



2023 HÅLLBARHETS- REDOVISNING.

SPEED
GROUP



INNEHÅLL.

Introduktion

- 02 Om rapporten
- 04 VD har ordet
- 06 Året som gått
- 08 Vi är Speed
- 10 Vårt erbjudande
- 12 Så skapar vi värde

Arbetsätt

- 14 Vårt förhållningssätt till hållbarhet
- 16 Intressenter
- 17 Väsentliga frågor
- 19 Fokuserade områden

Hållbarhetsfrågor

- 20 Ansvarsfullt företagande

Miljö och klimat

- 30 Artikel: Det går att hitta klimatsmarta transportlösningar.

Medarbetare och samhälle

- 40 Artikel: Förtroende är nyckeln till välmående team.

Index

- 42 GRI-index

OM RAPPORTEN

Rapporteringen i Speeds hållbarhetsredovisning omfattar Speed Group och dess dotterbolag och sker med hänvisning till GRI Global Reporting Initiative Standards. I rapporten tillämpas de tio redovisningsprinciperna, både avseende innehåll och kvalitet. Rapportens innehåll utgår från de tre dimensionerna av hållbar utveckling; ekonomisk, miljömässig och social hållbarhet. Innehållet har definierats utifrån påverkan och väsentlighet, med grund i intressentdialog och -analys. Även GRI:s ramverk har påverkat innehållet i rapporten. Målsättningen är att denna hållbarhetsredovisning ska redogöra för Speeds påverkan på ekonomi, miljö och samhälle på ett konsekvent, transparent, jämförbart, ansvars- tagande och tydligt sätt. I rapporten presenteras Speeds identifierade väsentliga områden, resultat samt de risker och möjligheter som är kopplade till dessa områden, liksom redogörelser för hur bolaget hanterar dessa. Speeds Hållbarhetsrapport är en årlig publikation och rapporteringsperiod för den här upplagan är 1 januari till 31 december 2023. Utgivningsdatum är 28 mars 2024.

Kontaktperson för rapporten: Jesper Andersson, vd Speed, 0708 16 68 37
Grafisk form: Camilla Parneving Foto: Lövgren Studio, Shutterstock
Tryck: Etcetera Offset Papper. Klorfritt FSC-märkt papper



” JAG HOPPAS ATT VI LYCKATS
INSPIRERA ANDRA MED VÅRT
HÅLLBARHETSARBETE. ”

Jesper Andersson, vd Speed

VD HAR ORDET

VI NÅR KLIMAT- NEUTRALITET REDAN I ÅR!

När vi satte målet att vara klimatneutrala senast 2025 kändes det väldigt tufft att nå, men vi ville verkligen utmana oss själva. När vi nu summerar 2023 är det fantastiskt roligt att kunna säga att vi når målet redan nu! Jag är så stolt över alla Speedare som bidrar till detta genom idéer och på det sätt de jobbar. Vi har verkligen gjort det här tillsammans. Självklart bidrar vår solcellsanläggning mycket, men vad jag är mest stolt över är alla lite mindre initiativ som tas ute i verksamheten. Det är allt ifrån mer hållbar tvål och tunnare krympfilm till digitala följesedlar istället för tryckta. Många bäckar små gör verkligen stor skillnad. Även om vi nu tillåter oss att vara stolta och glada över att vi når målet, gör vi det med ett stort mått av ödmjukhet. Vi vet att det är en status som kommer att utmanas och förmodligen kommer att vara tuff att bibehålla. Men jag kan garantera att vi kommer att göra allt som står i vår makt för att lyckas. För oss är våra klimatansträngningar självklara och en solidarisk handling för att trygga framtiden för kommande generationer. Vi vet också att den här aspekten blir viktigare och viktigare, både för kunder när man väljer leverantör och för medarbetare som överväger arbetsgivare. Här har vi en otroligt stark position som vi ständigt jobbar vidare på att stärka. Det är en del i vårt DNA.

Speeds hållbarhetsarbete spänner förstås även över den sociala dimensionen. Våra medarbetare är det viktigaste vi har och vi jobbar för att alla ska känna arbetsglädje, vara engagerade och trivas. Det känns otroligt gott i hjärtat att vårt eNPS-värde, som är det vi använder för att mäta hur nöjda våra medarbetare är, under året ökar med 27 enheter. Detta under ett år som vi alla vet har varit ytterst utmanande med oroligheter i världen och ekonomiska förutsättningar som försatt marknader mer eller mindre ur spel. Våra kunders volymer har minskat vilket påverkat vår verksamhet och gjort att omsättning och resultat för 2023 är lägre än året innan. Som en konsekvens har vi dessvärre varit tvungna att säga upp en del personal. Vi har ändå lyck-

ats teckna ett flertal nya kundavtal, vilket bådär gott inför framtiden. När konjunkturen väl vänder kommer vi stå väl rustade.

Uppmärksamheten kring vårt hållbarhetsarbete tog ordentlig fart efter att Speed i januari 2023 utsågs till vinnare av ”Stora Hållbarhetspriset 2022”. Priset delas ut till företag i Borås som gjort hållbarhetsarbetet till en naturlig och integrerad del av sin verksamhet. Under året har vi varit inbjudna till ett flertal evenemang i olika sammanhang med olika målgrupper, för att prata om vad det är som gör att vi lyckas med vårt hållbarhetsarbete. Syftet har varit att inspirera andra företag och det hoppas jag verkligen vi lyckats med.

Vår hållbarhetsresa fortsätter med stora och små initiativ. Tyvärr har leveransförseningar gjort att batterilagringen till vår solcellsanläggning i Borås inte är på plats än, men nu är den antligen på väg och kommer kunna tas i bruk i början av 2024. Vi har också tagit kliv framåt i diskussioner med fastighetsägarna om installationer av solcellsanläggningar i både Stockholm och Göteborg. Förhoppningsvis har vi påbörjade installationer under 2024. Vi kikar också på hur infrastrukturen för framtidens logistik ser ut och hur vi kan anpassa oss för att möta den. Det händer mycket spännande nu, framför allt på transportsidan, vilket är efterlängtat och nödvändigt för att vi tillsammans ska nå våra globala klimatomål.

Med hopp om ett fint och hållbart 2024!

Hälsningar
Jesper, vd Speed



ÅRET SOM GÅTT

ETT HÄNDELSERIKT ÅR.

● UPPMÄRKSAMHET EFTER STORA HÅLLBARHETSPRISET.

I januari 2023 prisades Speed för vårt hållbarhetsarbete då vi vann Stora Hållbarhetspriset i Borås. Förutom äran fick vi även motta en prischeck på 100.000:-, vilken vi använt till att stötta Destination Gymnasiet och Ocean Cleanup. Priset har uppmärksammats och intresset för vårt hållbarhetsarbete har ökat, såväl externt som internt. Under året har vi blivit inbjudna till en rad olika event för att berätta om vårt arbete och vad som gjort det så framgångsrikt.

● SUPPLIER PARTNER ETT LYCKAT FÖRVÄRV.

Förvärv är en del i vår tillväxtstrategi. I juni tecknade vi avtal om förvärv av Supplier Partner, ett bolag med fokus inom automotive vilket är en mycket attraktiv nisch för oss. Genom förvärvet har vi breddat vårt erbjudande inom industrisegmentet. Sedan sommaren har vi jobbat med att integrera bolaget in i Speeds verksamhet, vilket har gått fantastiskt bra. De drygt 70 medarbetarna har blivit ett välkommet tillskott till vårt team i Göteborg.

● IMPLEMENTERING AV VARUMÄRKESBOK SKAPAR VÄRDE.

Med start i oktober påbörjade vi ett internt implementeringsprojekt av Speeds uppdaterade varumärkesbok. Syftet är att göra varumärket tydligare, samtidigt som vi stärker teamkänslan och vår företagskultur. Speedkamper och Speedbingo är aktiviteter som är framtagna för att göra jobbet, och dessa löper på fram till i maj 2024. De Speedkamper som är genomförda har fallit väl ut och responsen har varit mycket positiv.

● NYA AFFÄRER TROTS TRÖG MARKNAD.

2023 har varit ett tufft år där företagens efterfrågan bromsats in. Trots en omvärld med utmanande förutsättningar har vi knutit till oss en rad nya kunder under året, inom såväl logistik som Transport Management och personal. I Göteborg har vi till exempel välkomnat Pelle P, Dr Denim och ICANIWILL som logistikkunder, på transportsidan HL Display och på personallösningssidan har ett flertal nya kunder valt Speed för bemanning och rekrytering.

● NYTT ARBETSSÄTT SPAR MILJÖN.

Från vår anläggning i Stockholm distribuerar vi varje år drygt 20 miljoner böcker. Hittills har följesedlar skrivits ut på papper. Det blir många papper på ett år, närmare bestämt cirka 800.000. Nu går vi successivt över till digitala följesedlar, med några kunder redan inne i systemet. Förändringen innebär att vi sparar drygt 26 fullvuxna träd per år. Vi minskar materialanvändningen samtidigt som träden som får stå kvar binder CO₂. Dubbelbra som vi brukar säga.

● SPEED ONLINE ACADEMY.

Under året har vi lanserat en digital utbildningsplattform - Speed Online Academy. Syftet är att göra utbildningar mer lättillgängliga och öka flexibiliteten. Medarbetare bjuds in till de utbildningar som är relevanta och genomförs vid lämpligt tillfälle. I år har vi tagit fram digitala utbildningar för vår uppförandekod, hållbarhet, Lean och vårt varumärke. Vi följer enkelt upp deltagande och resultat, vilket blir ett bra styrinstrument för ledare exempelvis vid utvecklingssamtal.

● PERSONALLÖSNINGAR PÅ NYA ORTER.

Under 2023 fortsatte vi vår satsning att erbjuda personallösningar till elektronikbranschen nationellt. Som en direkt konsekvens av omvärldsläget efterfrågar kunder inom försvarsindustrin fler medarbetare. Speed öppnade kontor i Stockholm, Linköping och Jönköping och där är verksamheten nu i full gång. Planen är att utöka med etableringar på ytterligare orter under 2024, för att kunna agera nationell partner till våra största kunder i segmentet.

● PROJEKT FÖR ÖKAD FRISKNÄRVARO.

I syfte att sänka sjukfrånvaron genomförde vi under året ett frisknärvaroprojekt. En kartläggning av risk- och friskfaktorer resulterade i en handlingsplan. Sjukfrånvaroprocessen har uppdaterats för att vi ska kunna agera på tecken till ohälsa tidigare. Vi har också utbildat våra chefer för att de ska vara bättre rustade att hjälpa och stötta medarbetare. Under andra hälften av året såg vi ett tydligt trendbrott med sjukfrånvarosiffror som gick nedåt, vilket är mycket positivt.

VI ÄR SPEED

VI HJÄLPER FÖRETAG ATT ALDRIG TAPPA FART.

Speed är en svensk tjänsteleverantör inom logistik- och personallösningar med fokus på att skapa kundnytta och hållbara affärer. Bolaget grundades i Borås 2004 och har sedan dess gjort en stark tillväxtresa.

Redan från starten fanns en tanke att kombinera en bredd av tjänster i en samlad affärsmodell, för att tillmötesgå industrins ökade behov av flexibilitet och kortare ledtider. Genom konceptet att nyttja egen bemanning inom logistikverksamheten och att använda densamma som utbildningscentra för bemanningspersonalen, lyckas Speed tilltala en mängd väletablerade industrikunder. Denna affärsmodell har under åren kopierats av såväl bolag inom bemanningssektorn som logistik- och produktionssektorn. Genom att vara först med konceptet, lyckades vi ta marknadsandelar och lägga fundamentet för vår tillväxtresa.

Tack vare att vi tidigt inte såg oss som ett renodlat bemannings- eller logistikföretag, har vi kunnat fortsätta med samma affärsidé och koncept genom åren. Ett koncept som uppskattas av våra kunder, där ett flertal utnyttjar vårt totala tjänsteutbud. Ofta är en affär inte en ren bemannings- eller logistikaffär, utan en hybrid

däremellan. För våra kunder finns starka samband mellan dessa tjänsteområden, vilket återspeglas i det sätt Speed anlitas: bemanningsuppgifterna har inte sällan starka logistikinslag och vice versa.

En viktig parameter när bemanningstjänster upphandlas är möjligheten att få tillbaka samma person vid ett nytt uppdrag. Tack vare vårt koncept kan vi sysselsätta personer antingen i vår egen verksamhet eller i våra kunders verksamheter, vilket vi inte haft möjlighet till om vi hade varit ett renodlat bemanningsföretag. Som logistikaktör innebär det en oerhörd fördel att ha ett bemanningsbolag som systerbolag när personalbehovet kraftigt fluktuerar över tid. Vi blir kostnadseffektiva och vårt erbjudande mot kund blir optimalt. Ofta gör vi framgångsrika kundbesök med representanter från våra olika verksamhetsområden och kan presentera lösningar för kunden som man annars inte reflekterat över.

Vår utbildningsverksamhet är en central del i affärsmodellen för att överföra kompetens mellan affärsområden. Utbildningen möjliggör kompetensutveckling såväl för egen personal som för våra kunder, där de kan träna sin personal i moment som är affärskritiska för deras verksamhet.



