



SPEED HÅLLBARHETS- REDOVISNING 2021

SPEED
GROUP



» Vi har under året anställt medarbetare med ursprung från jordens alla hörn, både kvinnor och män, unga som gamla. Denna mångfald har gjort oss till ett starkare och intressantare bolag. «

– Mats Johnson, VD Speed

VD HAR ORDET

”Tillväxt genererar mångfald som gör oss intressantare som företag”

2021 var ett fantastiskt år för oss då vi växte med närmare 50 % och därmed blev ett än mer intressant företag, både finansiellt och kulturellt. För att klara av den enorma tillväxten har vi blivit många fler Speedare, och under året har vi välkomnat nästan 350 nya medarbetare. Att ta emot så många på så kort tid har givetvis varit utmanande, men med ett enormt engagemang har vi klarat av det. Vi har under året anställt medarbetare med ursprung från jordens alla hörn, både kvinnor och män, unga som gamla. Denna mångfald har gjort oss till ett starkare och intressantare företag.

För att få in alla nya Speedare i vår kultur, har vi under 2021 bedrivit ett gediget värderingsarbete. Alla chefer har lyft och diskuterat med sina medarbetare vad våra värderingar betyder för dem och hur man ska bete sig för att leva som vi lär. För att belysa värderingsarbetet ytterligare har vi efter nomineringar även utsett fem värderingsbärare, fem fantastiska medarbetare som verkligen lever och är förebilder för vår fantastiska Speed-kultur.

Under 2021 har även arbetet med att minska vår påverkan på klimatet, med ambitionen om att vara CO₂-neutrala 2025, fortsatt med oförminskad styrka. I oktober tog vi äntligen, efter pandemirelaterade förseningar, vår solcellsanläggning i drift. Vi projekterar nu nya anläggningar till våra Stockholms- och Göteborgslager. Detta tillsammans med ett stort antal andra aktiviteter gör att vi minskat vårt CO₂-avtryck med hela 45% jämfört

med 2020. Ett resultat som vi inte kan vara annat än stolta över. Vi slår oss dock inte till ro utan jobbar på med full kraft mot det övergripande målet.

I övrigt har vi jobbat på i enlighet med vår strategiska plan. Det innebär bland annat att vi förvärvat ett 4PL-bolag i syfte att bredda vårt tjänstesortiment, vi har utbildat chefer, vi har investerat i packautomation i Stockholm samt utökat vår Autostore i Borås, investerat i bättre IT-stöd för vår administration samt förstärkt vår organisation inom marknad och försäljning.

Speed är därmed starkare och mer intressant än någonsin. Vi ser fram emot ett spännande 2022.

Hälsningar Mats, VD Speed

ÅRET SOM GÅTT

Ett händelserikt år



BÄSTA ÅRET I HISTORIEN

2021 går till historien som Speeds bästa år någonsin. Resultat och omsättning slog alla tidigare rekord. Vi har nöjet att vara partner till kunder som även de haft ett lyckosamt år bakom sig och vi är stolta över att få vara en del i deras resa.



ÄNNU ETT ÅR MED COVID-19

Även 2021 blev ett år i pandemins tecken. För oss på Speed innebar det fortsatt att ur ett smittoriskperspektiv säkerställa en god och säker arbetsplats för våra anställda. Till skillnad från 2020, där regler och restriktioner var utgångspunkten att skapa medvetenhet och allvar i situationen, tog 2021 inriktningen av en acceptans av ett nytt normalläge och vilka beteenden vi behöver förändra för att möta detta nya läge.



NORDENS STÖRSTA SOLCELLSANLÄGGNING

Något försenat, men nu på plats! Nordens största soltaksanläggning installerades under sen höst 2021 och är nu i drift och producerar grön el både till vår egen anläggning i Viared utanför Borås samt levererar ett överskott av el ut till elnätet. Anläggningen har en effekt om 5 megawatt och är en viktig del i vårt mål att nå CO₂-neutral verksamhet senast 2025.



SPEED BUSINESS SCHOOL

För att ge våra ledare de kunskaper och verktyg som vi tror behövs för att göra dem lyckosamma i sina uppdrag, har vi under året som gått påbörjat första steget i vår ledarskapsutbildning för nyckelpersoner i organisationen. Fokus har legat på ledarskap i allmänhet, produktivitet och LEAN.

PLAN FÖR CO₂-NEUTRALITET

Under 2021 har vi lagt grunden till vår väg till CO₂-neutralitet. Företagets hållbarhetsgrupp har tillsammans med företagsledningen arbetat fram en detaljerad plan med aktiviteter som kommer leda till att vi når vårt mål 2025. Utbildningar i hållbarhet till ledande befattningshavare har också skett under året för att ge dem verktyg att driva aktiviteterna i linjen och sprida kunskapen i sina respektive organisationer.



ETT ANSTRÄNGANDE ÅR

Volymökningen under 2021 har varit fantastisk, men självklart krävt en stor ansträngning. Att anpassa organisationen efter volym och utöka kapacitet samtidigt som vi befinner oss i en pandemi med höga sjukskrivningstal har varit slitsamt för hela organisationen. Alla medarbetare har uppvisat ett otroligt engagemang och en sällan skådad kämpaglöd som möjliggjort att vi tillsammans har lyckats.



VÄRDERINGSARBETE

2021 arbetade vi med att synliggöra våra värderingar Snabb, Personlig, Empatisk, Engagerad och Dynamisk. Värderingsarbetet genomfördes av medarbetarna i workshops där värderingsorden arbetades igenom. Året avslutades med att kora fem värderingsbärare som tilldelades utmärkelse och pris. Vi tar nu arbetet vidare och målet är att under året förankra värderingarna hos alla inom organisationen och att de blir en del i vardagen.



HÅLLBARA, FLEXIBLA & INNOVATIVA LÖSNINGAR

Vi avslutade året med att välkomna ett nytt affärsområde till Speed i och med vårt förvärv av DreamLogistics Spedition. Vi kan nu även erbjuda våra kunder transportlösningar och således ett helhetserbjudande inom hållbara, flexibla och innovativa logistikutmaningar.



ORGANISATIONSFÖRÄNDRING

För att få möjlighet att kunna fokusera fullt på det operativa i en kraftigt ökad volym, valde vi att omorganisera affärsområde Logistik Väst genom att dela upp affärsområdet i två delar utifrån ett kundperspektiv. Vi är övertygade om att detta på sikt kommer att gagna både verksamheten och våra kunder.



Kundnytta i fokus

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.

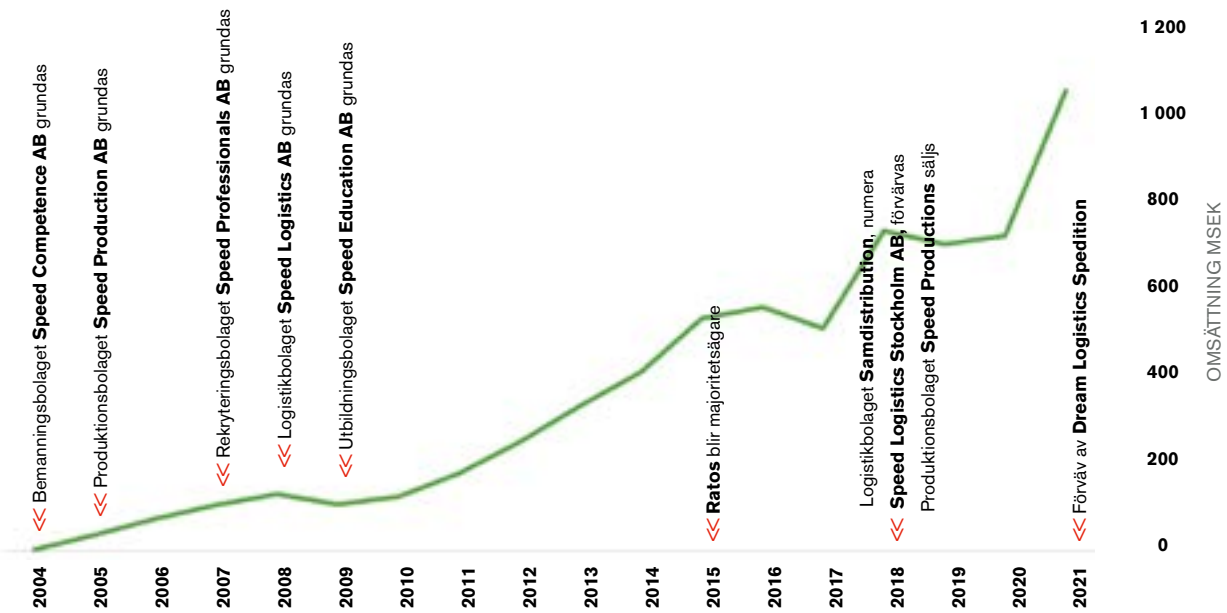
Redan från starten fanns en tanke att kombinera en bredd av tjänster i en samlad affärsmodell, för att tillmötesgå industrins ökade behov av flexibilitet och kortare ledtider. Genom konceptet att nyttja egen bemanning inom logistikverksamheten och att använda logistikverksamheten som utbildningscentra 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. Konceptet uppskattas av våra kunder och flera av våra allra viktigaste kunder utnyttjar vårt totala

tjänsteutbud. Ibland är en affär varken en ren bemannings- eller logistikaffär, utan en hybrid däremellan. För våra kunder finns starka samband mellan dessa tjänsteområden, vilket är tydligt i avseendet hur Speed anlitas: bemanningsuppgifterna har inte sällan starka logistikinslag och vice versa.

En viktig parameter när bemanningstjänster köps upp är möjligheten att få tillbaka samma person vid arbetstoppar. Genom vårt koncept kan vi sysselsätta dessa personer i vår egen verksamhet, eller hos andra kunder, i större utsträckning än om vi vore ett renodlat bemanningsföretag. Som logistikaktör är det en oerhörd fördel att ha ett bemanningsbolag som systerbolag när personalbehovet kraftigt fluktuerar från dag till dag. Detta gör att våra kostnader går ner och vi blir kostnadseffektiva samt kan hålla lägre pris mot kund. Ofta gör vi framgångsrika kundbesök med representanter från våra olika verksamhetsområden. Vår affärsmodell öppnar upp lösningar för kunden som man annars inte skulle sett.

Vårt utbildningsbolag är en central del i affärsmodellen för att överföra kompetens mellan affärsområden. Utbildningen står på egna ben som ett renodlat bolag där förutom vi själva, även våra kunder kan träna sin egen personal i moment som är affärskritiska för deras verksamhet.



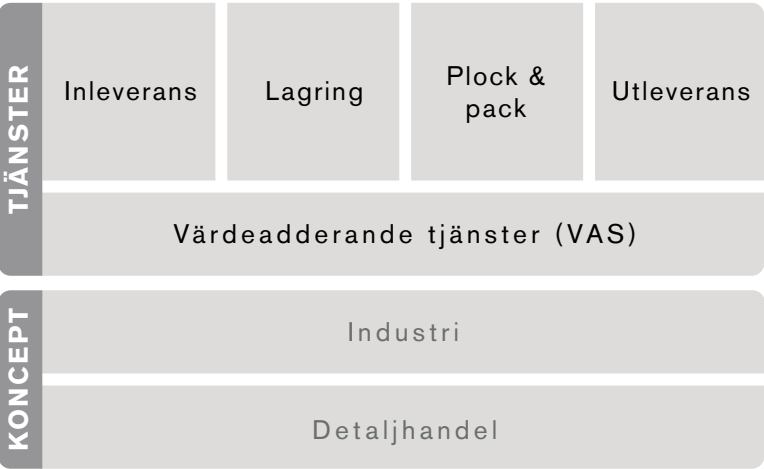
SPEED
GROUP

VÅR ROLL I VÄRDEKEDJAN

LOGISTIKBEHOV

TRANSPORT

LOGISTIK



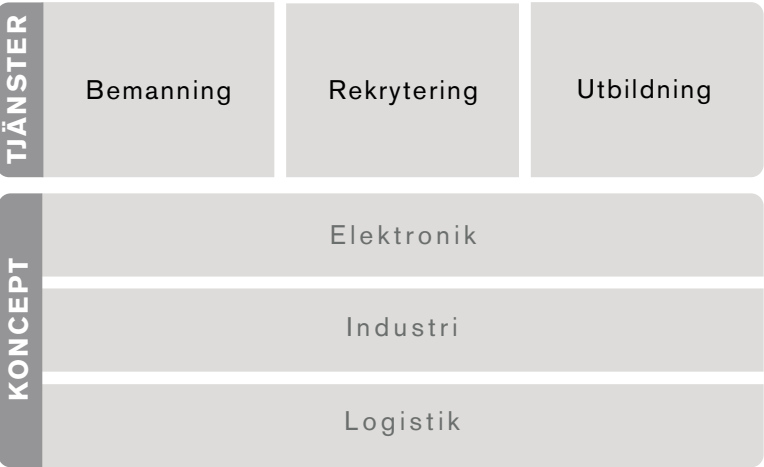
TRANSPORT

LOGISTIKLÖSNING

PERSONALUTMANING

PRIMÄRA AKTIVITETER

PERSONAL



PERSONALLÖSNING

STÖDAKTIVITETER



Modern logistik med hög automatisationsgrad

Speed är en oberoende tredjepartslogistiker. Med hög flexibilitet, effektiva automationslösningar och totalt drygt 200 000 m² modern lageryta i Borås, Göteborg och Stockholm är vi en av Nordens ledande 3PL-aktörer.



