Securitas

Hållbarhetsinformation Securitas Sverige



2025

Innehåll

VD:N HAR ORDET 3

OM SECURITAS 4

VÅRT HÅLLBARHETSARBETE 6
- HÅLLBARHETSSTRATEGI 9
- POLICYER 10

PEOPLE 11
- REKRYTERING 11
- JÄMSTÄLLDHET 12
- MÅNGFALD OCH INKLUDERING 12
- UTBILDNING OCH KOMPETENSUTVECKLING 13
- HÄLSA OCH SÄKERHET 14

PLANET 16
- SBTI 16
- MILJÖARBETE 17

PROSPERITY 19
- AFFÄRSETIK, VÅRA PRINCIPER 19
- RISKHANTERING 20
- REGELEFTERLEVNAD OCH RAMVERK 20
- LEVERANTÖRER 21

KVALITET 22

NYCKELTAL 24

› **Vd:n har ordet**

Om Securitas

Vårt hållbarhetsarbete
- Hållbarhetsstrategi
- Policyer

People
- Rekrytering
- Jämställdhet
- Mångfald och inkludering
- Utbildning och kompetensutveckling
- Hälsa och säkerhet

Planet
- SBTi
- Miljöarbete

Prosperity
- Affärsetik, våra principer
- Riskhantering
- Regelefterlevnad och ramverk
- Leverantörer

Kvalitet

Nyckeltal

Hållbarhet är en integrerad del av vår verksamhet och en förutsättning för att skapa långsiktigt värde. Genom tydliga prioriteringar och konkreta insatser fortsätter vi att utveckla vårt hållbarhetsarbete och bidra till ett tryggare och mer hållbart samhälle.

Hållbarhet i fokus – varje dag

Vd:ns kommentarer
Cristina Petrescu

”Hållbarhet handlar om att omsätta ambitioner i handling. Genom konkreta insatser och långsiktiga beslut skapar vi verklig skillnad - för våra kunder, våra medarbetare och samhället.”

För oss på Securitas är hållbarhet en självklar del av verksamheten och en förutsättning för att skapa långsiktigt värde, både för våra kunder, våra medarbetare och samhället i stort. Vi arbetar varje dag för att stärka det positiva avtryck vi gör och minska vår påverkan, med fokus på de områden där vi kan göra störst skillnad.

Hållbarhetsarbetet genomsyrar hela vår verksamhet och är integrerat i vår strategi. Genom tydliga prioriteringar, kontinuerlig utveckling och ett strukturerat arbetssätt stärker vi vår förmåga att möta framtidens utmaningar och samtidigt bidra till ett tryggare och mer hållbart samhälle.

Vi är övertygade om att hållbarhetsarbete måste ge verkliga resultat. Därför fokuserar vi på konkreta insatser som skapar värde både för verksamheten och samhället.

Securitas fortsätter att utveckla arbetet inom social hållbarhet. Som en av Sveriges största arbetsgivare kan vi göra verklig skillnad genom att skapa fler vägar in på arbetsmarknaden och ge människor en chans att etablera sig i arbetslivet. Genom kompetensbaserad rekrytering, utbildning och goda utvecklingsmöjligheter bidrar vi till ett mer inkluderande samhälle och en långsiktig kompetensförsörjning.

Samtidigt fortsätter vi omställningen mot en mer hållbar verksamhet. Vi utvecklar våra arbetssätt, investerar i en mer hållbar fordonsflotta och bygger successivt ut infrastrukturen för elfordon för att minska vårt klimatavtryck.

Jag är stolt över det arbete som görs varje dag runt om i organisationen. Med våra engagerade medarbetare, tydliga mål och ett långsiktigt perspektiv kommer vi att fortsätta bidra till ett tryggare och mer hållbart samhälle.
.

Cristina Petrescu
Vd, Securitas Sverige



Cristina Petrescu

Vd:n har ordet

Om Securitas

Vårt hållbarhetsarbete
- Hållbarhetsstrategi
- Policyer

People
- Rekrytering
- Jämställdhet
- Mångfald och inkludering
- Utbildning och kompetensutveckling
- Hälsa och säkerhet

Planet
- SBTi
- Miljöarbete

Prosperity
- Affärsetik, våra principer
- Riskhantering
- Regelefterlevnad och ramverk
- Leverantörer

Kvalitet

Nyckeltal

En partner inom säkerhetstjänster med global räckvidd och lokal närvaro



Securitas Sverige AB är branschledande inom säkerhetslösningar och har haft en aktiv roll i branschens utveckling sedan starten, 1934. Från norr till söder skyddar vi hem, arbete och samhälle och är arbetsgivare till cirka 10 000 medarbetare på 1 500 verksamhetsorter i Sverige.

ANSVAR FÖR HELA SÄKERHETSKEDJAN
Securitas tar ansvar för hela säkerhets- och trygghetslösningen genom att kombinera personell bevakning med tekniska lösningar som till exempel uppkopplade kameror, passersystem och inbrottslarm. Med Securitas får kunden en kontaktperson, en samlad faktura och en leverantör som tar ansvar för att allt fungerar: från brandsläckarna till nattronden och överfallslarmet.

Vår värdegrund

Från begynnelsen satte vår grundare Erik Philip-Sörensen höga etiska normer. Han sökte ständigt efter ny teknik och hade fokus på etiken i arbetet. Våra etiska normer formulerades i våra värderingar. De lever fortfarande vidare som grundprinciperna i allt vi gör och symboliseras av de röda prickarna i vår logotyp. Vår värdegrund Ärlighet, Vaksamhet och Hjälpsamhet är ledorden i företaget och genomsyrar vårt arbete i alla led. Något som även vägleder våra medarbetare i sin dagliga kontakt med kunder, kollegor och i det samhälle vi verkar i.

Vårt syfte

Vi frågade hundratals medarbetare på Securitas varför de går till jobbet och vad det är som förenar så många människor över lands- och kontinentgränserna. Svaren på dessa frågor återspeglas i vårt syfte: Vi hjälper dig att göra din värld tryggare.

Vd:n har ordet

Om Securitas

Vårt hållbarhetsarbete
- Hållbarhetsstrategi
- Policyer

People
- Rekrytering
- Jämställdhet
- Mångfald och inkludering
- Utbildning och kompetensutveckling
- Hälsa och säkerhet

Planet
- SBTi
- Miljöarbete

Prosperity
- Affärsetik, våra principer
- Riskhantering
- Regelefterlevnad och ramverk
- Leverantörer

Kvalitet

Nyckeltal

Kundnytta



Vi ser till varandra och människorna omkring oss för att göra din värld till en tryggare plats.

MEDARBETARE
Våra välutbildade medarbetare skapar trygghet hos våra kunder. De arbetar förebyggande för att motverka incidenter och de kan t.ex. första hjälpen och HLR. Samtliga medarbetare omfattas av kollektivavtal.

UNIFORMER
Vi inför löpande mer återvunna textilier och ser över materialval i våra uniformer. Vi arbetar också med att återanvända och i sista hand återvinna, våra uniformer. Uniformen och utrustningens utformning och funktion utvecklas ständig tillsammans med våra medarbetare, de är en viktig del av arbetsmiljön.

MINSKA ANTAL KÖRDA MIL
Genom verifierade utryckningar av Securitas Operations Center, med stöd av säkerhetsteknik, kan antalet onödiga utryckningar minskas.

Vi arbetar ständigt med att optimera vår ruttplanering i våra mobila uppdrag och utvecklar AI-stöd för detta.

FORDON
Vår fordonflotta utvecklas kontinuerligt genom att öka med andelen elfordon.

Under flera år har vi drivit ett projekt där vi tillser att installera laddinfrastruktur på våra kontor och även hemma hos vår personal som har förmånsbil.

ÅTGÄRDER FÖR MINSKAD MILJÖPÅVERKAN
Appen MySecuritas är framtagen för att göra det enklare för säkerhetsteam, analytiker och kontrollcenter att samordna svar, hantera hot och minimera säkerhetsrisker på rätt sätt. Den har en funktion där du kan se vilken CO2 besparing våra åtgärder genererar*.

UTSLÄPPSDATA**
Baserat på vår validerade data gällande CO2 utsläpp som rapporteras i vår hållbarhetsrapportering kan vi till er som kund presentera uppskattat CO2 utsläpp fördelat på levererade timmar, antal involverade FTE eller avtalsvärde.

*Uträkningen baseras på schablonberäkningar.

**Notera detta är inte detaljerat eller specifikt avtryck. Detta är en topp till botten modell som inte inkluderar realtidsdata eller specifik kunddata.

