



Hållbarhetsinformation Securitas Sverige

2023

Innehåll

VD:N HAR ORDET	3
OM SECURITAS	4
VÅRT HÅLLBARHETSARBETE	6
• HÅLLBARHETSMÅL	9
• POLICYER	10
PEOPLE	11
• REKRYTERING	11
• JÄMSTÄLLDHET	12
• MÅNGFALD OCH INKLUDERING	12
• SAMHÄLLENGAGEMANG	13
• UTBILDNING OCH KOMPETENSUTVECKLING	13
• HÄLSA OCH SÄKERHET	15
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

- Hållbarhetsmål
- Policyer

People

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

Planet

- SBTi
- Miljöarbete

Prosperity

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

Kvalitet

Nyckeltal

Långsiktigt arbete med hållbarhetsfrågor är ett högt prioriterat fokusområde. Det är viktigt att arbetet mynnar ut i konkreta åtgärder som gör skillnad i verkligheten, att fokusera och ta sig an några utmaningar i taget för att maximera utfallet av insatsen.

Att göra verklig skillnad

Vd:ns kommentarer Cristina Petrescu

”Att Securitas Sverige arbetar strukturerat och effektivt med hållbarhetsfrågor gläder mig mycket. Genom fokus och uthållighet gör vi skillnad på riktigt, med åtgärder som gör avtryck i verksamhet och samhälle.”

För oss på Securitas är hållbarhet en utveckling som tillgodoser dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillgodose sina behov. I vårt arbete strävar vi alltid efter att förstärka de positiva effekterna och minimera eller eliminera de negativa. Vi ska använda vårt inflytande till att leda förändringen i branschen för ett hållbart samhälle nu och in i framtiden. Vi ökar fokus på hållbarhetsaspekterna i våra projekt och tjänster med hjälp av våra fokusområden samtidigt som vi hanterar hållbarhetsrisker och förbättrar hållbarhetsprestandan i vår egen verksamhet.

För oss är det viktigt att det vi gör inom hållbarhetsområdena utmynnar i konkreta åtgärder som gör verklig skillnad och inte fastnar i tankeövningar och processbeskrivningar. Vi ska arbeta fokuserat och ta oss an ett par utmaningar i taget. I år har vi till exempel utbildat mångfalds- och inkluderingsambassadörer, som ska säkerställa att frågorna är levande i organisationen,

runt om i hela landet. Medarbetarna är vår främsta resurs så vi måste säkerställa att vi har en arbetsmiljö alla trivs med. Det andra fokusområdet de senaste åren har varit att i så hög grad som möjligt elektrifiera vår fordonsflotta och bygga ut infrastrukturen kring den.

Vi på Securitas i Sverige jobbar alltmer strukturerat och effektivt med hållbarhet vilket gläder mig mycket. Jag är säker på att vi kommer att uppnå mycket de kommande åren.

Cristina Petrescu
Vd, Securitas Sverige



Cristina Petrescu

Vd:n har ordet

Om Securitas

Vårt hållbarhetsarbete

- Hållbarhetsmål
- Policyer

People

- Rekrytering
- Jämställdhet
- Mångfald och inkludering
- Samhällsengagemang
- 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 över 10 000 medarbetare på 1 500 verksamhetsorter i Sverige. Securitas Sverige hade 2023 en omsättning på 6 miljarder.

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 natttronden 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 Hjälpssamhet 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

- Hållbarhetsmål
- Policyer

People

- Rekrytering
- Jämställdhet
- Mångfald och inkludering
- Samhällsengagemang
- 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

Under 2024 kommer mer återvunnen textil att införas 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 uttryckningar av Securitas Operations Center, med stöd av säkerhetsteknik, kan antalet onödiga uttryckningar minskas.

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

FORDON

Byter kontinuerligt fordon i flottan med mål att ha större andel elfordon.

Projekt där vi bygger infrastruktur för laddning.

ÅTGÄRDER FÖR MINSKAD MILJÖPÅVERKAN

Appen MySecuritas är framtaget för att göra det enklare för säkerhetsteam, analytiker och kontrollcenter att samordna svar, hantera hot och minimera säkerhetsrisker på rätt sätt. Nu finns även en funktion där du kan se vilken Co2 besparing våra åtgärder genererar*.