PRIMÄRA AKTIVITETER

LOGISTIK	TJÄNST	INLEVERANS	LAGRING	PLOCK & PACK	UTLEVERANS
	BRANSCH	VAS - VALUE ADDED SERVICE			
		TRANSPORT MANAGEMENT			
		INDUSTRI DETALJHANDEL			

LOGISTIK-
BEHOV

>>

LOGISTIK-
LÖSNING

PERSONAL	TJÄNST	REKRYTERING	BEMANNING	UTBILDNING
	BRANSCH	ELEKTRONIK INDUSTRI LOGISTIK		

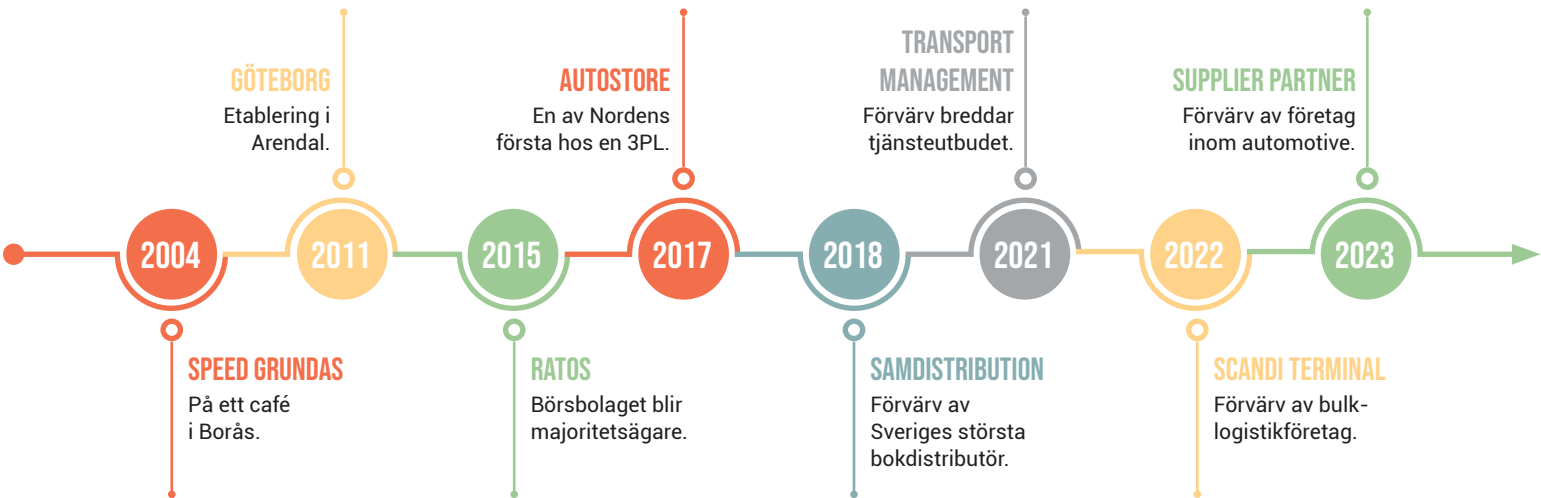
PERSONAL-
BEHOV

>>

PERSONAL-
LÖSNING

STÖDJANDE AKTIVITETER

MARKNAD & FÖRSÄLJNING
HR & KOMPETENS
STRUKTUR, PROCESSER & UTVECKLING
FASTIGHET, INKÖP & SYSTEM



VÅRT ERBJUDANDE

VI HITTAR ALLTID...

Vi tar hand om komplexa logistik- och personalutmaningar. Vi har aldrig varit ett renodlat logistik- eller bemanningsföretag. Istället erbjuder vi en integrerad variant av båda delarna. För oss handlar det om att planera, leda och implementera flöden. Så snabbt, effektivt och hållbart det någonsin går. Oavsett om det är inom lager, logistik, transporter, bemanning, rekrytering eller utbildningar. Speed, kort och gott.

...EN VÄG TILL MÅLET.



LOGISTIKLÖSNINGAR

MODERN LOGISTIK MED HÖG AUTOMATIONSGRAD.

Speed är en oberoende tredjepartslogistiker. Med hög flexibilitet, effektiva automationslösningar och totalt drygt 220 000 m² modern lageryta i Borås, Göteborg, Stenungsund och Stockholm är vi en av Nordens ledande 3PL-aktörer. Med automationslösningar i absolut framkant tillsammans med moderna, integrerade IT-lösningar erbjuder vi våra kunder logistik i världsklass. Eftersom vi har ett eget bemanningsbolag kan vi hantera svängningar i resursbehov som ingen annan. Självklart är vi kvalitets- och miljöcertifierade och erbjuder en klimatsmart verksamhet med egenproducerad sol. Vi löser de flesta behov och är specialister inom industri- detalj- & e-handel, bulkhantering och automotive.

TRANSPORT MANAGEMENTLÖSNINGAR

MINSKAD ARBETSINSATS, SÄNKTA FRAKTKOSTNADER.

Målet med Speeds Transport Management-erbjudande är att alltid hitta och erbjuda marknadens bästa frakter samt sköta hela flödet - från dörr till dörr. Kunden sparar tid och pengar, och får samtidigt en ökad kontroll.

PERSONALLÖSNINGAR

RÄTT MÄNGD RESURSER MED RÄTT KOMPETENS. ALLTID.

Speed skapar möjligheter åt våra kunders personalutmaningar, vare sig det rör bemanning, rekrytering eller utbildning. Vi ser till att rätt personer är på rätt plats, med rätt förutsättningar. I varje givet ögonblick. Med erfarna rekryterare och ett stort kandidatnätverk gör vi våra kunders rekryteringsprocesser smidiga. Självklart är vi ett auktoriserat bemannings- och rekryteringsföretag som också är kvalitet- och miljöcertifierat. Vi erbjuder ett brett utbildningsprogram där de flesta utbildningar kan genomföras hos eller på plats hos kund. Vi löser de flesta behov och är specialiserade inom industri, elektronik och logistik.

SPEED

SÅ SKAPAR VI VÄRDE.



INTRESSENTER

Kunder
Medarbetare
Leverantörer
Ägare
Samhälle
Intresseorganisation



FUNDAMENT

AFFÄRSIDÉ

"Vi erbjuder hållbara, flexibla och innovativa lösningar för komplexa logistik- och personalutmaningar."

MISSION

"Vi tar hand om det."

VISION

"Det självklara valet för hållbar logistik och bemanning."

KÄRNVÄRDEN

Kreativa
Kompetenta
Engagerade

STRATEGISKA OMRÅDEN

Marknad & försäljning
Operational Excellence
Hållbarhet



RESURSER & TILLGÅNGAR

MEDARBETARE

Anställda: 846 FTE

ÄGARE

Ratos: 70%
Grundare: 30%

FINANSIELLT

Bolagsform: Aktiebolag
Omsättning: 992 MSEK

VERKSAMHET / FASTIGHETER

Länder: Sverige
Orter: Borås, Göteborg, Stenungsund, Stockholm
Huvudkontor: Borås
Lageryta: 220.000 m²

RELATIONER

Interna & externa

INTELLEKTUELLT KAPITAL

Yrkeskompetens
Kompetensutveckling
Affärsutveckling
ISO-certifieringar
Licenser, system, IT

IMMATERIELLA TILLGÅNGAR

Starkt varumärke



RESULTAT

Hållbara, flexibla & innovativa lösningar:

Logistik: Lagring, Lagertjänster, Transport Management

Personal: Bemanning, Rekrytering, Utbildning

EKONOMISKT

EBITA: 20 MSEK

Korruptionsfall: 0

MILJÖMÄSSIGT

CO₂-emission: 5.204 ton CO₂-e, netto i egen verksamhet -329 ton
Energianvändning el: 14,0 kWh/tkr
Fjärrvärme: 17,9 kWh/m²
Materialåtervinning: 45%

SOCIALT

Allvarliga olycksfall: 0
Sjukfrånvaro: 8,2%
ENPS: 13
Medarbetarsamtal: 94%
Andel kvinnliga chefer: 25%



SKAPAT VÄRDE

FÖR KUNDER

Hållbara affärer
Ökad konkurrenskraft

FÖR MEDARBETARE

Säker arbetsmiljö
Goda arbetsvillkor
Kompetensutveckling

FÖR LEVERANTÖRER

Hållbara affärer
God affärsetik

FÖR ÄGARE

Hållbar investering
Tillväxt

FÖR SAMHÄLLET

Fler arbetstillfällen
Minimal klimatpåverkan
Ökad kunskap
Stärkt näringsliv

HÅLLBARHET I ALLT VI GÖR.

För Speed handlar hållbarhet inte bara om att ta ansvar och vässa vårt erbjudande mot kund, utan också om relevans och långsiktig överlevnad för oss som bolag. Vi är övertygade om att vårt hållbarhetsarbete bygger affärsmodeller mer robusta och motståndskraftiga för såväl ändrade spelregler på marknaden, drivna av kundkrav och regelverk, som av faktiska fysiska förändringar kopplade till klimatförändringar. Vårt hållbarhetsarbete begränsas inte enbart till interna aktiviteter, utan är i högsta grad integrerat med kunder, leverantörer och samarbetspartner. Genom att involvera flera parter blir de lösningar vi implementerar bättre och har större möjlighet att påverka positivt även utanför våra organisatoriska gränser.

Vår styrka ligger i vår organisation och varje individ som ingår i den. För att kunna driva ett framgångsrikt hållbarhetsarbete krävs att vi bygger kapabilitet och kapacitet i kunskap och engagemang. Det gör vi genom att fokusera på ledarskap, mångfald och möjlighet att utvecklas såväl professionellt som personligt. I syfte att öka medvetenhet och engagemang ytterligare lanserade vi under 2023 en digital hållbarhetsutbildning, vilken samtliga medarbetare ska gå.

I vårt hållbarhetsarbete utgår vi från de tre aspekterna av hållbarhet – Miljö, Socialt och Ekonomiskt – samt FN:s 17 globala mål för hållbar utveckling. Detta hjälper oss att behålla ett brett fokus och underlättar förståelsen för hur dessa olika dimensioner hänger samman. Som enskilt bolag är vi medvetna om vår begränsade möjlighet att påverka, men inser samtidigt att varje bidrag är viktigt och att vi alla måste bidra med vad vi kan för att förändra befintliga strukturer och system för en mer hållbar framtid.

Stora initiativ och stegvisa förbättringar

Ett framgångsrikt hållbarhetsarbete bygger på visionära innovationer såväl som träget arbete att ständigt göra saker lite bättre och smartare. Genom att kombinera dessa två perspektiv tror vi nya lösningar kan upptäckas, samtidigt som vi bättre nyttjar resurser och tillgodoser människors behov inom befintliga strukturer. Vi ser vårt arbete med Lean och ständiga förbättringar som ett centralt verktyg för att vi Speedare, i vår vardag ska kunna bidra till den utveckling vi vill uppnå. Under 2023 har en digital Lean-utbildning tagits fram i syfte att göra kunskap om Lean mer tillgängligt för samtliga medarbetare. Som ett ytterligare stöd i vårt systematiska miljöarbete är vi certifierade enligt ISO 14001.

Under 2023 uppmärksammades vårt hållbarhetsarbete då vi utnämndes till vinnare av Stora Hållbarhetspriset 2022. Priset delas ut till ett företag med säte i Borås som arbetar på ett utmärkande sätt inom hållbar utveckling och gjort hållbarhetsarbetet till en naturlig och integrerad del av sin verksamhet. Vi är oerhört stolta över utmärkelsen och glada över den uppmärksamhet priset rönt under 2023, då vi vid ett flertal tillfällen blivit inbjudna att föreläsa vid olika evenemang. Priset delas ut av Borås Stad, Högskolan i Borås, Borås Näringsliv och Sparbanken Sjuhärad's ägarstiftelse.

Organisation och styrning

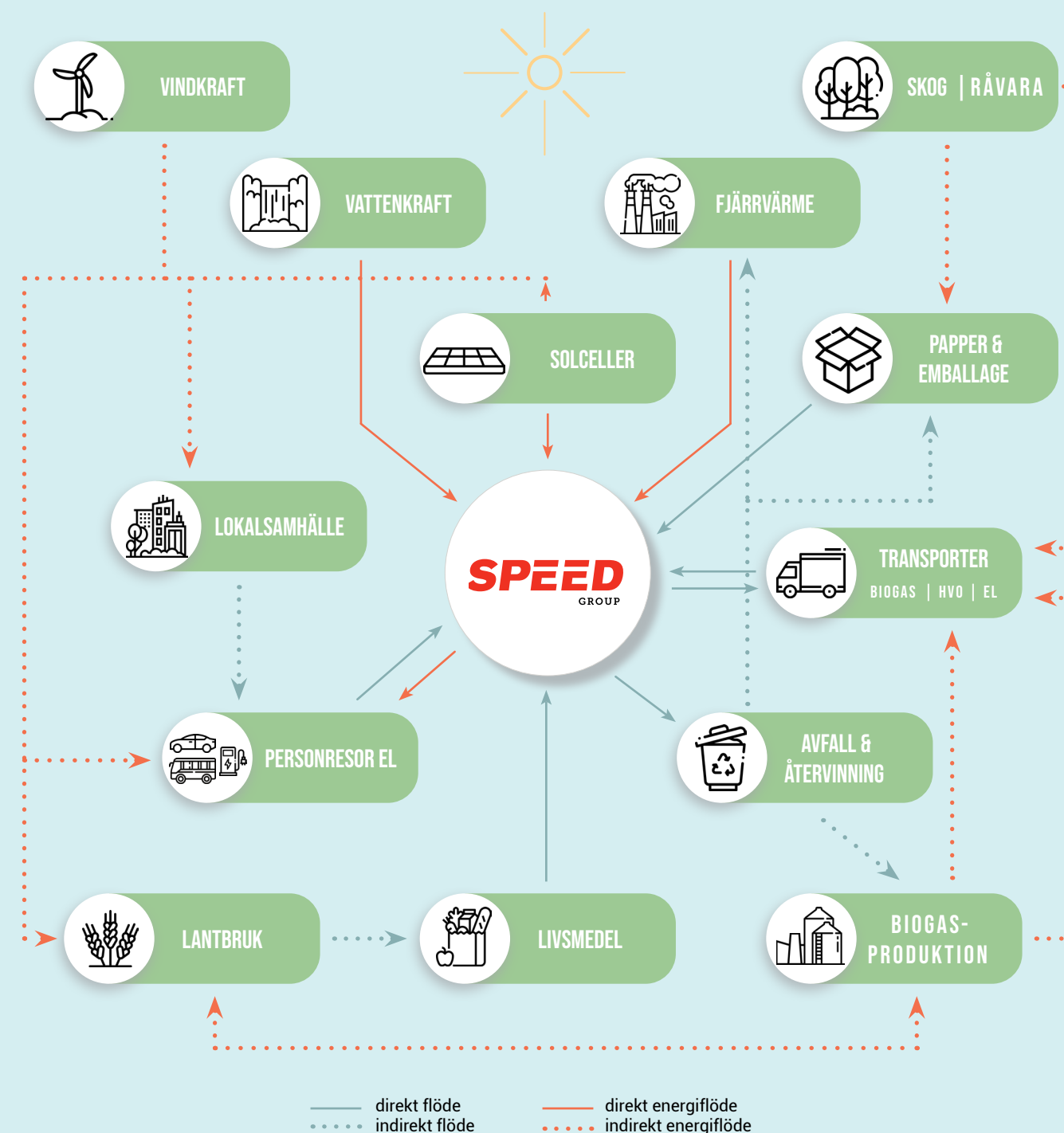
Yttersta ansvaret för efterlevnad av lagar, riktlinjer och policyer ligger hos Speeds styrelse, som även granskar och godkänner innehållet i denna rapport. Ledning och vd har operativt ansvar för genomförandet av hållbarhetsarbetet. Till sin hjälp har ledningen en hållbarhetsgrupp som samordnar arbetet samt föreslår aktiviteter och mätningar som stödjer efterlevnad av målsättningar. Gruppen består av representanter från verksamhetens olika delar och leds av Speeds CFO.