Vd:n har ordet

Om Securitas

› **Vårt hållbarhetsarbete**
- Hållbarhetsstrategi
- Policyer

People
- Rekrytering
- Jämställdhet
- Mångfald och inkludering
- Utbildning och kompetensutveckling
- Hälsa och säkerhet

Planet
- SBTi
- Miljöarbete

Prosperity
- Affärsetik, våra principer
- Riskhantering
- Regelefterlevnad och ramverk
- Leverantörer

Kvalitet

Nyckeltal

Vi bidrar till FN:s mål för hållbar utveckling

Förenta nationernas mål för hållbar utveckling (SDG) är en uppmaning till handling för alla parter, inklusive företag, att arbeta tillsammans för att förbättra liv och förutsättningar både för människor och planeten. Securitas stöder SDG:erna och tar hänsyn till dem i vår strategi och vår dagliga verksamhet.

Här är de mål där vi tror att vi kan ha störst positiv påverkan.



SPECIFIKT MÅL 3.6

Vi prioriterar aktivt våra medarbetares hälsa och säkerhet och vidtar åtgärder för att säkerställa att deras arbetsmiljö är säker. Vi strävar också efter att hjälpa andra när vi utför våra tjänster.



SPECIFIKT MÅL 4.4

Securitas har egna utbildningscenter i de flesta länder där vi verkar och vi erbjuder våra medarbetare ett brett utbud av kurser och utbildningar. Det ger dem möjlighet att få den kunskap och de färdigheter och förmågor de behöver.



SPECIFIKT MÅL 5.1 OCH 5.5

Securitas strävar efter att tillhandahålla lika möjligheter för alla medarbetare och att behandla dem rättvist och utan diskriminering. Vi anser att mångfald i arbetsgrupper bidrar till bättre affärsresultat och strävar efter att öka andelen kvinnor i chefspositioner på alla nivåer inom företaget. Vi arbetar aktivt för att främja en inkluderande och rättvis arbetsmiljö där alla medarbetare uppskattas och respekteras.



SPECIFIKT MÅL 8.8

Securitas är en stor arbetsgivare med verksamheter i många länder runt om i världen. Vi strävar efter att vara en stabil och ansvarstagande arbetsgivare som erbjuder våra medarbetare goda arbetsförhållanden och utvecklingsmöjligheter. Bra arbetsrutiner, rätten att organisera sig och mänskliga rättigheter är centrala för Securitas, våra medarbetare och våra kunder.



SPECIFIKT MÅL 9B

Securitas är engagerad i att utveckla säkerhetsbranschen med ett tydligt fokus på innovation. Vi jobbar ständigt med att förbättra våra nuvarande produkter och tjänster, och att utveckla nya. Vi använder datadrivna metoder för att förbättra rapporteringen och analysen av våra tjänster, vilket gör att vi kan fatta välgrundade beslut och leverera bättre säkerhet till våra kunder.



SPECIFIKT MÅL 13.2

I december 2023 validerades våra miljömål av Science Based Targets initiative. Securitas åtar sig att minska totala utsläppen av växthusgaser i scope 1, 2 och 3 med 42 procent fram till 2030, med 2022 som basår. Detta ambitiösa mål överensstämmer med det 1,5-gradersmål som fastställts av Parisavtalet.



MÅL 16 OCH SPECIFIKT MÅL 16.5

Säkerhet och stabilitet är avgörande för ett välfungerande samhälle, särskilt i dagens alltmer oförutsägbara värld. Securitas bidrar till ett säkrare och mer hållbart och produktivt samhälle genom att skydda arbetsplatser, offentliga platser och infrastruktur på ett ansvarsfullt sätt. Securitas har också en strikt nolltoleranspolicy mot mutor och korruption.

Vd:n har ordet

Om Securitas

› **Vårt hållbarhetsarbete**
- Hållbarhetsstrategi
- Policyer

People
- Rekrytering
- Jämställdhet
- Mångfald och inkludering
- Utbildning och kompetensutveckling
- Hälsa och säkerhet

Planet
- SBTi
- Miljöarbete

Prosperity
- Affärsetik, våra principer
- Riskhantering
- Regelefterlevnad och ramverk
- Leverantörer

Kvalitet

Nyckeltal



I linje med målen för hållbar utveckling bidrar vi till att göra världen till en säkrare plats genom vår strategi och de 3 p:na (People, planet and prosperity).

Vi har en holistisk syn på hållbarhet där alla tre dimensioner spelar en avgörande roll i alla våra beslutsprocesser.

Människor: Vi månar om alla människor

Och vi tror på att göra det rätta och att göra det bra. På Securitas är det våra medarbetare som är viktigast. De kommer från alla samhällsskikt och för med sig en mängd olika talanger och perspektiv. Vi strävar efter en mångsidig representation i hela företaget, och vi förblir engagerade i lika lön, säkra arbetsförhållanden, balans mellan könen och en inkluderande arbetsmiljö.

Planet: Vi har en enda värld

Klimatförändringarna är ett av de största hoten i vår tid. Genom vårt ambitiösa åtagande att minska vår miljöpåverkan visar Securitas återigen hur vi leder branschen, eftersom vi är den första globala leverantören av skyddstjänster som fullt ut använder SBTi i alla tre delarna för att bli klimatneutrala.

Välstånd: Vi skapar långsiktigt värde

Vi skapar jobb och ekonomisk trygghet för 358 000 människor runt om i världen. Vi anställer cirka 100 000 personer varje år, vilket gör oss till en viktig bidragsgivare till samhället och till samhällen runt om i världen. Tillsammans med våra ägare, medarbetare och kunder investerar och innoverar vi för framtiden för att öka det värde vi tillför.

Vd:n har ordet

Om Securitas

› **Vårt hållbarhetsarbete**
- Hållbarhetsstrategi
- Policyer

People
- Rekrytering
- Jämställdhet
- Mångfald och inkludering
- Utbildning och kompetensutveckling
- Hälsa och säkerhet

Planet
- SBTi
- Miljöarbete

Prosperity
- Affärsetik, våra principer
- Riskhantering
- Regelefterlevnad och ramverk
- Leverantörer

Kvalitet

Nyckeltal

Hållbarhetsstyrning

Styrelsen fastställer Securitas hållbarhetsstrategi och policyer tillsammans med Securitas AB:s VD och koncernchef, som har det yttersta an svaret för att genomföra koncernens hållbarhetsarbete.

Hållbarhetskommittén har det primära ansvaret för att fatta centrala beslut i hållbarhetsfrågor och för att styra hållbarhetsstrategin och dess målsättningar. Kommitténs uppdrag inkluderar att säkerställa att hållbar hetsarbetet bidrar till affärsnytta. Kommittén leds av koncernens VD och koncernchef och består av divisionscheferna och funktionscheferna. Under 2025 sammanträdde kommittén två gånger.

Den löpande verksamheten leds av koncernens Chief Ethics and Sustainability Officer, som även leder nätverket bestående av divisionernas och funktionernas hållbarhetschefer och hållbarhetsansvariga, vilka koordinerar arbetet i respektive verksamhet. Koncernens hållbarhetsteam, under ledning av koncernens Chief Ethics and Sustainability Officer, tar fram en statusrapport som presenteras för hållbarhetskommittén kvartalsvis. Rapporten beskriver utveckling mot hållbarhetsmålen och ger en översikt över periodens konsekvenser, risker, möjligheter, inklusive relevanta nyckeltal och hur de har förändrats.

Securitas fördelar ansvar för hållbarhetsrelaterade konsekvenser, risker och möjligheter genom de styrmodeller som anges i koncernens bolagsstyrningspolicy, inklusive koncernens attestmatris och styrelsens arbetsordning.

Styrelsen säkerställer att koncerngemensamma policyer och kontrollramverk tas fram och underhålls, medan VD och koncernledningen implementerar dem i hela verksamheten. Divisions- och landschefer använder policyerna och sina delegerade mandat för att identifiera, bedöma och hantera hållbarhetsrisker inom sina ansvarsområden.