*Uträkningen baseras på schablonberäkningar.

Vd:n har ordet

Om Securitas

► Vårt hållbarhetsarbete

- Hållbarhetsmål
- Policyer

People

- Rekrytering
- Jämställdhet
- Mångfald och inkludering
- Samhällsengagemang
- 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

Föreanta 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

- Hållbarhetsmål
- Policyer

People

- Rekrytering
- Jämställdhet
- Mångfald och inkludering
- Samhällsengagemang
- 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

- Hållbarhetsmål
- Policyer

People

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

Planet

- SBTi
- Miljöarbete

Prosperity

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

Kvalitet

Nyckeltal

Styrelsen beslutar om Securitas hållbarhetsstrategi och riktlinjer tillsammans med VD och koncernchef för Securitas AB, som har det yttersta ansvaret för koncernens hållbarhetsarbete. Securitas hållbarhetsråd driver koncernens hållbarhetsstrategi, följer upp divisionernas och funktionernas framsteg vad gäller hållbarhetsinitiativ för att nå de överenskomna hållbarhetsmålen, och att de hållbarhetsaktiviteterna bidrar till affärsvärde. Rådet består av två delar. Den högsta nivån utgörs av en styrgrupp med divisions- och funktionschefer som medlemmar och koncernens VD och koncernchef som ordförande. Styrgruppen stöds av varje divisions/funktions hållbarhetsansvariga. Hållbarhetsrådet möts kvartalsvis. Koncernens etik- och hållbarhetschef leder koncernens löpande hållbarhetsarbete och divisionernas hållbarhetsansvariga koordinerar hållbarhetsarbetet i sina respektive länder.

Systemet för vårt arbete med miljö, samhällsansvar och styrning består av sex delar:

1. Securitas Värderingar och Etik: En av företagets viktigaste policyer, Securitas Värderingar och Etik, anger de grundläggande principer som Securitas förväntar sig att alla medarbetare och affärspartners alltid ska följa.

2. Utbildning av medarbetarna: Alla Securitas medarbetare utbildas i Securitas Värderingar och Etik. En detaljerad utbildning finns tillgänglig på över 30 olika språk, antingen som e-utbildning eller klassrumsutbildning. Berörda medarbetare utbildas också i andra grundläggande riktlinjer, däribland policyn för anti-korruption och mutor.

3. Rapporteringssystem mot överträdelser: Securitas Integrity Line är ett koncernsystem som används vid rapportering av avvikelser från Securitas Värderingar och Etik. Alla medarbetare förväntas och uppmuntras att rapportera eventuella fall av avvikelser, med försäkran om att det inte ska leda till några negativa konsekvenser gentemot den person som rapporterar. Externa parter kan också rapportera i systemet.

4. Riskhantering: Securitas övergripande riskhanteringsprocess inkluderar att fatta beslut om koncernens huvudsakliga riskfokusområden för de kommande åren. Dessa är risker som Securitas koncernledning har speciellt fokus på och som följs upp regelbundet. Bland de huvudsakliga riskerna finns icke-efterlevnad inom affärsetikområdet, att inte kunna öka mångfald och inkludering och att inte kunna nå satta miljömål.

5. Uppföljning: För att möta kraven från kunder och andra intressenter på ökad transparens och kommunikation avger Securitas AB en hållbarhetsrapport enligt Global Reporting Initiative Universal Standards. Nyckeltal följs upp regelbundet.

6. Koncernens etik- och hållbarhetschef: Koncernens etik- och hållbarhetschef leder det dagliga arbetet och rapporterar utöver i den ordinarie linjen även till styrelsens revisionsutskott. I arbetsuppgifterna ingår koordinering av koncernens hållbarhetsaktiviteter, vilket innefattar ett nära samarbete med andra centrala funktioner. Övriga ansvarsfrågor omfattar intressentdialoger om hållbarhetsområden samt stöd till koncernens verksamhetsländer i hållbarhetsfrågor.

Hållbarhetsstyrning

Vd:n har ordet

Om Securitas

Vårt hållbarhetsarbete

- **Hållbarhetsmål**
- Policyer

People

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

Planet

- SBTi
- Miljöarbete

Prosperity

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

Kvalitet

Nyckeltal

6 fokus- områden

Securitas koncern har identifierat sex fokusområden inom hållbarhetsarbetet. Varje område har ett mätbart mål.