Speeds styrelse har ålagt företagsledningen att bolaget ska:

- Ha en process för riskidentifikation och hantering
- Ha en implementerad uppförandekod
- Identifiera huvudsaklig miljöpåverkan och implementera en miljöpolicy/miljöplan
- Mäta och rapportera CO₂-utsläpp
- Fastställa och löpande följa upp hållbarhetsmål
- Ha ett externt och anonymt visserblåsningssystem
- Upprätta en hållbarhetsredovisning med hänvisning till GRI-standarder

Under 2023 uppfylls samtliga krav styrelsen ålagt Speed att upprätthålla på hållbarhetsområdet. Arbetet är en viktig och i högsta grad integrerad del av strategiarbetet. Speed arbetar utifrån tre strategiska mål, där ett är att verksamheten senast 2025 ska vara CO₂-neutral. Målet genomsyrar även andra aspekter av vårt miljöarbete. Ökad energieffektivitet och fokus på cirkularitet kopplat till material och avfall stärker målet. Utifrån företagsledningens och hållbarhetsgruppens arbete säkerställs att rutiner och processer finns på plats att stötta arbetet kring en säker och inkluderande arbetsplats med schyssta spelregler.

SPEEDS DEL I ETT CIRKULÄRT SAMHÄLLE.

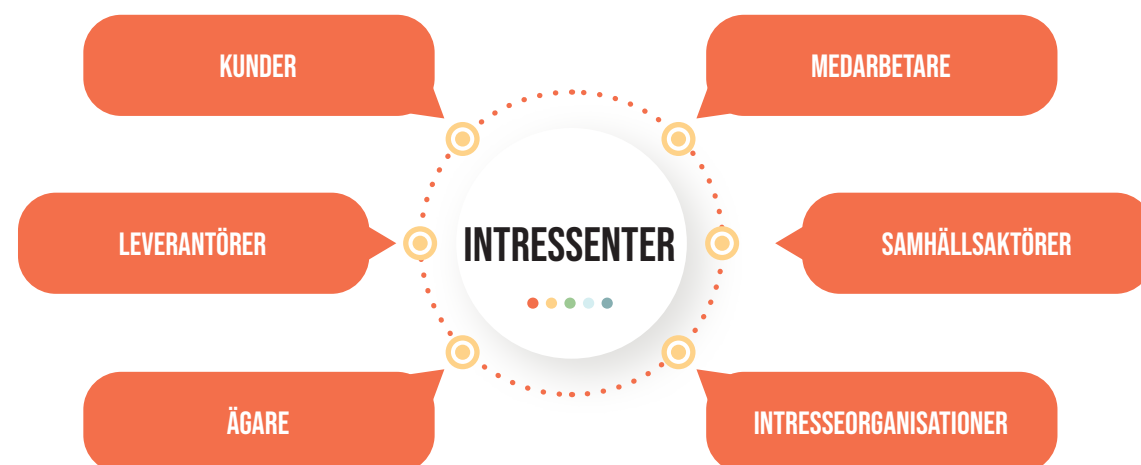


INTRESSENTER.

Speeds hållbarhetsarbete bygger på ett nära samspel med våra intressenter, där vi tillsammans verkar för en hållbar utveckling. Intressenternas input på vårt hållbarhetsarbete är absolut centralt för att vi ska kunna fokusera på rätt frågor. Deras förväntningar i kombination med den interna kunskap som finns i organisationen, utgör den prioriteringsgrund vi arbetar från. Vi ser årligen över vilka intressenter vi behöver inhämta information ifrån och intressenterna har delats in i följande grupper; medarbetare, kunder, leverantörer, ägare, intresseorganisationer och relevanta samhällsaktörer.

Information från intressenter samlas in löpande under året i flera former, både strukturerat och mer adhoc. I tillägg till den riktade intressentenkät som genomförs vartannat år, senast 2022, får vi input via löpande dialo-

ger kring exempelvis erbjudande, leverans och kvalitet i utförda tjänster med befintliga kunder. Under 2023 tog vi fram och genomförde en digital kundenkät för att mäta hur kunder inom olika segment uppfattar oss inom olika områden, där hållbarhet var ett. Med vissa kunder stämmer vi löpande av KPI:er kopplade till hållbarhetsarbetet, så som energi, klimatpåverkan och transporter. Andra viktiga dialoger för informationsinhämtning är leverantörsavstämningar, dialogforum med ägare och systerbolag samt affärsdialoger med potentiella kunder. Rapporter och information från myndigheter ger oss information kring krav att ta hänsyn till samt värdefull information kring utvecklingen av spelreglerna på marknaden. Att hela tiden ha örat mot marken och uppfatta signaler från våra intressenter är av största vikt för att möjliggöra ett så relevant hållbarhetsarbete som möjligt.



VÄSENTLIGA FRÅGOR.

För att definiera och skapa största möjliga relevans i vårt hållbarhetsarbete identifierar vi våra mest väsentliga frågor. Detta gör att vi kan prioritera de områden där vi har störst positiv och negativ påverkan på hållbar utveckling. Frågorna knyter an till samtliga tre hållbarhetsperspektiv - ekonomi, miljö och social hållbarhet.

Under 2022 genomfördes ett arbete för att se över och uppdatera Speeds väsentliga frågor. Förutsättningarna har inte förändrats sedan dess, varför ingen uppdatering har skett. Det arbetet som gjordes 2022 omfattade en uppdaterad intressentdialog i form av en enkät, dels genom en intern workshop där olika påverkansfaktorer utvärderades. I enkäten fick våra intressenter värdera vilka delar de anser viktigast i Speeds hållbarhetsarbete samt bedöma var vi har störst risk respektive möjlighet

kopplat till påverkan på hållbar utveckling. Utifrån de svar vi fick bedömdes huruvida påverkansfaktorerna hade direkt eller indirekt påverkan på hållbar utveckling, samt om påverkan var faktisk eller potentiell. Vidare gjordes en viktning utifrån omfattning och påverkansgrad. Efter detta grupperades påverkansfaktorerna i olika väsentliga frågor som slutligen prioriterades utifrån dess relevans för organisationens negativa och positiva påverkan på miljö, människor och ekonomi.

Detta arbete mynnade ut i totalt tio väsentliga frågor som grupperats inom tre övergripande fokusområden. De väsentliga frågorna inbegriper flera olika faktorer som styrs och följs upp i verksamhetens dagliga drift. Flera av dem har KPI:er knutna till sig vilka löpande följs upp och stäms av i koncernens ledningsgrupp.



VÄSENTLIGA FRÅGOR.

20-21

GOD AFFÄRSETIK

20-21

EFTERLEVNAD AV POLICYER

22-25

MINSKAD KLIMATPÅVERKAN

24-27

RESURSANVÄNDNING & AVFALL

26-28

ENERGIEFFEKTIVITET

28

LEVERANTÖRSDIALOG

32-35

SÄKER & GOD ARBETSMILJÖ

36-37

MÅNGFALD &
JÄMSTÄLLDHET

39

LEDARSKAP &
KOMPETENSUTVECKLING

39

INTEGRATION & UTBILDNING



FOKUSOMRÅDEN.

Speed arbetar med hållbarhet utifrån tre fokusområden; "Ansvarfullt företagande", "Miljö och klimat" samt "Medarbetare och samhälle". Varje fokusområde har en direkt koppling till de tre dimensionerna av hållbar utveckling: ekonomisk, miljömässig och social hållbarhet. Att jobba med hållbarhet utifrån dessa fokusområden ger oss en möjlighet att arbeta med enskilda detaljer som är viktiga i vår kontext samtidigt som vi i strategi och löpande hållbarhetsarbete kan länka samman de olika perspektiven för att arbeta med hållbarhet ur ett övergripande perspektiv. Vi ser en självklar koppling mellan ekonomisk, social och miljömässig hållbarhet från såväl vårt interna perspektiv som mot samhället som helhet. Utifrån våra fokusområden ser vi också att vi påverkar eller påverkas av flera av FN:s 17 globala hållbarhetsmål.



ANSVARSFULLT FÖRETAGANDE.



2023 präglades starkt av en osäker omvärld, hög inflation och ökade räntor, en situation som påverkade Speed negativt då våra kunder upplevde en kraftigt reducerad efterfrågan. Efter två rekordår för Speed, minskade såväl omsättning som resultat kraftigt. Som en konsekvens var vi nödgade att säga upp medarbetare. Att balansera ett ansvarsfullt företagande med ekonomisk lönsamhet och ett socialt ansvar är svårt. Vi är dock övertygade om att vi på ett ansvarsfullt sätt hanterat det besvärliga läget och har ett starkt utgångsläge när marknaden vänder.

Under året har vi fördjupat arbete med att följa upp våra interna kontroller genom en revisionskommitté. Kommittén, som är ett organ utsett av styrelsen, analyserar bland annat uppföljning av bokslutsprocessen, effektiviteten i företagets internkontroll, internrevision och riskhantering. Vidare behandlar kommittén de viktigaste inslagen i den finansiella rapporteringsprocessen, vilken ingår i bolagets bolagsstyrningsrapport samt andra liknande uppgifter.

Speeds mål är att bedriva en verksamhet med en bra ekonomisk lönsamhet och med en ekonomisk utveckling som inte medför negativa konsekvenser för den sociala- eller miljömässiga hållbarheten och där ordning och reda står högt på agendan. På Speed ser vi att ansvarsfullt företagande är en integrerad del i hela verksamheten:

- Vår affärsetik och vårt beteende är en naturlig del av uppförandekoden
- Vår inköbspolicy hjälper oss att föra dialog om hållbarhet med våra leverantörer och till ett helhetstänk i hela leverantörskedjan
- Våra intressenter framhåller också god affärsetik och efterlevnad av policyer bland de viktigaste faktorerna för vårt hållbarhetsarbete.
- Försiktighetsprincipen innebär att vi ständigt analyserar och bedömer de beslut vi tar, ur ett hållbarhetsperspektiv.

Uppförandekod

Speed står bakom FN:s Global Compact. Vår uppförandekod är baserad på dess 10 principer, i sin tur baserade på FN:s deklaration om mänskliga rättigheter, ILO:s grundläggande konvention om mänskliga rättigheter i arbetslivet, Rio-deklarationen och FN:s konvention mot korruption. Vår uppförandekod beskriver de etiska riktlinjer, värderingar och normer alla medarbetare förväntas följa. Vd och företagsledning ansvarar för innehåll i dokumentet samt för dess efterlevnad. Under 2023 har vi tagit fram en digital utbildning i vår upp-

förandekod för att lättare kunna utbilda samtliga anställda samt följa upp resultat.

Anti-korruption

Arbetet med anti-korruption är en väsentlig del av vår affärsetik. Årligen utför företagets ledningsgrupp intern riskanalys för att proaktivt förebygga konkurrensrisker och korruption i samtliga verksamheter inom koncernen. Riskanalysen presenteras för styrelse och ägare en gång om året och åtgärder vidtas i de fall det föreligger överhängande risker. I en tilltagande komplex företagarmiljö med ökade försök till intrång från utsidan, blir våra medarbetares förståelse för yttre hot viktig.

Inga ärenden av korruption förelåg under 2023. Trots det arbetar vi oförtrutet vidare med att säkerställa anti-korruption. Bland annat har vi under året fortsatt stärka vår IT- och cybersäkerhet med IT-angreppet under 2022 i färskt minne.

Extern visseblåarsystem

Ett av de viktigaste verktygen för att motverka korruption och skapa transparens är visseblåarsystemet. Alla anställda ska anonymt kunna meddela brister och felaktigheter inom företaget. Speeds visseblåarsystem uppfyller GD-PR-krav och garanterar anonymitet. Under 2023 har vi haft fem anonyma rapporteringar, samtliga personalrelaterade och av den karaktär att de istället skulle hanterats av närmsta chef eller HR.

Speeds leverantörer

Speed har över 500 leverantörer, och det totala inköpsvärdet motsvarar drygt 300 miljoner kronor under 2023. Leverantörerna är i huvudsak verksamma inom fastighet, fastighetskötsel, truckar och IT och den absoluta merparten av våra leverantörer är nationella och agerar i hela Sverige.

Inköbspolicy

Genom en tydlig inköbspolicy och leverantörskod uppnår vi kostnadseffektivitet, riskeliminering och fokus på hållbara lösningar i vår leverantörskedja, vilket främjar vårt mål om CO₂-neutralitet 2025. Vi säkerställer också att leverantörer uppfyller våra krav på uppförandekod, etik och hållbarhet. Under 2023 påbörjade vi en uppdatering av vår inköbspolicy samt att arbeta fram en leverantörskod för att skapa tydlighet kring vilka krav vi ställer på leverantörer för att få göra affärer med oss. Under 2024 ska uppdaterad policy och leverantörskod vara på plats och implementeras i våra mest kritiska leverantörssamarbeten.