Vd:n har ordet

Om Securitas

Vårt hållbarhetsarbete
- **Hållbarhetsstrategi**
- Policyer

People
- Rekrytering
- Jämställdhet
- Mångfald och inkludering
- Utbildning och kompetensutveckling
- Hälsa och säkerhet

Planet
- SBTi
- Miljöarbete

Prosperity
- Affärsetik, våra principer
- Riskhantering
- Regelefterlevnad och ramverk
- Leverantörer

Kvalitet

Nyckeltal

Hållbarhetsstrategi

Vi lanserade en ny hållbarhetsstrategi

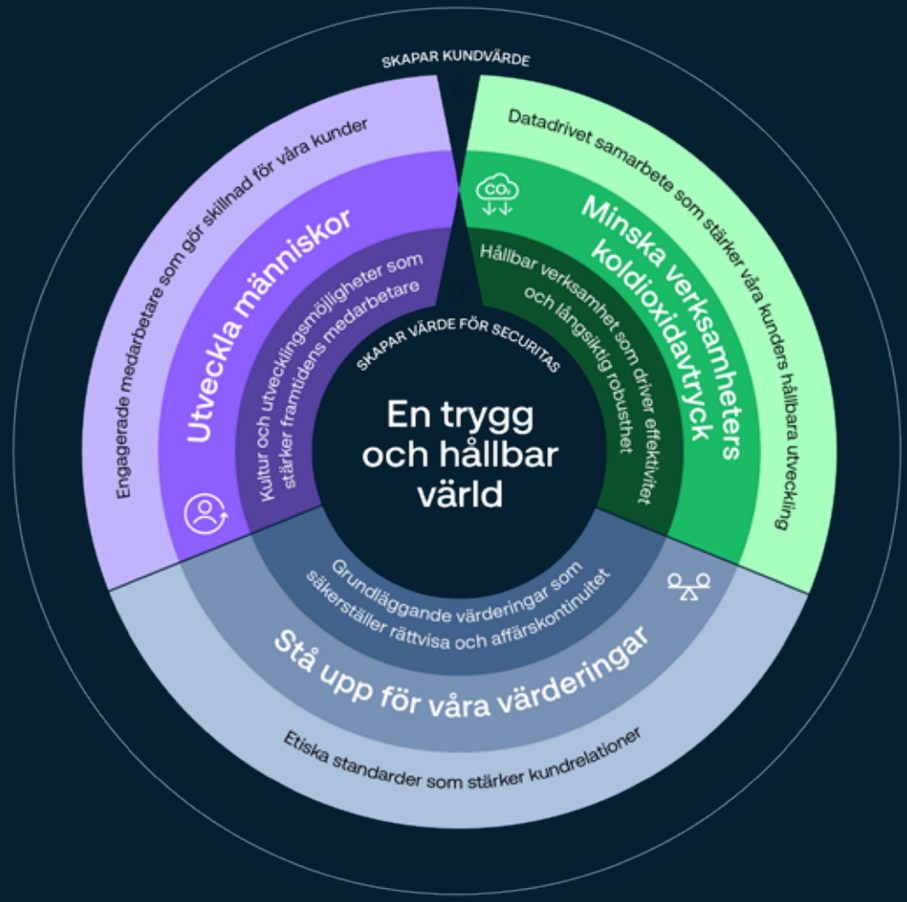
I september presenterade vi en ambitiös hållbarhetsstrategi med målet att hjälpa våra kunder att nå sina mål samtidigt som vi skapar mätbart värde för verksamheten.

Vår hållbarhetsstrategi fokuserar på tre områden där vi kan göra störst skillnad:

- Utveckla människor – ge förutsättningar att leverera exceptionell service
- Minska koldioxidutsläpp – påskynda effektivitet i drift och säkerhetslösningar
- Visa integritet – agera enligt högsta etiska standard

Inom varje område finns flertalet nyckeltal som följs upp kvartalsvis.

Genom att integrera hållbarhet i hur vi arbetar, hjälper våra kunder och stöttar våra medarbetare, bidrar vi till att bygga en tryggare och mer hållbar värld – nu och i framtiden.



Vd:n har ordet

Om Securitas

Vårt hållbarhetsarbete
- Hållbarhetsstrategi
- **Policyer**

People
- Rekrytering
- Jämställdhet
- Mångfald och inkludering
- Utbildning och kompetensutveckling
- Hälsa och säkerhet

Planet
- SBTi
- Miljöarbete

Prosperity
- Affärsetik, våra principer
- Riskhantering
- Regelefterlevnad och ramverk
- Leverantörer

Kvalitet

Nyckeltal



- Hållbarhetspolicy
- Värderingar och etik
- Hälsa och säkerhet
- Uppförandekod för Securitas affärspartner
- Konkurrensrättspolicy
- Miljöpolicy
- Mänskliga rättigheter
- Mångfaldspolicy
- Visselblåsning
- Mutor och korruption

Policyer som stödjer vårt hållbarhetsarbete

Securitas följer kontinuerligt upp och granskar alla våra policyer.

Dessa är starkt sammankopplade med vårt långsiktiga arbeta för hållbarhet och efterlevnadsprocesser.

Policyer stöder hållbarhetsarbetet

Vd:n har ordet

Om Securitas

Vårt hållbarhetsarbete
- Hållbarhetsstrategi
- Policyer

People
- **Rekrytering**
- Jämställdhet
- Mångfald och inkludering
- Utbildning och kompetensutveckling
- Hälsa och säkerhet

Planet
- SBTi
- Miljöarbete

Prosperity
- Affärsetik, våra principer
- Riskhantering
- Regelefterlevnad och ramverk
- Leverantörer

Kvalitet

Nyckeltal

People

Securitas är fast övertygad om att framgången för vår verksamhet kommer genom våra medarbetares prestationer och välbefinnande. För att kunna rekrytera och behålla de bästa människorna på marknaden måste vi vara en attraktiv arbetsplats.



Att stärka medarbetarna innebär att investera i utbildning, färdigheter och yrkesmässig utveckling.

Våra medarbetare kommer från alla bakgrunder och tar med sig olika perspektiv och kunskaper. Vi strävar efter en diversifierad representation i hela företaget och eftersträvar alltid jämlikhet, säkra och trygga arbetsförhållanden samt en inkluderande arbetsmiljö. Genom trygga och inkluderande arbetsplatser kan vi forma de mest engagerade teamen som levererar den bästa servicen på marknaden.

Securitas fokusområden

- Attrahera och rekrytera
- Jämställdhet
- Mångfald och inkludering
- Utbildning och kompetensutveckling
- Hälsa och säkerhet

Attrahera och rekrytera

Securitas rekryterar omkring ca 1 500 personer varje år. Därför är det viktigt för oss att ha välutvecklade rekryteringsmetoder som garanterar både en positiv kandidatupplevelse och en effektiv process. Vi strävar efter att representera hela samhället och arbetar aktivt för att göra Securitas till en attraktiv arbetsplats för alla, oavsett bakgrund.

SECURITAS REKRYTERINGSMETODER
För att lyckas attrahera talanger har vi de senaste åren arbetat för att göra ansökningsprocessen enklare och säkrare för kandidaterna. Genom att använda en kompetensbaserad rekryteringsmetod fokuserar vi främst på kandidaternas verkliga kompetenser. Vi har också infört urvalstester i ett tidigt skede och en digital referenstagning för att säkerställa en rättvis bedömning av alla kandidater. Våra rekryterare erbjuds löpande kompetensutveckling i kompetensbaserad rekrytering för att ytterligare försäkra oss om att rätt personer anställs för våra lediga tjänster.

Securitas är verksamt på cirka 1 500 orter i Sverige, vilket ger våra medarbetare möjlighet att både utvecklas internt och förflytta sig geografiskt.

Under 2025 har vi också implementerat moderna verktyg i vår rekryteringsprocess där en AI-Robot genomför första intervjuer med kandidater i våra rekryteringar. På detta vis har vi möjliggjort att kunna hantera fler ansökningar och säkrar en objektiv och fördomsfri bedömning av våra kandidater. Införandet genomfördes tillsammans med ett forskarlag från Stockholms Universitets

Vd:n har ordet

Om Securitas

Vårt hållbarhetsarbete
- Hållbarhetsstrategi
- Policyer

People
- Rekrytering
- **Jämställdhet**
- **Mångfald och inkludering**
- Utbildning och kompetensutveckling
- Hälsa och säkerhet

Planet
- SBTi
- Miljöarbete

Prosperity
- Affärsetik, våra principer
- Riskhantering
- Regelefterlevnad och ramverk
- Leverantörer

Kvalitet

Nyckeltal

Vårt mål är att ha 30% kvinnliga ledare till och med år 2027.



som följde implementeringen samt vars studie visade att det nya arbetsmetoden gynnade demografin i våra urval och hade positiv påverkan på vårt mångfald och inkluderingsarbete.

VISSTE NI ATT
- Ca 50 000 ansökningar behandlas varje år på Securitas Sverige
- 7 000 anställningsintervjuer utfördes 2025

Jämställdhet

Securitas arbetar aktivt för att främja en inkluderande kultur och en jämnare könsfördelning i en bransch som historiskt sett dominerats av män. Vi strävar efter att erbjuda en jämställd arbetsplats där alla medarbetare har lika möjligheter till utveckling och avancemang oavsett kön. Vi ser det som vår uppgift att skapa trygga arbetsplatser för alla, sprida kunskap och bana väg för fler kvinnor att lyckas i vår bransch.

