

# Castellums hållbarhetsåtagande



## GLOBAL COMPACT

Castellum har signerat FN:s Global Compact, vilket är ett initiativ för att samordna frågor gällande mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, försiktighetsprincipen och ansvarsåtagande gällande miljöfrågor och antikorrupcion. Global Compact omfattar 10 principer.

Castellum som ansvarsfull samhällsutvecklare ska vara med och driva utvecklingen framåt mot ett hållbart samhälle. Castellum betraktar försiktighetsprincipen och samhällets krav enligt lagar och förordningar som minimikrav och bolaget strävar efter ständiga förbättringar i syfte att främja en hållbar utveckling.

För att uppnå ett väl fungerande hållbarhetsarbete kommer Castellum att;

### Övergripande

- Styra verksamheten i linje med FN Sustainable Development Goals.
- Följa Castellums uppförandekod vilken bygger på FN Global Compact. Alla Castellums medarbetare och samarbetspartners ska förstå och följa respektive uppförandekod.
- Kontinuerligt höja kompetensen inom hållbarhet genom utbildning och kommunikation av hållbarhetsfrågor.
- Regelbundet följa upp, redovisa och förbättra vårt hållbarhetsarbete.

### Ekologisk hållbarhet

- Minimera koldioxidutsläpp i scope 1, 2 och 3 som bidrar till global uppvärmning.
- Ansvarsfullt och effektivt använda naturresurser för att inte äventyra planetens gränser och därmed vårt klimat och framtida generationers möjligheter i en ändlig värld.
- Bygga och förvalta med ett livscykel-tänkande och främja cirkulära modeller.
- Bidra till ökad biologisk mångfald samt begränsa användning och spridning av miljöfarliga produkter.
- Alla fastigheter som innehafts mer än ett år ska vara miljöinventerade, dessa ska uppdateras minst vart 10:e år.

- Skapa förutsättningar för ansvarsfull hantering av avfall genom minimering av avfall, förebygga föroreningar och se avfallet som en resurs för återanvändning och återvinning.

### Social hållbarhet

- Erbjud trygga och hälsosamma miljöer för människor i och kring våra fastigheter vi förvaltar och för våra medarbetares välbefinnande.
- Skapa en jämställd organisation med en mångfald som ska spegla samhällets sammansättning.
- Bidra till sysselsättning och ungdomars möjlighet att komma in på arbetsmarknaden.
- Engagera sig i frågor av betydelse för samhällsutvecklingen.
- Uppmärksamma och förändra diskriminerande strukturer i organisationen.
- Vara en attraktiv arbetsgivare och attrahera de bästa och mest professionella medarbetarna.

### Ekonomisk hållbarhet

- Ha en långsiktig hållbar ekonomisk tillväxt i kassaflöde.
- Skapa affärsmodeller för samverkan avseende hållbara investeringar.
- Ha en låg finansiell och operationell risk för en god värdetillväxt i bolaget samtidigt som aktieägarna kan erbjudas en konkurrenskraftig utdelning.
- Använda ekonomiskt och mänskligt kapital effektivt.



### FNs globala hållbarhetsmål

Vid FN:s toppmöte i september 2015 antogs 17 globala mål som fram till 2030 ska leda världen mot en hållbar och rättvis framtid. En kartläggning har genomförts mot FN:s globala hållbarhetsmål för att analysera relevanta mål för Castellums verksamhet. Under 2017 arbetades målen in i Castellums nya hållbarhetsstrategi: *Castellums agenda för den hållbara staden 2030*.