MÅL & MÄTNINGAR



Väsentlig fråga

GOD AFFÄRSETIK.

Speed ska fortsätta vara ett ansvarsfullt företag med transparens samt god affärsetik och bolagsstyrning i fokus.

Mätning. Typ av mål.	Antal korruptionsärenden Riskreducerande
-------------------------	---

MÅL.	0 korruptionsfall
-------------	-------------------

UTFALL 2023.	0 korruptionsfall
---------------------	-------------------

Väsentlig fråga

EFTERLEVNADE AV POLICYER.

Speed ska säkerställa att våra policyer är kända och lättillgängliga för våra medarbetare och att våra kunder och leverantörer känner till vad vi står för. Vår kvalitetsfilosofi speglas i våra policyer, certifieringar och auktorisationer, vilka bildar ett ramverk för ett ansvarsfullt företagande.

URVAL AV POLICYER

Alkohol- och drogpolicy
Arbetsmiljöpolicy
Inköbspolicy
Integritetspolicy
Jämställdhetspolicy
Kvalitetspolicy
Miljöpolicy
Mångfaldspolitik
Tjänstebilspolitik

URVAL AV ÖVRIGA RAMVERK

Auktoriserat bemanningsföretag
Auktoriserat rekryteringsföretag
Extern visseblåarsystem
ISO 9001:2015
ISO 14001:2015
Lean & 5S
Uppförandekod

MILJÖMÄSSIG HÅLLBARHET

MILJÖ OCH KLIMAT.



Att inkludera miljö och klimathänsyn i vår affärsmodell är av högsta vikt för att fortsätta vara relevant för våra kunder samt möta de ökade krav som samhället ställer på företag. Från våra kunder ökar ständigt intresset för resurseffektiva och klimatsmarta lösningar där vi förväntas vara framsynta vad gäller tillämpade lösningar, men också vara kundernas ögon och öron för att kunna identifiera miljömässiga hållbarhetsrisker. Våra leverantörer blir här i sin tur en viktig partner för att kombinera vår kunskap om efterfrågan med mer anpassade lösningar och produkter.

Utifrån våra väsentliga frågor har vi särskilt fokus i miljöarbetet på klimatpåverkan, energieffektivitet, resursanvändning & avfall samt dialog med leverantörer. Samtliga dessa frågor adresserar en samlad utmaning med att minska såväl klimatpåverkan som resursutnyttjande. Utifrån våra olika perspektiv kan vi angripa frågan från flera håll. Detta gäller såväl för vår interna verksamhets direkta påverkan som för vår indirekta påverkan som uppstår i vår värdekedja. Vi ser att den största potentialen finns i samarbetet mellan oss, våra kunder och våra leverantörer. Här har vi kommit en bit i att adressera utmaningar gemensamt, men potentialen är fortsatt till stor del underutnyttjad och vi ser stora förbättringsmöjligheter framåt. Bland annat har en uppdatering av vår leverantörskod initieras, vilken kommer att implementeras under 2024.

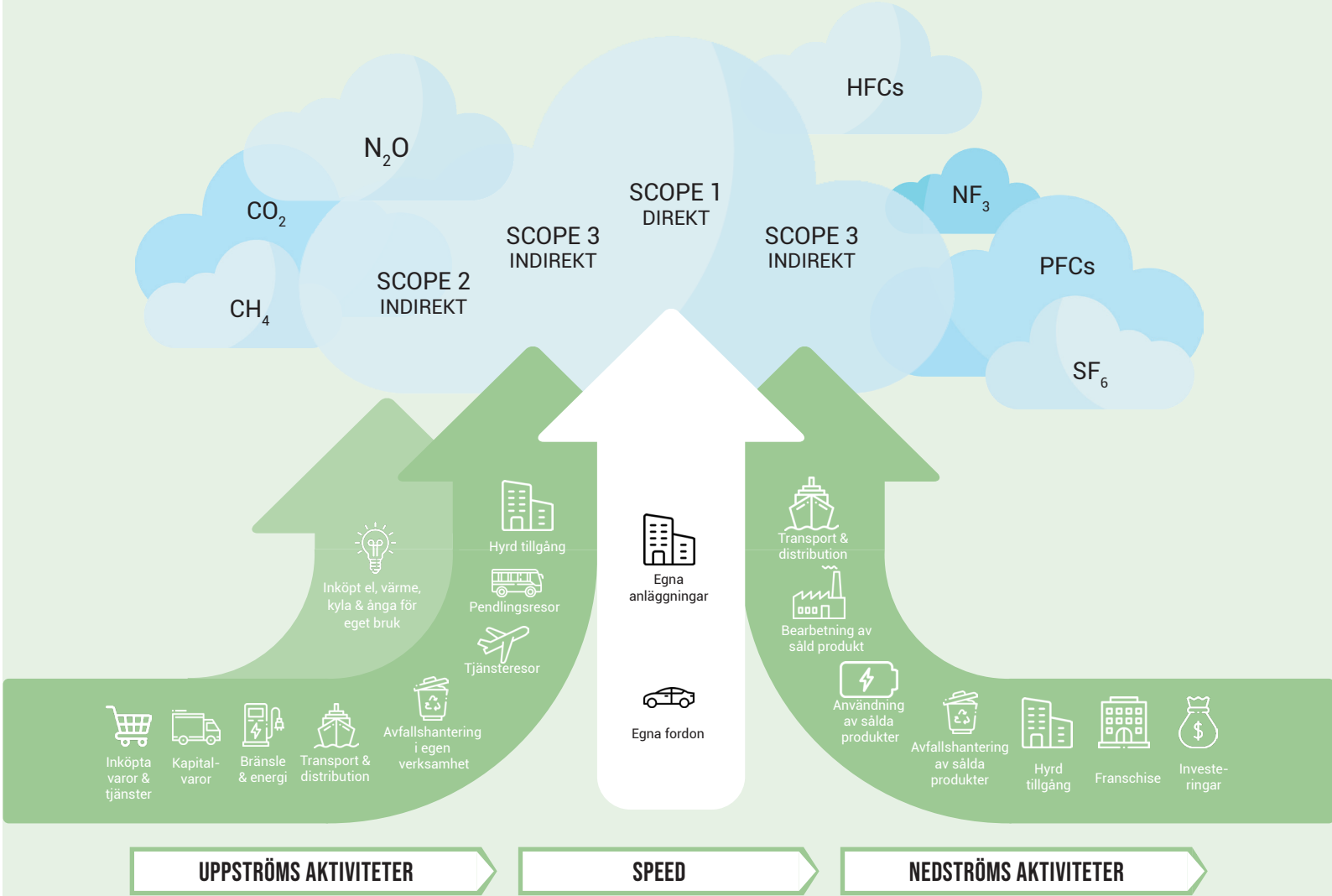
För att ytterligare stärka vårt hållbarhetsarbete har vi under året vi skrivit avtal med Position Green om deras plattform för klimatberäkningar, vilken kommer att implementeras i början av 2024.

Klimatpåverkan
Utifrån vårt perspektiv som tjänsteföretag ser vi att klimatfrågan har ett särskilt fokus från såväl interna som externa intressenter. Speed har sedan en tid ett extra strategiskt fo-

kus på frågan genom en målsättning om senast 2025 vara klimatneutrala i egen verksamhet, dvs samtliga aktiviteter exkluderat sålda transporter. Detta ska vi åstadkomma genom att både minska vår egen belastning på klimatet samtidigt som vi bidrar genom att producera klimatneutral el via våra takbaserade solcellsanläggningar. Utöver detta jobbar vi fokuserat med att minska den påverkan som uppstår uppströms och nedströms i vår värdekedja. Målet är att vår långsiktiga minskning ska vara i linje med Parisavtalets 1,5 graders mål. Detta innebär en halvering av våra växthusgasutsläpp vart tionde år, räknat från basåret 2020.

Vårt övergripande klimatmål är att vara klimatneutrala senast 2025 och redan 2022 kunde vi redovisa ett beräknat netto under noll. Under 2023 har våra utsläpp sjunkit ytterligare och vi konstaterar ett netto under noll även för detta år, vilket vi är oerhört stolta över. Trots att vårt mål infriats tidigare än utsatt nöjer vi oss inte utan fokuserar fortsatt på att minska vår klimatpåverkan och nå även Parisavtalets mål.

Vi stämmer kvartalsvis av vårt klimatavtryck i enlighet med GHG-Protocol Corporate Standard. Beräkningen är uppdelad i tre olika "Scope". I Scope 1 och 2 beräknas samtliga utsläpp. Detta innefattar all bränsleförbrukning, utsläpp från kylanläggningar samt all energiförbrukning. I Scope 3, som innefattar utsläpp upp- och nedströms i vår värdekedja, beräknas betydande inköp, avfall, investeringar i lagerinredning, sålda transporter, tjänsteresor och uppströms energirelaterade utsläpp. Sedan förra hållbarhetsrapporten har en ny verksamhet adderats i och med förvärv av Supplier Partner. Förvärvet påverkar våra utsläpp marginellt men klimatberäkningar för samtliga tidigare år har räknats om för att erhålla jämförbarhet över tid. Kort efter förvärvet flyttade Supplier Partner hela sin verksamhet till vår befintliga fastighet i Arendal i Göteborg. Tack vare det minskas energiförbrukningen för Supplier Partner mellan 2022 och 2023.



FAKTA KLIMATINVENTERING
Basår: 2020
Konsolideringsmetod: Operationell kontroll
Inkluderade klimatgaser: CO₂, CH₄, N₂O, HFCs, PFCs, SF₆, NF₃
Global warming potential: IPCC - Fifth Assessment Report
Omräkningströskel: 5%

Vi har under året räknat om våra historiska utsläpp i enlighet med GHG-Protocol. Detta har gjorts då vi under året inkluderat förvärvade verksamheten Supplier Partner i rapporteringen.

Under året har vi i Scope 1 jobbat vidare med att minska vår klimatpåverkan från direkt förbränning i fordon och utrustning som organisationen äger och kontrollerar. Sedan januari 2023 medges enbart tjänstebilar med 100 % eldrift och därmed fasas hybridbilarna ut. Under hösten har laddplatser på parkeringen vid Stockholmsfastigheten driftssatt i syfte att underlätta för medarbetare att nyttja eldrivna fordon.

I Scope 1 var det totala beräknade klimatavtrycket 185 ton CO₂-ekvivalenter för 2023. Detta är en minskning med 32% jämfört mot föregående år, när vi tar hänsyn till förvärvat bolags avtryck. En stor del av orsaken är en sänkt dieselförbrukning till följd av övergång till eldrivna fordon.

I Scope 2 beräknas klimatavtryck från el och fjärrvärme. Då vi i vår logistikverksamhet nyttjar stora uppvärmda ytor samt har behov av el för laddning av truckar, belysning samt drift av automationsanläggningar har vi ett stort energibehov. För att minimera klimatpåverkan från den energi som köps in köper vi enbart 100% förnybar el. I tillägg till detta producerar vi egen el i en av Nordens största takbaserade solcellsparker med en effekt om 5MW. Under 2023 producerade vi 2,6 GWh el, vilket är något mindre än året innan vilket kan härledas till färre soltimmar under året. Under sommarhalvåret produceras ett betydande överskott som levereras till andra kunder i elnätet som ersätter behovet av icke förnybar el. För uppvärmning nyttjar de flesta av våra verksamheter fjärrvärme. Här arbetar vi löpande med att optimera nyttjandet för att minska behovet. Läs mer om hur vi jobbar med energieffektivitet under rubriken Energiförbrukning.

Som de allra flesta verksamheter har vi vårt största beräknade klimatavtryck i Scope 3. Detta består av aktiviteter som sker inom ramen för någon annans verksamhet, men som vi är beroende av för att kunna leverera ett värde till våra kunder. Trots att vi bara mäter en delmängd av vårt totala klimatavtryck i Scope 3 uppgår denna del till över 94% av våra totala utsläpp. I Scope 3 följer vi upp klimatpåverkan från inköp av IT-utrustning, arbetskläder, packmaterial, lagerinredning, sålda transporter, uppströms utsläpp från el, fjärrvärme och bränsle samt affärsresor och operationellt avfall. Vi ser att de största utsläppen är direkt kopplade till de tjänster vi utför åt våra kunder. Vi för lö-

pande dialoger med såväl kunder som leverantörer för att adressera utmaningen. I Stockholm ersätter vi nu successivt fysiska följesedlar med digitala, en insats som fullt ut kommer att minska våra utskifter med 800.00 per år vilket motsvarar cirka 26 fullvuxna träd. Vi har också i samråd med leverantören under året gått över till en tunnare men lika slitstark krympfilm till emballering vilket avsevärt minskar vår plastförbrukning. Ett annat exempel är att vi successivt byter ut flytande handtvål till skumtvål, då den har positiva effekter då det går åt mindre tvål och vatten vid användning. Att arbeta på det här sättet med våra kunder och leverantörer är en absolut nyckelfaktor för att vi långsiktigt ska kunna fortsätta växa samtidigt som vi minskar våra utsläpp. Inte minst i frågan om att minska klimatpåverkan från sålda transporter jobbar vi nära såväl kunder som leverantörer för att hitta klimateffektiva lösningar och flöden. Här ser vi att den stora utmaningen är kopplad till att de alternativ som finns tillgängliga med lägre klimatavtryck inte är tillräckligt konkurrenskraftiga. Det handlar såväl om höga kostnader som en lägre kapacitet och servicegrad. För långväga vägtransporter finns i dagsläget biobränsle och tåg som teoretiska alternativ. Tillsammans med vår kund HL display har vi styrt om en avsevärd del av deras transporter från lastbil till järnväg, vilket ger en stor positiv klimateffekt. För biobränslen är tillgång och prisbild den stora utmaningen jämfört med fossila alternativ. Tåget har servicemässiga utmaningar kopplat till kapacitet samt att det skapar mer komplexa transportkedjor. Vi försöker alltid erbjuda mer hållbara alternativ kopplat till transporter när så är möjligt. Kring transporter sker mycket i branschen och vi ser fram emot att fortsätta utveckla erbjudandet i takt med att innovationer för klimatsmarta transporter utvecklas ytterligare.