AKTIVA ÅTGÄRDER
Vi arbetar med aktiva åtgärder baserade på diskrimineringsgrunderna och genomför regelbundet aktiviteter för att främja lika möjligheter och minska risken för diskriminering. Vi driver bland annat aktiviteter för att öka kunskapen om mångfald och inkludering genom olika riktade utbildningsinsatser för ledare och medarbetare. Ledarskap som främjar jämlikhet är en central del av våra ledarutbildningar, där vi fokuserar på att öka medvetenheten om diskrimineringslagen samt främja inkludering och mångfald.

VÅRT KVINNLIGA NÄTVERK, WINS
Att öka andelen kvinnor i hela bolaget och på ledande positioner för att få en bättre balans mellan könen, är en del i Securitas Sveriges mångfalds- och inkluderingsarbete.

För att nå denna målsättning startades Securitas kvinnliga nätverk, WINS (Women's Inspirational Network of Securitas), hösten 2021 med syftet att inspirera och stötta kvinnor inom bolaget. WINS ska genom sitt arbete bidra till att kvinnliga kollegor trivs, stannar och utvecklas tillsammans med bolaget. Ett mål för arbetet är att också stärka möjligheterna och förutsättningarna för att få fler kvinnor att söka sig till Securitas. 2025 hölls för andra gången WINS-dagen, en nätverksträff för medlemmarna med utvecklande föreläsningar och möjlighet att lära känna nya kollegor.

Mångfald och inkludering

Mångfald utgör en kraftfull drivkraft för vår tillväxt på Securitas. Det motiverar oss att skapa en inkluderande kultur där innovation kan blomstra. Att främja en kultur av inkludering och innovation är ett konkret åtagande som är centralt för vår affärsstrategi. Genom att skapa en arbetsmiljö som omfamnar olikheter och är inkluderande kan vi säkerställa vi att vi attraherar och behåller de bästa talangerna, främjar en långsiktigt tillväxt och skapar en positiv arbetsmiljö med högpresterande team.

RAMVERK FÖR LEDARSKAP
En av hörnstenarna i vår mångfaldsresa är vår ledarskapsmodell. Denna ledarskapsmodell följs upp av ett utbildningsprogram bestående av bl.a. workshops, digitala- och fysiska utbildningar. Utbildningsprogrammet säkerställer att alla våra ledare förstår hur rätt beteenden kan främja en kultur av inkludering, engagemang och tillväxt. Det rustar våra ledare med kunskap och färdigheter för att effektivt leda sina team.

SPECIALISTER OCH AMBASSADÖRER INOM MÅNGFALD OCH INKLUDERING
Varje land i Europa har en dedikerad specialist inom mångfald- och inkludering. Dessa specialister arbetar nära VD och ledningsgruppen för att skapa handlingsplaner och driva arbetet framåt. Dessutom har vi i Sverige utbildat ambassadörer runt om i landet för att stödja chefer och driva mångfald- och inkluderingsfrågor på lokal nivå. På så sätt kan vi säkerställa att arbetet med att främja ökad mångfald och inkludering förblir levande i vardagen för alla.

HBTQIA+
Securitas mål är att skydda alla, oavsett könsidentitet eller sexuell läggning. Vi strävar efter att öka kunskapen och förståelsen för HBTQIA+ frågor inom hela företaget genom att exempelvis delta i Pridetåg runt om hela Sverige.

SAMARBETE MED KUNDER
Vår hållbarhetsstrategi inkluderar fokus på mångfald, jämlikhet och inkluderingsinitiativ. Vad som skiljer vårt tillvägagångssätt från andra är den centrala roll som våra kunder spelar i utformningen av denna strategi. Genom ett nära samarbete med flera av våra kunder gällande mångfald och inkludering skapar vi meningsfulla partnerskap och strävar gemensamt efter hållbara tjänster. Vi är fast beslutna att forma en ljusare och mer innovativ framtid tillsammans med våra kunder. Mångfald och inkludering är inte bara ett mål utan en integrerad del av vår kultur och framgångssaga.

Vd:n har ordet

Om Securitas

Vårt hållbarhetsarbete
- Hållbarhetsstrategi
- Policyer

People
- Rekrytering
- Jämställdhet
- Mångfald och inkludering
- **Utbildning och kompetensutveckling**
- Hälsa och säkerhet

Planet
- SBTi
- Miljöarbete

Prosperity
- Affärsetik, våra principer
- Riskhantering
- Regelefterlevnad och ramverk
- Leverantörer

Kvalitet

Nyckeltal

Som arbetsgivare strävar Securitas efter att skapa engagerade medarbetare som trivs på jobbet



INKLUDERINGSINDEX
I vår årliga medarbetarundersökning följer vi utvecklingen inom flertalet områden kopplat till mångfald och inkludering, så som inkluderande kultur och lika möjligheter. Vi följer även upp huruvida Securitas är en arbetsplats som präglas av mångfald, då vi är övertygade om att våra olikheter är en styrka. Undersökningen är ett viktigt verktyg för att identifiera rätt insatser och främja en arbetsmiljö där alla känner sig välkomnade och inkluderade. Det är glädjande att se en fortsatt positiv utveckling även under 2025.

Vi har förbättrat resultaten inom samtliga områden kopplade till inkludering, vilket visar att våra insatser ger effekt. Särskilt stolta är vi över att vårt NPS (Employer Net Promoter Score) för lika möjligheter har ökat från +26 år 2024 till +31 2025. På samma fråga är det även glädjande för oss att se att kvinnors upplevelse följer samma utveckling, något vi ser som avgörande för Securitas men även branschen. Dessa framsteg bekräftar att vi rör oss i rätt riktning mot en mer inkluderande och attraktiv arbetsplats för alla.

Utbildning och kompetensutveckling

Som Sveriges största arbetsgivare inom säkerhetsbranschen strävar vi efter att vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder utvecklingsmöjligheter för våra medarbetare. Våra säkerhetsspecialister genomgår löpande både grundläggande och vidareutbildning. År 2025 genomförde våra medarbetare i Sverige utbildningar motsvarande totalt 287 787 timmar.

Utöver våra grundläggande och befattningsspecifika utbildningar erbjuder vi utbildningar för att utveckla medarbetarna utifrån deras karriärsmål. Detta genom att öppna upp våra specialiserade utbildningar utifrån kompetens till alla medarbetare för att stärka deras möjligheter och förbereda dem för sin nästa roll. Detta omfattar utbildningar så som självledarskap, ledarskap, rekrytering och många fler. Under 2025 genomfördes hela 11 310 av dessa utbildningar av medarbetarna.

INDIVIDUELL UTVECKLING
Vi investerar i kompetensutveckling och lärande genom såväl interna resurser och expertis som genom deltagande i den branschgemensamma utbildningsverksamheten, BYA (Bevakningsbranschens Yrkes och Arbetsmiljönämnd). Många av våra medarbetare väljer att stanna länge hos oss och göra karriär inom bolaget genom att vi skapar förutsättningar till lärande inom områden som bedöms viktiga för vår framgång och framtida kompetensbehov. Detta bidrar till att våra medarbetare har möjligheten att avancera och utvecklas, baserat på deras ambition och mål tillsammans med Securitas.

Medarbetarresan

Securitas strävar efter att skapa engagerade medarbetare som trivs på jobbet och ges möjlighet att utvecklas till sin fulla potential. För detta ändamål arbetar vi aktivt med det vi kallar för medarbetarresan. Vi investerar i medarbetarens utveckling, från början till slut, genom att arbeta strukturerat med riktade insatser från rekrytering och onboarding till individuell utveckling och Successionsplanering.

Vd:n har ordet

Om Securitas

Vårt hållbarhetsarbete
- Hållbarhetsstrategi
- Policyer

People
- Rekrytering
- Jämställdhet
- Mångfald och inkludering
- **Utbildning och kompetensutveckling**
- **Hälsa och säkerhet**

Planet
- SBTi
- Miljöarbete

Prosperity
- Affärsetik, våra principer
- Riskhantering
- Regelefterlevnad och ramverk
- Leverantörer

Kvalitet

Nyckeltal



**12 beteendeområden*

Vi utvecklar ständigt våra utbildningsprogram för att möta såväl medarbetarnas som våra kunders behov. För att stärka våra förutsättningar har vi ett digitalt Learning Management System som kallas Learning hub. Här erbjuder vi ett brett utbud av obligatoriska utbildningar, kompletterande utbildningar och rollspecifika utbildningar som du som medarbetare kan genomföra för att förbereda dig för framtida roller. I systemet har vi också utbildningar kopplat till vår Code of Conduct, Complianceutbildningar och Insider Threat.

Genom vår avdelning Learning & Talent, som är specialiserad på kompetensutveckling, ledarskapsutveckling och grupputveckling, kan vi arbeta både proaktivt och behovsanpassat för att driva verksamheten framåt och säkerställa att vårt erbjudande ständigt växer och utvecklas.

