



# Hållbarhetsrapport 2023





# Innehåll

<b>Om Aspia .....</b>	<b>4</b>
<b>Våra värderingar .....</b>	<b>6</b>
<b>Why, vision, mission .....</b>	<b>7</b>
<b>Våra intressenter .....</b>	<b>9</b>
<b>Väsentlighetsanalys .....</b>	<b>12</b>
<b>Fokusområden .....</b>	<b>15</b>
Kunder, marknad och ekonomiskt värdeskapande .....	16
Medarbetare .....	20
Miljö .....	29

# Stora drömmar förverkligar du inte ensam.

Aspia är en ledande affärspartner inom redovisning, HR & lön, skatt och affärsrelaterad rådgivning. Vi tror på att göra det svåra enkelt, på effektivitet, på förändring, kunskap och att vara närvarande där våra kunder befinner sig. Vi tror på framgång och mest på att företagare ska få ägna sig åt det dom är bäst på. Så hjälper vi till med resten.

Aspia är en partner till brädden fylld med kunskap och erfarenhet, men också med en vilja att förändra och förbättra. Den perfekta partnern för dig helt enkelt.

Vi är cirka 1 300 personer som jobbar med redovisning, HR & lön, skatt och affärsrelaterad rådgivning. Vi har kontor över hela Sverige, från söder till norr samt i Norge, Finland och Danmark. Men vi är också din digitala partner. Via MyBusiness når du oss när som helst, var som helst.

Hållbarhetsrapporten avser Aspia Group Holding AB, det vill säga hela Aspiakoncernen.



## Redovisning

Vi hjälper er med allt från löpande bokföring, bokslut, fakturahantering och rapportering. Ni får tillgång till erfarna affärsrådgivare och smarta verktyg för att modernisera och effektivisera din ekonomifunktion. Behöver ni tillfälligt förstärka din ekonomiavdelning med en erfaren ekonomikonsult hjälper vi dig med det också.



## Lön och HR

Ni får hjälp med löpande lönehantering och systemstöd för reseräkningar, tidrapportering och bemanningsplanering oavsett om du har verksamhet i Sverige och/eller i annat land i Norden. Våra experter hjälper dig med rådgivning i många HR-relaterade frågor.



## Affärsrådgivning

Våra specialister hjälper dig när du vill ha ett bollplank eller ha råd kring att driva och utveckla din verksamhet - oavsett vad du har för målsättning. Under 2023 förvärvade vi PURE ACT och adderade till ESG till Aspias befintliga rådgivningserbjudande.



## Skatterådgivning

Genom Skeppsbron Skatt får Du tillgång till erfarna skatterådgivare som hjälper dig med alla frågor inom skatt som rör dig och ditt företag.

# Vision, Mission och värderingar

Aspia är ett värderingsstyrt bolag. Våra värderingar är mer än bara ord. De ger oss en inre kompass som vi följer i vår ambition att nå vår vision. De vägleder oss i vår strävan att skapa mervärde, uppfylla våra kunders förväntningar och förtjäna deras förtroende.

## Värderingar

### Together

*We believe in collaboration across borders*

We want ideas and individuals to grow with us - through differences and collaboration in an inclusive, fun and creative environment. No matter the competence, no matter background, we believe in cocreation.

### Challenge

*We dare to challenge*

We challenge the old to create the new by being curious and explorative. Approaching every problem with a bold and open mindset. We dare to challenge ourselves, our customers and the industry. We share and care.

### Professional

*We are proud professionals*

We take pride in our work. We are a progressive business partner and deliver high quality services. We are humble but confident that our unique competence makes a difference for customers and colleagues. We strive to exceed expectations.

---

## Vision

Visionen är en guide för oss, i allt vi gör, varje dag. Där vi ser människan som navet i hållbart växande företag och samhällen.

*“Enabling business and human growth”*

---

## Mission

Där visionen visar vartåt vi hela tiden ska sträva, berättar missionen hur vi ska göra för att nå dit. Aspias mission,

*“Your progressive business partner, driving efficiency and growth”*

berättar hur vi ska vara, hur vi ska jobba. Den berättar vad som är viktigt och vad som inte är viktigt. Den definierar vårt syfte och fokus.

---





# Våra intressenter

Genom samverkan och dialog lär vi oss vilka förväntningar våra viktigaste intressenter har på oss, delar med oss av vår kunskap och för fram våra synpunkter. Genom undersökningar, möten och genom att följa den allmänna debatten i samhället får vi ytterligare kunskap om förväntningar, så att vi kan driva vår och branschens utveckling åt rätt håll. Resultatet tar vi in i vår affärsplanering och affärsutveckling.



