

# 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

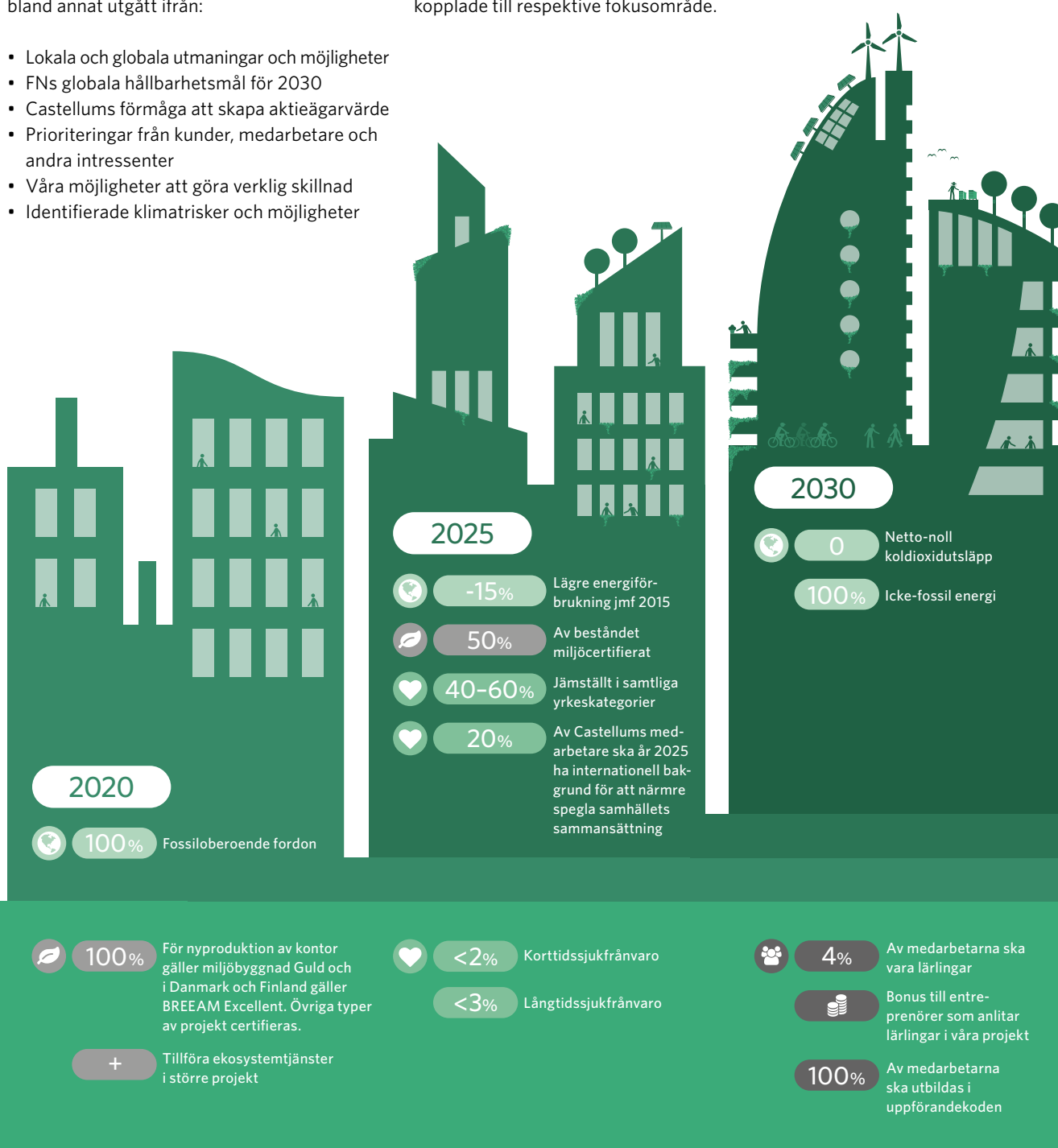
Vårt mål är tydligt – Castellum ska vara det mest hållbara fastighetsbolaget och en viktig aktör i att bygga ett hållbart samhälle.

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.



# Ett Castellum

Arbetet med att skapa ett Castellum fortsatte under 2018. Det har inneburit fokus på att harmonisera interna processer och bygga en flexibel struktur som främjar erfarenhetsutbyte och kompetensutveckling. Förvaltning av koncernens fastigheter sker fortsatt genom regionernas närhet till kund för korta beslutsvägar och lokal beslutskraft. Sammantaget skapas förutsättningar för tillväxt samt en företagskultur där våra medarbetare trivs och utvecklas och som sätter människan i centrum.