Avfall

Avfall uppstår till absolut störst del i vår logistikverksamhet. Så långt som möjligt betraktar vi det avfall som uppstår i verksamheten som en resurs. Varje lagerenhet är ansvarig för att se över de strömmar av avfall som uppstår och hantera dessa på ett så resurseffektivt sätt som möjligt. Med avfallstrappan som övergripande utgångspunkt försöker vi i första hand minimera uppkomsten av avfall. Detta gör vi exempelvis genom att påtala för våra kunder om överflödigt exportemballage används av underleverantörer eller

MÅL & MÄTNINGAR



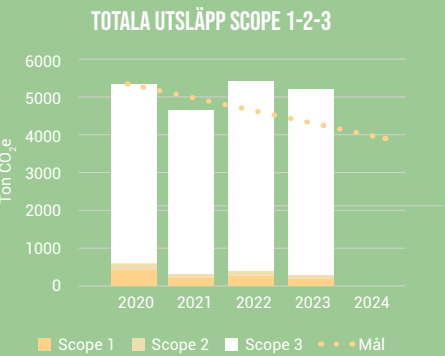
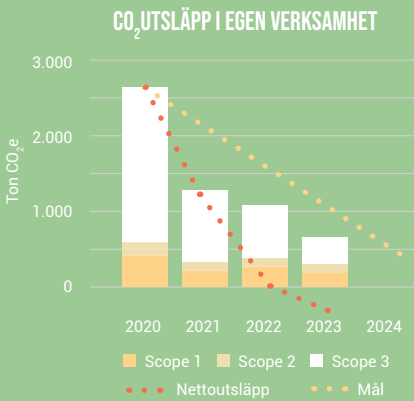
Väsentlig fråga

MINSKA KLIMATPÅVERKAN.

Speed ska inte bidra till en global uppvärmning över 1,5 grader, vilket innebär en faktisk minskning av utsläppen med 50% till 2030 jämfört med basåret 2020. Vår klimatinventering visar hur vi bäst prioriterar våra insatser. I tillägg till minskade utsläpp ska vi senast 2025 vara klimatneutrala i egen verksamhet, genom faktisk utsläppsminskning och produktion av solel.

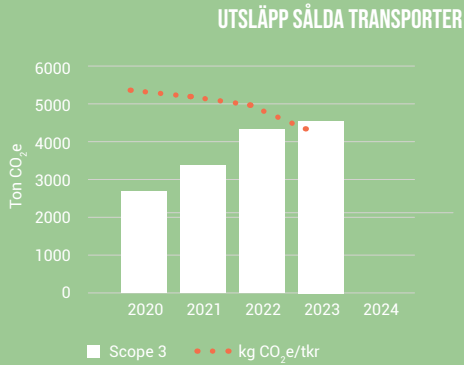
Mätning. Utsläpp av växthusgaser kategoriserade i scope 1, 2 & 3
Typ av mål. Riskreducerande

MÅL. CO₂-neutral i egen verksamhet Utsläpp under 4.332 ton CO₂
UTFALL 2023. -329 ton CO₂-e 5.204 ton CO₂



*CO₂-neutral verksamhet definieras som utsläpp i Scope 1-2-3 med kompensation för egenproducerad el från egen solcellsanläggning.

Kommentar. Historisk data har uppdaterats då en förvärvad verksamhet införlivats i mätningen. Att vi inte når Parisavtalets mål kan härledas till sålda transporter inom Transport Management, en verksamhet där vi har utmaningar att styra kunder till klimatsmarta val beroende på kostnadsbilden.



Utsläpp från sålda transporter ökar årligen kopplat till ökade volymer. När hänsyn tas till tillväxt är det relativa utfallet det motsatta och utsläppen minskar per omsatt krona.

MÅL & MÄTNINGAR



Väsentlig fråga

RESURSANVÄNDNING & AVFALL.

Speed ska medverka till ett cirkulärt nyttjande av resurser genom att minimera avfall som går till förbränning och deponi och öka andelen som går till materialåtervinning. Vidare ska aktiviteter drivas för att initiera återbruk och avfallsminimering för att minska den totala mängden avfall.

Mätning.
Typ av mål.

Andel avfall per kategori
Riskreducerande

MÅL.

76% materialåtervinning | Max 1% deponi

UTFALL 2023.

45% materialåtervinning | 1,1% deponi

Kommentar:

Utfall materialåtervinning är klart under målsättning. Störst avfallsström är träavfall vilket energiåtervinns då det idag inte finns avsättning för materialåtervinning. Vi tittar på lösning för detta. Utfall för deponi blev 1,1% vilket är marginellt över målet om 1%. Ökningen från 0,03% 2022 härleds till förvärv av Scandi Terminal i slutet av samma år.

Väsentlig fråga

ENERGIEFFEKTIVITET.

Speed ska minska sitt energiberoende genom att övergå till energieffektivare utrustning i verksamheten, vilket kan vara i form av automation, effektivare batteridrift av truckar eller lägre energiförbrukning för belysning. Vidare ska fastigheter ha hög prestanda ur ett energiperspektiv för att minska behov av tillförd energi för uppvärmning.

Mätning.
Typ av mål.

Elanvändning / tjänsteomsättning respektive fjärrvärme / kvadratmeter
Riskreducerande

MÅL 2023.

16,3 kWh/tkr för el, 20,2 kWh/m² för fjärrvärme

UTFALL EL 2023.

14,0 kWh/tkr

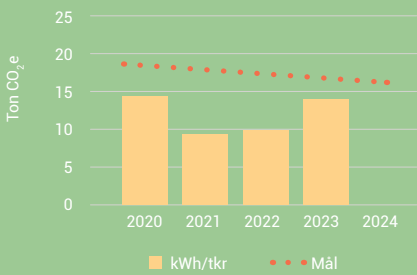
UTFALL FJÄRRVÄRME 2023.

17,9 kWh/m²

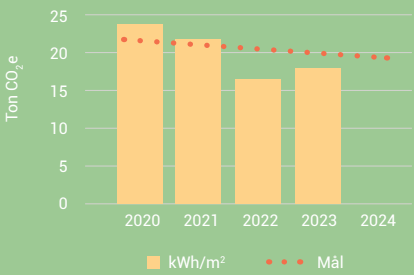
Kommentar:

Vi når målsättning för såväl el som fjärrvärme. Dock ökar båda värdena vilket kan hänföras till en minskad omsättning jämfört med 2022 respektive en kallare vinter med lägre temperaturer.

ELINTENSITET



ENERGIANVÄNDNING FJÄRRVÄRME



genom att packoptimera med så lite fyllnadsmaterial som möjligt. Detta har också den positiva konsekvensen att vi minskar andelen luft som sedan behöver transporteras. Att exempelvis minska mängden plast som följer med godset till sin slutdestination, så som vi exempelvis gjort med den tunnare krympfilmen, är en viktig åtgärd. Detta då vi skickar gods till många länder som saknar den typ av avfallshantering vi i Norden ser som självklar.

Vi återanvänder material såsom lastpallar, kabeltrummor och fyllnadsmaterial. Antingen i egen verksamhet eller genom vidareförmedling till externa aktörer. I vissa flöden återanvänder vi redan inkommande emballage för packning och utleveranser av godset. Under 2023 har vi åt vissa kunder börjat använda inkommande emballage även till annat gods där det är möjligt, i syfte att minska mängden avfall såväl i egen verksamhet som längre ut i logistikflödet. Arbetskläder återanvänds genom att vi lagar och tvättar i stor utsträckning. Under 2023 renoverade vi ett stort antal kontorsstolar i stället för att slänga dem. Tillsammans med leverantören bytte vi trasiga sitsar och armstöd och klädde om stolarna. Mer hållbart än att investera i nya stolar.

Det kvarvarande avfallet försöker vi i så hög grad som möjligt materialåtervinna. För att lyckas med detta är det viktigt att avfall fraktioneras så noggrant som möjligt. Här jobbar vi kontinuerligt med de fysiska förutsättningarna på plats samt utbildning av personal. I Stockholm har vi ökat antalet avfallsfraktioner under året och här sorteras nu blandpapper och materialåtervinns, istället för att som tidigare gå till energiåtervinning. Vi har även kompletterat med ytterligare avfallskomprimator för att få bättre logistik i avfallshanteringen. Vi har även flöden av plastemballage i vår verksamhet i Stenungsund som blir insatsvaror i tillverkning av plastgranulat, även restpall och säckar säljs och mals ner till plastgranulat för att kunna återanvändas igen. För de material som inte kan materialåtervinnas blir merparten energi i form av fjärrvärme lokalt där vi finns. Endast i undantagsfall genereras avfall internt som deponeras. Vi har väletablerade partners för avfallshantering och jobbar även löpande med att minska mängden transporter genom att komprimera avfall på plats ute på våra logistikenheter.

Vår målsättning på området är hög, vi siktar på att ha materialåtervinningsgrad på 76% av utsorterat avfall samt

MILJÖMÄSSIG HÅLLBARHET

kundavfall som uppkommer i vår verksamhet. Under 2023 var materialåtervinningsgraden 45% vilket är något högre än året innan men långt under målet. Vi har analyserat avfallsströmmarna och fört dialog med vår leverantör av avfallshantering för att identifiera förbättringspotential. Vår största fraktion av avfall är träavfall vilken utgör 42% av vårt totala avfall. Lastpallar och pallock återvinns i hög grad och trasiga pallar lagas både i vårt interna snickeri och hos extern partner. Trots detta genereras en stor mängd träavfall. Träavfallet går idag till största del till energiåtervinning men vi ser över möjligheten att i stället materialåtervinna detta.

För att få en bild av hur väl vi sorterar utförde vi tillsammans med vår leverantör Stena Recycling en plockanalys av restavfallet vid ett stickprov vid Prognosgatan 14 i Borås. Stickprovet visade att vi är relativt bra på att sortera då 93% verkligen var restavfall och endast 7% av det som slängts i restavfall istället hade kunnat materialåtervinnas. Under 2024 kommer vi fortsatt att hålla extra fokus på avfallsströmmar för att styra om mot mer cirkulära flöden.

Energieffektivitet

Att nyttja förnyelsebar energi och samtidigt hushålla med densamma så att den kan komma fler till del, är absolut centralt i omställningen till ett mer hållbart och klimatanpassat samhälle. Speed bidrar dessutom till att producera förnybar energi med våra solceller. Med stora lagerlokaler i våra logistikverksamheter behöver vi kontinuerligt säkerställa att vi optimerar vår användning av el och fjärrvärme. Vi följer på månadsbasis faktisk och relativ energiförbrukning i alla våra fastigheter. Med regelbunden uppföljning kan vi snabbt identifiera avvikelser, förbättringsmöjligheter och få en tydlig bild av hur väl vi nyttjar energin, även då verksamhetens omfattning och volymer varierar. Vi har som långsiktigt mål att genom effektiviseringar årligen sänka vår relativa elförbrukning med 5% och fjärrvärmeförbrukning med 3%.

2023 har vi nått våra långsiktiga målnivåer för såväl elförbrukning som fjärrvärmeförbrukning. Under året har vi fortsatt arbetet med byte till mer energieffektiva litium-ion drivna truckar, installation av luftrenare som minskar behovet av tilluft och därmed värmeförbrukning samt optimering av belysning och belysningstider. Vi har under flera

år successivt bytt lampor till LED med närvarostyrning. I Göteborg genomförde vi detta i slutet av 2022 vilket vi under året sett effekten av där elförbrukning minskats med 84.000 kWh vilket motsvarar minskning med 9,3%.

En av våra största utmaningar framöver är att minska behovet av energi till uppvärmning av våra stora lagerlokaler. Tidigare har bland annat ventilation setts över och portar vädertätats i syfte att minska värmeförbrukningen. Fjärrvärmeförbrukningen i vår anläggning i Stockholm har legat på en högre nivå än våra övriga sites varför vi genomför en översyn. Montering av temperaturgivare och åtgärder för att minska värmeläckage har gett en liten positiv effekt på förbrukningen, dock ligger Stockholmsanläggningens förbrukning per kvadratmeter långt över övriga. Vårt miljöarbete ligger i framkant och vi har åstadkommit mycket, men vi behöver fortsätta ställa krav på våra leverantörer och fastighetspartners, samtidigt som vi själva arbetar vidare med nya lösningar för optimering och anpassning.

I Borås har vi en av Nordens största takbaserade solcellsanläggningar och vi för diskussioner med fastighetsägare och leverantörer av solceller för att nyttja takytorna även på anläggningarna i Stockholm och Göteborg till egen elproduktion. Till anläggningen i Borås har vi införskaffat en större batterilagring om en effekt på 750 kW och lagringskapacitet på 1440 kWh. Leveransen är försenad men beräknas nu kunna tas i bruk i början av 2024. Batterilagringen möjliggör förutom ett utökat nyttjande av den egenproducerade elen, att vi kan styra leverans av el efter elnätets behov genom frekvensreglering. Dessutom kan vi erbjuda kunder en avbrottsfri kraft vilket gör att vi kommer att kunna hantera längre strömavbrott utan påverkan.