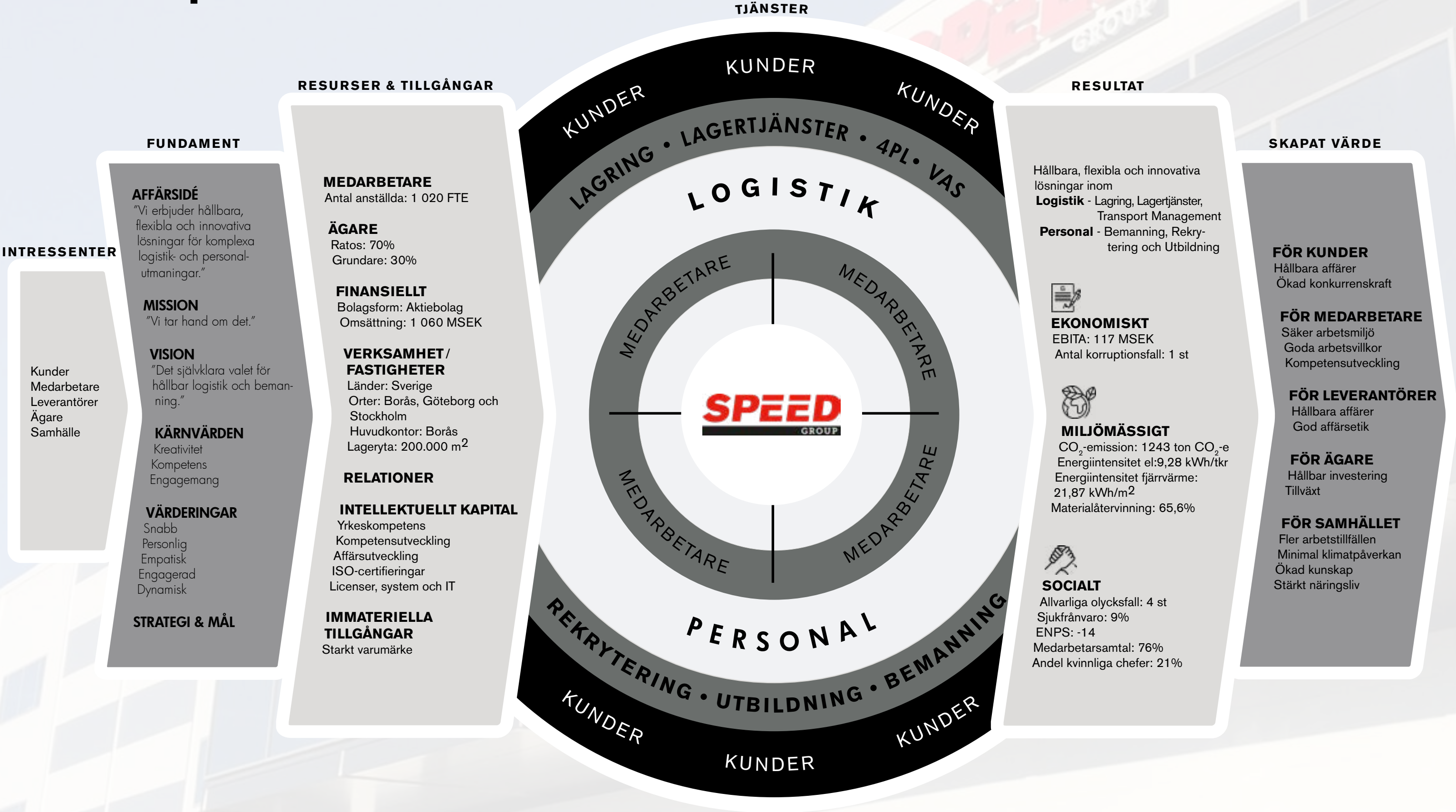
Flexibilitet och kompetens

Speed är en av Sjuhäradsbygdens största privata arbetsgivare och erbjuder flexibla personallösningar genom bemanning, rekrytering och utbildning.



SPEED

Så skapar vi värde



INTRESSENTER

Kunder
Medarbetare
Leverantörer
Ägare
Samhälle

FUNDAMENT

AFFÄRSIDÉ

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

MISSION

"Vi tar hand om det."

VISION

"Det självklara valet för hållbar logistik och bemanning."

KÄRNVÄRDEN

Kreativitet
Kompetens
Engagemang

VÄRDERINGAR

Snabb
Personlig
Empatisk
Engagerad
Dynamisk

STRATEGI & MÅL

RESURSER & TILLGÅNGAR

MEDARBETARE

Antal anställda: 1 020 FTE

ÄGARE

Ratos: 70%
Grundare: 30%

FINANSIELLT

Bolagsform: Aktiebolag
Omsättning: 1 060 MSEK

VERKSAMHET / FASTIGHETER

Länder: Sverige
Orter: Borås, Göteborg och Stockholm
Huvudkontor: Borås
Lageryta: 200.000 m²

RELATIONER

INTELLEKTUELLT KAPITAL

Yrkeskompetens
Kompetensutveckling
Affärsutveckling
ISO-certifieringar
Licenser, system och IT

IMMATERIELLA TILLGÅNGAR

Starkt varumärke

TJÄNSTER

KUNDER

KUNDER

KUNDER

LAGRING • LAGERTJÄNSTER • 4PL • VAS

LOGISTIK

MEDARBETARE

MEDARBETARE

MEDARBETARE

MEDARBETARE

SPEED GROUP

PERSONAL

KUNDER

KUNDER

KUNDER

REKRYTERING • UTBILDNING • BEMANNING

RESULTAT

Hållbara, flexibla och innovativa lösningar inom
Logistik - Lagring, Lager tjänster, Transport Management
Personal - Bemanning, Rekrytering och Utbildning



EKONOMISKT

EBITA: 117 MSEK
Antal korruptionsfall: 1 st



MILJÖMÄSSIGT

CO₂-emission: 1243 ton CO₂-e
Energintensitet el: 9,28 kWh/tkr
Energintensitet fjärrvärme: 21,87 kWh/m²
Materialåtervinning: 65,6%



SOCIALT

Allvarliga olycksfall: 4 st
Sjukfrånvaro: 9%
ENPS: -14
Medarbetarsamtal: 76%
Andel kvinnliga chefer: 21%

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

Resultatet av verksamheten beror på flera faktorer, däribland den tekniska utvecklingen, rekryterings- och bemanningsverksamheten, samt externa kunder och internt personalbehov. Utbildningsverksamheten utvecklas för att möta behovet av kompetensutveckling för personal och externa kunder.

Hållbarhet enligt Speed

För oss på Speed är hållbarhet en central del i vårt strategiska arbete för verksamhetens långsiktiga utveckling. Ambitionsnivån kring hållbarhetsfrågor höjs ständigt, i takt med nya insikter och ny kunskap men också till följd av våra intressenters ökade fokus på dessa frågor. Genom ett ambitiöst hållbarhetsarbete bygger vi långsiktiga värden, såväl internt i organisationen som i de kontaktytor vi har med kunder, leverantörer och samhället i stort. Att våra intressenter, så som kunder och ägare, ställer tydliga krav ser vi som odelat positivt. I vårt hållbarhetsarbete utgår vi från FN:s 17 globala mål Agenda 2030 och de tre perspektiv som ligger till grund för dessa - Miljö, Socialt och Ekonomiskt.

För att vara och förbli relevanta och intressanta för våra intressenter, krävs det att hela vår organisation ständigt levererar på hållbarhetsfrågorna. För att kunna göra detta framgångsrikt behöver vi bygga intern kapabilitet, vilket vi gör genom att fokusera på ledarskap, mångfald och möjlighet att utvecklas såväl professionellt som på ett personligt plan. Genom engagemang och ökad medvetenhet stärks fokus på hållbarhetsfrågorna såväl initialt som på lång sikt.

Ytterst påverkas vår verksamhet av de spelregler som sätts nationellt och internationellt i form av policyer, lagar och globala målsättningar. Klimatomställningen är ett exempel som spänner över såväl våra intressenters krav som internationell ambition. Speed har som mål att sänka vår klimatpåverkan i linje med Parisavtalet samt att vara CO₂-neutrala senast 2025.

Interaktion – nyckeln till ett framgångsrikt hållbarhetsarbete

Ingen person, företag eller nation kommer ensam lösa de hållbarhetsutmaningar vi står inför. Vi behöver arbeta tillsammans med en gemensam agenda. Gör vi det kan vi på flera nivåer, uppströms och nedströms i värdekedjan, påverka i en positiv riktning. Vi ser oss själva som del av ett större system som till stora delar behöver ställa om och göra saker på nya sätt, till exempel när det gäller att säkerställa bra arbetsvillkor, minskad klimatpåverkan eller ett effektivare resursutnyttjande. Nyckeln är interaktion mellan flera aktörer och här ser vi oss som en partner och möjliggörare i våra kunders verksamheter. Vi är övertygade om att många av lösningarna vi söker ligger just i interaktion och samarbeten oss emellan. Mot bakgrund av dessa insikter söker vi aktivt dialog och action med såväl kunder som leverantörer för att bättre förstå våra gemensamma utmaningar och