Här redovisas hur Securitas Sverige ligger till inom dessa fokusområde. Inom varje fokusområde pågår flertalet aktiviteter som följs upp kvartalsvis i ledningsgruppen.



Mångfald & inkludering

Mångfald och inkludering

Andel kvinnliga chefer på alla nivåer/funktioner över 20% 2025.
2023: 19%



Arbetsmiljö & hälsa

Arbetsmiljö och hälsa

5% årlig minskning av koncernens skadefrekvens.
2023: +14,5%



Utbildning & utveckling

Utbildning och utveckling

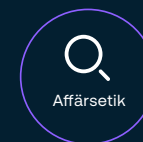
Genomförande av obligatoriska kurser i koncernen.
2023: 77% av alla medarbetare



Miljö

Miljö

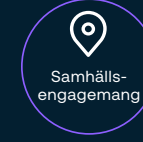
Att ha validerat forskningsbaserade mål till kvartal 4 2023.
2023: Målen validerade av SBTi



Affärsetik

Affärsetik

Förnyat fokus på affärsetik på alla marknader.
2023: Genomförda aktiviteter med ledningsgrupp och chefer. Stående punkt på samtliga personalmöten



Samhälls-engagemang

Samhälls-engagemang

Fullständig granskning av årliga utgifter för samhällsengagemang.
2023: Granskning påbörjad

Hållbarhetsmål

Vd:n har ordet

Om Securitas

Vårt hållbarhetsarbete

- Hållbarhetsmål
- **Policyer**

People

- Rekrytering
- Jämställdhet
- Mångfald och inkludering
- Samhällsengagemang
- 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 arbete för hållbarhet och efterlevnadsprocesser.

Policyer stöder hållbarhetsarbetet

Vd:n har ordet

Om Securitas

Vårt hållbarhetsarbete

- Hållbarhetsmål
- Policyer

People

- **Rekrytering**
 - Jämställdhet
 - Mångfald och inkludering
 - Samhällsengagemang
 - 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 2000 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 1500 orter i Sverige, vilket ger våra medarbetare möjlighet att både utvecklas internt och förflytta sig geografiskt. Vi genomför också projekt för att främja och synliggöra interna karriärmöjligheter, för att i sin tur minska personalomsättning och öka medarbetarnas möjlighet att utvecklas internt.

VISSTE NI ATT

- 50 000 personer sökte arbete hos oss under 2023
- 2023 anställdes 1 944 nya medarbetare i åldersspannet mellan 18-72 år
- Vår äldsta medarbetare 2023 var 81 år gammal och hade varit anställd i 50 år

Vd:n har ordet

Om Securitas

Vårt hållbarhetsarbete

- Hållbarhetsmål
- Policyer

People

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

Planet

- SBTi
- Miljöarbete

Prosperity

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

Kvalitet

Nyckeltal

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

AKTIVA ÅTGÄRDER

Vi arbetar med aktiva åtgärder baserade på diskrimineringsgrunderna och genomför regelbundet aktiviteter för att främja lika

möjligheter och minska risken för diskriminering. Under 2023 har vi drivit 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. 2023 startades även ett mentorsprogram för blivande kvinnliga ledare.

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

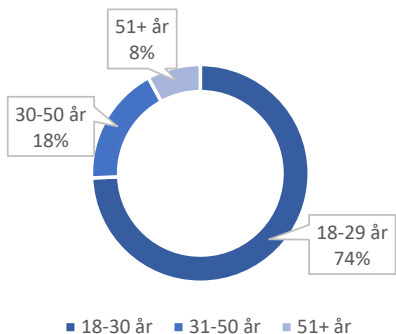
Varje land i Europa har en dedikerad specialist inom mångfald- och inkludering. Dessa specialister arbetar nära VD och ledningsgruppen för att skapa handlingsplaner och driva arbetet framåt. Dessutom har vi i Sverige utbildat ambassadörer runt om i landet för att stödja chefer och driva mångfald- och 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+