Leverantörsdialog

För att vi ska kunna leva upp till våra intressenters förväntningar behöver vi i vår tur leverantörer som tar hållbarhetsutmaningarna på lika stort allvar som vi gör. Detta gör vi på olika sätt beroende på vår relation med respektive leverantör, samt vilken typ av tjänst eller produkt som köps in. I vissa fall handlar det om att helt enkelt välja produkter och tjänster som svarar mot de önskemål vi har och där alternativ finns tydligt tillgängliga. Ett sådant exempel är vårt val av elleverantör. Här har vi utifrån vår ambition om ett så lågt klimatavtryck som möjligt valt en leverantör som matchar våra värderingar och erbjuder el från 100% förnybara källor. I andra fall kan det handla om att förstå den långsiktiga utvecklingen och möjligheterna på sikt. Här kan lyftas långsiktiga dialoger med leverantörer av pallstallage som köps in. Här blir frågor kring andel återvunnet

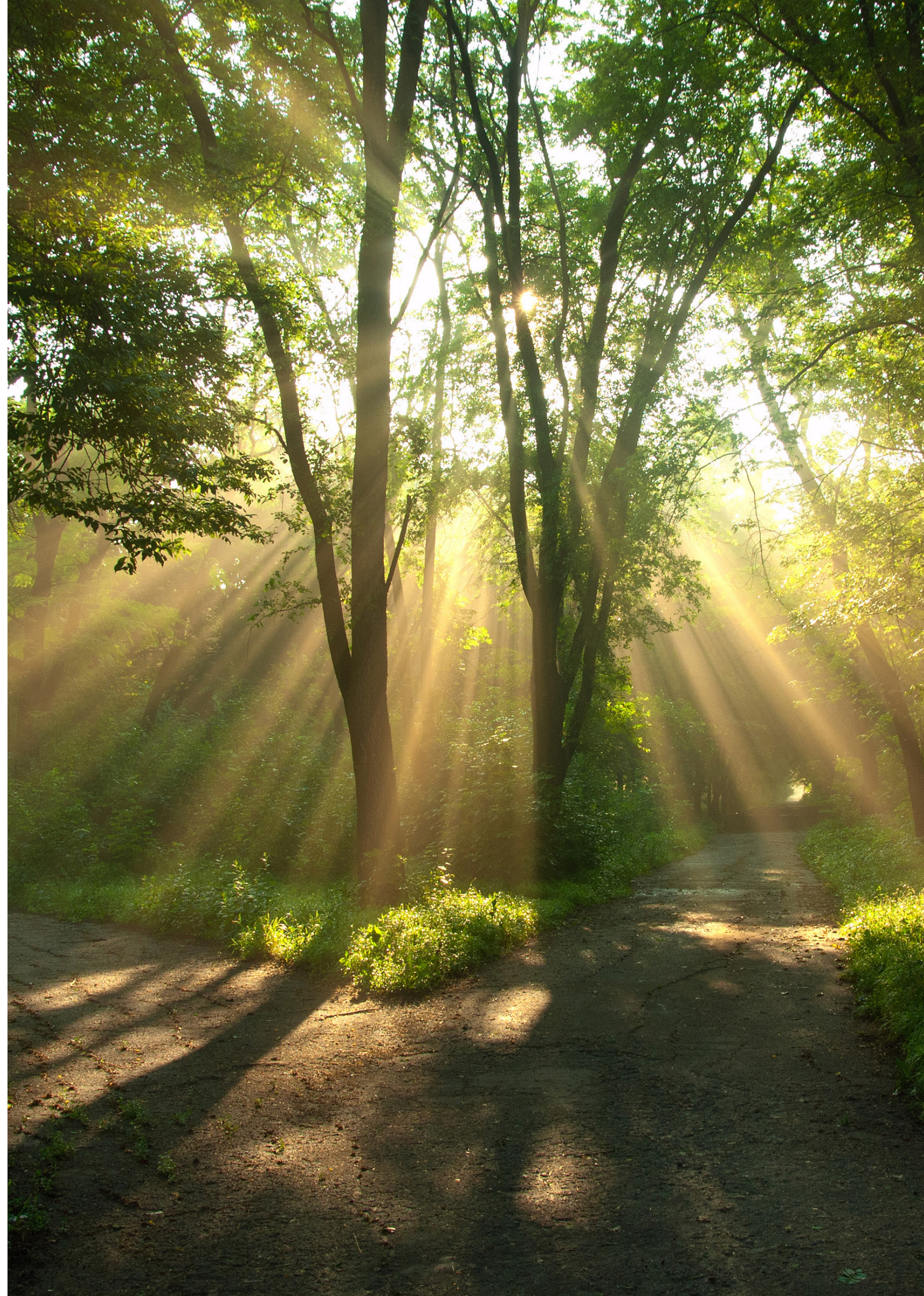
stål samt framtida fossilfritt stål viktiga att förstå ur våra leverantörers perspektiv för att se hur vi kan agera här och nu samt på längre sikt. Dessutom strävar vi efter så långt det är möjligt att köpa begagnat. När vi upphandlar transporttjänster inom ramen för verksamheten i Transport Management för vi dialoger kring transportörernas eget hållbarhetsarbete. Vi behöver också förstå våra leverantörers förutsättningar för att kunna ställa skarpa krav kring såväl miljömässiga som sociala aspekter. Vid inköp av arbetskläder behöver vi sätta oss in i olika alternativ på marknaden för att förstå skillnader i val av material och tillverkningsmetoder, men vi är inga experter utan förlitar oss till stor del på en öppen och ärlig dialog med nuvarande och potentiella leverantörer. Vi ser att många av våra leverantörer är framsynta och gärna har en krävande kund. Men vi behöver framåt bli än mer tydlig i vår kravställan mot leverantörer för att säkerställa att de vi i vår tur levererar i form av tjänster svarar mot vår och våra intressenters ambitionsnivå. Under året har vi fört dialoger med flera leverantörer för att minska vår miljöpåverkan och många goda initiativ har genomförts. Den uppdaterade leverantörskoden som implementeras under 2024 kommer ytterligare förbättra process, kravställan samt uppföljning.

Externa engagemang

På området miljö och klimat har vi under 2023 stöttat två utvalda organisationer som båda jobbar globalt med dessa frågor. Ocean Cleanup och Vi-Skogen gör båda ett viktigt arbete i linje med Speeds ambitioner att bidra till en hållbar utveckling.

Plast i haven är en av vår tids största klimatutmaningar och påverkar över 700 marina arter, samtidigt som det påverkar oss människor genom maten vi äter. Holländaren Boyan Slat var bara 18 år när han 2013 grundade Ocean Cleanup, en icke vinstdrivande organisation som utvecklar teknologier som de sedan använder för att rena våra vattendrag och hav. Målet är att inte behöva finnas – när jobbet är klart behövs inte organisationen. Speed stöttar Ocean Cleanups viktiga arbete.

Vi är också stolta stödföretag till Vi-Skogen, en organisation som förutom att plantera träd även sprider kunskap till människor i östra Afrika om hur man odlar på bästa möjliga sätt. Genom att plantera träd tillsammans med grödor i jordbruket bidrar man till hållbar utveckling genom både minskad fattigdom och bättre klimat. Vi planterar träd, som inte bara binder koldioxid utan också hjälper människor till ett bättre liv.



REPORTAGE:

DET GÅR ATT HITTA KLIMAT-SMARTA TRANSPORTLÖSNINGAR.

I en värld där klimatfrågan ständigt växer i betydelse, står transportsektorn inför en monumental utmaning. För Speed utgör just sålda transporter den största klimatmässiga påverkan. Utan logistikflöden stannar världen så vi måste hitta framtidssäkra lösningar. Det är ingen lätt uppgift, men det finns nyskapande tankesätt och ljusglimtar som gör att vi kan hitta en väg mot en mer hållbar och ansvarsfull framtid.

En del i Speeds tjänsteutbud är Transport Management, där vi hjälper våra kunder genom att upphandla, boka, övervaka och följa upp sina transporter. Vår ambition är att alltid hitta och erbjuda marknadens bästa frakter och vi har därför relationer med de flesta fraktbolag. Det är i den här verksamheten som Speeds största klimatpåverkan kan här-

ledas till och där vi i värdekedjan har vår absolut största klimatutmaning. Vi arbetar redan idag med att erbjuda klimatsmarta alternativ, men de flesta transporter sker ändå med fossildrivna fordon, eftersom alternativen oftast innebär en högre kostnad för kunden.

Glädjande är att det händer mycket inom transportsektorn och ansträngningar för att få ner branschens klimatavtryck görs hela tiden. Utvecklingen av eldrivna lastbilar går nu fort och här är vi övertygade om att infrastrukturen kommer att förändras inom kort. Vi har som strategi att ha solcellsanläggningar på våra större lageranläggningar och här vill vi ta tillvara egenproducerad el och bygga en laddinfrastruktur som kan stötta den utvecklingen. Att kunna ladda lastbilen medan man lassar eller lossar sitt gods är en konkurrensfördel vi på sikt kommer kunna erbjuda om allt går i lås.

För att minska utsläppen redan idag har vi framför allt två vägar att gå. Den ena är att övertyga kunden att välja en klimatsmart lösning. Här finns i princip lika många alternativ som det finns transportörer och det kan handla om allt ifrån att kompensera genom att plantera träd till att välja transportalternativ med eldrivet fordon. Här gör vi ett stort arbete och för dialoger med såväl transportörer som kunder för att hitta den optimala lösningen för alla parter – inklusive miljön. Till syvende och sist blir dock tyvärr oftast priset den avgörande faktorn för vilket alternativ kunden väljer.

Det andra vi jobbar stenhårt med är att optimera transporterna det



HL Display levererar displaylösningar till butiker runt om i världen.

” VI HAR SÄNKT DE HÄR
UTSLÄPPEN MED 90%
VILKET ÄR OTROLIGT BRA! ”

Jonas Marking, Hållbarhetschef HL Display

vill säga att hitta smartare vägar att gå. Det kan till exempel handla om att samlasta transportflöden från flera kunder för att på så sätt få ner det totala antalet transporter och minska varje transports klimatbelastning. Ett annat sätt är att utvärdera möjligheter att konsolidera en kunds flöden till färre dagar i syfte att få ner antalet skeppningar och optimera mängden gods per transport. Här finns mycket att göra och mycket av vårt jobb går ut på att hitta den smartaste och mest effektiva lösningen.

HL Display förser butiker och dagligvaruhandel över hela världen med butiksdiskdisplaylösningar. Inköpt materiel är där bolaget har störst klimatpåverkan, men även transporter står för en betydande del. Man har som mål att sänka utsläppen i linje med Parisavtalets 1,5-gradersmål och då är en viktig insats att hitta klimatsmarta transportlösningar. Det gör HL Display tillsammans med Speeds Transport Management team, som för ett specifikt transportflöde har sänkt bolagets utsläpp med 90%!

- ”Det handlar om transporter från vår anläggning i Sundsvall till transporthuben i Nässjö, ett flöde som Speed nu styrt om åt oss till att istället för lastbil gå med tåg. To-

talt ersätter vi drygt 200 trailers per år med järnvägsbaserad transport vilket gör att vi sänker utsläppen med 90%! Dessutom har vi sänkt våra kostnader utan att behöva göra avkall på kvalitet och precision. Det är verkligen otroligt bra! För oss är det är värdefullt med en partner som inte bara kan hjälpa oss operationellt utan även bidra till att vi når våra klimatmål. Nu ser vi fram emot att se över ytterligare transportflöden för att hitta mer hållbara lösningar även för dessa”, säger Jonas Marking, Hållbarhetschef på HL Display.

Utan logistikflöden och transporter stannar världen. Visst vill man väl alltid att miljösteg ska tas oftare och snabbare, och vi har mycket kvar att göra inom transportområdet. Som vanligt kan vi inte göra det själva utan det måste ske i nära samarbete med såväl kunder som leverantörer. En utmaning vi tar oss an med en positiv inställning och ett gott hopp om framtiden.



MEDARBETARE & SAMHÄLLE.



Med en tydlig inriktning på hållbarhetsfrågor strävar Speed inte bara efter att skapa en gynnsam arbetsmiljö utan även att vara en positiv kraft i samhället. Vi lägger stor vikt vid ständig ledarskaps- och kompetensutveckling, vilket utgör en central del i vår strategi för att förbli en attraktiv arbetsplats. Vi fokuserar på områden såsom att skapa en trygg och trivsam fysisk samt psykosocial arbetsmiljö för våra medarbetare och främjar ett inkluderande arbetsklimat präglad av mångfald och jämställdhet. Vårt åtagande sträcker sig också utanför vår egen verksamhet. Genom att

aktivt stödja närsamhället i frågor som integration och utbildning bidrar Speed till en mer hållbar och inkluderande samhällsutveckling.

En säker och god arbetsmiljö

Säkerheten på arbetsplatsen är central för Speed. Vår målsättning med arbetsmiljöarbetet är att skapa en fysiskt och psykosocialt sund och utvecklande arbetsmiljö för samtliga medarbetare, där förebyggande åtgärder implementeras för att minimera risker för arbetsrelaterade skador och ohälsa.

Vårt engagemang i arbetsmiljöfrågor bygger på efterlevnad av svensk lagstiftning, inte minst arbetsmiljölagen och dess föreskrifter.

I det förebyggande arbetet har vi ett nära samarbete med företagshälsovården på de platser där vår verksamhet bedrivs. Genom detta partnerskap säkerställer vi att arbetsmiljöstandarden upprätthålls och att risker identifieras och åtgärdas i tid. Vid eventuella arbetsrelaterade skador eller sjukdomar spelar företagshälsovården en central och stödjande roll för att säkerställa en lämplig vård och rehabilitering för våra medarbetare. Under 2023 har Speed intensifierat arbetet med att proaktivt identifiera åtgärder för förebyggande insatser. En viktig del i detta har varit att boka in ergonomer till våra verksamheter. Dessa experter genomför noggranna undersökningar och återkopplar med värdefulla förbättringsförslag för att säkerställa en ergonomiskt anpassad arbetsmiljö. Insatsen ligger väl i linje med vår övergripande strategi och är en viktig satsning för att

skapa en säker och hälsosam arbetsplats för våra medarbetare, samtidigt som välmående och produktivitet främjas.

Vi konstaterar att Speed även under 2023 når sitt mål att undvika allvarliga olycksfall i verksamheten, vilket är mycket glädjande. Ingen sådan händelse är rapporterad under året och resultatet speglar våra ansträngningar att skapa en trygg och säker arbetsmiljö för alla våra medarbetare. Under de senaste åren har vi aktivt implementerat åtgärder för att minimera risker och upprätthålla vår nollvision när det gäller olycksfall. Särskilt betydelsefullt har införandet av en mobiltelefonfri lagerverksamhet varit, en åtgärd som bedöms som mycket positiv för arbetsmiljön och som vi fortsatt upprätthålla under 2023. Vårt arbetsmiljöarbete fortlöper med bland annat kvartalsmöten i arbetsmiljökommittéer där företagsrepresentanter och fackliga organisationer samverkar. Interna skyddsronder genomförs regelbundet och riskbedömningar görs kontinuerligt för att säkerställa en trygg arbetsplats både ur ar-



betsmiljö- och miljöperspektiv. Vi är engagerade i att göra arbetsmiljön tydligare och säkrare vilket återspeglas i våra ständiga ansträngningar till att förbättra vår tillbudshantering och genomföra aktiviteter för ökad säkerhet.

