

Castellums hållbarhetsarbete

Vision

Castellums hållbarhetsarbete är en integrerad och naturlig del av verksamheten och Castellum ska över tid vara en av de ledande inom hållbarhetsområdet och verka för en hållbar utveckling. Castellum betraktar samhällets krav enligt lagar och förordningar som minimikrav och bolaget strävar efter ständiga förbättringar med tydliga mål i syfte att främja en hållbar utveckling. Castellum som ansvarsfull samhällsutvecklare ska vara med och driva utvecklingen framåt.

Strategi

Verksamheten ska bidra till en hållbar utveckling och hållbarhetsarbetet ska vara integrerat i verksamheten och ge konkreta resultat. Arbetet präglar hela verksamheten, såväl ägande, förvaltning och utveckling av fastighetsportföljen som kundrelationer, medarbetare och finansiering. Att verksamheten bedrivs på ett ansvarsfullt sätt är avgörande för företagets framgång och arbetet driver lönsamhet och långsiktigt aktieägarvärde. Agerandet ska kännetecknas av hög kompetens, god affärsmoral och ansvars-kännande.

Ställning till klimatförändringar och planetens gränser

Castellum erkänner de vetenskapliga bevis om att mänsklig aktivitet accelererar klimatförändringarna. Att överskrida planetens gränser innebär stora risker för vår framtid. För att bidra till den globala agendan ska Castellum därför styra och målsätta verksamheten i linje med FN Sustainable Development Goals och det internationella klimatavtalet. För att framtids-säkra Castellums portfölj ska byggnader energieffektiviseras, livscykelperspektiv ska beaktas vid investeringar, ansvar tas för naturresurser och biologisk mångfald, andelen förnybar energi öka och verksamheten anpassas till klimatförändringarna. Castellum ska vara engagerade i våra kunders och myndigheters klimatplaner och policys, visa ledarskap och i möjligaste mån influera branschen till att bli mer klimatanpassad.

Castellum ser påverkan från ett förändrat klimat som en betydande risk vilket, på lång sikt, utgör ett hot mot vår verksamhet, våra fastigheter och hyresgäster. Om extremt väder uppstår, t ex översvämning eller kraftigt regn, orsakar det skador och störningar på flera sätt: direkt på fastigheten eller på närliggande infrastruktur t.ex. strömavbrott, avloppsvatten som tränger upp ur avlopp eller störningar i kommunikationen till och från våra fastigheter. Castellum har därför implementerat specifika riskanalysprocesser för alla investeringar i syfte att ta hänsyn till klimatrisker såsom risker för översvämning, erosion av land och utsatthet för extremväder.



Castellum har som första fastighetsbolag i Norden fått sitt klimatmål godkänt av initiativet Science Based Targets (SBT). Castellums mål är att till 2030 uppnå 100% klimatneutralitet från verksamheten och därmed stötta FN:s klimatavtal och de nationella ambitionerna om ett fossilfritt Sverige.

Science Based Targets initiative (SBT), ett samarbete mellan Carbon Disclosure Project (CDP), FN, World Resource Initiative (WRI) och Världsnaturfonden (WWF). SBTs syfte är att guida företag över hela världen att definiera koldioxidutsläpp och sätta vetenskapligt korrekta målsättningar i linje med Parisavtalets mål om att minska den globala uppvärmningen.

Castellums strategi för att minska miljöpåverkan fokuserar bland annat på följande områden:

- Omställning till 100% förnybar energi
- Reducering av energianvändningen i våra fastigheter
- Omställning till en fossilfri fordonsflotta till 2020
- Styrning mot minskad klimatpåverkan i projekt