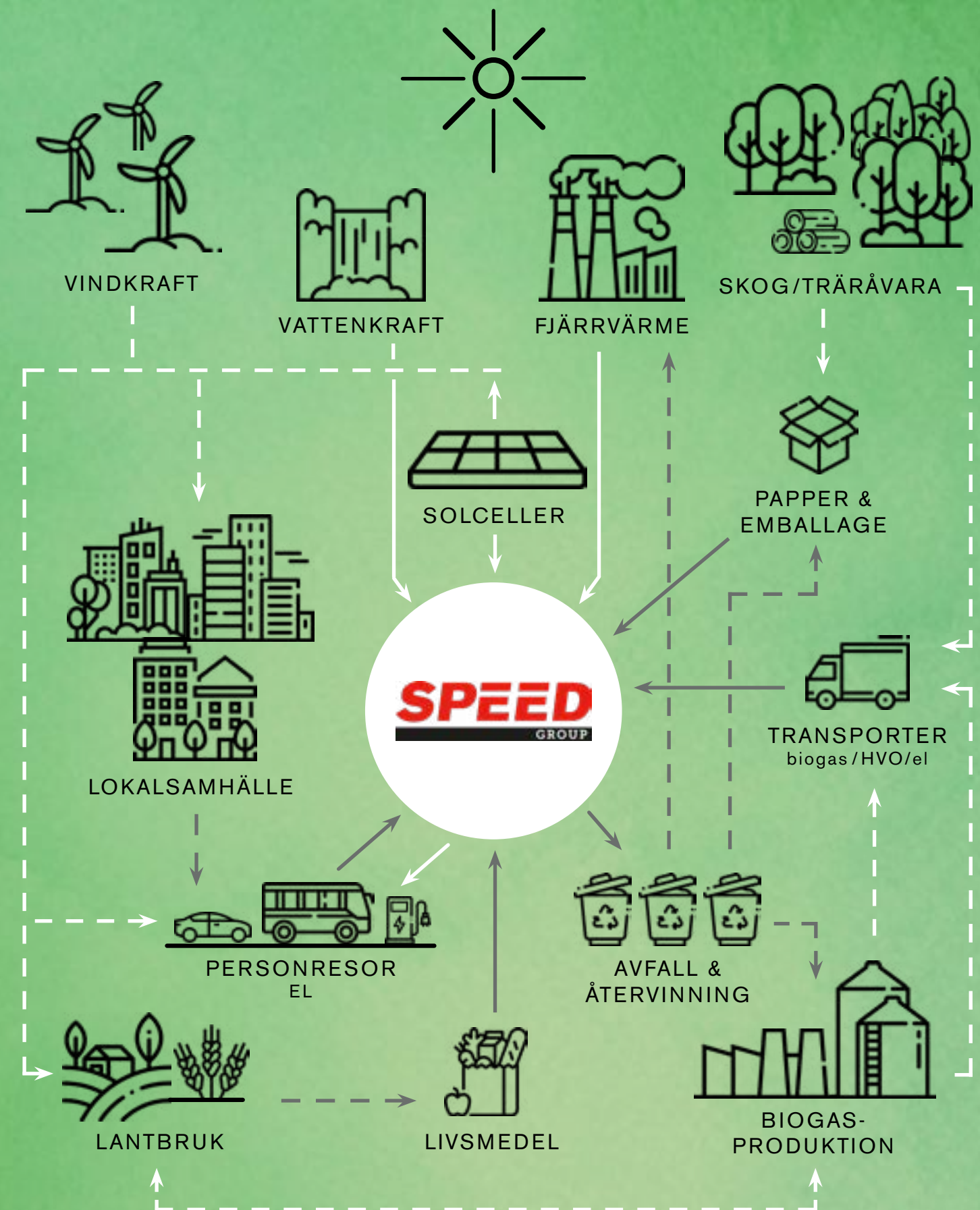
implementera lösningar. På så sätt påverkar vi befintliga arbetssätt även utanför den egna verksamheten. Kunskapsspridning, goda exempel, gemensamma ambitioner och samarbete över organisationsgränser är alla centrala verktyg för att vi skall lyckas i vår långsiktiga målsättning.

Organisation och styrning

Det yttersta ansvaret för efterlevnad av lagar, riktlinjer och policyer ligger hos Speeds högst beslutsfattande organ; styrelsen. Företagsledning och VD har det operativa ansvaret för genomförandet av hållbarhetsarbetet. Till sin hjälp har ledningen en Hållbarhetsgrupp som samordnar arbetet samt ger förslag på aktiviteter och mätningar som stödjer efterlevnad av målsättningar. Hållbarhetsgruppen 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 visseblåsarsystem
- Upprätta en hållbarhetsredovisning i enlighet med GRI-standarder

Under 2021 uppfylls samtliga krav som styrelsen ålagt Speed att genomföra och upprätthålla på hållbarhetsområdet. Hållbarhetsarbetet är sedan en tid tillbaka en viktig och i högsta grad integrerad del av strategiarbetet. Speed arbetar övergripande utifrån tre strategiska mål, där ett av dem syftar till att verksamheten skall vara CO₂-neutral senast 2025. Detta mål genomsyrar även andra aspekter av vårt miljöarbete. Ökad energieffektivitet och fokus på cirkularitet kopplat till material och avfall stärker vårt övergripande strategiska mål. Utifrån företagsledning och hållbarhetsgruppens arbete säkerställs även att rutiner och processer finns på plats som stöttar oss i arbetet kring en säker och inkluderande arbetsplats med tydliga ramar. 2021 har varit ett år av stark tillväxt vilket ställt krav på ett stort fokus på kunskapsspridning och utbildning av nya medarbetare i rutiner och målsättningar.



SPEEDS DEL I ETT CIRKULÄRT SAMHÄLLE

— direkt flöde - - - indirekt flöde — direkt energiflöde - - - indirekt energiflöde

Intressenter

Vårt hållbarhetsarbete bygger på samspelet med våra intressenter, där vi verkar för en hållbar utveckling tillsammans med dessa. Speeds intressenter är definierade som de grupper som väsentligt påverkas av vår verksamhet eller de som påverkar vår möjlighet att framgångsrikt genomföra våra strategier och uppnå våra mål.

Speed har genom workshops identifierat medarbetare, kunder, leverantörer, samhälle och ägare som våra huvudsakliga intressenter, där medarbetare, kunder och ägare är de viktigaste.

Att ha en löpande, god dialog med våra intressenter är avgörande för ett framgångsrikt och värdeskapande hållbarhetsarbete. Utöver

löpande kommunikation och kvalitetsavstämningar, genomfördes under 2020 en riktad hållbarhetsundersökning till samtliga intressentgrupper för att se vilka frågor som påverkar deras bedömningar och beslut. Utfallet i undersökningen blev grunden till den väsentlighetsanalys som genomfördes samma år.

Genom vår hållbarhetsredovisning avser vi återkoppla till våra intressenter gällande de hållbarhetsområden som lyfts i våra dialoger. I intressentöversikten nedan ges en indikation kring vilka frågor som respektive intressentgrupp bedömer som allra mest relevanta och en sidhänvisning till var det i hållbarhetsredovisningen står mer att läsa om hur Speed arbetar med frågan.

INTRESSENTÖVERSIKT			
Intressent	Kanal för dialog	Viktiga frågor som lyfts	Läs mer på sidan
Kund Kunder inom logistik, bemanning, rekrytering och utbildning.	Hållbarhetsenkät* Hållbarhetsintervjuer* Uppföljnings- och utvecklingsmöten	Minskad klimatpåverkan Återvinning och hantering av avfall Ökad mångfald och jämställdhet Säker och god arbetsmiljö God affärsetik och efterlevnad av policyer Hållbara transporter	22-29 24-27 32-35 30-33 20-21 27
Leverantör Leverantörer av emballage, hyresfastigheter, IT-system och maskinutrustning	Hållbarhetsenkät* Avtalsförhandling Uppföljningsmöten	Minimera energiförbrukning Återvinning och hantering av avfall Ökad mångfald och jämställdhet Säker och god arbetsmiljö Hållbara transporter	24-26 24-27 32-35 30-33 27
Medarbetare Befintliga och potentiella medarbetare	Hållbarhetsenkät* Medarbetarsamtal Arbetsmiljöarbete Förbättringsarbete Arbetsmarknadsdagar Verksamhetsplanering	Återvinning och hantering av avfall Kontinuerlig ledarskaps- och kompetensutveckling Säker och god arbetsmiljö God affärsetik och efterlevnad av policyer God och trygg arbetsgivare Hållbara transporter	24-27 34-37 30-33 20-21 30-37 27
Ägare Majoritetsägare och minoritetsägare	Hållbarhetsenkät* Ägarpolicy Ägardialog Strategidagar	Säkerhet och god arbetsmiljö God affärsetik Minskad klimatpåverkan & CO ₂ --rapportering Uppförandekod & externt visseblåsarsystem Efterlevnad av policyer	30-33 20-21 22-29 22-21 20-21
Samhälle Myndigheter, skolväsende, regionalt näringsliv, arbetsmarknadens organisationer	Hållbarhetsenkät* Lagregisterbevakning Personliga möten Referensgrupper Nätverk	Ökad mångfald och jämställdhet Säker och god arbetsmiljö Återvinning och hantering av avfall God affärsetik Hållbara transporter	32-35 30-33 24-27 20-21 27
* Riktade frågor kring hållbarhet			

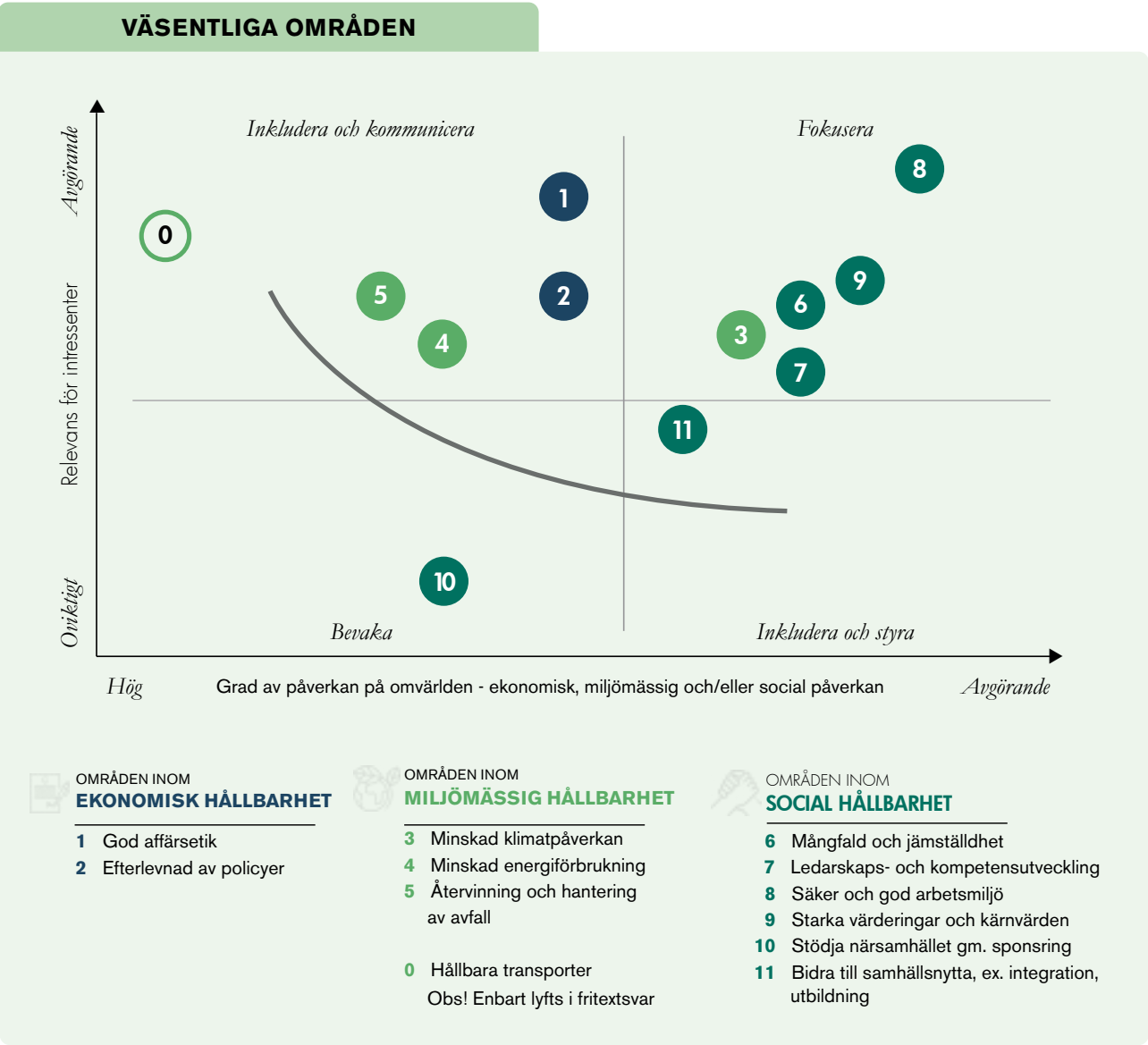
Väsentliga frågor

Under 2020 gjordes en väsentlighetsanalys med utgångspunkt i den intressentdialog och hållbarhetsundersökning som då genomförts. Bedömningen av Speeds påverkan på omvärlden ur ett ekonomiskt, miljömässigt och socialt perspektiv grundar sig i omvärldsfaktorer samt interna diskussioner och analyser.

Relevansen för våra intressenter är baserad på den gradering de angav i vår hållbarhetsundersökning. Då vi bedömt att den analys som genomfördes 2020 fortsatt har stor relevans kvarstår vår

bedömning för vilka frågor som är att anse som väsentliga även för 2021.

Vi har genom fortsatt dialog med våra intressenter samt via olika kravställningar kunnat konstatera att intresset kring just klimatfrågan varit särskilt stor under året som gått. Vi har etablerade KPI:er på de områden som är centrala och utvecklingen följs löpande av företagsledningen.