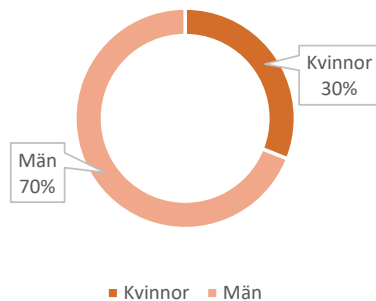
Securitas mål är att skydda alla, oavsett könsidentitet eller sexuell läggning. Vi strävar efter att öka kunskapen och förståelsen för HBTQIA+ frågor inom hela företaget genom att exempelvis delta i Pridetåg runt om hela Sverige. 2023 deltog Securitas i Pridetåg i flera städer, så som Luleå, Västerås, Stockholm, Nässjö och Gävle.

Åldersspann mellan 18-72 år.

Åldersfördelning nyanställda 2023



Könsfördelning nyanställda 2023



VD:n har ordet

Om Securitas

Vårt hållbarhetsarbete

- Hållbarhetsmål
- Policyer

People

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

Planet

- SBTi
- Miljöarbete

Prosperity

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

Kvalitet

Nykeltal

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.

GET TO KNOW YOUR CO-WORKERS

För att belysa vikten av mångfald på arbetsplatsen och öka förståelsen för olikheter så startade vi under 2023 igång initiativet ”Get

to know your co-workers”. Detta innebär att vi regelbundet presenterar medarbetarporträtt på intranätet. Vi har lärt känna kollegor med olika könsidentiteter, funktionsvariationer, etniciteter och sexuella läggningar med målet att lyfta våra olikheter främja en acceptans och förståelse för varandra.

INKLUDERINGSINDEX

I den årliga medarbetarundersökningen mäter vi utvecklingen av inkluderingsindex som innefattar frågor om inkluderande ledarskap, inkluderande kultur och lika möjligheter. Undersökningen hjälper oss att sätta in rätt åtgärder för att främja en mer inkluderande kultur. Det är glädjande att vi har förbättrat resultatet för samtliga frågeområden inom inkludering under 2023. Särskilt stolta är vi över vårt eNPS (Employer Net Promotor Score) resultat inom inkluderande kultur, som har förbättrats från eNPS 17, år 2022, till eNPS 25, år 2023. Vi är också mycket glada över att kvinnors upplevelse av inkluderande kultur har tagit ett stort kliv framåt från eNPS 12 till eNPS 23. Detta visar att våra insatser tar oss i rätt riktning mot en kultur som tilltalar fler.

Samhällsengagemang

Securitas är en stolt samarbetspartner till organisationen Mitt Liv. Under 2022 och 2023 deltog Carl Dahlen, tidigare VD för Securitas Sverige, i Mitt Livs VD-program där han tillsammans med VD:ar från andra bolag arbetade för mångfald- och inkluderingsfrågor i sina respektive organisationer. Under 2023 arbetade även Securitas med interna utbildningsinsatser tillsammans med Mitt Liv.

Securitas är också en stolt sponsor till stiftelsen Talita, som hjälper kvinnor ut ur prostitution, pornografi och människohandel. Under 2023 har Talita anordnat en föreläsning för medarbetare på Securitas och tagit fram en utbildning som ger medarbetarna kunskap för hur man upptäcker missförhållanden och vad man kan göra för att hjälpa.

Utbildning och kompetensutveckling

Som Sveriges största arbetsgivare inom säkerhetsbranschen strävar vi efter att vara en attraktiv arbetsgivare som erbjuder utvecklingsmöjligheter och variation. Våra utbildningsprogram är skräddarsydda för olika befattningar och kontinuerligt uppdaterade för att möta såväl verksamhetens som kundernas behov, och för att säkerställa att våra medarbetare har den senaste kunskapen.

INDIVIDUELL UTVECKLING

Vi investerar i kompetensutveckling genom både vår interna utbildningsverksamhet och 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 avancera och utbildas till nya roller, vilket vi aktivt uppmuntrar och stödjer.