TALANGUTVECKLING & SUCCESSIONSPLANERING

På Securitas arbetar vi aktivt med Talent Management, där vi noggrant utvärderar medarbetarnas potential, prestation och ambition för att identifiera framtida möjligheter och utveckla dem för att nå nästa steg i karriären. Detta tillvägagångssätt möjliggör för Securitas att både behålla och utveckla kompetensen internt, vilket dels minskar den påverkan som uppstår på kunden när nyckelpersoner lämnar företaget. I detta segment använder vi oss av olika stöd för att lyckas ex. Talent reviews, mentorskap och coachning.

ENGAGERADE MEDARBETARE

Securitas genomför årligen en medarbetarundersökning, People Survey, där alla medarbetare har möjlighet att svara anonymt på frågor gällande deras arbete på Securitas. Resultaten följs upp och analyseras på både övergripande nivå och avdelningsnivå, för att identifiera var vi ser att man är framgångsrik idag men även för att identifiera förbättringsmöjligheter. Dessa sammanställs och delas med chefer i hela organisationen. Målet är att öka engagemanget, inkludering och dialog för ett säkerställande av en positiv utveckling som gynnar både medarbetare och företag.

SECURITAS LEDARSKAP – SECURITAS LEDARMODELL

Under 2023 lanserade Securitas ett nytt ramverk för ledarskap, grundat på den senaste forskningen inom området. Detta ramverk består av 12 olika beteendeområden, vilka sammanfattas i bilden*. Varje delområde illustreras sedan vidare genom olika beteenden, som sträcker sig från att göra för lite till att göra för mycket. Genom ramverket kan vi guida våra ledare att agera rätt i olika situationer och skapa ett hållbart och framgångsrikt ledarskap över tid.

HÖGPRESTERANDE TEAM – LEDARSKAP & MEDARBETARSKAP

För att säkerställa Securitas framgång är det avgörande att vi skapar förutsättningar för alla team i organisationen att prestera på toppen av sin förmåga. Genom att utveckla, stärka och coacha såväl ledare som medarbetare till att se sitt bidrag till teamets leverans skapar vi team där varje individ är med och bidrar till Securitas övergripande mål. Med verktyg som GDQ (Group Development Questionaire) och utbildningar inom såväl ledarskap som medarbetarskap stärker vi kompetensen och förståelse för hur individen själv kan påverka teamets prestation utifrån dess syfte och mål. Detta stärker såväl engagemang som välmående och relationerna inom teamet.

UTVECKLING AV GRUPPLEDARE OCH ARBETSLEDARE

Genom utveckling av ledarskapet och företagskulturen strävar vi efter att skapa trygga arbetsplatser och team där varje individ känner sig som en värdefull del av gemenskapen. I en verksamhet som Securitas, som bedrivs dygnet runt och där ansvariga chefer inte alltid är fysiskt närvarande, blir andra ledarroller avgörande. På senare år har vi därför fokuserat på att utveckla rollerna som gruppledare och arbetsledare. Dessa roller, även om de inte alltid har formellt personalansvar, spelar en samordnande roll och har ofta den dagliga kontakten med medarbetarna. För att dessa funktioner ska få rätt förutsättningar i sin roll genomgår gruppledare Securitas ledarprogram, arbetsmiljöutbildning (AFG) och arbetsledare får samma utbildning (PAM) som övriga chefer i företaget.

Hälsa och säkerhet

Det är av yttersta vikt att också säkerställa en trygg och attraktiv arbetsplats för våra medarbetare. För uppnå detta fokuserar vi på att skapa en god arbetsmiljö både socialt, organisatoriskt och fysiskt. Vi erbjuder rättvisa arbetsvillkor och arbetar proaktivt för att minimera riskerna för arbetsplatsolyckor och minska sjukfrånvaron.

FÖREBYGGANDE ARBETE

För att förebygga arbetsplatsolyckor genomför vi alltid en riskbedömning innan vi påbörjar nya uppdrag. Vid behov, såsom förändringar i arbetsuppgifterna, genomför

Vd:n har ordet

Om Securitas

Vårt hållbarhetsarbete
- Hållbarhetsstrategi
- Policyer

People
- Rekrytering
- Jämställdhet
- Mångfald och inkludering
- Utbildning och kompetensutveckling
- **Hälsa och säkerhet**

Planet
- SBTi
- Miljöarbete

Prosperity
- Affärsetik, våra principer
- Riskhantering
- Regelefterlevnad och ramverk
- Leverantörer

Kvalitet

Nyckeltal



vi uppföljningar av riskbedömningen. Varje år utarbetar arbetsgivaren en handlingsplan i samarbete med skyddsombuden för att fastställa vilka skyddsronder och riskbedömningar som ska utföras och när de ska genomföras. Vid årsskiftet genomförs en årlig uppföljning tillsammans med skyddsombuden för att säkerställa att planen har genomförts.

RAPPORTERING, UPPFÖLJNING OCH ANALYS

För rapportering av eventuella riskobservationer, tillbud eller olycksfall använder vi det webbaserade verktyget IA, administrerat av AFA försäkring. Varje driftområde har utsedda händelseansvariga som, tillsammans med lokala skyddsombud, utreder varje händelse och vid behov tar fram åtgärder för att förhindra upprepning. Vid arbetsskador eller allvarliga tillbud anmäler vi till både Försäkringskassan och Arbetsmiljöverket via IA-systemet. Alla händelser analyseras på skyddsgruppsmöten inom driftområdet. Systemet ger oss också möjlighet att ta fram statistik på lokal, regional och företagsnivå.

SJUKFRÅNVARO

Vi mäter kontinuerligt sjukfrånvaron på grupp- och individnivå, vilket följs upp på skyddsgruppsmöten tillsammans med arbetstagarorganisationen. Om en medarbetare ökar sin korttidsfrånvaro fångar chefen upp detta tidigt och håller ett inledande samtal för att undersöka hur medarbetaren mår och trivs på arbetsplatsen. Vid behov involveras företagshälsovården för ytterligare stöd. Vid långtidsfrånvaro hålls regelbundna möten och samtal med medarbetaren för att stödja och planera återgången till arbetet. Företagshälsovården är också en resurs som kan erbjuda ytterligare stöd för medarbetaren och företaget vid exempelvis konflikthantering, grupputveckling och arbetsanpassning.

ÅRLIG OSA- OCH MEDARBETARUNDERSÖKNING

Resultaten från den årliga organisatoriska och sociala arbetsmiljöundersökningen (OSA-undersökningen) och medarbetarundersökningen visar på både utvecklingsområden och områden där vi lyckas bra. Bland utvecklingsområdena kan vi förbättra effektiviteten i vårt arbetssätt och informationsflöden, exempelvis genom att fullt ut rulla ut mötesstrukturer inom ramen för produktionsoptimering. Till det positiva kan vi i undersökningarna utläsa att medarbetarna upplever mycket goda relationer till sina kollegor och att kollegor ställer upp för varandra i det dagliga arbetet. Vi är övertygade om att det är en av framgångsfaktorerna till att vi har starka och framgångsrika team.

Vd:n har ordet

Om Securitas

Vårt hållbarhetsarbete
- Hållbarhetsstrategi
- Policyer

People
- Rekrytering
- Jämställdhet
- Mångfald och inkludering
- Utbildning och kompetensutveckling
- Hälsa och säkerhet

Planet
- **SBTi**
- Miljöarbete

Prosperity
- Affärsetik, våra principer
- Riskhantering
- Regelefterlevnad och ramverk
- Leverantörer

Kvalitet

Nyckeltal

Securitas ansluter sig till Science Based Targets initiative (SBTi)

I december 2023 blev Securitas miljömål godkänt av Science Based Targets initiative (SBTi), Securitas har åtagit sig att minska absoluta utsläpp av växthusgaser i scope 1, 2 och 3 med 42 procent till 2030, med 2022 som basår.



Den första Global partnern som respekterar 1,5°C-målet i COP21 Parisavtalet från vår bransch.

SCIENCE BASED TARGETS
DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

De ambitiösa målen är i linje med 1,5-gradersmålet som sattes i Parisavtalet. Vi har redovisat våra CO2-utsläpp genom CDP i många år och har nu utökat rapporteringen så att den inkluderar alla relevanta kategorier i scope 3. Säkerhetsbranschen är inte en av de större utsläpparna, men vi vill ändå vara en del av lösningen och bidra till att göra vår värld en mer hållbar plats.

Securitas miljöpolicy för koncernen fastställer att vi ständigt ska sträva efter att minska vår klimatpåverkan, särskilt inom områdena energi och transport. Policyn föreskriver gränsvärden för koldioxidutsläpp för nya inköpta eller leasade företagsbilar och vi strävar efter att följa Rio-deklarationens försiktighetsprincip avseende hot om allvarlig skada på miljön. Koncernens verksamhet kräver inte något tillstånd enligt svensk miljölagstiftning.