## Ett varumärke för ett Castellum

Syftet med organisationsförändringen föregående år var att skapa en mer enhetlig organisation samt att ge ännu bättre möjligheter för affärsområdena att fokusera på den lokala affären. På Castellum är vi nämligen övertygade om att vår gemensamma struktur i kombination med stark lokal närvaro skapar bäst affärsnytta.

Detta genom vår förståelse för kundernas specifika behov och vår kunskap om varje lokal fastighets- och hyresmarknads specifika kontext. På så sätt skapas handlingskraft – något som gör skillnad, främjar affärer och får medarbetare att växa.

Under året har arbetet fortsatt med att samla verksamheten under det gemensamma varumärket Castellum. Verksamheten är indelad i fyra geografiska regioner: Mitt, Väst, Öresund och Stockholm-Norr. På koncernnivå finns bolagets finans-, ekonomi- och IR-funktion med ansvar för frågor gentemot aktiemarknaden, t ex koncernrapportering och aktiemarknadsinformation, och mot kreditmarknaden, t ex upplåning och finansiell riskhantering. Även stödjande koncernfunktioner som IT, HR, hållbarhet, juridik, transaktioner samt kommunikation finns samlade på koncernnivå med stark förankring i den operationella verksamheten.

Samarbeten med konsulter och underleverantörer sker i de fall bolaget köper experttjänster exempelvis avseende revision och i vissa fall vid arbetstoppar inom olika koncern-gemensamma funktioner. Dessa samarbeten förekommer även i Castellums projektverksamhet och i samband med entreprenad för ny-, och ombyggnation.

Som en del i att skapa ett Castellum och nyttja koncernens storlek har vissa delar av verksamhetsprocesserna samordnats och gemensamma verktyg tagits fram. Samordningen innebär även att gemensamma arbetssätt etablerats. Castellum har harmoniserade HR-processer när det gäller förmåner, anställningsvillkor samt incitamentssystem. Detta för att ytterligare stärka Castellumandan, öka rörligheten inom bolaget samt säkerställa en

tydlig ersättnings- och incitamentsstruktur.

Castellum ska vara en attraktiv arbetsgivare med engagerade och motiverade ledare som arbetar mot samma mål och därigenom uppfyller högt ställda förväntningar. Höga ambitioner är viktigt för att utvecklas. Bolaget arbetar för att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla rätt ledare och medarbetare. För att stärka organisationen sker ett ständigt och lösningsorienterat arbete där medarbetare utmanar sig själva och sina kollegor för att utvecklas. Målet är att vara det bästa alternativet i val av fastighetspartner på alla marknader där Castellum är representerat. Företaget strävar hela tiden mot förbättringar samt är transparent och tydligt vad det gäller förväntningar på dem som arbetar i koncernen. Konstruktiv uppföljning är en naturlig och ömsesidig del i relationen mellan ledare och medarbetare.

I sitt beslutsfattande är Castellum ett konstruktivt och lösningsorienterat företag som arbetar målmedvetet och i ett högt tempo för att uppfylla högt ställda förväntningar från kunder, ägare och medarbetare.

## Åldersfördelning – antal anställda

	Antal kvinnor	Antal män	Totalt
<b>Exklusive styrelse</b>			
Under 30 år	9	22	31
30–50 år	108	91	199
Över 50 år	43	108	151

## Castellums värdegrund

Castellums strategiska riktning har samlats i bolagets strategiplan som löper över tre år. Koncernledningen är ytterst ansvarig för strategiplanen, vilken sedan presenterats och har antagits av styrelsen. Strategiplanen innehåller bolagets övergripande strategier och mål. Den innehåller även Castellums värdegrund – Castellumandan som ger vägledning i vardagen och olika arbetssituationer kring vad man kan förvänta sig av en medarbetare på företaget och hur vi ska agera internt mot varandra. Den pekar tydligt på vad som är unikt med Castellum och hur vi särskiljer oss från våra konkurrenter.