MEDARBETARRESAN

Som arbetsgivare strävar Securitas efter att skapa engagerade medarbetare som trivs på jobbet och ges möjlighet att utvecklas

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



Vd:n har ordet	
Om Securitas	
Vårt hållbarhetsarbete - Hållbarhetsmål - Policyer	
►	People - Rekrytering - Jämställdhet - Mångfald och inkludering - Samhällsengagemang Utbildning och kompetensutveckling - Hälsa och säkerhet
	Planet - SBTi - Miljöarbete
Prosperity - Affärsetik, våra principer - Riskhantering - Regelefterlevnad och ramverk - Leverantörer	
Kvalitet	
Nyckeltal	

Genom ramverket kan vi guida våra ledare att agera rätt i olika situationer

Driver prestation	Kundfokus
	Människofokus
	Datadriven
— Tar ägandeskap	
— Förväntar sig det bästa	
— Levererar hållbara resultat	
— Bygger högpresterande team	
Utvecklar sig själv och andra	Kundfokus
	Människofokus
	Datadriven
— Visar respekt	
— Delegerar och visar förtroende	
— Är en förebild	
— Ger och tar emot feedback	
Förverkligar vår strategi	Kundfokus
	Människofokus
	Datadriven
— Driver innovation	
— Söker möjligheter	
— Främjar samarbete	
— Uppskattar olika perspektiv	

till sin fulla potential. För detta ändamål arbetar vi aktivt med det vi kallar för medarbetarresan.

Securitas investerar i medarbetarens utveckling under hela medarbetarresan genom att arbeta strukturerat med Talent Management och Successionsplanering.

Vi förbättrar och utvecklar kontinuerligt våra utbildningsprogram för att möta de ständigt föränderliga behoven hos våra medarbetare. Vår strategi inkluderar en mix av digitala lärandemetoder såsom Micro Learnings och videobaserat lärande, tillsammans med traditionellt fysiskt lärande.

På Securitas erbjuder vår utbildningsplattform en rad olika utvecklingsmöjligheter för alla våra medarbetare, både genom externa samarbeten som Viva Learning och interna kurser inom exempelvis svåra samtal, arbetsmiljöutbildning, ledarskap och Insider Threat-träning.

Genom vår avdelning för 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 våra medarbetare 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 ta nästa steg i karriären. Detta tillvägagångssätt möjliggör för Securitas att behålla kompetensen internt, vilket också minskar den påverkan som uppstår på kunden när nyckelpersoner lämnar företaget.

ENGAGERADE MEDARBETARE

Securitas genomför årligen en medarbetarundersökning, Engage, där alla medarbetare har möjlighet att delta och lämna sina synpunkter. Efter att undersökningen har genomförts arbetar cheferna med resultaten genom att implementera både kort- och långsiktiga åtgärder. Dessutom hålls regelbundna medarbetarsamtal eller arbetsplatsmöten mellan medarbetare och deras närmsta chef eller gruppleddare. Dessa samtal fokuserar på trivsel, prestation och individens utveckling för att säkerställa en kontinuerlig dialog och stödja medarbetarnas framsteg och välmående.

SECURITAS RAMVERK FÖR LEDARSKAP – SECURITAS LEDARSKAPSMODELL

Under 2023 lanserade Securitas ett nytt ramverk för ledarskap, grundat på den senaste forskningen inom området. Detta ramverk består av 12 olika beteendeoråden, 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.

UTVECKLING AV GRUPPLEDARE OCH ARBETSLEDARE

Genom utveckling av ledarskapet och företagskulturen strävar vi efter att skapa socialt trygga arbetsplatser 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 gruppleddare 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 gruppleddare nu arbetsmiljöutbildning (AFG) och arbetsledare får samma utbildning (PAM) som övriga chefer i företaget.

FAKTA OM UTBILDNINGAR UNDER 2023

- Nya utbildningar under 2023:
 - Ledarutvecklingsutbildning, både fysiska utbildningar och digitala microlearnings för alla ledare.
 - Kompetensbaserad intervjuteknik, en digital utbildning riktad till alla som arbetar med rekrytering.
 - Affärsmannaskap, en digital utbildning som riktar sig till säljare och kundansvariga
 - Produktionsoptimering, en digital utbildning om hur vi optimerar arbetsmetodiken i produktion.
 - Psykisk ohälsa (lanserades 2022), fysisk utbildning om akut omhändertagande av personer i kris eller självmordsnära.