Vd:n har ordet

Om Securitas

Vårt hållbarhetsarbete
- Hållbarhetsstrategi
- Policyer

People
- Rekrytering
- Jämställdhet
- Mångfald och inkludering
- Utbildning och kompetensutveckling
- Hälsa och säkerhet

Planet
- SBTi
- **Miljöarbete**

Prosperity
- Affärsetik, våra principer
- Riskhantering
- Regelefterlevnad och ramverk
- Leverantörer

Kvalitet

Nyckeltal

Planet

Securitas Sverige är certifierat i enlighet med ISO 14001 vilket säkerställer att vi hanterar frågor om yttre miljö på ett systematiskt sätt och att vårt arbetssätt beskrivs och styrs ut i verksamheten. All verksamhet inom Securitas Sverige är certifierat.



Alla anställda går en digital miljöutbildning som vi tagit fram själva och som är anpassad efter Securitas verksamhet.

Miljöarbete

Som grund till Securitas Sverige miljöarbete har en miljöaspektidentifiering och miljöaspektbedömning genomförts. Dessa utgår från aktiviteter som finns kopplade till de tjänster och produkter som Securitas erbjuder. Aspekterna bedöms utifrån miljöpåverkan ur ett livscykelperspektiv, lagkrav, risker och möjligheter och möjlighet att påverka. Minst en gång per år uppdateras miljöaspektbedömningen.

Mest betydande miljöaspekter följs upp med mål och mätningar.

Rutiner är framtagna för att styra organisationen till minsta möjliga miljöpåverkan. Securitas har ett ärendehanteringssystem där förbättringar och avvikelser kan rapporteras. Dessa utreds och analyseras för att åtgärda avvikelser och förebygga att liknande händelser inte sker igen.

Securitas omfattas som koncern av CSRD och årligen sammanställs en hållbarhetsrapport som omfattar både direkta och indirekta utsläpp.

Inom Securitas har vi identifierat att våra transporter, uniformer och kontor/energiförbrukning är de områden som vi har stor miljöpåverkan inom och där vi också har störst möjlighet att påverka. För oss är det viktigt att se till helheten, dvs inte bara det vi gör utan hela kedjan från tillverkning, användning och hantering av det avfall som uppstår. Därav vikten att samarbeta med våra leverantörer och hitta bra samarbetspartners som prioriterar miljöarbetet högt precis som vi.

Alla anställda går en digital miljöutbildning som vi tagit fram själva och som är anpassad efter Securitas verksamhet. Den anställde får kunskap i hur vår verksamhet påverkar miljön och vad vi och den enskilde personen kan göra för att göra skillnad.

FORDON
Våra fordon är utrustade med färddatorer för att få tillgång till statistik på t.ex. bränsleförbrukning och körda sträckor. Detta gör att vi kan optimera våra rutter och anpassa rätt fordon för rätt uppdrag. Vi utvecklar ett AI-stöd för att effektivisera vårt arbete med att planera våra uppdrag.

Vd:n har ordet

Om Securitas

Vårt hållbarhetsarbete
- Hållbarhetsstrategi
- Policyer

People
- Rekrytering
- Jämställdhet
- Mångfald och inkludering
- Utbildning och kompetensutveckling
- Hälsa och säkerhet

Planet
- SBTi
- **Miljöarbete**

Prosperity
- Affärsetik, våra principer
- Riskhantering
- Regelefterlevnad och ramverk
- Leverantörer

Kvalitet

Nyckeltal

I väktarens dagliga rutiner ingår att genomföra översyn av fordonet. Dels visuell översyn men även att kontrollera utrustning och fordonets kondition (däck, olja, bränsle mm). Genom att upptäcka och åtgärda brister i tid kan mer miljöpåverkande reparationsarbeten undvikas.

Vi ökar konstant antalet elfordon i vår fordonsflotta. Där det inte är möjligt pga. infrastruktur så försöker vi välja laddhybrider och fordon som kan tanka HVO.



Laddning av elfordon kräver en ny infrastruktur av tillgång till ”bränsle”. Vi driver ett internt projekt för att säkra laddningen och det med så grön el som möjligt.

Vår förmånsbilspolicy tillåter bara elfordon eller laddhybrider

UNIFORMER
Våra uniformer styrs av regelverk både vad gäller utformning och hantering. Vi arbetar aktivt tillsammans med våra leverantörer för att minska miljöpåverkan. Både genom att minska förbrukningen, använda material med lägre miljöpåverkan samt rutiner för återanvändning och återvinning.

2024 implementerades en ny uniform där större andel av plaggen kommer från textilier med lägre miljöpåverkan än tidigare.

När en person slutar tas uniformen tillbaka, tvättas och återanvänds av en annan anställd.

Vi håller nere antalet artiklar i vårt utbud. Samma artikel kan användas till flera uniformer tack vare genomtänkt design. Vi kan också bättre prognostisera vilka mängder som kommer behövas så det inte blir överproduktion.

KONTOR OCH ENERGIFÖRBRUKNING
Vi hyr våra lokaler där energin som regel ingår i hyran. Vi har en ständig dialog med hyresvärdarna för att se över mer hållbara alternativ gällande energiförbrukningen. Ett stort projekt pågår där vi inventerar våra hyresavtal och försöker uppdatera dem till att minst innehålla grön el.

Planering av nya kontor görs med miljö och hållbarhetsaspekter i åtanke.

Alla kontor genomför sina egna miljöåtgärder i form av att släcka, rörelsedetektorer och andra miljösparande åtgärder.

Vi använder mycket teknik inom verksamheten i form av datorer, telefoner och annan teknisk utrustning som kräver energi. Här har vi nära samarbete med leverantören av IT-utrustning för energisnål utrustning samt att de återtar utrustning, reparerar och återanvänder och på så sätt förlängs livslängden.

Vd:n har ordet

Om Securitas

Vårt hållbarhetsarbete
- Hållbarhetsstrategi
- Policyer

People
- Rekrytering
- Jämställdhet
- Mångfald och inkludering
- Utbildning och kompetensutveckling
- Hälsa och säkerhet

Planet
- SBTi
- Miljöarbete

Prosperity
- **Affärsetik, våra principer**
- Riskhantering
- Regelefterlevnad och ramverk
- Leverantörer

Kvalitet

Nyckeltal

Prosperity

Affärsetik - Allt grundar sig i våra värdeord, Ärlighet - Vaksamhet - Hjälpsamhet.



Affärsetiksansvariga finns på olika nivåer i bolaget och samverkar i syfte att stötta varandra.

Ärlighet

Ärlighet innebär att vi ska agera hederligt och etiskt korrekt. På Securitas kompromissar vi inte när det kommer till att hålla sig till sanningen och vara ärliga, vi insisterar på att alla våra anställda på ett transparent sätt ska kunna uttrycka sina åsikter och även rapportera om eventuella oegentligheter eller liknande utan att riskera några repressalier.

Vaksamhet

Vaksamhet innebär att vi är aktivt uppmärksamma på vår omgivning. Våra anställda förväntas agera med noggrannhet och ha förmågan att observera, lyssna och utvärdera i syfte att skydda våra kunders lokaler och egendom såväl som att skydda de värderingar och den etik som Securitas representerar.

Hjälpsamhet

Hjälpsamhet innebär att vara serviceinriktad och tillmötesgående mot våra kunder, kollegor och andra som vid behov behöver hjälp.

Våra principer

Vårt regelefterlevnadsprogram är utformat i syfte att aktivt motverka och hantera våra huvudsakliga risker.
- Mutor och korruption
- Konkurrensrätt
- GDPR och dataskydd
- Intressekonflikter
- Tredjepartsrisker

MUTOR OCH KORRUPTION
På Securitas har vi nolltolerans mot all form av mutor och korruption, och vi får inte under några omständigheter erbjuda, begära eller ta emot några som helst mutor, andra fördelar, s.k. smörjbetalningar eller andra olagliga eller oetiska betalningar i syfte att vinna eller upprätthålla avtal eller andra affärsmöjligheter.

KONKURRENSRÄTT
Securitas tror på en rättvis marknad med en ärlig konkurrens som baseras på ärlighet, kvalitét, pris och kundservice. Vi är fast beslutna att respektera och efterleva samtliga tillämpliga lagar och regler som syftar till att främja en rättvis konkurrens på marknaden.

Vd:n har ordet

Om Securitas

Vårt hållbarhetsarbete
- Hållbarhetsstrategi
- Policyer

People
- Rekrytering
- Jämställdhet
- Mångfald och inkludering
- Utbildning och kompetensutveckling
- Hälsa och säkerhet

Planet
- SBTi
- Miljöarbete

Prosperity
- Affärsetik, våra principer
- **Riskhantering**
- **Regelefterlevnad och ramverk**
- Leverantörer

Kvalitet

Nyckeltal

Hur hanterar vi risker?