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

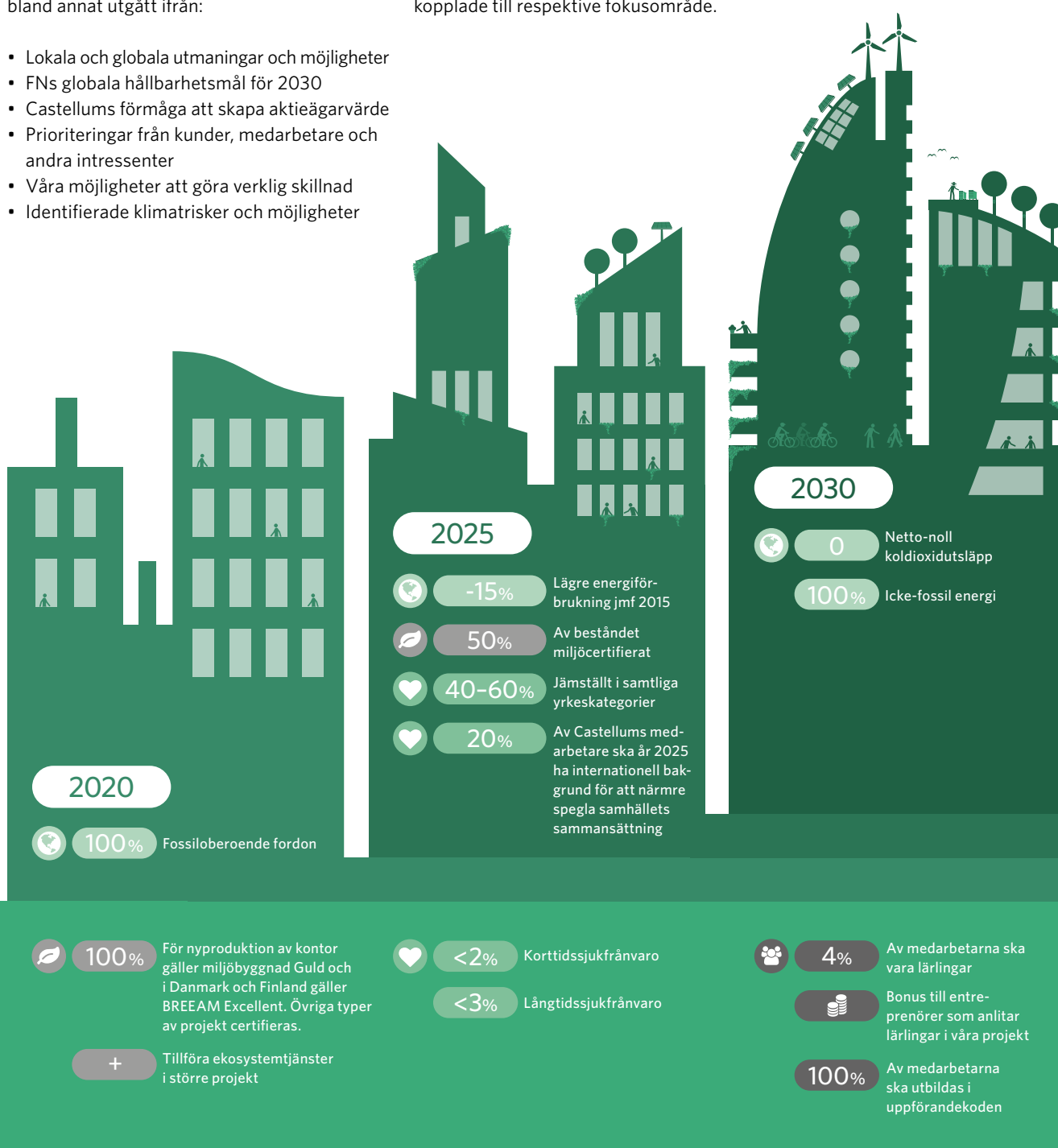
Vårt mål är tydligt – Castellum ska vara det mest hållbara fastighetsbolaget och en viktig aktör i att bygga ett hållbart samhälle.

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

--- 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%).

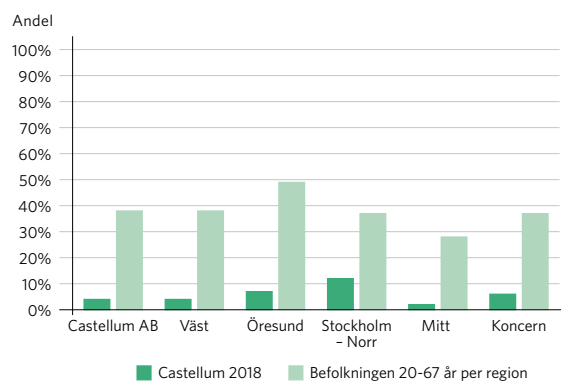
För att nå koncernens tuffa hållbarhetsmål om netto-noll koldioxidutsläpp 2030 samt en fossiloberoende fordonsflotta 2020 är det nödvändigt att Castellums medarbetare prioriterar hållbara resor och möten.

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

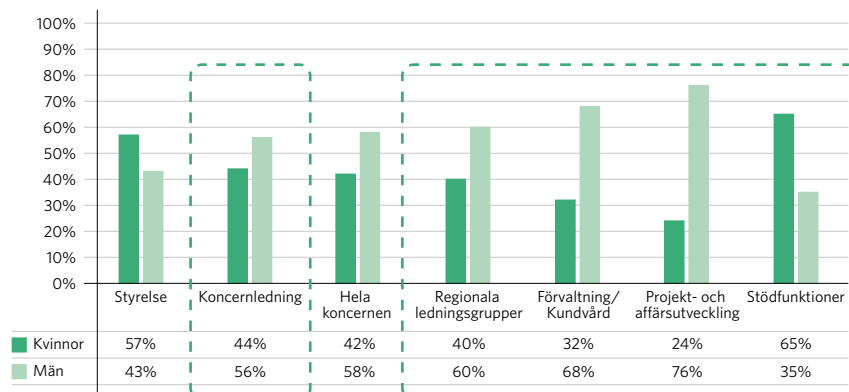
MÄNGFALD INOM CASTELLUM EFTER REGION 2018*


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*





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% 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
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.