Våra väsentliga frågor:

» **SÄKER OCH GOD ARBETSMILJÖ**
Läs mer på sidorna 30-34

» **STARKA VÄRDERINGAR**
Läs mer på sidan 32

» **MÅNGFALD OCH JÄMSTÄLLDHET**
Läs mer på sidorna 32-35

» **LEDARSKAPS- OCH KOMPETENSUTVECKLING**
Läs mer på sidorna 34-35

» **MINIMAL KLIMATPÅVERKAN**
Läs mer på sidorna 22-25 och 28-29

» **GOD AFFÄRSETIK**
Läs mer på sidorna 20-21

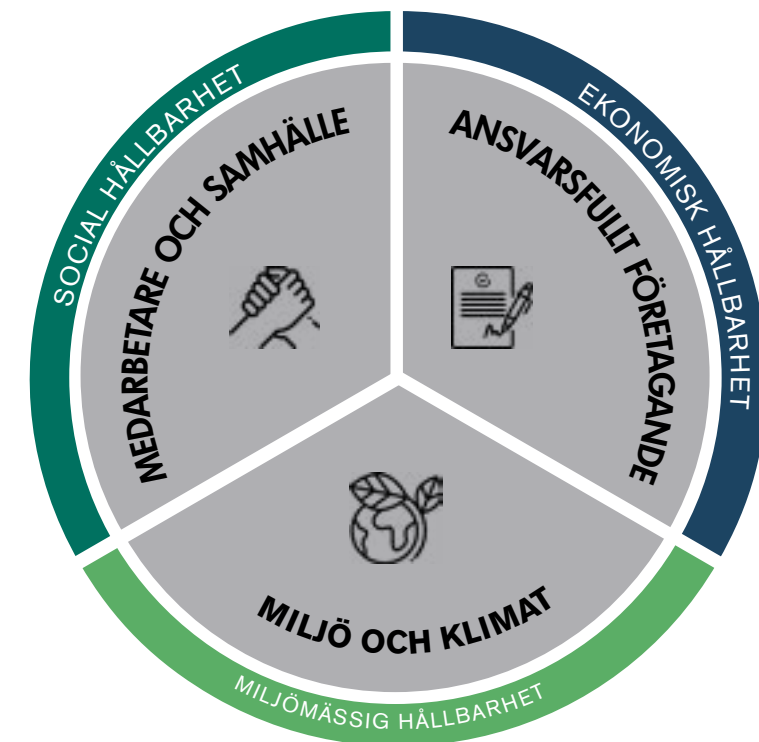
» **EFTERLEVNAD AV POLICYER**
Läs mer på sidorna 20-21

» **MINSKAD ENERGIFÖRBRUKNING**
Läs mer på sidorna 24-26 och 28-29

» **ÅTERVINNING OCH HANTERING AV AVFALL**
Läs mer på sidorna 24-25

» **BIDRA TILL SAMHÄLLSNYTTA**
Läs mer på sidorna 34 och 36-38

Fokusområden



Speed arbetar utifrån tre fokusområden inom hållbarhet; "Ansvarsfullt 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 fler av de 17 globala hållbarhetsmålen.



Ansvarsfullt företagande



Företaget har under 2021 haft en kraftig tillväxt och genererat en mycket bra lönsamhet. Aktiviteterna under året inom ekonomisk hållbarhet har främst handlat om att lägga grunden för en stabil inköpsprocess och avtalshantering samt att säkerställa intern kontroll genom en genomlysning av verksamheten. Förbättringsåtgärder som uppdagats finns dokumenterade och en tidsplan finns för att åtgärda samtliga punkter.

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

Uppförandekod

Speed ställer sig bakom FN:s Global Compact. Vår uppförandekod baseras på Global Compacts tio principer som in sin tur utgår från FN:s deklaration om mänskliga rättigheter, ILO:s grundläggande konventioner om de mänskliga rättigheterna i arbetslivet, Rio-deklarationen och FN:s konvention mot korruption.

Vår uppförandekod beskriver de etiska riktlinjer, värderingar och normer som alla medarbetare förväntas följa. VD och företagsledning ansvarar för innehållet i dokumentet och också för efterlevnaden.

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 till

styrelse och ägare en gång om året och åtgärder vidtas i de fall det föreligger överhängande risker. I en tilltagande komplex företagsmiljö med ökade försök till intrång från utsidan, blir våra medarbetares förståelse för yttre hot viktig. Under året som gått har företagets ledningsgrupp genomgått en utbildning i anti-korruption och ska i sin respektive funktion dra nytta av kunskaperna.

Under senare delen av året, nåddes företagets ledning av ryktet att någon eller några personer erbjuder anställning i Speeds bemanningsverksamhet mot betalning. Speed tog detta rykte på största allvar och startade en intern utredning, vilken tyvärr bekräftade att ryktet var korrekt. De personer som misstänktes för oegentligheter togs ur arbete och polisanmälades.

Den uppkomna situationen går helt emot det Speed står för gällande kultur och uppförandekod. Företaget tar givetvis avstånd från beteendet och ser oerhört allvarigt på den uppkomna situationen. Det är dock viktigt att understryka att det har rört sig om ett fåtal individer som agerat på eget bevåg utan företagets vetskap och företaget har vidtagit nödvändiga åtgärder för att detta inte ska kunna hända igen.

Externt 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 GDPR-krav och garanterar anonymitet. Under 2021 har vi haft fyra anonyma meddelanden som är att betrakta som mindre allvarliga och samtliga relaterade till HR.

Speeds leverantörer

Vi har över 500 leverantörer, varav det totala inköpsvärdet motsvarar 327 miljoner kronor under 2021. Leverantörerna är i huvudsak verksamma inom fastighet, fastighetsskötsel, truckar och IT och den absoluta merparten av våra leverantörer är nationella och agerar i hela Sverige.

Inköpspolicy

Under 2022 kommer vi börja implementera ett nytt inköpssystem, färdigställa processer samt tillsätta eventuella nödvändiga resurser. Genom detta tror vi kunna uppnå kostnadseffektivitet, riskeliminering och ett fokus på hållbara lösningar i vår leverantörskedja. Dessutom säkerställer vi att hela leverantörskedjan uppfyller våra krav på uppförandekod, etik och hållbarhet.



Väsentlig fråga:

God affärsetik

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

Mätning:

Antal korruptionsärenden

Typ av mål: ☒ Riskreducerande
☐ Mål om positiv påverkan

Mål: 0 korruptionsfall / år

Utfall 2021: 1 bekräftad incident av korruption

Väsentlig fråga:

Efterlevnad 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 ansvarsfull företagande.

Urval av policyer:

- ✓ Alkohol- och drogpolicy
- ✓ Arbetsmiljöpolicy
- ✓ Inköpspolicy
- ✓ Integritetspolicy
- ✓ Jämställdhetspolicy
- ✓ Kvalitetspolicy
- ✓ Miljöpolicy
- ✓ Mångfaldspolicy
- ✓ Tjänstebilspolicy

Urval av övriga ramverk:

- ✓ Auktoriserat bemanningsföretag
- ✓ Auktoriserat rekryteringsföretag
- ✓ Externt visseblåarsystem
- ✓ ISO 9001:2015
- ✓ ISO 14001:2015
- ✓ Lean och 5S
- ✓ Uppförandekod

MILJÖMÄSSIG HÅLLBARHET

Miljö och klimat



Vi som företag känner tydligt av ett ständigt ökat fokus på miljöutmaningarna i stort och klimatfrågan specifikt. Våra kunder och ägare ställer krav på aktion, medarbetare förväntar sig att vi tar ansvar och leverantörer vill ha en utmanande sparringpartner för att utveckla sina erbjudanden. Utöver detta ser vi att samhället ställer högre och högre krav på rapportering och åtgärder. Det som var framsynt och innovativt igår, är hygienfaktorer idag. Med dessa insikter försöker vi ständigt kalibrera oss för att säkerställa att vi möter förväntning, minskar miljöbelastning och skapar värde för våra intressenter.

Vi är övertygade om att ett ansvarfullt företag är ett framgångsrikt företag. På Speed inser vi att vi behöver jobba såväl internt med vår direkta påverkan som att sträcka ut en hand till andra i vår värdekedja. Inom miljöområdet har vi ett extra fokus på Klimat, Energieffektivitet och Avfall. Vi har etablerade mätningar och fördelat ansvar för att såväl strategiska som operativa beslut skall gynna vår målsättning om lägre klimatavtryck, högre energieffektivitet och ett mer cirkulärt nyttjande av resurser. Under året som gått har större som mindre åtgärder vidtagits inom samtliga områden. Samtidigt har vi lagt extra fokus på att utbilda stora delar av vår tjänstemannaorganisation i miljöutmaningarna och dess kopplingar mot ett långsiktigt framgångsrikt företagande.

Klimatpåverkan

Vår generations ödesfråga, att begränsa global uppvärmning till maximalt 1,5 grad jämfört med förindustriell tid, blir alltmer akut att komma till rätta med. På Speed ser vi det som en helt central strategisk fråga att adressera denna utmaning. Vi har som målsättning att senast 2025 ha en CO₂-neutral verksamhet. Detta ska vi åstadkomma genom en mer resurs- och energieffektiv verksamhet i kombination med produktion av grön el i anslutning till egen verksamhet. De faktiska minskningar vi gör ska vara i linje med 1,5 graders-målet, vilket innebär en halvering av våra utsläpp vart tionde år.

Vi inventerar kvartalsvis vårt klimatavtryck i enlighet med GHG - Protocol corporate standard. Vi mäter utsläpp i Scope 1, 2 och 3. För Scope 1 och 2 mäts samtliga utsläpp, i Scope 3 mäts utsläpp

kopplade till inköp, investeringar i verksamheten, transporter, affärsresor, avfall samt uppströms energirelaterade utsläpp. Vi hade 2021 jämfört med föregående år en stor minskning i vår uppmätta klimatpåverkan. Vi gick från ett beräknat utsläpp 2020 om 2 334 ton CO₂ till att 2021 ha en påverkan om 1 271 ton CO₂. Denna minskning kan i stora delar härledas till minskat behov av investeringar i lagerinredning, men även andra faktorer har spelat in. Vi förväntar oss att vårt avtryck kommer variera mycket över tid kopplat till volymförändringar, tillväxt och nyetablering. Därav håller vi fast vid vårt långsiktiga mål om halverade utsläpp, oaktat externa händelser, vart tionde år med 2020 som basår.

Scope 1 mäter utsläpp från förbränning som sker inom organisationens direkta kontroll. För Speed uppstår utsläpp främst i egenkontrollerade fordon samt vissa stationära motorer. Vårt arbete med att ställa om till eldrift och bränslen av biologiskt ursprung fortlöper och intensifierades ytterligare under 2021.

