



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

### Väsentlighetsanalys

Resultatet av den genomförda intressentdialogen i kombination med bolagets väsentlighetsanalys innebär att Castellum fokuserar på följande områden. Dessa finns även samlade i Castellums agenda för den hållbara staden.

#### PLANETEN

Hur vi ansvarsfullt och effektivt ska minska resursanvändningen och koldioxidutsläppen som ger upphov till den globala uppvärmningen.

#### FRAMTIDSSÅKRING

Hur vi ska skapa en hållbar fastighetsportfölj i en värld under förändring.

#### VÄLBEFINNANDE

Hur vi ska främja hälsa, välbefinnande och produktivitetsökning.

#### UPPFÖRANDE

Hur vi ska skapa bättre samhällen med ökad sysselsättning och engagemang.

Relevans för intressenter	Hög	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Biologisk mångfald och ekosystemtjänster</li> <li>• Arbetsmiljö, både internt och externt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Effektiv resursanvändning (energi, vatten och material)</li> <li>• Arbeta för mer mångfald och jämställdhet</li> <li>• Investera mer i förnyelsebar energi</li> <li>• Hälsosamma lokaler som ökar hyresgästens välbefinnande</li> <li>• Skapa smartrare arbetsplatser genom digitalisering, innovation och modern teknik, t ex tjänster för att dela på kontorsplatser</li> <li>• Anpassa fastigheterna till klimatförändringarna</li> <li>• Erbjud en attraktiv arbetsplats för våra medarbetare</li> <li>• Miljömässigt och socialt hållbara byggmaterial och installationer</li> <li>• Samarbete med kunder för att uppnå bättre hållbarhetsprestanda, t ex källsortering, laddplatser, solceller</li> <li>• Miljöcertifiering av byggnader</li> </ul>
	Hög	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Betala adekvat skatt</li> <li>• Hållbar finansiering, t ex "gröna" obligationer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Granska leverantörer avseende arbetsvillkor, mänskliga rättigheter och miljö</li> <li>• Antikorruption</li> <li>• Skapa attraktiva lokalsamhällen, t ex erbjuda lärlingsplatser</li> <li>• Miljö- och klimatrisker</li> </ul>

**Castellums påverkan på hållbar utveckling**

### Hälsa & säkerhet, GRI 403-2

Castellum har 8 skador hos medarbetare och 10 skador hos leverantörer.

Castellums arbetsrelaterade skador hanteras enligt fastställda rutiner. Om någon medarbetare råkar ut för arbets-sjukdom eller olycksfall i arbetet eller om något tillbud inträffar i arbetet, så skall Region VD, berörd chef och HR-ansvarig samt arbetstagaren gemensamt utreda orsakerna så att risker för ohälsa och olycksfall kan förebyggas i fortsättningen. Region VD alternativt berörd chef skall utan dröjsmål anmäla det inträffade till Arbetsmiljöverket. Region VD är även ansvarig att rapportera arbetsrelaterade skador till Castellums juristavdelning. Underlaget används i det systematiska arbetsmiljöarbetet för att förebygga framtida olyckor.

### Jämlikhet, GRI 405-1

Sammansättning av företaget	2018		2017		2016	
	Antal (st)	Andel kvinnor	Antal (st)	Andel kvinnor	Antal (st)	Andel kvinnor
<b>Styrelse</b>	<b>7</b>	<b>57%</b>	<b>7</b>	<b>57%</b>	<b>7</b>	<b>57%</b>
Under 30 år	-	-	-	-	-	-
30-50 år	1	100%	1	100%	1	100%
Över 50 år	6	50%	6	50%	6	50%
<b>Ledning</b>	<b>9</b>	<b>44%</b>	<b>9</b>	<b>56</b>	<b>9</b>	<b>44%</b>
Under 30 år	-	-	-	-	-	-
30-50 år	6	67%	5	60%	6	50%
Över 50 år	3	0%	4	50%	3	33%
<b>Övriga anställda</b>	<b>374</b>	<b>42%</b>	<b>384</b>	<b>38%</b>	<b>408</b>	<b>38%</b>
Under 30 år	32	29%	51	31%	59	31%
30-50 år	198	54%	215	44%	221	43%
Över 50 år	145	27%	118	31%	128	30%

Tabellen visar sammansättning av företaget uppdelat på kön och ålder för olika nivåer av företaget. Castellum följer inte upp anställdas minoritetstillhörighet.