När det kommer till arbetsmiljön för de medarbetare som vi hyr ut inom vår bemanningsverksamhet har vi tydliga rutiner och processer. Dessa syftar till att säkerställa och noggrant följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet i nära samarbete med våra kunder.

För att säkerställa en god och säker fysisk och psykosocial arbetsplats är tillbudsrapportering, åtgärder och synliggörandet av risker viktiga styrmedel. Att rapportera tillbud och olycksfall är något som uppmanas och uppmuntras till både genom introduktion och löpande information och ingår i arbetsuppgifterna för alla anställda inom Speed. Det finns tydliga rutiner för hur en medarbetare ska agera vid ett tillbud, olycka eller vid en uppmärksammas risk, både gällande egna anställda och andra som vistas inom verksamheten. Såväl ansvarig chef som arbetsmiljöombud tar del av tillbudsanmälan och säkerställer att förbättringsåtgärder vidtas. Under året har ett nytt tillbudsrapporteringssystem utvärderats och upphandlats, implementering beräknas vara slutförd i början av 2024.

Ett viktigt initiativ som genomförts under året är åtgärder i syfte att reducera antalet olyckor relaterade till skärskador, vilka tidigare varit relativt vanligt förekommande. Genom en noggrann tillbudsrapportering har vi fått viktiga insikter som möjliggjort förbättringsåtgärder som fått en positiv effekt. Information och kunskapshöjande insatser i kombination med att vi utvärderat olika typer av knivar har varit framgångsrika och gett effekt.

I flertalet av våra verksamheter är trucken ett viktigt arbetsredskap. Det är en förutsättning att medarbetare som framför truck har rätt förutsättningar för att göra detta på ett riktigt och säkert sätt. Inom ramen för vår utbildningsverksamhet genomförs kontinuerligt repetitionsutbildningar samt validering av nya medarbetares truckkunskaper innan dessa får sitt körkortstillstånd.

Den Training Dojo som sattes upp under 2022 på vår site i Borås har under året använts frekvent och ett stort antal medarbetare, såväl nyanställda som befintliga, har utbildats. Planen är att ta vidare konceptet även till våra anläggningar i Göteborg och Stockholm. Syftet är att genom lättillgänglig information och utbildning, säkerställa att medarbetare har de förutsättningar som krävs för att vi tillsammans skapar en trygg arbetsmiljö och

minimerar antalet tillbud. Dojon är en utbildningsplats som varvar teori med praktiska exempel för att göra inläringen mer visuell och tydlig. Utbildning i Dojon har blivit en framgångsfaktor när det gäller god arbetsmiljö och bibehållen produktivitet. I slutet av året genomfördes en gedigen översyn av innehållet i Dojon, utifrån feedback efter genomförda utbildningar. Efter uppdatering inkluderar den nu även fler arbetsområden och arbetsmoment.

Välmående grupper

Att veta hur våra medarbetare och grupper mår är viktigt för att våra ledare snabbt ska kunna agera på trender samt skapa delaktighet för att bibehålla eller stärka organisatoriska och/eller psykosociala områden. För att mäta medarbetarupplevelsen i realtid har vi sedan 2018 det digitala verktyget Winningtemp till vår hjälp. Winningtemp ersätter traditionella medarbetarundersökningar och möjliggör en mer dynamisk och kontinuerlig uppföljning av arbetsmiljøet. Under året har verktyget implementerats även för visstidsanställd heltidspersonal.

Vår ambition är att skapa en inkluderande och engagerande arbetsmiljö. Vi ser att det finns potential att utnyttja resultatet av mätningarna i Winningtemp ytterligare till att utveckla team och grupper. Som ett led i detta har vi därför under året utvecklat två digitala utbildningar avsedda att öka förståelsen och bättre utnyttja potentialen i verktyget. Den ena riktar sig till medarbetare där tyngdpunkten ligger på grundläggande förståelse samt vikten av att svara på utskickade frågor för att vi därigenom tillsammans gör vår arbetsplats än bättre. Den andra, med chefer som målgrupp, fokuserar på hur Winningtemp kan nyttjas i ledarskapet. Utbildningar finns sedan början av 2024 tillgängliga i Speed Online Academy.

Temperaturen inom organisationen är en viktig indikator på medarbetarnas trivsel och mäts på en 10-gradig skala. För året steg utfallet något, från 6,8 till 6,9. Noterbart är att 2022 omfattade mätningen enbart tjänstemän och tillsvidareanställda yrkesarbetare medan 2023 inkluderas även visstidsanställda yrkesarbetare.

För att mäta i vilken grad våra medarbetare är ambassadörer för Speed mäter vi employee Net Promotor Score (eNPS), utifrån frågeställningen ”Hur troligt är det att du skulle rekommendera Speed som arbetsgivare?”. Resultatet blir ett värde mellan -100 och 100, där värden över 0 innebär att det finns fler ambassadörer än kritiker i organisationen. För 2023 gick vi ur året på 13 vilket är en klar förbättring från tidigare år och över målet om 10.

MÅL & MÄTNINGAR



Väsentlig fråga

SÄKER OCH GOD ARBETSMILJÖ.

Speed ska säkerställa en säker och god arbetsplats och ge en god psykosocial arbetsmiljö med en hög frisknärvaro för samtliga anställda.

Mätning. Typ av mål.	Employee Net Promoter Score (eNPS) Riskreducerande
MÅL.	eNPS 10
UTFALL 2023.	eNPS 13

Mätning. Typ av mål.	Sjukfrånvaro Riskreducerande
MÅL.	Högst 6% sjukfrånvaro per år
UTFALL 2023.	8,2% sjukfrånvaro
Kommentar.	En sänkning med 1,6 procentenheter. Vi fortsätter initierade aktiviteter och är övertygade om att vi med dessa når vårt mål.

Mätning. Typ av mål.	Antal allvarliga olyckor Riskreducerande
MÅL.	0 allvarliga olyckor per år
UTFALL 2023.	0 allvarliga olyckor

MÅL & MÄTNINGAR



Väsentlig fråga

MÅNGFALD OCH JÄMSTÄLLDHET.

Speed ska främja ett inkluderande arbetsklimat och arbeta aktivt för att främja mångfald, jämställdhet och likabehandling i hela verksamheten.

Mätning. Andel kvinnliga chefer
Typ av mål. Riskreducerande | Mål om positiv påverkan

MÅL. Andel kvinnliga chefer ska motsvara andel kvinnliga medarbetare

UTFALL 2023. 25% kvinnliga chefer, 25% kvinnliga medarbetare



	FTE	% KVINNOR MÄN	ÅLDER <30 30-50 >50
STYRELSE			
2023	4	0 / 100	0 / 25 / 75
2022	4	0 / 100	0 / 25 / 75
2021	4	0 / 100	0 / 25 / 75
LEDNING			
2023	10	20 / 80	0 / 40 / 60
2022	10	20 / 80	0 / 70 / 30
2021	8	13 / 87	0 / 62 / 38
MEDARBETARE			
2023	846	25 / 75	38 / 41 / 21
2022	1 018	25 / 75	48 / 39 / 13
2021	1 020	26 / 74	47 / 36 / 17

Väsentlig fråga

LEDARSKAP OCH KOMPETENSUTVECKLING.

För att vara konkurrenskraftiga och behålla kompetens inom bolaget ska Speed se till att kontinuerligt motivera och utveckla våra medarbetare för att möta morgondagens behov och kravställningar.

Mätning. Andel genomförda medarbetarsamtal
Typ av mål. Mål om positiv påverkan

MÅL. 100% genomförda medarbetarsamtal

UTFALL 2023. 94% genomförda medarbetarsamtal

Kommentar: Vi når inte måluppfyllnad mycket till följd av organisationsförändringar samt integrering av förvärvat bolag.

SOCIAL HÅLLBARHET

Ett arbete fokuserat på frisknärvaro har genomförts under första halvåret 2023, initierat av mycket hög sjukfrånvaro året innan. Arbetet har inkluderat en kartläggning av risk- och friskfaktorer på arbetsplatsen med målet att identifiera och hantera potentiella orsaker till ohälsa bland medarbetarna och samtidigt förbättra arbetsmiljön ur ett hälsoperspektiv. Utifrån kartläggningen har en handlingsplan utarbetats. Ett nytt IT-system som underlättar för personalansvariga att upptäcka trender som tyder på ohälsa, har implementerats i delar av bolagets verksamheter. Med en förbättrad insikt kan chefer agera snabbare och mer precist på detta.

Vi har också utvecklat och implementerat en ny sjukfrånvaroprocess, vilken är utformad för att tidigt fånga upp tecken på ohälsa för att snabbare sätta in stödjande åtgärder till medarbetare som har behov. Genom att vi på ett bättre sätt nu bevakar och hanterar sjukfrånvaro minimerar vi de negativa konsekvenserna för arbetsgrupper samtidigt som vi i större utsträckning även ges möjligheter att främja en ökad medvetenhet kring vikten av en god hälsa och ett högt välbefinnande. En viktig del i arbetet har varit att utbilda chefer för att förbättra deras kapabilitet att erbjuda stöd, aktivt lyssna och skapa en trygg och stöttande arbetsmiljö för medarbetare i situationer av ohälsa. Genom ett starkt ledarskap har vi än bättre möjligheter att skapa en positiv kultur där medarbetares välmående prioriteras.

Året inleddes med hög sjukfrånvaro, för att sedan under andra halvan visa kraftigt sjunkande siffror. Helårets utfall för sjukfrånvaro sjönk till 8,2%, vilket är en minskning med 1,6 procentenheter jämfört med året innan. Med rätt förutsättningar på plats och med de aktiviteter vi gör är vi övertygade om att trenden håller i sig och kommer att resultera i ett än bättre resultat på sikt.

Mångfald och jämställdhet

På Speed är vi övertygade om att en framåtriktad arbetsplats präglad av mångfald, jämställdhet och öppenhet är det bästa sättet att nå uppsatta mål och samtidigt behålla och attrahera duktiga medarbetare. Som grundpelare har vi en mångfaldspolicy och en jämställdhetspolicy där vi tydligt beskriver hur vi ska agera och tänka när vi bygger Speed inför framtiden. Speed verkar inom traditionellt mansdominerade branscher, varför fokus på att behålla och rekrytera kvinnor är extra viktigt för oss. Vi strävar också efter att få fler kvinnor i ledande befattning, där målsättningen är att andelen kvinnliga chefer ska motsvara andelen kvinnliga medarbetare i organisationen. I samband med rekrytering och intern karriärsutveckling är jämställdhet och

balanserade grupper en viktig utgångspunkt, vid sidan av kompetens. Andelen kvinnliga chefer har stadigt ökat de senaste åren till 2023 års siffra om 25% är en betydande ökning jämfört med tidigare. Detta mål ställs i relation till andelen kvinnliga medarbetare, som ligger på 25% för 2023. Andelen kvinnliga chefer motsvarar andel kvinnliga medarbetare vilket är vårt mål. Positivt är ett vi tar stora steg mot ett mer jämställt företag, men vi måste göra fortsatta ansträngningar för att lyfta upp fler kvinnor i ledande position för att säkerställa progress inom samtliga grupperingar.

I vårt engagemang för hållbarhet och socialt ansvar är vi stolta över att ha en fördomsfri rekryteringsprocess som aktivt motverkar diskriminering och främjar mångfald på arbetsplatsen. Vår rekryteringsstrategi är utformad med en tydlig insikt om vikten av att skapa en inkluderande och mångfaldig arbetsmiljö, där alla talanger och perspektiv välkomnas och uppskattas. En viktig del av denna strategi är vår grundläggande princip att inte initialt kräva personnummer vid ansökningstillfället, vilket är ett tydligt exempel på vår strävan att upprätthålla en rättvis och objektiv rekryteringsprocess. För oss är även små detaljer som tillgång till gratis hygienprodukter på toaletterna en självklarhet, en implementering som påbörjades under året och som fallit väldigt väl ut.

Vi ser en förbättringspotential i vår målsättning kring jämställdhet, eftersom måluppfyllelse idag teoretiskt kan uppnås genom att sänka andelen anställda kvinnor. För 2024 överväger bolaget att omformulera målet till att sträva efter en totalt jämställd verksamhet.

Kontinuerlig ledarskap- och kompetensutveckling

Våra verksamheter kräver att våra medarbetare och ledare ständigt utvecklas då förändringstakten är hög både internt och i de branscher vi verkar inom. En förutsättning för att vara effektiva, relevanta och proaktiva är att ständigt utveckla, utbilda och träna medarbetare i olika uppgifter och inom olika kompetensområden. Vi ser en styrka i att tillsammans som team och grupper lösa våra kunders behov på ett effektivt, hållbart och ibland unikt sätt.

Utöver det dagliga lärandet bedriver vi på Speed systematiskt olika kurser och kompetenshöjande insatser inom exempelvis ledarskap, arbetsmiljö, truckutbildning och lödning. En viktig del i vår strategi är att stärka ledarskapet och främja utveckling av medarbetare i ledande befattningar. Genom vårt ledarskapsprogram har samtliga arbetsledare och konsultchefer inom koncernen nu getts möjlighet



till utbildning inom värderingsstyrt ledarskap, Lean samt förändrings- och förbättringsledning. Under året har vissa utbildningar gjorts tillgängliga inom vår digitala utbildningsplattform, Speed Online Academy. Vår Training Dojo har under året genomgått en rejäl förbättring vad gäller innehåll och presentation, med bredare information och fler praktiska stationer. Träningsytan ger medarbetare möjlighet att på ett handfast sätt utbilda sig och få information. Vår strävan är att erbjuda relevant och lättillgänglig träning för att möta behov i våra olika verksamhetsområden och erbjuda medarbetare personlig utveckling.