FAKTA KLIMATINVENTERINGEN

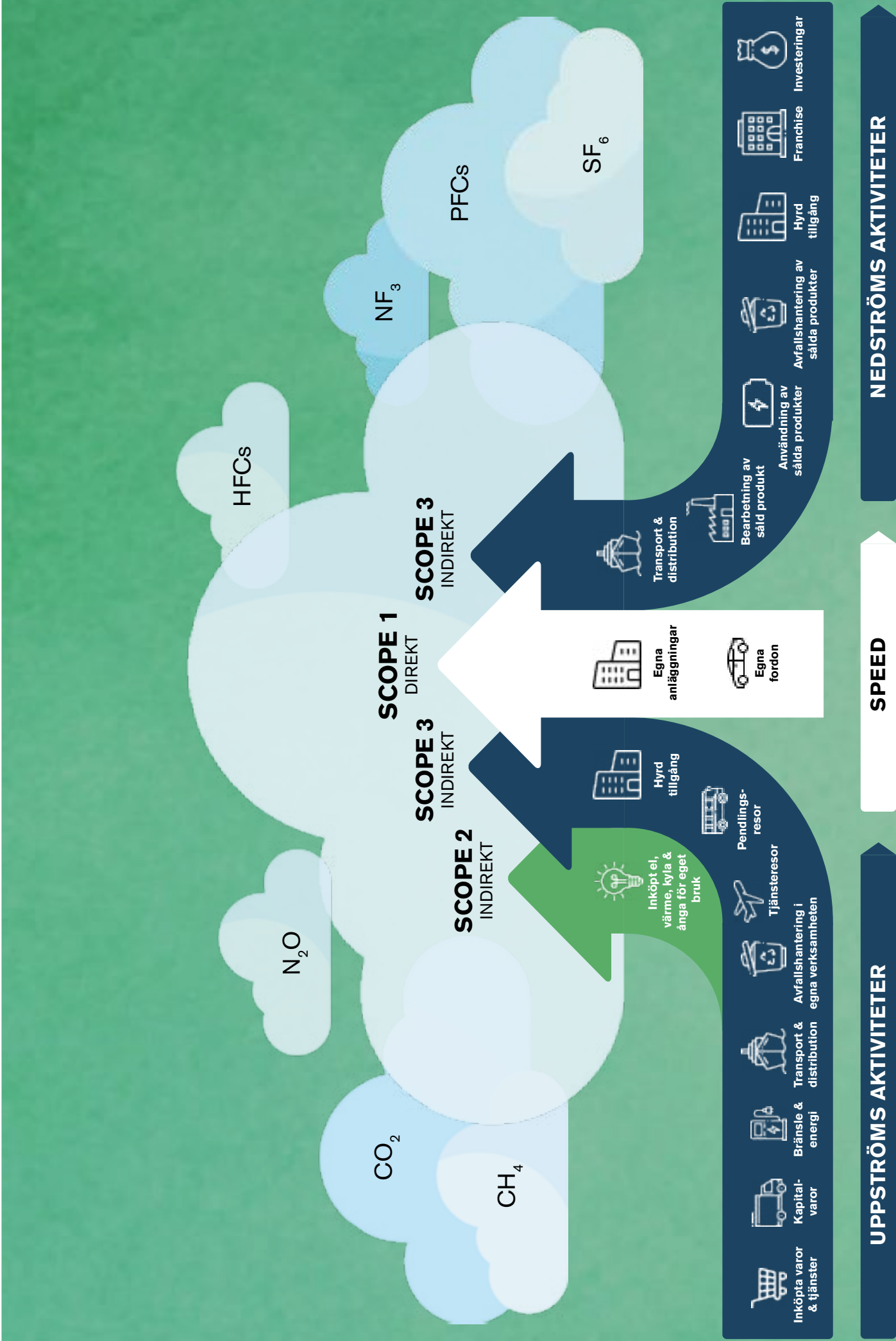
Basår:
2020

Konsolideringsmetod:
Operationell kontroll

Inkluderade klimatgaser:
CO₂ CH₄ N₂O HFCs PFCs SF₆ NF₃

Global Warming Potential:
IPCC - Fifth Assessment Report

Omräkningströskel:
5%



Scope 2 innefattar den energi i form av el och värme som vi köper från externa aktörer och nyttjas för verksamhetens behov. Då verksamheten nyttjar stora ytor och hög grad av automation är energibehovet en betydande del av vår verksamhets klimatavtryck. Vi köper sedan 2018 endast in förnyelsebar el och under 2021 har vi driftsatt Nordens största takbaserade solcellsanläggning med en effekt om 5MW. Utöver att leverera el till verksamheten säljs överskottet vidare och ersätter till viss grad behovet av fossil el. Uppvärmning via fjärrvärme har en klimatpåverkan som vi jobbar aktivt med att minska. Internt arbetar vi med de rutiner som är kopplade till energibesparing och optimering i de delar vi kan påverka. Detta kan vara vädertätning av portar eller anpassning av temperatur i lokaler till den verksamhet som bedrivs.

Speed har sin absolut största klimatpåverkan i Scope 3. Detta innefattar i sin helhet alla aktiviteter i hela värdekedjan som kan kopplas till verksamheten. Trots att vi bara har möjlighet att mäta en delmängd av alla aktiviteter i Scope 3, stod denna del för över 90% 2021. I Scope 3 följer Speed upp klimatpåverkan från inköp av IT-utrustning, arbetskläder, lagerinredning, visst packmaterial, transporter, uppströms utsläpp från bränsle, el och fjärrvärme samt affärsresor och operationellt avfall. I de delar där vi har störst avtryck för vi dialog med både kunder och leverantörer för att hitta vägar att minska vårt gemensamma klimatavtryck i tillägg till egna, mer isolerade aktiviteter. Detta är ett arbete som kommer behöva fortgå och utökas för att vi skall nå våra långsiktiga målsättningar om utsläppsminskningar och klimatneutralitet.

Energi

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. Vi följer på månadsbasis vår faktiska och relativa energiförbrukning för el och fjärrvärme. Detta ger oss tydliga indikationer på hur väl vi nyttjar energi även i tider då verksamhetens volymer och fastighetsbehov fluktuerar. Vi har som långsiktigt mål att öka vår energieffektivitet genom att årligen sänka vår relativa elförbrukning med 5% och fjärrvärmeförbrukning med 3%.

2021 har vi nått våra målsättningar på båda dessa punkter. Energieffektiviteten för el har gynnats av skalfördelar i och med höga volymer i verksamheten samt effekter av genomförda aktiviteter. Här ser vi att elförbrukning inte stiger i samma takt som volymerna i verksamheten. Vad gäller uppvärmning har de senaste årens strategiska flyttar till energieffektiva lokaler gett stor effekt. Detta trots ett ovanligt kallt sista kvartal har gjort att vi nått vår målsättning för året. Vi har under året driftsatt vår solcellsanläggning på Prognosgatan, den största i sitt slag i Norden. Utöver detta har vi kontinuerligt jobbat med energieffektiviserande åtgärder så som belysning, optimering av temperatur samt byte till mer energieffektiva litium-ion drivna truckar, för att nämna några. Vår största utmaning på området kommer vara att minska behovet av energi till uppvärmning långsiktigt. För att lyckas här kommer vi behöva ställa ytterligare krav på våra leverantörer och fastighetspartners samtidigt som vi internt jobbar vidare med optimering och anpassning.

Avfall

En av nycklarna för att lyckas ställa om till ett mer cirkulärt samhälle är att se och behandla avfall som en resurs. På Speeds olika verksamheter runt om i Sverige hanteras stora mängder gods varje dag och detta genererar även en del avfall. Den största mängden avfall som uppstår i vår verksamhet härrör från olika typer av emballage. Främst handlar det om olika typer av transportemballage som har skyddat godset på sin väg till oss. För att kunna återanvända packmaterial förutsätts intakt emballage med potential att återbruka i egen verksamhet eller där retursystem finns implementerade. Exempel är lastpallar, fyllnadsmaterial och kabeltrummor. I de fall emballage inte går att återanvända har vi rutiner för att säkerställa en så hög grad av materialåtervinning som möjligt. Inte bara transportemballage blir avfall utan här finns även spill från verksamheten samt visst kundgods som av olika anledningar skrotas ut inom ramen för vår verksamhet. I de fall materialåtervinning inte är möjligt energiåtervinns avfallet och blir då fjärrvärme i de lokala fjärrvärmeverk där vi finns verksamma. Speed mäter och redovisar månadsvis andelen avfall som materialåtervinns. Inom ramen för vår verksamhet tillför vi också nytt transport och produktemballage som riskerar att bli avfall längre fram i logistikkedjan.

För att möjliggöra preventivt arbete och minimera mängden avfall måste vi jobba tillsammans med kunder och leverantörer då vi endast utgör en av många noder i ett helt logistiksystem. Vi har under året sett en kraftig expansion av verksamheten på flera av våra anläggningar och sett att processefterlevnad för avfall inte har motsvarat våra förväntningar fullt ut. Vi kommer framåt jobba än mer målinriktat med att säkerställa att samtliga fastigheter och personal har de förutsättningar som krävs för att vi skall kunna nå vår målsättning om att minst 76% av allt avfall materialåtervinns.

Transporter

Att ställa om transporter på väg, sjö och i luft till fossilfritt är en enorm utmaning för logistikbranschen. Vi på Speed har historiskt i mycket liten del varit involverade i våra kunders transporter och i stället specialiserat oss på effektiva lagerprocesser. Från 2020 valde vi ändå att löpande följa upp och mäta klimatavtrycket kopplat till de frakter vi stöttar våra kunder kring.

I och med det förvärv Speed genomförde vid årsskiftet kommer vi från 2022 och framåt öka vårt engagemang på transportsidan ytterligare och således kommer det krävas ett än större fokus på klimat och miljö kopplat till detta. Vi ser framåt ett behov av att bygga på oss en gedigen kunskap och paketera ett starkt erbjudande kopplat till mer hållbara transporter. Vi kommer fortsatt inte själva utföra transporter, men då våra kunder i större utsträckning förlitar sig på vår kompetens på området måste vi stärka oss för att leverera hållbara upplägg som motsvarar förväntningarna. I framtiden tror vi också att våra logistikenheter kommer vara viktiga noder för hållbara och elektrifierade vägtransporter. Här är vi öppna för att föra dialog med såväl kunder som andra samarbetspartners för att möjliggöra omställningen.



Väsentlig fråga:

Minska klimatpåverkan

Utifrån etablering av klimatinventering får vi insikter som ska hjälpa oss att rikta resurser mot de aktiviteter som bidrar mest till vårt klimatavtryck. Utöver detta ska vi producera förnyelsebar el via etablering av Nordens största takbaserade solcellsanläggning som dels minskar vårt interna behov av inköpt energi, dels bidrar till att tillföra förnyelsebar el till nätet. Speed ska inte bidra till en uppvärmning över 1,5 grader. Detta innebär en faktisk minskning av utsläpp om minst 50% till 2030.

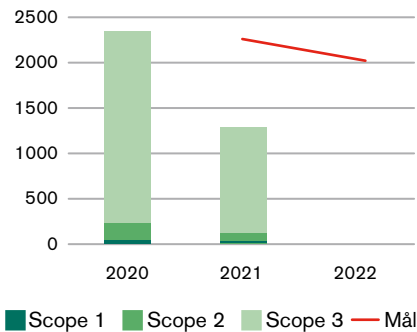
Mätning:

Utsläpp av växthusgaser kategoriserade i Scope 1, 2 & 3

Typ av mål: ☒ Riskreducerande
☐ Mål om positiv påverkan

Utfall 2021: 1 271 ton CO₂-e
Mål 2025: CO₂-neutral verksamhet¹

Kommentar: År 2020 utgör vårt basår för mätningen. Våra största utsläpp 2021 uppkom från packmaterial, transporter, fjärrvärme samt investeringar i lagerinredning.



¹ CO₂-neutral verksamhet är definierat som årligen sänkta utsläpp i Scope 1-2-3 med motsvarande 6,7% räknat från basåret 2020. Resterande del kompenseras för genom överskottsproduktion av el från egna solcellsanläggningar.

Väsentlig fråga:

Återvinning och hantering av avfall

Speed ska medverka till ett cirkulärt nyttjande avresurser 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.

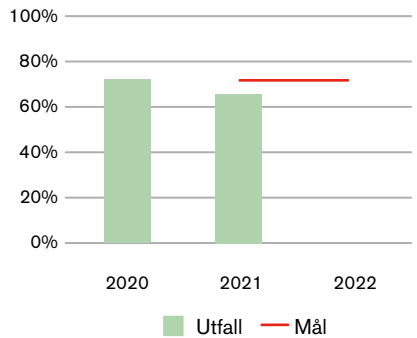
Mätning:

Andel avfall per kategori

Typ av mål: ☒ Riskreducerande
☐ Mål om positiv påverkan

Utfall 2021: 66% materialåtervinning
Mål 2022: 76% materialåtervinning

Kommentar: Störst fraktioner till materialåtervinning var wellpapp, plast och papper. Av det avfall som gick till förbränning var största fraktionen trä. Andelen avfall till deponi utgjordes av <0,2%.