Vi sätter en standard för uppförande genom olika policyer och vår Kod för Värderingar och Etik och vi har obligatoriska utbildningar inom de olika områdena för våra väsentliga risker.



Vi har processer på plats för att se till att identifierade oegentligheter hanteras och följs upp med syfte att förebygga förekomsten av liknande händelser i framtiden.



Vi arbeta proaktivt med vår verksamhet för att minska risker genom olika processer, policyer, utbildningar, kommunikation men också genom olika kontroller och revisioner.



Vi tillser att vårt löpande arbete genomsyras av högsta integtritet genom att inkludera kontroller och revision både som oberoende interna revisioner såväl som oberoende externa revisoner.

GDPR OCH DATASKYDD
Securitas respekterar individens rätt till integritet och vi är fast beslutna att hantera personuppgifter på ett ansvarsfullt sätt och i enlighet med alla tillämpliga lagar inom området för personuppgiftsbehandling och dataskydd. Vi lever efter vår princip “Din integritet är vår prioritet”.

INTRESSEKONFLIKTER
På Securitas ska våra affärsbeslut alltid baseras på objektiva skäl och kriterier, och vi ska aldrig låta oss påverkas av en anställds personliga relationer eller aktiviteter utanför Securitas eller en anställds ekonomiska intressen. Anställda och affärspartners måste därför undvika alla former av intressekonflikter, inklusive sådana situationer som av utomstående kan uppfattas som en intressekonflikt mellan en anställds eller affärspartners personliga aktiviteter utanför Securitas och deras del i Securitas verksamhet.

TREDJEPARTSRISKER
Alla leverantörer och underleverantörer förväntas uppfylla Securitas etiska, kvalitets- och andra standarder samt förväntningar. Vidare kräver vi att samtliga leverantörer och underleverantörer alltid efterlever alla relevanta lagar, regler och förordningar, inklusive lagar inom personuppgiftsbehandling och dataskydd.

Hur hanterar vi risker?

Vi sätter en standard för uppförande genom olika riktlinjer och vår Kod för Värderingar och Etik och vi har obligatoriska utbildningar inom de olika områdena för våra väsentliga risker.

Vi identifierar oegentligheter genom bevakning av visselblåsarsystem och genom olika processer och utredningar. Vidare hanteras identifierade oegentligheter och följs upp på lämpligt vis för att förebygga liknande problem i framtiden.

Vi arbeta proaktivt med vår verksamhet för att minska risker genom olika processer, policyer, utbildningar, kommunikation men också genom olika kontroller och revisioner. Vi tillser att vårt löpande arbete genomsyras av högsta integritet genom att inkludera kontroller och revision både som oberoende interna revisioner såväl som oberoende externa revisoner.

Affärsetik och regelefterlevnad och vårt ramverk

AFFÄRSETIKSFRÄMJANDE WORKSHOPS OCH LÖPANDE KOMMUNIKATION
I varje land finns affärsetiksrepresentanter som driver agendan för affärsetik på landsnivå och stöttar organisationen i frågor och kommunikation men även med utbildning inom området.

Securitas arbetar löpande med att att kommunicera kring Affärsetik samt med att hålla affärsetiksfrämjande Workshops med olika grupper inom företaget i enlighet med en årlig kommunikationsplan.

Vd:n har ordet

Om Securitas

Vårt hållbarhetsarbete
- Hållbarhetsstrategi
- Policyer

People
- Rekrytering
- Jämställdhet
- Mångfald och inkludering
- Utbildning och kompetensutveckling
- Hälsa och säkerhet

Planet
- SBTi
- Miljöarbete

Prosperity
- Affärsetik, våra principer
- Riskhantering
- Regelefterlevnad och ramverk
- **Leverantörer**

Kvalitet

Nyckeltal



På Securitas tror vi på att ”tone from the top” och affärsetikansvarige börjar därför med att hålla workshops med ledningsgruppen för att därefter föra budskapet vidare ut i organisationen.

Vi fokuserar på att bedöma risker och skapa förståelse för det nuvarande läget vad avser efterlevnad, samt skapa riskbaserade handlingsplaner som baseras på de identifierade förbättringsmöjligheterna.

Vidare finns en kommunikationsplan på årsbasis för att driva olika kampanjer inom området för affärsetik, och detta är en ständigt återkommande punkt vid olika ledarforum och chefsträffar inom Securitas. Budskapet är tydligt, vi ska alltid agera korrekt i enlighet med våra riktlinjer och lagar. Affärsetik finns med även på agendan vid alla personalmöten med våra väktare.

GRUNDPELARNA FÖR AFFÄRSETIK INOM SECURITAS
- Vi satsar på våra chefer och vårt ledarskap och börjar uppifrån för att driva arbetet via våra chefer ut i organisationen.
- Värderingar och Etik relaterade utbildningar.
- Vi tillser att våra funktioner arbetar på ett lämpligt vis med nödvändiga roller involverade, korrekta och tydliga behörigheter och fördelning av ansvar och attestnivåer.
- VD signar olika aktiviteter varje år inom området regelefterlevnad (s.k. “compliance letter”) för att löpande ha fokus på efterlevnad, och skräddarsytt driva arbetet framåt efter behov.
- Affärsetiksansvariga finns på olika nivåer i bolaget och samverkar i syfte att stötta varandra. Hos oss finns en affärsetiks representant som är ansvarig för att driva arbetet i våra operationella bolag i Sverige men i nära samarbete med de affärsetiksteam och ansvariga som finns vid vårt moderbolag och inom vår Europadivision.
- Effektiv visselblåsning genom tredjepartssystem med möjlighet till anonym rapportering, tydliga instruktioner för de som utreder och tydlig information till eventuella rapportörer om processen vid utredning osv.
- Utbildning inom, anti-korruption, gåvor och representation, intressekonflikter, visselblåsning, konkurrensrätt m.m.
- Aktiv kommunikation från ledningsgrupp, chefer, HR, Säkerhetsavdelningen och vår Legala avdelning.

Leverantörskedjan

Vi måste säkerställa att våra leverantörer lever upp till kraven i Securitas Uppförandekod för affärspartners. Uppförandekoden anger de minimistandarder för mänskliga rättigheter, arbetsförhållanden, arbetsmiljö, affärsetik, miljömässig hållbarhet och efterlevnad av lagar och förordningar som Securitas kräver att våra affärspartners ska följa när de gör affärer med oss.

Genom att vara tydliga med våra förväntningar och processer sänker vi inte bara riskerna utan bygger också starka och långvariga relationer med våra leverantörer.

Vd:n har ordet

Om Securitas

Vårt hållbarhetsarbete
- Hållbarhetsstrategi
- Policyer

People
- Rekrytering
- Jämställdhet
- Mångfald och inkludering
- Utbildning och kompetensutveckling
- Hälsa och säkerhet

Planet
- SBTi
- Miljöarbete

Prosperity
- Affärsetik, våra principer
- Riskhantering
- Regelefterlevnad och ramverk
- Leverantörer

› **Kvalitet**

Nyckeltal

Kvalitet



Kvalitetsarbete

Securitas Sverige är certifierat i enlighet med ISO 9001 vilket säkerställer att vi hanterar frågor inom kvalitet på ett systematiskt sätt och att vårt arbetssätt beskrivs och styrs ut i verksamheten. All verksamhet inom Securitas Sverige är certifierat

Securitas Sverige kvalitetsarbete handlar till stor del om att säkerställa att kundkrav och andra intressenters relevanta förväntningar uppfylls. Till det att följa upp verksamheten och att ständigt förbättras. Strategier, policys och leveranskvalitet följs upp med mål och mätningar. Aktiviteter kopplas för att uppnå önskat resultat och rutiner är framtagna för att styra organisationen till bästa möjliga kvalitet och efterlevnad av krav.

Securitas har ett ärendehanteringssystem där förbättringar och avvikelser kan rapporteras. Dessa utreds och analyseras för att åtgärda avvikelser och förebygga att liknande händelser inte sker igen.

UPPFÖLJNING
- Övergripande för hela bolaget och lokala kundundersökningar genomförs och hanteras löpande, allt efter behov och efterfrågan.
- Våra tjänster följs upp med olika nyckeltal för att säkerställa att vi levererar det vi lovar. Åtgärder tillsätts för att vi ska bli ännu bättre och vi kan se att det ger positiva resultat.
- Via uppföljning av våra interna och externa revisioner, egenkontroller, inspektioner och inrapporterade ärenden fångar vi upp förbättrings- och utvecklingsområden. Det mer övergripande arbetet sker via kvalitetsrådet som sedan lyfter arbetet vidare ner i organisationen och rapporterar till ledningen.