Vd:n har ordet

Om Securitas

Vårt hållbarhetsarbete

- Hållbarhetsmål
- Policyer

People

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

Planet

- SBTi
- Miljöarbete

Prosperity

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

Kvalitet

Nyckeltal

- Antal utbildningar som genomförts via branschorganisationen BYA under 2023: totalt 3 994 st, av dessa är 2 135 st är väktargrundutbildning 1 och 2.

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 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 vår förmåga att ge varandra positiv feedback och återkoppling på arbetsprestationer. Genom att utveckla och förbättra vår feedback-kultur är vi övertygade om att vi kommer att få mer engagerade

medarbetare som tror på sin förmåga och levererar hållbara resultat. 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

- Hållbarhetsmål
- Policyer

People

- Rekrytering
- Jämställdhet
- Mångfald och inkludering
- Samhällsengagemang
- 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.



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

- Hållbarhetsmål
- Policyer

People

- Rekrytering
- Jämställdhet
- Mångfald och inkludering
- Samhällsengagemang
- 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.

Årligen sammanställs en emissionsrapport av koldioxidutsläppen från vår egen verksamhet men även indirekta utsläpp (scope 2-3) i enlighet med SBTis riktlinjer.

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 anställda 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 färdatorer 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

- Hållbarhetsmål
- Policyer

People

- Rekrytering
- Jämställdhet
- Mångfald och inkludering
- Samhällsengagemang
- 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 och målet för 2024 är att totalt ska 10% av vår bilflotta bestå av elfordon. 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.

Under 2024 kommer en ny uniform att börja användas 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

- Hållbarhetsmål
- Policyer

People

- Rekrytering
- Jämställdhet
- Mångfald och inkludering
- Samhällsengagemang
- 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, kvalitet, 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

- Hållbarhetsmål
- Policyer

People

- Rekrytering
- Jämställdhet
- Mångfald och inkludering
- Samhällsengagemang
- 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 arbetar 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 revisorer.

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 arbetar 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 revisorer.

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 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

- Hållbarhetsmål
- Policyer

People

- Rekrytering
- Jämställdhet
- Mångfald och inkludering
- Samhällsengagemang
- 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.

GRUNDPELARNÄ 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.

- Affärsetikansvariga 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 affärs-etiksteam 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

- Hållbarhetsmål
- Policyer

People

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

Planet

- SBTi
- Miljöarbete

Prosperity

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



Kvalitet

Nyckeltal

Kvalitet

Ett sant partnerskap med våra kunder - 90% Hög kundlojalitet.



Kvalitetsarbete

Securitas Sverige är certifierat i enlighet med ISO 9001 vilket säkerställer att vi hantlar 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, policyer 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 kamera-bevakningssystem
SSF 1101 Cybersäkerhet Basnivå – grundläggande IT-säkerhet
SSF 136 – Larmcentraler
SSF 1015 Anläggarfirma Inbrotts-larmsanläggning

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



Vd:n har ordet

Om Securitas

Vårt hållbarhetsarbete

- Hållbarhetsmål
- Policyer

People

- Rekrytering
- Jämställdhet
- Mångfald och inkludering
- Samhällsengagemang
- 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

	2023			2022			2021		
	Män	Kvinnor	Total	Män	Kvinnor	Total	Män	Kvinnor	Total
Antal anställda	4 648	1 674	6 322	4 674	1 688	6 362	4 576	1 639	6 215
Andel i %	74	26	100	73	27	100	74	26	100

Andel anställda som täcks av kollektivavtal, %

	2023	2022	2021
Andel anställda som täcks av kollektivavtal	100	100	100

Personalomsättning, %

	2023	2022
Personalomsättning	19	19,5

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, %

	2023			2022			2021		
	Män	Kvinnor	Total	Män	Kvinnor	Total	Män	Kvinnor	Total
Under 30 år	51	23	74	48	21	79	43	22	65
30–50 år	13	5	18	17	7	24	20	7	27
Över 50 år	6	2	8	5	2	7	6	2	8
Total	70	30	100	70	30	100	69	31	100

Andel av anställda med heltids- respektive deltidsanställning, %

	2023	2022	2021
Heltid	53	54	53
Deltid	47	46	47
	100	100	100

Könsfördelning, %

	2023	2022	2021
Heltid, män	39	39	39
Heltid, kvinnor	14	15	15
Deltid, män	33	33	32
Deltid, kvinnor	14	13	14
	100	100	100