För att säkerställa att varje individ får den träning och utbildning som behövs, har området kompetensutveckling ett särskilt kapitel i de medarbetarsamtal som varje medarbetare årligen har tillsammans med sin chef. Vårt mål är att kontinuerligt uppnå 100% genomförda medarbetarsamtal för internt anställda inom Speed. För 2023 når vi en genomförandegrad av 94% och vi når inte vårt mål. Året har innehållit utmaningar i form av en större omorganisation samt integrering av medarbetare från förvärvat bolag, vilket inneburit såväl strukturell som kulturell anpassning för organisationen. Detta har påverkat förmågan att genomföra medarbetarsamtal i enlighet med målsättningen.

Bidra till samhället

För Speed är det viktigt att vi, som stor arbetsgivare med många anställda, bidrar positivt till samhället där vi verkar. Förutom att vi strävar efter att vara en trygg, stabil och långsiktig arbetsgivare med goda arbetsvillkor i enlighet med kollektivavtal och lagar, engagerar vi oss i viktiga samhällsinitiativ. Fokus för vår stöttning i linje med social håll-

barhet är medarbetarhälsa och idrott samt morgondagens arbetskraft.

För att bidra till integration och motverka utanförskap drar vi nytta av vår ställning som en stark partner på arbetsmarknaden och försöker hjälpa unga i övergången mellan skola och arbetsliv. Dessutom stöttar vi personer som står längre ifrån arbete till att ta steget in på arbetsmarknaden, och därmed en chans till en fast försörjning. Speed vill vara ett företag där vi ser till alla individers möjlighet och vilja att bidra, oavsett utmaningar. Vi tar därför, när vi har möjlighet, alltid emot praktikanter. Dessa kommer både från skola och kanaler på arbetsmarknaden.

Som en av Sjuhäradsbygdens största arbetsgivare vill vi aktivt stötta morgondagens arbetskraft i samhället omkring oss. En del i det arbetet är att erbjuda praktikplatser, en annan att stötta lokala initiativ som bidrar till kunskap och utbildning. Sedan 2015 har Speed varit stödföretag till Destination Gymnasiet, ett initiativ som riktar sig till ungdomar i årskurs 9 som riskerar att inte få ett godkänt slutbetyg i matematik. Tack vare kostnadsfri, individanpassad coaching går drygt 90% av eleverna som får stöd av Destination Gymnasiet från ett underkänt till ett godkänt betyg i matematik. Hälften av prissumman från Stora Hållbarhetspriset, 50.000:-, donerade Speed till Destination Gymnasiet som ett extra tillskott för året.

För att främja en god hälsa hos våra medarbetare sponsrar Speed föreningar som i gengäld erbjuder våra medarbetare träning inom sponsringstagarens verksamhet. Genom att uppmuntra och främja fysisk aktivitet hoppas vi bidra till en sund livsstil, ökad hälsa och ökad frisknärvaro.

REPORTAGE:

FÖRTROENDE ÄR NYCKELN TILL VÄLMAÄNDE TEAM.



"DET VAR INTE BARA ROLIGT
UTAN BLEV OCKSÅ EN FIN
MÖJLIGHET ATT LÄRA KÄNNA
VARANDRA PÅ ETT ANNAT SÄTT."

Speed sysselsätter nära tusen medarbetare, och inget kunde göra oss stoltare. Varje team och enskild individ ska trivas och må bra på jobbet, det är en självklarhet. En förutsättning för det är en kultur som andas och lever våra värderingar. Under senhösten 2023 fokuserade vi hårt på vårt interna varumärkesarbete, där startskottet blev en lansering av vår uppdaterade varumärkesbok. Syftet är att stärka kulturen och göra det lite roligare att gå till jobbet.

som påbörjades i oktober, fylld av aktiviteter som inte bara är lärande utan också bygger våra team starkare. Genom lättsamma övningar lär vi medarbetare känna varandra lite bättre. Det är en utmaning att få människor på olika orter, vissa inte ens i våra egna lokaler utan uthyrda till kunder, att känna tillhörighet till ett större sammanhang.

"DET BÄSTA VAR ATT DET KÄNDES
ATT VI SKAPADE EN STARKARE
GEMENSKAP. MYCKET BRA OCH
GIVANDE ÖVNING!"

Under hösten blev Speeds uppdaterade varumärkesbok klar, en bok vi utvecklat tillsammans med teamet på varumärkesbyrån Consid. I stället för en traditionell lansering av boken som snabbt hade fallit i glömska ville vi göra något annorlunda, något som gav ett bestående avtryck. Vi tog därför fram en plan som blev mer som en resa. En resa

Målsättningen med projektet, om man nu kan kalla det projekt eftersom resan ju aldrig tar slut, var att varje medarbetare skulle få en djupare insikt i Speeds varumärke och vilken roll man har i den kontexten. Dessutom ville vi stärka kulturen och bygga teamen än starkare.

Anställda som litar på sina organisationer visar högre engagemang, kreativitet och produktivitet. När förtroendet sviktar upplever man mer stress, man trivs sämre och är mer benägen att sluta. Att främja förtroenden är därför av-

görande för att skapa välmående team. Oftast läggs fokus på det förtroende som finns mellan chefer och medarbetare. Lika viktigt - om inte mer - är att lagkamrater känner förtroende för varandra. När allt kommer omkring arbetar de flesta anställda i team, och merparten av deras arbetsdag involverar interaktion med kollegor, ofta i frånvaro av en chef. Det här hade vi som utgångspunkt för höstens varumärkesarbete och de aktiviteter vi genomfört.



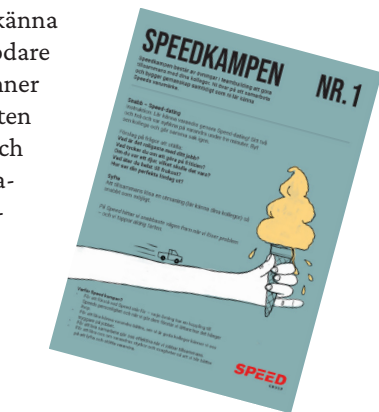
En aktivitet i paletten var Speedbingo och som varit tillgängligt för alla medarbetare att spela. Ett spel med nio brickor med olika uppdrag, allt från att hälsa på en kollega man aldrig sagt hej till förut till att förstå Speeds affärsidé. Alla uppdrag har haft en tydlig koppling till varumärkesboken. Under en treveckorsperiod var första Speedbingo-brickan öppen och deltagandet var högt.

Efter avslutat spel lottades priser ut bland de som deltagit, priser med koppling till vårt löfte Tappa aldrig farten. Syftet med övningen var att på ett lättsamt och lekfullt sätt ta del av Speeds varumärke. Att få en djupare förståelse för beskrivningen av vilka vi är, vad vi gör och varför vi gör det. Speedbingo är en återkommande aktivitet och fler spel släpps under 2024.

En förutsättning för välmående grupper är att det finns en grundtrygghet för alla medarbetare. Med vår satsning på Speedkamperna har vi lagt en grund för att alla grupper jobbar med sin teambuilding. Speedkamperna är övningar där medarbetarna samarbetar och bygger gemenskap samtidigt som de lär känna Speeds varumärke. Aktiviteterna knyter var och en an till Speeds personlighet; snabb, personlig, lyhörd, trovärdig och prestigelös, och på så sätt får vi den naturliga kopplingen till varumärkesboken. Syftet med Speedkamperna har varit att vi ska lära känna varandra bättre och att bli än godare kollegor och att vi därigenom känner oss tryggare på jobbet. Under hösten genomfördes två Speedkamper och den första var självklart Speeddating. På vårt intranät har det postats många kommentarer och reflektioner kring hur värdefulla dessa relativt enkla övningarna har varit och vilka positiva effekter det gett i grupperna. Speedkamperna fortsätter även under våren.

Genom arbetet vi gjort under hösten har vi sett ett stort engagemang och en rad positiva effekter i teamen. Relativt enkla insatser har gjort en stor skillnad. Effekten är svår att mäta som en isolerad företeelse men vi ser att vårt eNPS-värde kraftigt höjts, och även om det ligger många orsaker bakom detta är vi övertygade om att varumärkesarbetet varit en starkt bidragande orsak.

"JÄTTEKUL! GAV EN POSITIV
EFFEKT, DIREKT KÄNDE VI
ATT GRUPPEN BLEV STARKARE
OCH VI VÅGADE ÖPPNA UPP OSS
FÖR VARANDRA."



GRI-INDEX

BESKRIVNING		INFORMATION / KOMMENTAR						SIDA
GRI 1_ : Foundation 2021		Speed Group AB och dess dotterbolag har rapporterat med referens till GRI Standards för perioden 2023.01.01-2023.12.31						
ORGANISATION & RAPPORTERING								
2-1	Organisationsdetaljer							2, 8-9, 12-13
2-2	Inkluderade entiteter som omfattas av rapporteringen	559017-4578	Speed Group Holding AB					2
		556878-0927	Speed Group AB					
		556562-7642	Speed Competence AB					
		556742-8585	Speed Logistics i Borås AB					
		556042-9887	Speed Logistics i Stockholm AB					
		559164-1187	Speed Transport Managagement AB					
		556691-9808	Scandi Terminal AB					
2-3	Rapporteringsperiod, frekvens och kontaktinformation							2
2-4	Förändringar från föregående periods rapportering	n/a						
2-5	Extern granskning	Rapporten är inte externt granskad						
BOLAGETS AKTIVITETER & ANSTÄLLDA								
2-6	Aktiviteter, värdekedja & andra affärsrelationer av intresse							8-9, 12-13
2-7	Anställda	Anställningsform hos personal fördelat på ort och kön (FTE 2023.12.31):						
		BORÅS		GÖTEBORG		STOCKHOLM		
		Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	
	Tillsvidare	125	503	34	105	24	45	
	Visstid	8	26	28	27	0	4	
STYRNING								
2-9	Organisationens styrning							14
2-12	Styrelsens roll kopplat till styrning av hållbarhetsarbetet							14
2-13	Delegerat ansvar för styrning av hållbarhetsarbetet							14
2-14	Styrelsens ansvar för hållbarhetsrapporten							14
2-16	Kommunicera särskilt betydande problem							14
STRATEGI, POLICY & PRAXIS								
2-22	Uttalande om organisationens hållbarhetsstrategi							4-5
2-23	Policyer							20-21
2-24	Inkludering av policyer i hållbarhetsarbetet							20-21
2-26	Process för att söka stöd och påtala problem							20-21
2-27	Lagefterlevnad							14-15
2-28	Medlem i branschorganisationer	Viareds Företagarförening						16-17
2-29	Interaktion med organisationens intressenter							
2-30	Kollektivavtal	100% av de anställda omfattas a kollektivavtal.						
VÄSENTLIGA FRÅGOR								
3-1	Process för att fastställa väsentliga frågor							16-17
3-2	Lista över organisationens väsentliga frågor							16-17
3-3	Styrning av väsentliga frågor							16-17

BESKRIVNING	INFORMATION / KOMMENTAR	SIDA
ANSVARSFULLT FÖRETAGANDE		
3-3 Styrning av väsentliga frågor		20-21
GRI 201 EKONOMISKT UTFALL 2016		
201-1 Direkt genererat ekonomiskt värde	Hänvisar till koncernens årsredovisning.	
GRI 205: ANTI-KORRUPTION 2016		
205-1 Verksamhetens bedömda risker kopplade till korruption		20-21
205-2 Kommunikation och utbildning krin policyer och förfan- de kring anti-korruption		20-21
205-3 Bekräftade korruptionsfall och åtgärder		20-21
MILJÖ & KLIMAT		
3-3 Styrning av väsentliga frågor		22-23
GRI 302: ENERGI 2016		
302-3 Energiintensitet	Baseras på intern förbrukning.	26-28
GRI 305: Utsläpp 2016		
305-1 Direkta utsläpp av växthusgaser (Scope 1)		22-25
305-2 Indirekta utsläpp av växthusgaser, Energi (Scope 2)		22-25
305-3 Övriga indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 3)		22-25
305-5 Minskning av växthusgasutsläpp		22-25
GRI 306: Avfall 2016		
306-1 Avfallsmängd och betydande avfallsrelaterad påverkan		24-27
306-2 Hantering av betydande avfallsrelaterad påverkan		24-27
306-4 Avfall till återvinning		24-27
GRI 308: MILJÖKRAV LEVERANTÖRER 2016		
3-3 Styrning av väsentliga frågor		28
MEDARBETARE & SAMHÄLLE		
3-3 Styrning av väsentliga frågor		32-39
GRI 403: HÄLSA OCH SÄKERHET I ARBETET 2018		
403-1-403-7 Ledning av arbetsmiljöarbetet		32-33
403-9 Antal allvarliga olyckor	Mätningen visar endast faktiskt utfall av allvarliga olycksfall i enlighet med föreskrifter från Arbetsmiljöverket	34-35
GRI405: MÅNGFALD & LIKABEHANDLING		
405-1 Mångfald bland anställda och ledande befattningar		36-37

Taxonomi
I EU-taxonomin riktlinjer som kom till 18 juni 2020 definieras vad som är en miljömässigt hållbar ekonomisk investering med hjälp av ett gemensamt klassificeringssystem. Rapporteringskraven ställs utifrån hur stor andel av omsättning, capex och opex som är miljömässigt hållbar ekonomisk verksamhet. Under året har företagets verksamheter, intäktsströmmar och utgifter analyserats för att identifiera miljömässigt hållbar ekonomisk verksamhet. I Speeds fall, faller inga av företagets aktiviteter inom ramen för vad som ur ett Taxonomiperspektiv kan klassas som miljömässigt hållbar ekonomisk verksamhet.



SPEED GROUP AB
PROGNOSGATAN 12 | 504 64 BORÅS
033 44 47 30 | CONTACT@SPEEDGROUP.SE
SPEEDGROUP.SE