SECURITAS SVERIGES CERTIFIERINGAR
ISO 9001 Kvalitetsledningssystem
ISO 14001 Miljöledningssystem
SSF 1061 Anläggarfirma kamerabevakningssystem
SSF 1101 Cybersäkerhet Basnivå – grundläggande IT-säkerhet
SSF 136 – Larmcentraler
SSF 1015 Anläggarfirma Inbrottslarmsanläggning

Utöver ovan kan delar av verksamheten eller individer inneha även andra certifieringar beroende på typ av verksamhet.


Securitas

Vd:n har ordet

Om Securitas

Vårt hållbarhetsarbete
- Hållbarhetsstrategi
- Policyer

People
- Rekrytering
- Jämställdhet
- Mångfald och inkludering
- Utbildning och kompetensutveckling
- Hälsa och säkerhet

Planet
- SBTi
- Miljöarbete

Prosperity
- Affärsetik, våra principer
- Riskhantering
- Regelefterlevnad och ramverk
- Leverantörer

Kvalitet

› **Nyckeltal**

Nyckeltal

Securitas Sverige är en del av Securitas koncern och hållbarhetsrapport görs för hela koncernen. Nedan återfinns utvalda nyckeltal gällande specifikt Securitas Sverige.

Könsfördelning, medelantal anställda per år

	2025			2024			2023		
	Män	Kvinnor	Total	Män	Kvinnor	Total	Män	Kvinnor	Total
Antal anställda	4 631	1 658	6 289	4 741	1 728	6 469	4 648	1 674	6 322
Andel i %	74	26	100	73	27	100	74	26	100

Andel av anställda med heltids- respektive deltidsanställning, %

	2025	2024	2023
Heltid	55	54	53
Deltid	45	46	47
Total	100	100	100

Andel anställda som täcks av kollektivavtal, %

	2025	2024	2023
Andel anställda som täcks av kollektivavtal	100	100	100

Nyanställda (antal)

	2025	2024	2023
Faktiskt antal	1 581	1 615	1 944
% av medelantal årsanställda	25	25	31

Könsfördelning, %

	2025	2024	2023
Heltid, män	40	40	39
Heltid, kvinnor	15	15	14
Deltid, män	34	33	33
Deltid, kvinnor	11	12	14
Total	100	100	100

Personalomsättning, %

	2025	2024	2023
Personalomsättning	19,8	19,3	19

Personalomsättningen beräknas som upphörande av anställning som andel av verkligt antal anställda vid periodens början. Upphörande av anställning inkluderar upphörande på grund av beslut av medarbetare eller arbetsgivare, men inte på grund av beslut av kund eller på grund av pensionering eller dödsfall.

Nyanställda – åldersgrupp och kön i förhållande till nyanställda, %

	2025			2024			2023		
	Män	Kvinnor	Total	Män	Kvinnor	Total	Män	Kvinnor	Total
Under 30 år	52	20	72	50	22	72	51	23	74
30–50 år	13	7	20	15	6	21	13	5	18
Över 50 år	5	3	8	5	2	7	6	2	8
Total	**70**	**30**	**100**	**70**	**30**	**100**	**70**	**30**	**100**

Vd:n har ordet

Om Securitas

Vårt hållbarhetsarbete
- Hållbarhetsstrategi
- Policyer

People
- Rekrytering
- Jämställdhet
- Mångfald och inkludering
- Utbildning och kompetensutveckling
- Hälsa och säkerhet

Planet
- SBTi
- Miljöarbete

Prosperity
- Affärsetik, våra principer
- Riskhantering
- Regelefterlevnad och ramverk
- Leverantörer

Kvalitet

› **Nyckeltal**

Arbetsstyrka uppdelad på anställningskategori

	2025			2024			2023		
	Män	Kvinnor	Total	Män	Kvinnor	Total	Män	Kvinnor	Total
Chefer/tjänstemän	551	251	802	569	245	814	580	223	803
Väktare/medarbetare i frontlinjen	6 489	2 261	8 750	6 668	2 451	9 119	6 861	2 650	9 511
Total	**7 040**	**2 512**	**9 552**	**7 237**	**2 696**	**9 933**	**7 441**	**2 873**	**10 314**

Chefer, uppdelade på kön

	Män	Män, %	Kvinnor	Kvinnor, %	Total
Ledningsgrupp	6	55	5	45	11
Regionchefer* ingår i ledningsgrupp	4	80	1	20	5
Avdelnings- och driftchefer	110	83	22	17	132
Alla chefer	**116**	**81**	**27**	**19**	**143**

Utbildningstimmar

	2025*	2024	2023
Totalt antal utbildningstimmar	287 787	456 345	475 643
Genomsnittligt antal utbildningstimmar per medarbetare	30,1	45,9	46,1

*Tidigare år har vi haft högre antal utbildningstimmar pga utbildningsskuld efter covid.

Arbetsrelaterade skador*

	2025	2024	2023
Totalt antal arbetade timmar	12 119 274	12 492 272	12 137 886
Antal arbetsrelaterade olyckor	488	567	657
Skadefrekvens (1 000 000 timmar)	40,2	45,39	54,13
Antal skador med frånvaro (LTI)	100	138	153
Skadefrekvens, skador med frånvaro (LTIFR; 1 000 000 timmar)	8,2	11,05	12,61
Antal arbetsrelaterade dödsfall	0	0	0

Utbildningstimmar per anställningskategori

	2025	2024	2023
Chefer/tjänstemän	25 247	12 415	12 490
Medarbetare i frontlinjen	262 540	443 930	463 153
Total	**287 787**	**456 345**	**475 643**

Utbildningstimmar, uppdelat per kön

	2025	2024	2023
Män	210 061	327 341	335 396
Kvinnor	77 726	129 004	140 247
Total	**287 787**	**456 345**	**475 643**

Vd:n har ordet

Om Securitas

Vårt hållbarhetsarbete
- Hållbarhetsstrategi
- Policyer

People
- Rekrytering
- Jämställdhet
- Mångfald och inkludering
- Utbildning och kompetensutveckling
- Hälsa och säkerhet

Planet
- SBTi
- Miljöarbete

Prosperity
- Affärsetik, våra principer
- Riskhantering
- Regelefterlevnad och ramverk
- Leverantörer

Kvalitet

› **Nyckeltal**

Direkta GHG-utsläpp och indirekta marknadsbaserade GHG-utsläpp i ton CO_2-ekvivalent (tCO_2e)

	Direkta (Scope 1)	%	Indirekta (Scope 2)	%	Indirekta (Scope 3)	%	Total	%
2025	6 203	22	1 418	5	21 064	73	28 685	100
tCO_2 utsläpp per medarbetare (medelantal årsanställda)							4,56	
Förändring jämfört med 2022, %	-23		31,8		2		-3,5	
2024*	7 526	23	1 225	4	23 912	73	32 663	100
tCO_2 utsläpp per medarbetare (medelantal årsanställda)							5,05	
2022**	8 010	27	1 076	4	20 641	69	29 727	100
tCO_2 utsläpp per medarbetare (medelantal årsanställda)							4,67	

* Justeringar har gjorts i uträkningarna gällande schablonberäkning premises, ny beräkningsmetod gällande cat 7 commuting

**Korrigerade siffror inom alla scope, uppdaterade beräkningsmetoder

Fordon som ägs eller leasas av företaget

	2025	%	2024	%	2023	%
Antal bilar	1 446	100	1 518	100	1 538	100
Varav elbilar	238	16	176	12	126	8
Antal laddhybrider	450	31	480	32	477	31

Redovisningsprinciper 2022 är basår för marknadsbaserade utsläpp eftersom det är basår för Securitas miljömål som validerats av Science Based Targets initiative.

Klimatberäkningar kvantifierar alla sju Kyotogaser där så är tillämpligt och mäts i koldioxidekvivalenter (CO2e). För Securitas är följande växt husgaser tillämpliga och har inkluderats i bedömningen: koldioxid (CO2), metan (CH4), dikväveoxid (N2O). På grund av begränsningar i nuvarande rapporteringssystem har vi inte möjlighet att rapportera biogena utsläpp. Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard är en standard för rapportering av klimatdata. Systemet Sphera har använts som beräkningsverktyg.

Operativ kontroll är vald konsolideringsmetod. Securitas har räknat om sina utsläpp för basåret 2022. Omräkningen utlöstes av förbättrade aktivitetsdata och metodologiska förbättringar som resulterade i en förändring som översteg tröskelvärdet för signifikans på fem procent. Omräkningen påverkar inte ambitionen eller giltigheten i Securitas godkända vetenskapsbaserade mål.