsägare och aktörer för att tillsammans skapa bättre livsmiljöer.

Under 2018 har totalt 85 ungdomar arbetat inom Castellum som feriearbetare, praktikanter, lärlingar, examensarbeten eller trainee. Av dessa ungdomar var 23 lärlingar, vilket motsvarar ca 6% av Castellums medarbetare. Castellum har också målsatt

att skapa arbetsplatser för ungdomar arbetsplatser i alla större projekt. Under året har Castellum även erbjudit praktik till personer med utländsk bakgrund som nyligen kommit till Sverige.

Ett exempel på hur Castellum arbetar är projektet Samspelet som initierades under 2017 med Peab kring nyproduktionen Citypassagen i Örebro. Genom Samspelet skapas en plattform för möten, inkludering och integration. Projektet löper under byggprocessen för Citypassagen och aktivitetsprogrammet består bl a av idrottsaktiviteter och gemensamma träffar för barn och unga vuxna. Syftet är också att skapa ett intresse för bygg- och fastighetsbranschen där behovet av arbetskraft kommer att vara stort inom de närmsta åren. Utöver detta engagemang har Castellum samarbeten med exempelvis Jobbsprånget. Ett initiativ som matchar ihop företag med nyanlända akademiker.

Utveckling av lokalsamhällen

Castellum har implementerade sociala program i de städer där vi är verksamma. Idag täcker Castellums program 100% av Castellums fastigheter. Castellums engagemang varierar efter de specifika fastigheternas och det lokala behovet. Programmen omfattar en intressentanalys för att undersöka aktuella behov. Beroende på stadens behov och intresse beslutas lokalt

om hur Castellum ska engagera sig. Engagemangen i programmen inkluderar idag hur vi mäter och kan påverka miljön och den sociala samverkan i positiv riktning, förbättra det lokala samhället och miljöerna i våra fastigheter. Som långsiktig aktör och samhällsbyggare är Castellum med och utvecklar såväl nya som befintliga områden. Programmen omfattar idag ca 169 olika engagemang inklusive sociala engagemang i våra städer, deltagande i citynätverk, hållbarhetsnätverk och företagarföreningar där Castellum samverkar med kunder, kommuner och andra samarbetspartners för att utveckla städerna.

Castellum arbetar även aktivt tillsammans med föreningslivet samt skolor och universitet för att erbjuda ungdomar lärlingsplatser och sommarjobb.

Castellums sponsring och stöd till det lokala föreningslivet är främst fokuserat mot att främja utbildning och hälsa hos ungdomar. Under året har Castellum lämnat stöd till Vetenskapsfestivalen, Ung Företagsamhet och lokala idrottsföreningar. Vidare har direkt stöd lämnats till Stadsmissionen och Barncancerfonden. Sammantaget har Castellum under 2018 lämnat 8,3 Mkr i direkt stöd genom sponsring och andra initiativ.

Elias är lärling på Castellums Köpenhamnskontor

Efter några år med diverse olika ströjobb som bland annat lastbilsförare, butiksanställd, brevbärare och inom hemtjänsten, så kände Elias Hajjami att han ville satsa på en utbildning och ett yrke han trivdes med.

– Jag hittade en ny utbildning inom kontor där man kunde specialisera sig mot ekonomi och kände att det skulle passa mig eftersom jag är intresserad av ekonomi och alltid har haft lätt för matematik.

Elias sökte utbildningen och blev antagen, men när det var dags för att hitta en praktikplats för att kunna slutföra utbildningen tog det stopp.

– Det visade sig vara otroligt svårt att hitta en praktikplats och det är mycket hård konkurrens.

Via sin kontaktperson på kommunens jobbcenter fick han dock möjlighet att komma till Castellum på en intervju. Som sedan ledde vidare till en praktikplats.

– På Castellum lär jag mig allt kring ekonomi-hantering som bokföring, fakturering och kundkontakter med mera.

– Förutom att jag lär mig mycket så får jag också arbetslivserfarenhet och referenser inför framtiden.

Elias trivs jättebra på Castellum och tycker att han blivit väl omhändertagen.

– Jag är glad över att få vara här och lär mig mycket samtidigt som jag känner att jag gör nytta.

Hållbarhet har prioriterats inom Castellum ända sedan bolaget bildades, inte minst ur ett socialt perspektiv. Sedan 2012 har Castellum ett program för lärlingar som omfattar fyra procent av de anställda och där tre fjärdedelar anställts efter lärlingstiden.

– Det betyder mycket för Castellum att ha lärlingar och hjälpa unga människor ut i arbetslivet, dessutom är det en del av vårt sociala ansvar, säger Bettina Lange, affärsområdeschef för Castellum i Köpenhamn.



BESÖK CASTELLUM.SE
FÖR ATT SE ELIAS BERÄTTA
OM HUR DET ÄR ATT VARA
LÄRLING PÅ CASTELLUM.