Väsentlig fråga:

Energiförbrukning

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

Mätning:

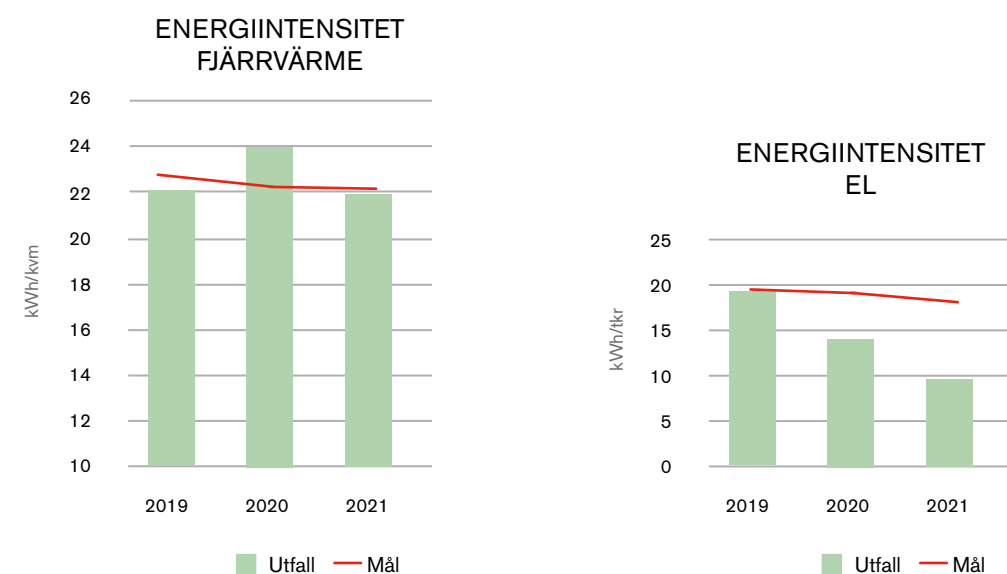
Energiintensitet fjärrvärme resp. el

Typ av mål: ☒ Riskreducerande
☐ Mål om positiv påverkan

Utfall fjärrvärme 2021: 21,87 kWh/m² (mål: 22,16 kWh/m²)

Utfall el 2021: 9,28 kWh/tkr (mål: 18,1 kWh/tkr)

Kommentar: För fjärrvärme ser vi att våra bestånd av nyttjade lokaler når upp till den förväntade energieffektiviteten vad gäller uppvärmning. För el ser vi tydligt att vi inte ökar vår förbrukning av elektricitet i samma takt som volymerna ökar vilket är väldigt glädjande. Vi överträffar här vårt mål med råge.



För de transporter som sker inom verksamheten, såväl gods som persontransporter, fortsätter vårt arbete med elektrifiering av den interna fordonsflottan. Vi ser att merparten av våra pool- och tjänstebilar redan nu har el eller hybriddrift. En annan viktig del är att framtida inspirera och möjliggöra hållbar pendling för våra medarbetare. Här tror vi att aktiviteter som främjar samåkning och cykel som alternativ till bil samt ett bra utbud av kollektivtrafiklösningar kommer vara centrala.

Externt engagemang

Vi på Speed vill vara en positiv kraft och leda utvecklingen inom våra kärnkompetenser, men vi har även valt att stötta två utvalda organisationer som jobbar bredare med miljö och klimatfrågan, såväl lokalt som globalt. Naturskyddsföreningen är Sveriges största miljöorganisation och vi på Speed har stöttat deras verksamhet sedan 2020. Naturskyddsföreningen är en nationell organisation som arbetar på flera nivåer i samhället med frågor som klimat, hav, skog, jordbruk och miljögifter. Sedan 2019 är Speed stolt vänföretag till Världsnaturfonden (WWF), där vi stöttar deras viktiga arbete med att skydda de mest hotade och unika arterna och livsmiljöerna på planeten. Vi bidrar till deras viktiga arbete med att bevara den biologiska mångfalden runt om i världen.

I år valde vi även att göra ett lite mer medvetet val av julklapp till våra anställda. Organisationen One Tree Planted har bidragit till återplantering av skog genom att ett träd planterats för varje julklapp vi delat ut.

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.

För att förbereda oss för de nya rapporteringskraven har vi under året identifierat vilken av företagets verksamheter, intäktsströmmar såväl som utgifter har potential att uppfylla kriterierna för 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.

Omräkning klimatinventeringens basår

På grund av mindre rättningar samt förändrad operationell avgränsning har basåret 2020 för klimatinventering räknats om. Tidigare utfall var 2 909 ton CO₂e efter omräkning är utfallet 2 334 ton CO₂e.



» Det är vår skyldighet att både som individer och företag ta ansvar och skapa den framtid vi själva vill leva i. «

– Per Jonasson, CFO och ansvarig för hållbarhetsgruppen Speed



REPORTAGE SOLEL: TELGE ENGERGI, FEBRUARI 2022

”Det känns gott i magen”

Visst finns det företag som bryr sig om miljön. Nordens största takinstallation av solceller är företaget Speeds senaste satsning för att nå målet att vara helt CO₂-neutrala år 2025. Ytan räcker till att täcka både huvudlagrets behov av energi – och bidra med solel till närsamhället.

- Det är ett offensivt mål vi satt, att vara CO₂-neutrala redan 2025 och samtidigt otroligt sporrande. Det ger oss inte bara ett unikt säljargument och en också en väldigt bra känsla i magen, säger Per Jonasson, CFO och ansvarig för hållbarhetsgruppen på Speed.

Solen reflekteras majestätiskt i Viaredssjön, fyra kilometer väster om Borås. En skog och ett längre stenkast därifrån, breder en stor betongbyggnad ut sig över grönglänsande gräsmattor. Byggnaden är företaget Speeds lager i Viared, ett företag som erbjuder hållbar logistik, bemanning och rekrytering med kontor och lager i Borås, Göteborg och Stockholm. Det går inte att se från marken, men på byggnadens ovansida finns Nordens största takinstallation av solceller. Ytan som omfattar 60 000 m² beräknas producera 4 gigawattimmar förnybar el per år. Elen från förnybara källor räcker till att täcka både fastighetens egna behov av energi och bidrar dessutom med solel till närsamhället där 2,6 miljoner kilowattimmar går rakt ut i elnätet.

Ett unikt säljargument

- Det är ett omfattande initiativ som möjliggjorts tillsammans med Telge Energi. I en omvärld där hållbarhet blir alltmer viktigt för våra nuvarande och blivande kunder ger det oss ett unikt säljargument. Och såklart en bra känsla i magen som medarbetare och medmänniskor, säger Per Jonasson.

Speed har varit kunder hos Telge Energi sedan 2018. Elavtalet gick från början ut på att Telge Energi levererade förnybar el till företaget. Idag har man utvecklat samarbetet som även innefattar ett elproduktionsavtal, där Telge Energi köper överskottsel som genereras från Speeds soltaksanläggning. Att valet föll på just Telge Energi som partner när nytt elavtal skulle upphandlas baserades på flera kontrollpunkter, där den absolut viktigaste var att ha en elleverantör som, liksom Speed själva, värdesätter hållbarhet högt och som lever den visionen fullt ut.

Resultatet överträffat förväntningarna

- Förutom proffsig och tillgänglig service och ett bra avtal, föll valet på Telge Energi eftersom man enbart säljer energi från förnybara källor. Våra kunder ställer höga krav på oss när det gäller hållbarhet och eftersom vi inte vill förknippas med fossila bränslen kan vår elleverantör inte göra det heller. Och det inte ens på minsta micronivå, säger Per Jonasson.

De senaste två åren beskriver han som präglade av lönsam tillväxt och ett stort fokus på att vidareutveckla företaget för en fortsatt hållbar tillväxt. Och resultatet är tydligt. En klimatinventering från 2020 visade att Speed hade en CO₂-påverkan om 2 334 ton. Genom flertalet initiativ, där just solceller på lagertaket varit en viktig del, har resultatet överträffat förväntningarna. Målsättningen på 2 200 ton för 2021 landade på 1 271 ton. Den positiva utvecklingen innebär att Speed har goda förutsättningar att nå det övergripande målet: att vara helt CO₂-neutrala till 2025. Valet att bry sig om miljön, har även resulterat i positiva siffror rent ekonomiskt för företaget. Speed har stärkt positionen hos befintliga kunder i industrisegmentet och tagit marknadsandelar inom både den lokala bemanningsmarknaden i Sjuhärad samt bokdistribution – då man lagerhåller och distribuerar böcker åt förlag.

Tillväxt på 50 procent

- De nya affärerna har dessutom gett en total tillväxt på cirka 50%. Jag känner mig otroligt stolt över denna resa och att jag får möjlighet att jobba på ett företag där miljö, medarbetare, samhälle samt ansvarsfullt företagande är genuint och integrerat i allt vi gör. Och som dessutom ger oss ett kraftfullt verktyg för att attrahera nya kunder och ny kompetens, säger Per Jonasson.

Framöver ska Speed fortsätta att jobba efter den strategiska plan man satt för de kommande åren med fokus på lönsam tillväxt, ökad effektivitet, bättre kvalitet och stolta medarbetare. En del i ledet är att installera soltak även på fastigheterna i Göteborgs- och Stockholm, i samarbete med hyresvärdarna.

Speed om 10 år

- Det är vår skyldighet att både som individer och företag ta ansvar och skapa den framtid vi själva vill leva i. Därför är vårt mål att driva alla anläggningar genom förnybara energikällor och leverera ett värde till våra intressenter; kunder, medarbetare, leverantörer, ägare och inte minst till samhället, avslutar Per Jonasson.

Medarbetare och samhälle



Som tjänsteföretag med många anställda är de sociala hållbarhetsfrågorna av stor vikt för Speed. Att skapa en säker och god fysisk och psykosocial arbetsmiljö för våra medarbetare står högt på vår agenda, liksom ett inkluderande klimat där jämställdhet, likabehandling och personlig utveckling främjas. För att ta ett bredare ansvar, som sträcker sig utanför vår egen verksamhet, arbetar vi aktivt med att stötta närsamhället i frågor så som integration och utbildning.

Med en pandemi som tog Sverige och världen i sitt grepp 2020 har 2021 till stor del fortsatt handlat om att skapa en trygg och säker arbetsplats för våra medarbetare genom att kontinuerligt, utifrån myndigheternas riktlinjer, vidta åtgärder för att förhindra smittspridning av covid-19. En tydlig och löpande information kring regler, rutiner och råd har varit central i vår kommunikationsstrategi.

Effekten av pandemin och de skärpta restriktioner kring när medarbetare behöver stanna hemma från jobbet, har även 2021 medfört en högre sjukfrånvaro än normalt, där den totala sjukfrånvaron för året blev 9,3%.

Vårt arbetsmiljöarbete

Målsättningen med Speeds arbetsmiljöarbete är att skapa en fysisk och psykosocialt sund och utvecklande arbetsplats för alla medarbetare, där risker för arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa förebyggs. Vårt arbetsmiljöarbete bygger på svensk lagstiftning genom arbetsmiljölagen och dess föreskrifter. Som en rådgivande part i det förebyggande arbetet samarbetar vi med företagshälsovården på orter där vi har verksamhet. Även vid en arbetsrelaterad skada eller sjukdom spelar företagshälsovården en viktig roll. Speeds målsättning är att inte ha några allvariga olycksfall.

2021 inträffar fyra allvariga olycksfall, vilket gör att vi inte lyckas nå vårt mål om noll. Det är ett utfall som inte är acceptabelt och vi vidtar därför insatser för att uppfylla målet. Analys och riskbedömningar görs på särskilt utsatta områden i verksamheten för att lokal ledningsgrupp ska kunna agera förebyggande. Dialog har under året förts med kund där särskilda risker i arbetet finns för att finna förbättringar och minska risker. Arbetsmiljöarbetet följs upp och koordineras övergripande i arbetsmiljökommittén, på kvartalsvisa möten, där representanter från Speed och fackliga organisationer är närvarande. I vår interna operationella verksamhet genomförs skyddsronder varje kvartal och på våra kontor en gång per år. För att säkerställa en säker arbetsplats görs riskbedömningar kontinuerligt, både ur arbetsmiljö- och miljöperspektiv.