## ALLBRIGHT

### CASTELLUM NOMINERADE TILL ALLBRIGHTPRISET

I augusti blev Castellum placerade på AllBrights gröna lista och nominerade till AllBrightpriset 2018. Gröna listan utgörs av de mest jämställda svenska börsbolagen under det gångna året. Castellum placerades på 16:e plats av totalt 47 bolag.

AllBright är en partipolitiskt obunden och icke-vinstdrivande stiftelse som arbetar för jämställdhet och diversifiering på ledande positioner i näringslivet.

Castellum ser mångfald, inkludering och jämställdhet som viktiga tillväxtnycklar och är prioriterade frågor som vi arbetar med kontinuerligt. Castellums mångfalds- och jämställdhetsarbete ska främja allas lika rätt i frågor om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utveckling i arbetet. Vår ambition är att mångfald och jämställdhetsarbetet skall bedrivas som en integrerad del i den ordinarie verksamheten.



Utbildning, %		
Högskola	24%	27%
Gymnasium	14%	33%
Grundskola	0%	2%

Högskola	24%	27%
Gymnasium	14%	33%
Grundskola	0%	2%

Arbetsfördelning, %		
Förvaltning/kundvård	22%	44%
Affärs- och projektutveckling	2%	7%
Stödfunktioner	15%	8%
Koncernledning	1%	1%

Anställningstyp, %		
Heltidsanställda	36%	60%
Deltidsanställda	2%	1%

Anställningsform, %		
Tillsvidareanställda	38%	61%
Projektanställda	0%	1%
Visstidsanställda	1%	0%

Summerar till 100% per respektive kategori. För mer detaljerad information se diagram sidan 71: Mångfald inom Castellum efter region 2018 samt Jämställdhet inom Castellum 2018.

Samtliga data i HR-avsnittet är baserad på faktisk data. Data är sammanställd och säkerställd av Castellums HR-avdelning. Regional nedbrytning för HR-data sker landsvis för Sverige. Eftersom Castellums verksamhet i Danmark och Finland personalmässigt är liten inkluderas dessa medarbetare i statistiken för Sverige.

### VÄRDENS VIKTIGASTE P: N

Castellums värdegrund består av de fyra ledorden:

- Personliga
- Passionerade
- Proaktiva
- Pålitliga

Den blir även en tydlig symbolhandling för det nya Castellum – att samtliga medarbetare samlas kring en gemensam grundsyn som genomsyrar allt vi gör.

### Vi är en del av samhället

Vid sidan om en gemensam organisation under ett varumärke är ett viktigt delmål att det finns en gemensam syn på karriär, ledarskap och mångfald. Castellum eftersträvar att det finns en balans mellan könen såväl mellan ledare som medarbetare. Företaget har riktlinjer för jämställdhet och mångfald som en av del av hållbarhetspolicyn. Castellum antog under 2018 en koncerngemensam jämställdhetspolicy med klara och tydliga målsättningar. Den innebär att Castellum 2025 ska ha uppnått en långsiktig jämn könsfördelning på ledande positioner och samtliga yrkeskategorier (40–60%) samt att andelen medarbetare med internationell bakgrund ska öka för att långsiktigt spegla samhällets sammansättning.

För närvarande finns det god representation avseende jämställdhet på styrelse- och koncernledningsnivå i bolaget. Totalt sett var andelen kvinnor vid årsskiftet i bolaget 42% (38%). I medarbetarundersökningen är det glädjande att Castellum utmärker sig som en arbetsplats där de tillfrågade upplever att de behandlas lika utifrån kön samt etniskt ursprung.

I Castellums riktlinjer för jämställdhet och mångfald finns konkreta handlingsplaner för att bli ett mer jämställt bolag. Idag råder det i vissa yrkesgrupper en relativt stor obalans, medan andra yrkesgrupper uppnår jämställdhetsmålet med god marginal.

Castellum deltar i praktikprogrammet Jobbsprånget som drivs av IVA (Kungliga ingenjörs och vetenskapsakademien), där nyanlända akademiker med uppehållstillstånd får möjlighet att under fyra månader praktisera i näringslivet.

Ett bonusprogram som inkluderar samtliga medarbetare tillämpas där alla deltagare har möjlighet att få del av uppnådda resultatförbättringar. Detta bidrar till en inkluderande kultur där verksamhetsmålen är en naturlig del av vardagen.

