

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 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.

**Energi, GRI 302-1**

Energislag	Absolut energi-användning 2018	Förnybar andel
Fjärrvärme	232 144	94,9%
El – Geo-värme	2,118	100%
El – Direktel mm	846	100%
Naturgas	239	0%
Biogas	3,372	100%
Olja	309	0%
Fastighetsel	90,670	100%
Fjärrkyla	19,850	97,9%
<b>Summa</b>	<b>349 552 303</b>	

All energiförbrukning redovisas i MWh, för att räkna om energiförbrukningen från MWh till GJ, använd omräkningsfaktorn 3,6.

**Utsläpp, GRI 305-1, 305-2 och 305-3**

Vi följer årligen upp våra växthusgasutsläpp enligt ramverket Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol). Basår är valt till 2007 eftersom det var då Castellum systematiskt började följa upp energi- och koldioxidutsläpp årsvis.

Biogena-koldioxidutsläpp för Scope 1 och 3 (ton CO <sub>2</sub> e)	2018	2017	2016
Scope 1	664	924	1 263
Scope 3	0	0	0

  

Koldioxidutsläpp från energiförbrukning (Scope 2) (ton CO <sub>2</sub> e)	2018	2017	2016
Marknadsbaserad värdering (Market based)	4 362	6 133	9 066
Geografisk värdering (Location based)	47 818	48 560	50 272

Tabellen på nästa sida redovisar vilka aktiviteter, antaganden och omvandlingsfaktorer som ligger till grund för redovisning av Castellums energiförbrukning och växthusgasutsläpp.

**Uppföljning av leverantörer, GRI 308-1**

Castellum har inte möjlighet att rapportera kvantitativ data för antalet leverantörsgrensningar innehållandes miljökriterier, vi rapporterar endast kvalitativt för hur vi arbetar för att påverka våra leverantörer inom miljöområdet. Castellum har som ambition att under 2019 implementera den koncerngemensamma modell avseende uppföljning hur miljökrav ska hanteras som togs fram under 2018. Det finns idag inga beslut på att denna modell ska anpassas utifrån kraven i GRI.

**Uppföljning av leverantörer, GRI 414-2**

Castellum har inte möjlighet att rapportera kvantitativ data för leverantörsutvärderingar avseende påverkan på samhället, vi rapporterar endast i viss mån för koncernens negativa och

positiva påverkan i leverantörskedjan och hur vi vill påverka med hjälp av vår uppförandekod. Castellum har en ambition om att på lång sikt ta fram en koncerngemensam modell för hur uppföljning avseende leverantörernas påverkan på samhället ska hanteras. Det finns idag inga beslut på att denna modell ska anpassas utifrån kraven i GRI.

**Utbildning, GRI 404-1**

Castellum bryter inte ner utbildningstimmar per kön och yrkeskategori då bolaget inte har tillgång till denna information på personnivå. Informationen kan komma att utvecklas kommande år med ett koncerngemensamt HR-system.

**Utbildning, GRI 404-3**

Castellum bryter inte ner utvecklingssamtal per yrkeskategori då bolaget inte har tillgång till denna information på personnivå. Informationen kan komma att utvecklas kommande år med ett koncerngemensamt HR-system.

**Skapat och fördelat ekonomiskt värde, GRI 201-1**

	2018		2017	
	Mkr	%	Mkr	%
Intäkter	5 577	100%	5 182	100%
Behållet ekonomiskt värde	1 430	26%	1 063	21%
Drift	1 408	25%	1 419	27%
Skatt	74	1%	96	2%
Utdelning	1 448	26%	1 366	26%
Räntor	835	15%	885	17%
Anställda	382	7%	353	7%