Vd:n har ordet

Om Securitas

Vårt hållbarhetsarbete

- Hållbarhetsmål
- Policyer

People

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

Planet

- SBTi
- Miljöarbete

Prosperity

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

Kvalitet



Nyckeltal

Arbetsstyrka uppdelad på anställningskategori

	2023			2022			2021		
	Män	Kvinnor	Total	Män	Kvinnor	Total	Män	Kvinnor	Total
Chefer/tjänstemän	580	223	803	526	199	725	527	202	729
Väktare/medarbetare i frontlinjen	6 861	2 650	9 511	6 855	2 724	9 579	6 586	2 655	9 241
Total	7 441	2 873	10 314	7 381	2 923	10 304	7 113	2 857	9 970

Chefer, uppdelade på kön

	Män	Män, %	Kvinnor	Kvinnor, %	Total
Ledningsgrupp	6	60	4	40	10
Regionchefer* ingår i ledningsgrupp	3	75	1	25	4
Avdelnings- och driftchefer	133	87	20	13	153
Alla chefer	139	85	24	15	163

Utbildningstimmar

	2023	2022	2021
Totalt antal utbildningstimmar	475 643	405 848	301 468
Genomsnittligt antal utbildningstimmar per medarbetare	46,1	39,4	30,3

Utbildningstimmar per anställningskategori

	2023
Chefer/tjänstemän	12 490
Medarbetare i frontlinjen	463 153
Total	475 643

Utbildningstimmar, uppdelat per kön

	2023
Män	335 396
Kvinnor	140 247
Total	475 643

Arbetsrelaterade skador*

	2023	2022	2021
Totalt antal arbetade timmar	12 137 886	12 036 882	12 180 672
Antal arbetsrelaterade olyckor	657	569	571
Skadefrekvens (1 000 000 timmar)	54,13	47,27	46,88
Antal skador med frånvaro (LTI)	153	138	159
Skadefrekvens, skador med frånvaro (LTIFR; 1 000 000 timmar)	12,61	11,46	13,05
Antal arbetsrelaterade dödsfall	0	0	0

*Datan har uppdaterats 2024 gentemot tidigare rapporterad data. Orsaken till detta är att det i efterhand har rapporterats in olyckor inträffade under aktuella år.



Vd:n har ordet

Om Securitas

Vårt hållbarhetsarbete

- Hållbarhetsmål
- Policyer

People

- Rekrytering
- Jämställdhet
- Mångfald och inkludering
- Samhällsengagemang
- 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 CO₂-ekvivalent (tCO₂e)

	Direkta (Scope 1)	%	Indirekta (Scope 2)	%	Indirekta (Scope 3)	%	Total	%
2023	5 961	24	1 343	5	17 497	71	24 801	100
tCO ₂ utsläpp per medarbetare (medelantal årsanställda)							3,92	
Förändring jämfört med 2022, %	-26		-46		-9		-17	
2022	8 038	27	2 502	8	19 253	65	29 793	100
tCO ₂ utsläpp per medarbetare (medelantal årsanställda)							4,68	

Fordon som ägs eller leasas av företaget

	2023	%	2022*	%
Antal bilar	1 538	100	1 427	100
Varav elbilar	126	8	36	3
Varav laddhybrider	477	31	323	23

*Antalet fordon är justerat i efterhand pga felaktiv data för 2022 gällande antal aktiva fordon, detta har påverkat utsläppsberäkningen ovan gällande 2022.

2022 är basår för klimatberäkningarna, eftersom det är basår för Securitas miljömål, som validerats av Science Based Targets initiative (SBTi).

Klimatberäkningar kvantifierar alla sju växthusgaser enligt Kyotoprotokollet där det är tillämplbart och mäter dem i enheter motsvarande koldioxidekvivalenter, CO₂e. För Securitas är följande växthusgaser tillämpliga och har inkluderats i beräkningen: Koldioxid (CO₂), metan (CH₄), lustgas (N₂O),

The Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard är en standard för att rapportera klimatdata. Systemet Sphera har använts som beräkningsverktyg.