

Uppförande

Fokusområdets inriktning
Vi ska bedriva vår verksamhet på ett ansvarsfullt sätt gentemot samhället och våra intressenter.
Mål
<ul style="list-style-type: none"> • 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
<ul style="list-style-type: none"> • 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



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 personmässigt 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
Nyanställda under året				
under 30 år	4	49%	24	40%
30-50 år	18	52%	41	56%
över 50 år	2	68%	11	55%
Totalt antal nyanställda	23	53%	76	51%
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% fram 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
Personer som slutat under året				
under 30 år	5	15%	8	54%
30-50 år	21	53%	60	60%
över 50 år	10	60%	27	29%
Totalt antal personer som slutat	36	49%	95	44%
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 medellön enligt marknadslönestatistik från Mercer, IPE. **Nyckeltal är relaterade till medellön av total ersättning.

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