# 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

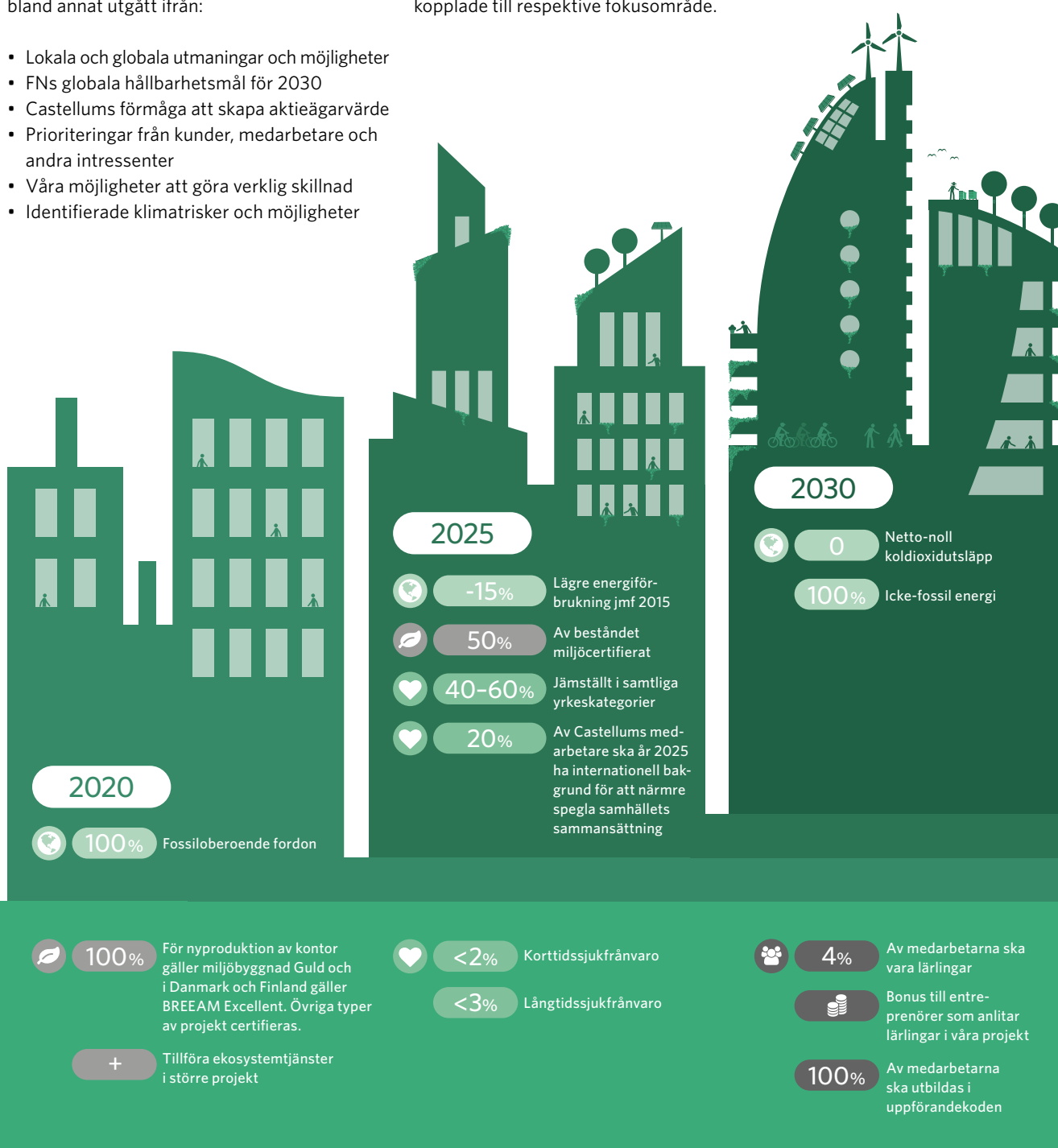
Vårt mål är tydligt – Castellum ska vara det mest hållbara fastighetsbolaget och en viktig aktör i att bygga ett hållbart samhälle.

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.



# Välbefinnande

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

--- 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%).

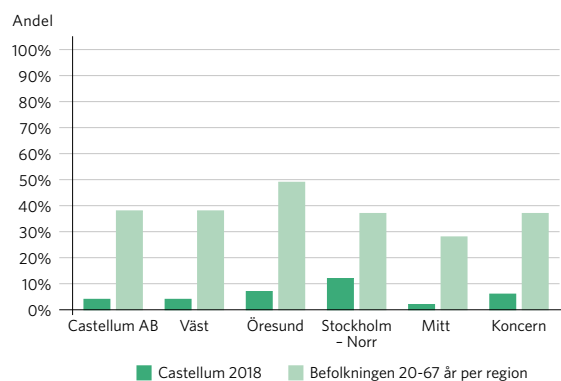
För att nå koncernens tuffa hållbarhetsmål om netto-noll koldioxidutsläpp 2030 samt en fossiloberoende fordonsflotta 2020 är det nödvändigt att Castellums medarbetare prioriterar hållbara resor och möten.

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

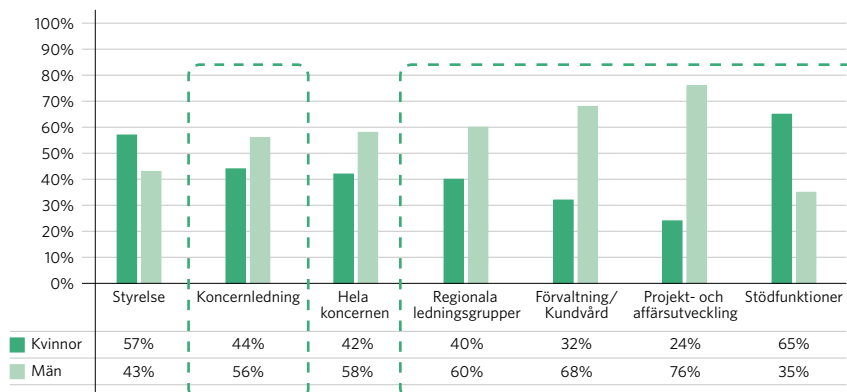
## MÄNGFALD INOM CASTELLUM EFTER REGION 2018\*

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

<b>Fokusområdets inriktning</b>
Vi ska bedriva vår verksamhet på ett ansvarsfullt sätt gentemot samhället och våra intressenter.
<b>Mål</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4% av alla medarbetare på årsbasis ska vara lärlingar.</li> <li>• Bonus till entreprenörer som anlitar lärlingar i våra projekt.</li> <li>• 100% av medarbetarna ska utbildas i uppförandekoden.</li> </ul>
<b>Utfall</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Samtliga medarbetare har genomgått webbaserad utbildning i uppförandekoden.</li> </ul>

## 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, affäretik 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 Barn-cancerfonden. 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.