### Vårt förtroendeindex visar nöjda medarbetare

Var 18:e månad genomförs en medarbetarundersökning där samtliga medarbetare får tycka till om Castellum som arbetsgivare, både ur ett medarbetar- och ledarperspektiv. Senaste mätningen var i juni 2017 och svarsfrekvensen var då 88%. Av medarbetarna uppgav 85% att Castellum är en mycket bra arbetsplats. Castellums förtroendeindex landade på 81% och är ett sammanvägt värde

av samtliga frågor, vilket kan jämföras med nöjd-medarbetarindex. Resultatet i medarbetarundersökningen är ett viktigt verktyg som används för vidareutveckling av bolaget och av medarbetarna. Nästa medarbetarundersökning genomförs under andra kvartalet 2019.

De faktorer som är utmärkande för Castellum är att medarbetare känner stolthet över sin arbetsplats, den upplevs även som jämställd och att det finns gott kamratskap. Det främsta utvecklingsområdet som definierats är att utveckla ledarskapet. Detta är ett naturligt steg att bygga vidare på efter att bolagets värdegrund lanserats. Under 2018 introducerades ett koncernövergripande ledarskapsprogram där 15 personer deltog. Ytterligare ett ledarskapsprogram startar under januari 2019.

### Inspirerande arbetsplatser skapar nöjda medarbetare

Castellum värnar om medarbetarna och arbetar med friskvård genom aktiviteter och friskvårdsbidrag samt erbjuder regelbundet företagshälsovård och en förmånlig sjukvårdsförsäkring. Friskvård sker både förebyggande och rehabiliterande i syfte att främja fortsatt välmående hos medarbetarna. Under året har vi WELL-certifierat vårt Stockholmskontor. Korttidssjukfrånvaron är fortsatt låg och motsvarar 2% (1%) varav 2% (1%) för kvinnor samt 2% (1%) för män.

Förekomsten av arbetsskador är mycket låg hos Castellums medarbetare och motsvarar 1 promille av arbetad tid. Under året har arbetsskador hos medarbetarna bestått av skärskador, fallolyckor samt skador vid transport från och till arbetet. Även för Castellums leverantörer är siffran låg och under året har 10 arbetsskador inträffat. Följande typer av arbetsskada har under året uppstått hos leverantörer; halkolycka, fallolycka, skärskada och klämskada.

För oss på Castellum är det viktigt att vi lever som vi lär. En stor del av vår verksamhet handlar om att skapa inspirerande arbetsplatser för våra kunder, det har vi även tagit fast på när det gäller våra egna arbetsplatser. I utformningen av kontoren har stor vikt lagts vid att skapa en arbetsplats som får medarbetarna att trivas och som är anpassad efter de specifika behov som finns. Kontoren har många samarbetsytor, uppmuntrar till rörlighet och aktivitet samt är uppkopplad med smart teknik.

### Engagemang, tydlighet och förväntan

Castellum arbetar med såväl kompetensutveckling som en motiverande arbetssituation för att skapa engagemang och trivsel.

Medarbetarsamtal ska genomföras årligen

för att sätta och följa upp mål samt fastställa behov av kompetensutveckling. Under 2018 har 77% (87%) av alla medarbetare haft medarbetarsamtal, varav 74% kvinnor och 80% män.

Att stärka koncernen genom ett ständigt förbättringsarbete, så kallat Best Practice, är en kontinuerlig process. Inom koncernen sker ett gemensamt utvecklingsarbete samt erfarenhetsutbyte mellan regionerna för att göra kompetens tillgänglig i hela organisationen. De gemensamma utvecklingsgrupperna ger förutsättningar för fortsatt förbättring och i grupperna ingår deltagare som representerar samtliga regioner. Grupperna diskuterar regelbundet frågor inom specifika områden såsom uthyrning, IT, drift, projektutveckling, hållbarhet, kommunikation, inköp och personal.

Arbetet i dessa projektgrupper har blivit en central del av det interna utvecklingsarbetet som drivs inom koncernen. I dessa sammanhang drar vi nytta av vår nya organisationsstruktur som lämpar sig mycket väl för denna typ av samarbete. Vid årsskiftet pågick ett flertal projektgrupper med fokus på allt från implementering av ett nytt verksamhets-

system till strategiska utvecklingsgrupper inom affärskritiska områden. I koncernen finns även ett intranät där erfarenheter och kunskap enkelt kan delas mellan medarbetare oavsett geografisk hemvist.