När det gäller arbetsmiljön för våra uthyrda medarbetare inom bemanningsverksamheten, ställer vi tydliga krav på och följer noga upp denna ute hos våra kunder, med målet att säkerställa en god arbetsmiljö för våra medarbetare och ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

Mobilfri verksamhet är ett exempel på en förebyggande åtgärd. Vi har bedömt mobiltelefonen som en av våra största risker för olyckor i lagerverksamheten och efter utvärdering därför beslutat att göra samtliga Speeds lagerenheter mobilfria. Verksamheten i Göteborg är mobilfri sedan tidigare och under året har även verksamheten i Stockholm blivit detta. Sist ut är Borås där införandet sker 1 januari 2022.

Som förebyggande åtgärd för 2022 avslutas även ett samarbete med en kund vars containerhantering utgör en stor arbetsmiljörisk.

Vår ambition under 2021 var att färdigställa ett uppdaterat introduktionsprogram för internanställda, kollektiv och tjänstemän, i



syfte att komma till rätta med de brister som finns i befintligt program. Till följd av en hög operationell samt administrativ belastning under året har vi påbörjat arbetet men inte kunnat slutföra detta. Syftet med introduktionen är dels att ge medarbetare en god introduktion till bolaget, verksamheten och arbetsuppgifterna, dels att ge tydlig information kring säkerhetsrutiner. Som en följd av arbetsplatsolyckor som inträffat, ser vi nu över säkerställandet av truckkompetens som en del i introduktionen vid nyanställning. Under året är ett nytt dokument framtaget för förtydligande av roll och ansvar för medarbetare och chefer på Speed. Dokumentets syfte är att bidra med information och tydlighet kring på vilket sätt medarbetaren bidrar med att föra Speed i riktning mot mission, vision och mål. Detta blir en del i introduktionen för alla nya medarbetare och chefer framåt. Arbetet med att utveckla vårt introduktionsprogram fortsätter under 2022.

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 uppmannas och uppmuntras till 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 uppmärksammad 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 första kvartalet 2021 implementerades ett förbättrat system för tillbudsrapportering, i syfte att för personalen förenkla rapportering. Vi ser en ökning av inrapporterade tillbud under 2021 men har utmaningar i nästa steg för uppföljning av förebyggande åtgärder. För nästkommande år är därför ambitionen att ta fram en indikator kring totalt antal åtgärdade tillbud, för att säkerställa att vi följer vår process om förebyggande arbete, både i egen verksamhet och i våra kunders.

För att upptäcka och förebygga psykisk ohälsa har vi individuella medarbetarsamtal och samtal vid upprepade sjukfrånvaro. Speed har även ett separat digitalt system där medarbetare kan rapportera in tillbud gällande psykisk ohälsa, både för egen del och vid oro för att en kollega är drabbad.

Välmående grupper

Att veta hur våra medarbetare mår är viktigt för att våra ledare snabbt ska kunna agera på trender samt skapa delaktighet för att bibehålla eller stärka organisatoriska eller psykosociala områden. För att mäta medarbetarupplevelsen och ta temperaturen på organisationen i realtid har vi sedan 2018 det digitala verktyget Winningtemp till vår hjälp. I nuläget är mätningen implementerad enbart för våra interna tjänstemannagrupper, men planen är att under 2022 införa systemet även på kollektivsidan. Detta ersätter då en traditionell medarbetarundersökning. Att temperaturen totalt sett för Speeds interna tjänstemannakår gått ner en aning under 2021 är inte förvånande med anledning av det utmanande år vi haft. Vi går ur året med en nivå på 7,0 på en 10-gradig skala, jämfört med 2020 då vi landade på 7,8.

För att mäta i vilken grad våra medarbetare är ambassadörer för Speed mäter vi även employee Net Promoter Score (eNPS), utifrån frågeställningen "Hur sannolikt är det att du skulle rekommendera din arbetsplats till en vän eller bekant?". Resultatet blir ett värde mellan -100 och 100, där värden över 0 innebär att det finns fler ambassadörer än kritiker i organisationen. Även här finns direkta kopplingar till det ansträngande år vi haft under 2021, vilket inneburit stora påfrestningar för personalen och där vi, på alla nivåer, tvingats ha fullt fokus på daglig operationell verksamhet och inte kunnat lägga det lilla extra för att skapa ett bättre Speed. Vi gick ur 2020 med det starka värdet om 30. Under hösten 2021 har vi sett hur siffran gått nedåt och vi har aktivt satt in ett antal aktiviteter för att bryta trenden. Vi landar på -14 för året men vi ser att trenden för slutet av året åter pekar uppåt. Vi har lyssnat in personalen och deras önskemål om förbättring, vilket föranlett ett antal initiativ. Kompetensutveckling inom ledarskap för nästa nivå av ledare inom Speed samt arbete med våra värderingar har fortsatt högt fokus inom organisationen även för 2022. Organisatoriskt har insatser gjorts redan under 2021, både genom förändringar inom organisationen och även genom tillsättningar av resurser. Därtill togs beslut om att höja frivårdsbidraget för samtliga anställda från 1200 till 2500kr/år från 2022.

Starka värderingar

En stark identitet är vad som har format oss och har varit bidragande till bolagets framgång och tillväxt. Här anser vi att en stark kultur med tydliga och välkända värderingar är en nyckelfaktor.

Under 2021 har vi därför inom koncernen arbetat med att synliggöra Speeds värderingar. Vår målsättning är att våra värderingar snabb, personlig, empatisk, engagerad och dynamisk ska genomsyra vardagen i hela verksamheten och att våra kunder ska uppleva oss som kompetenta, kreativa och engagerade i alla kontakter med oss. Året avslutades med att årets fem värderingsbärare korades efter nomineringar av kollegor och priser utdelades. För nästkommande år fortsätter vi arbetet och nästa steg blir att kontinuerligt arbeta in värderingarna i vardagen på olika sätt.

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 stävar 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 höjts från 12% år 2018 till 20 % år 2020, och 21% för 2021. Detta ska ställas i relation till andelen kvinnliga medarbetare, som ligger på 26% för 2021. Vi ser alltså en positiv utveckling, men



Väsentlig fråga:
Säker och god arbetsmiljö
Speed ska säkerställa en säker arbetsplats och en god psykosocial arbetsmiljö med en hög frisknärvaro för samtliga anställda.

Mätning:
Employee Net Promoter Score (eNPS)

Typ av mål: ☒ Riskreducerande
☐ Mål om positiv påverkan
Mål: eNPS 30
Utfall 2021: eNPS -14

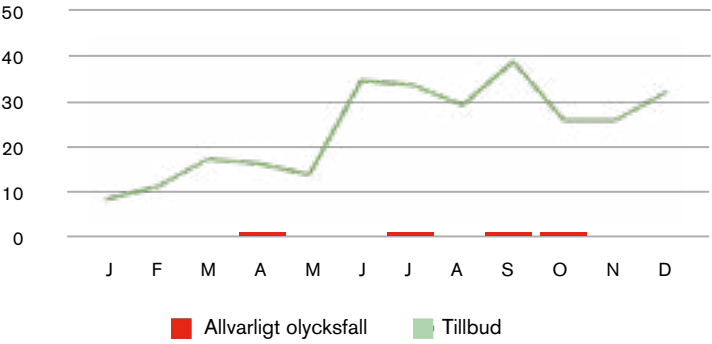
Mätning:
Sjukfrånvaro

Typ av mål: ☒ Riskreducerande
☐ Mål om positiv påverkan
Mål: Högst 6,0% total sjukfrånvaro / år
Utfall 2021: 9,0%

Mätning:
Antal allvarliga olycksfall

Typ av mål: ☒ Riskreducerande
☐ Mål om positiv påverkan
Mål: 0 allvarliga olycksfall / år
Utfall 2021: 4 allvarliga olycksfall
Kommentar: Största mängden tillbud härleder till trucktrafik och hantering av gods.

TILLBUD OCH ALLVARLIGA OLYCKSFALL



kommer fortsatt arbeta löpande med frågan för att säkerställa att vi når målsättningen och sedan lyckas behålla en god nivå över tid.

Kontinuerlig ledarskap- och kompetensutveckling

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

Som en del i vår strategi satsar vi på ledarskap och att stärka medarbetare i ledande befattning. Som ett första steg går därför ledare med resultatansvar en omfattande utbildning med start 2021, i syfte att stärka dem i ett värderingsstyrt ledarskap, budget- och resultatuppföljning samt förändrings- och förbättringsledning. Steg två tar vid 2022 där en liknande utbildning anpassad mot rollen tar vid för arbetsledare och konsultchefer inom koncernen.

Utöver det dagliga lärandet bedriver vi på Speed systematiskt olika kurser och kompetenshöjande insatser inom exempelvis ledarskap, arbetsmiljö, truckutbildning och lödning. 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% hållna medarbetarsamtal för internt anställda inom Speed. Utfallet om 76% för 2021 visar att vi har förbättringspotential på området.

Under 2021 implementerades ett vidareutvecklat personalsystem, i syfte att förenkla uppföljning av medarbetarsamtal och möjlighet att digitalt säkerställa att det alltid finns personal med rätt kompetens samt utbildningar, utifrån verksamhetens behov. Att dokument och uppgifter finns sparat i ett gemensamt system underlättar för både chef och medarbetare.

Bidra till samhället

För Speed är det viktigt att vi, som stor arbetsgivare med många anställda, strategiskt bidrar positivt till samhället där vi verkar. Vi strävar efter att vara en trygg, stabil och långsiktig arbetsgivare med goda arbetsvillkor i enlighet med kollektivavtal och lagar.

För att bidra till integration och motverka utanförskap i samhället har vi engagerat oss i projekt som ger personer som står lite längre ifrån arbetsmarknaden en möjlighet till arbete. Vi är stolta över att under 2021 tillsvidareanställt sju personer i ett projekt tillsammans med Agape Borås, Rädda Barnen och Arbetslivsförvaltningen på Borås Stad, vilket syftar till att hjälpa unga, ensamkommande flyktingar till ett arbete och liv i Sverige. Vi bidrar också genom att erbjuda praktikplatser i våra interna verksamheter. Speed vill ses som ett företag där vi ser till alla individers möjlighet och vilja att bidra, oavsett utmaningar. Vi tar därför alltid, då vi har möjlighet, emot praktikanter. Dessa kommer både från skola och kanaler på arbetsmarknaden.

Sponsring

På Speed anser vi oss ha ett ansvar för att ge tillbaka till samhället och vår omvärld. En del av det ansvaret tar vi genom att sponsra och engagera oss i viktiga samhällsinitiativ.

Inför 2021 omarbetades sponsringsstrategin något, för att gå i linje med den övergripande strategin för bolaget. Resultatet blev tre huvudinriktningar kring vilka typer av engagemang som Speed ska ha:

- Medarbetarhälsa/idrott
- Utbildning/morgondagens arbetskraft
- Miljö/klimat

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 minskad sjukfrånvaro.

Som en av Sjuhäradsbygdens största arbetsgivare vill vi aktivt stötta morgondagens arbetskraft i samhället nära 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 sponsor till Destination Gymnasiet, ett initiativ som riktar sig till ungdomar i årskurs 9 som riskerar att bli underkända i matematik. Tack vare kostnadsfri, individanpassad coachning har drygt 90% av eleverna i Destination Gymnasiet gått från ett underkänt till ett godkänt betyg i matematik.