Viktigast i erfarenhetsutbytet är att inspirera och lära av varandra och kontinuerligt träffas i olika grupper internt för kunskapsutbyte. Dessa träffar värdesätts internt. Årligen genomförs även Castellumdagen, då träffas alla medarbetare i koncernen för att höja kunskaperna, utbyta erfarenheter samt att öka gemenskapen.

I Castellum bedrivs kompetensutveckling såväl internt som externt. Kompetensutveckling har en bred definition inom Castellum, det kan vara utbildning som är anpassad till respektive medarbetares arbetsuppgifter, men det kan även vara utbildning inom områden som koncernen fokuserar på. Totalt sett under året har 6 874 utbildningstimmar genomförts på Castellum, vilket innebär ca 18 timmar per medarbetare per år. Under 2018 har även den obligatoriska webbaserade hållbarhetsutbildningen, som introducerades 2017, genomförts av samtliga nya medarbetare.

#### HR:S AMBITIONER:

- Stötta organisationens ledare med arbetsverktyg karakteriserade av logik, enkelhet och tydlighet. Det ska vara lätt att göra rätt.
- Arbeta lösningsfokuserat och med höga ambitioner i alla processer.
- Stimulera till kontinuerlig utveckling och utbildning av ledare.
- Verka för att Castellum är en attraktiv arbetsgivare genom att arbeta aktivt med ledarskap, ledarförsörjning, kompetensutveckling, successionsfrågor och talangpool.

#### PERSONALOMSÄTTNING\*

Personalomsättning	Antal anställda 2018	Andel kvinnor 2018	Antal anställda 2017	Andel kvinnor 2017
<b>Nyanställda under året</b>				
under 30 år	4	49%	24	40%
30-50 år	18	52%	41	56%
över 50 år	2	68%	11	55%
<b>Totalt antal nyanställda</b>	<b>23</b>	<b>53%</b>	<b>76</b>	<b>51%</b>
Andel nyanställda	6%		19%	

\*Not till personalomsättning för 2018: Castellum har övergått till beräkningsprincipen 'Full Time Equivalent', FTE, från 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% från 1 oktober till den 31 december räknas som 0,35 FTE (anställd 50% av året och med tjänstgöringsgrad 70%)

#### PERSONALOMSÄTTNING\*

Personalomsättning	Antal anställda 2018	Andel kvinnor 2018	Antal anställda 2017	Andel kvinnor 2017
<b>Personer som slutat under året</b>				
under 30 år	5	15%	8	54%
30-50 år	21	53%	60	60%
över 50 år	10	60%	27	29%
<b>Totalt antal personer som slutat</b>	<b>36</b>	<b>49%</b>	<b>95</b>	<b>44%</b>
Andel personer som slutat	10%		24%	

# 381

Castellum hade vid årets utgång 381 anställda varav 42% var kvinnor. Inga säsongsvariationer förekommer. Andelen kollektivanställda var 24%.

#### SJUKFRÅNVARO 2018

	Män	Kvinnor	Total
Sjukfrånvaro Castellum (Absentee-rate)	3,8%	3,6%	3,8%
varav korttidsfrånvaro	1,5%	1,7%	1,6%
varav långtidsfrånvaro (Lost-day rate, börjar beräknas efter dag 15)	2,3%	2,0%	2,2%
Antal fall av stressrelaterad sjukfrånvaro i Castellum, promille (Occupational disease rate)	0,6 promille	1,4 promille	0,9 promille
Arbetskadorna hos medarbetare i Castellum, promille (Injury rate. Minor injuries är inkluderade)	2,3 promille	0,0 promille	1,4 promille
Arbetskadorna hos leverantörer till Castellum, antal (Injury rate. Minor injuries är inkluderade)	10	0	10
Dödsfall hos medarbetare i Castellum	-	-	-
Dödsfall hos leverantörer till Castellum	-	-	-

#### LÖNESKILLNAD MELLAN KÖNEN 2018

	Kvinnors baslön*	Mäns baslön*	Kvinnors totala ersättning**	Mäns totala ersättning**
Koncernledning***	93%	95%	93%	95%
Övriga anställda***	101%	103%	101%	103%

\*Nyckeltal är relaterade till medlön enligt marknadslönestatistik från Mercer, IPE. \*\*Nyckeltal är relaterade till medlön av total ersättning.

\*\*\*För ytterligare information om koncernledning och övriga anställdas löner, arvorden och förmåner se not 11, sidorna 138-139.