Väsentlig fråga:

Ökad 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:

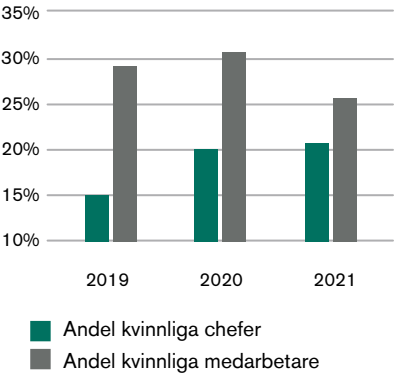
- ☒ Riskreducerande
- ☒ Mål om positiv påverkan

Mål:

Andel kvinnliga chefer ska motsvara andel kvinnliga medarbetare

Utfall 2021:

21% kvinnliga chefer, 26 % kvinnliga medarbetare



	ANTAL FTE	ANDEL KVINNOR / MÄN	ANDEL ÅLDER <30 / 30-50 / >50
STYRELSLE			
2021	4	0 / 100	0 / 25 / 75
2020	4	0 / 100	0 / 25 / 75
2019	3	0 / 100	0 / 33 / 67
LEDNING			
2021	8	13 / 87	0 / 62 / 38
2020	6	17 / 83	0 / 67 / 33
2019	4	25 / 75	0 / 50 / 50
MEDARBETARE			
2021	1 020	26 / 74	47 / 36 / 17
2020	699	31 / 69	42 / 42 / 16
2019	736	29 / 71	52 / 37 / 11

Väsentlig fråga:

Kontinuerlig 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:

- ☐ Riskreducerande
- ☒ Mål om positiv påverkan

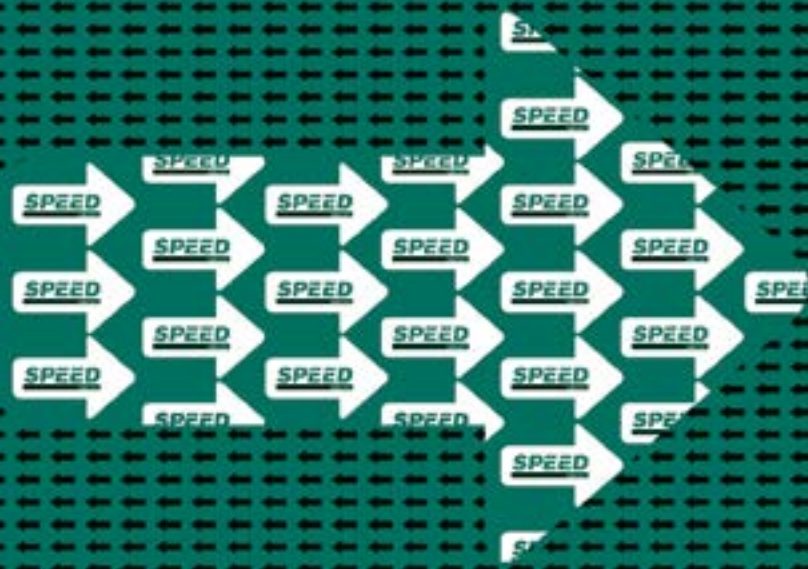
Mål:

100% genomförda medarbetarsamtal / år

Utfall 2021:

76% genomförda medarbetarsamtal

Att få alla att dra åt samma håll en utmaning i stark tillväxt



2021 var för Speed ett rekordår på olika sätt. Bland annat nådde omsättningen all-time-high, vi välkomnade drygt 350 nya Speedare till ett redan stort gäng samtidigt som ett förvärv medförde ett nytt team på ett nytt kontor på en ny geografisk plats. Att bygga kultur och få alla att dra åt samma håll kan vara utmanande när som, men i ett läge som detta är det extra tufft.

Sedan starten 2004 har Speed kontinuerligt vuxit både omsättningsmässigt och sett till antal medarbetare. Vår övertygelse är att vi genom mångfald skapar ett dynamiskt och framgångsrikt företag och har därför alltid rekryterat människor med olika bakgrund och ursprung. 2021 präglades av en massiv tillväxt och blev ett rekordår som ställde höga krav på att integrera nya kontor och nya medarbetare, samtidigt som vi hanterade extrema volymer. I december förvärvades Dreamlogistics Spedition och direkt påbörjades en integrationsprocess utifrån en väl etablerad modell.

» Jag gillar att vi är så många olika kulturer under samma tak, vi jobbar som en enda stor familj. «

– Shawn Abbas Othman, Speedare sedan 2012

Att bygga en gemensam identitet och få alla att dra åt samma håll i förhållanden som dessa är förstas en utmaning. Många av våra medarbetare är dessutom uthyrda till kunder och arbetar i deras organisationer, och dessa är lite extra utmanande att få inkludera i en kultur och i vårt värderingsarbete. Under 2021 satsade vi extra på att tydliggöra vår gemensamma identitet, vad som gör oss till Speed, våra gemensamma värderingar. Medarbetare har fått information från sina chefer, från våra interna mediekkanaler, vi har arbetat med att ge varandra feedback utifrån värderingarna, utskick har gjorts och värdeorden har genomsyrat verksamheten i det dagliga lite extra under året.

» Speed lyckas jättebra att sprida värderingarna internt, muntligt och digitalt på ett engagerande sätt. «

– Markus Bernhardsson, Speedare sedan 2017

SPEED gör oss attraktiva

Snabb - men inte fort och fel! Vi visar handlingskraft och arbetar proaktivt och försöker förstå vad kunden önskar innan de själva upptäckt behovet.

Personlig - och fullständigt prestigelös. Att vara personlig bygger i grund och botten på ärlighet. Mot sig själv och andra.

Empatisk - se, lyssna och tänk efter. Att bry sig om är att visa andra respekt. Och visar man respekt får man också respekt tillbaka. Svårare än så är det inte.

Engagerad - skapar trovärdighet på djupet. Den som är verkligen intresserad och engagerad vinner alltid i längden.

Dynamisk - är glaset halvtomt eller halvfullt? På Speed ser vi det som en möjlighet att fylla på, lägga i is och en gnutt lime.

Att bygga och utveckla en gemensam identitet och värdegrund är ett kontinuerligt arbete och en process för att få ett företag med över 1000 medarbetare att dra åt samma håll. Våra medarbetare är det viktigaste vi har och vår ambition är att alla ska känna arbetsglädje, motivation och trivsel. Vi vill att man ska känna att Speed är en arbetsgivare där man kan utvecklas och stanna hos.

» Har man målet att utvecklas, finns förutsättningar på Speed att förverkliga det genom ett bra arbete. «

– Jonathan Axell, Speedare sedan 2018

SLUTLIGEN

GRI-index

Beskrivning		Information / kommentar						Sida
» GRI 102: Generella upplysningar 2016 (kärnnivå)								
Organisationsprofil								
102-1	Organisationens namn	Speed Group AB						1
102-2	Verksamhet, märken, produkter och tjänster							8-15
102-3	Huvudkontorets lokalisering	Borås						12
102-4	Länder där organisationen har verksamhet	Sverige						12
102-5	Ägarstruktur och organisationsform							12
102-6	Marknader som organisationen är verksam på							8-13
102-7	Organisationens storlek							12
102-8	Information om anställda och andra som arbetar för organisationen	Anställningsform hos personal fördelat på ort och kön (FTE 2021-12-31):						
		Borås		Göteborg		Stockholm		
		Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	
	Tillsvidare	134	538	29	78	28	45	
	Visstid	99	295	14	29	0	1	
102-9	Beskrivning av leverantörskedjan							8, 15, 20
102-10	Väsentliga förändringar gällande organisation och leverantörskedja	Förvärv av Dreamlogistics Spedition, 2021.12.31						5, 7, 24
120-11	Försiktighetsprincipen							20
102-12	Externa initiativ om hållbarhet som organisationen stödjer/omfattas av							27
102-13	Medlemskap i organisationer	Speed är inte medlem i någon organisation med specifik koppling till de frågor som lyfts i denna rapport.						
Strategi								
102-14	Uttalande från ledande befattningshavare							4-5
Etik och integritet								
102-16	Värderingar, principer och etiska riktlinjer							14, 20-21, 30-37
Styrning								
102-18	Styrningsstruktur							14
Intressentdialog								
102-40	Lista över intressenter							12,16
102-41	Kollektivavtal	Samtliga anställda inom Speed omfattas av kollektivavtal						38
102-42	Identifiering och urval av intressenter							16
102-43	Metoder för intressentdialog							16
102-44	Viktiga frågor som lyfts							16-19
Redovisningspraxis								
102-45	Enheter som ingår i redovisningen	Speed Group AB		556878-0927				
		Speed Group Holding AB		559017-4578				
		Speed Competence AB		556562-7642				
		Speed Professionals AB		556702-8765				
		Speed Logistics i Borås AB		556742-8585				
		Speed Logistics Local AB		556772-6566				
		Speed Logistics i Stockholm AB		556042-9887				
		Speed Education AB		556730-3937				

	Beskrivning	Information / kommentar	Sida
102-46	Definition av redovisningens innehåll och frågornas avgränsning		2, 14-15
102-47	Lista över väsentliga frågor		17-18
102-48	Förändringar av information		
102-49	Förändringar i redovisningen	Omräkning klimatinventeringens basår	27
120-50	Redovisningsperiod	1 januari- 31 december 2021	
102-51	Tidpunkt för publicering av senaste redovisningen	April 2021	
102-52	Redovisningscykel	Speed hållbarhetsredovisar på årlig basis.	
102-53	Kontaktperson för redovisningen	Mats Johnson, VD, Speed, +46 733-67 75 45	2
102-54	Redovisning i enlighet med GRI-standards	GRI-standards på Core-nivå	2
102-55	GRI-index		38-39
102-56	Extern granskning	Hållbarhetsredovisningen är inte granskad av tredje part.	2
Väsentliga frågor: Ekonomiska standarder			
» GRI 103: Hållbarhetsstyrning 2016 och GRI 205: Anti-korruption 2016			
103-1 - 103-3	Frågans avgränsning, styrning och uppföljning		20-21
205-1	Verksamheter bedömda utifrån risker kopplade till korruption		20-21
205-2	Kommunikation och utbildning kring policyer och förfarande kring anti-korruptions		20-21
205-3	Bekräftade korruptionsfall och åtgärder		20-21
Väsentliga frågor: Miljömässiga standarder			
» GRI 103: Hållbarhetsstyrning 2016 och GRI 305: Energi 2016			
103-1 - 103-3	Frågans avgränsning, styrning och uppföljning		24, 26
302-3	Energiintensitet	d: Energiintensitet baseras på intern förbrukning.	24, 26
» GRI 103: Hållbarhetsstyrning 2016 och GRI 305: Utsläpp 2016			
103-1 - 103-3	Frågans avgränsning, styrning och uppföljning		22-25
305-1	Direkta utsläpp av växthusgaser (Scope 1)	e: UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting 2021, US Environmental Protection agency, Circle K.	22-25
305-2	Indirekta utsläpp av växthusgaser, energi (Scope 2)	e: Telge energi, Energiföretagen, Göteborgs Energi, Energimarknadsinspektionen 2.3.4: Market based: 0 ton CO ₂ e, location based: 1 961 ton CO ₂ e	22-25
305-3	Övriga indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 3)	f: Lenova, Apple, 2030calculator, worldsteal.org, VTI, hotelfootprints.org, NTM, SJ	22-25
» GRI 103: Hållbarhetsstyrning 2016 och GRI 306: Avfall 2020			
103-1 - 103-3	Frågans avgränsning, styrning och uppföljning		24-25
306-1	Avfallsmängd och betydande avfallsrelaterad påverkan		24-25
306-2	Hantering av betydande avfallsrelaterad påverkan		24-25
306-4	Avfall till återvinning	c: Materialåtervinning: 630 ton, biobehandling: 0 ton, energiåtervinning: 359 ton, deponi: 2,5 ton. Återanvändning förekommer utan uppmätt data. All data baseras på internt avfall.	24-25
Väsentliga frågor: Sociala standarder			
» GRI 103: Hållbarhetsstyrning 2016 och GRI 403: Hälsa och säkerhet i arbetet 2018			
103-1 - 103-3	Frågans avgränsning, styrning och uppföljning		30-33
403-1 - 403-7	Upplysningar om ledningsmetod		30-33
403-9	Antal allvarliga olycksfall	Avsteg: mätning visar endast faktiskt utfall av allvarliga olycksfall, i enlighet med beskrivning från Arbetsmiljöverket.	30-33
» GRI 103: Hållbarhetsstyrning 2016 och GRI 404: Utbildning och kompetensutveckling 2016			
103-1 - 103-3	Frågans avgränsning, styrning och uppföljning		34-35
404-3	Andel genomförda medarbetarsamtal	Avsteg: mätningen visar andel av totalt anställda medarbetare, ej fördelat på olika ålderskategorier.	34-35
» GRI 103: Hållbarhetsstyrning 2016 och GRI 405: Mångfald och likabehandling 2016			
103-1 - 103-3	Frågans avgränsning, styrning och uppföljning		32, 35
405-1	Mångfald hos styrelse, ledning och anställda		35

» Vi företagare
måste alla
bidra lite mer »

Mats Johnson, VD Speed



RECYCLE ME!