Intressegrupp	Dialog genom	Viktigaste förväntningar
<b>Kunder</b>	Kundundersökningar, uppdrags-utvärderingar, möten, Aspias kundvårdsprocess, MyBusiness.	Affärsetik, kvalitet, digitalisering, miljö.
<b>Medarbetare</b>	Intranät, Aspia live, medarbetarundersökning, Aspia Grow (process för målsättning och utveckling), ledningens roadshow etc.	God arbetsmiljö, engagerande arbetsuppgifter, utvecklingsmöjligheter, psykiskt och fysiskt välmående, miljö.
<b>Potentiella medarbetare</b>	Rekryteringsdagar, arbetsmarknadsdagar, digitala och fysiska studentaktiviteter, sociala kanaler, Aspias Studentklubb.	Attraktivt varumärke och medarbetarlöfte.
<b>Partners</b>	Periodisk information från ledningsgrupp och ägare (IK Partners (jan-dec) samt Vitruvian Partners (dec)) via mail, partnern möten och andra forum.	Kvalitet, kundnöjdhet, medarbetarfrågor, marknadsfrågor, lönsamhet, finansiell stabilitet, hållbar affärsverksamhet.
<b>Styrelse och ägare</b>	Styrelsemöten, styrgruppsmöten, individuella möten.	Tillväxt och avkastning, bolagsstyrning och affärsetik, låg klimatpåverkan.
<b>Media</b>	Dialog med journalister, extern webbsida.	Transparens och tillgänglighet.
<b>Lagstiftare och myndigheter</b>	Kvalitetskontroller, granskningsärenden, möten och dialog.	Agera ansvarsfullt och transparent.
<b>Leverantörer och andra samarbetspartners</b>	Uppförandekod (Aspia Code of Conduct), upphandling, förhandling, leverans, samarbete.	Agera ansvarsfullt, finansiell stabilitet, tillgängliggöra kunskap.
<b>Intresseorganisationer (FAR etc) och lokala nätverk</b>	Möten, våra medarbetares engagemang.	Agera ansvarfullt och transparent, tillgängliggöra kunskap och resurser, skapa förtroende för branschen.
<b>Konkurrenter</b>	Branschorganisationen FAR, möten.	Bidra till förtroende för branschen, utveckling av branschen.
<b>Samhället</b>	Rådgivning till kunder, extern webbsida, medverkan i debatt och lobbyarbete, företagspartner till Hand in Hand.	Agera ansvarsfullt och transparent, tillgängliggöra kunskap, stötta kvinnliga entreprenörer genom vårt samarbete med Hand in Hand.



# Väsentlighetsanalys

Utifrån våra intressenters behov och förväntningar har vi genomfört en väsentlighetsanalys som landat i tre stycken fokusområden när det kommer till vårt hållbarhetsarbete. Dessa områden är en viktig del i vår strategi och verksamhet.

De ämnesområden som ingår i väsentlighetsanalysen har valts ut med vägledning av dokument som Global Reporting Initiative, FN:s Global Compact, Aspias Code of Conduct samt utifrån Aspias egen bedömning.

## Fokusområde

## Väsentliga frågor

<p><b>Kunder, marknad och ekonomiskt värdeskapande</b></p>	<p>Digitalisering, kvalitet, innovation och utveckling, kundnöjdhet samt finansiell stabilitet och tillväxt.</p>
<p><b>Medarbetarna</b></p>	<p>På Aspia ska du ha den bästa tiden i din karriär. Flexibla karriärvägar och personliga utvecklingsmöjligheter. Balans i arbetslivet och roligt tillsammans. Jämställdhet och mångfald.</p>
<p><b>Miljö</b></p>	<p>Begränsa vår miljöpåverkan, digitalisering.</p>



# Fokusområden



**Kunder, marknad och ekonomiskt värdeskapande**

---



**Medarbetare**

---



**Miljö**

---



# Kunder, marknad och ekonomiskt värdeskapande

## Ansvarsfull rådgivning och leverans

Aspia hjälper företag med tjänster som bidrar till ett hållbart och ansvarsfullt företagande. Alltifrån löpande redovisning och lönehantering till rådgivning kring företagande. Vi utlovar god kvalitet som löpande granskas enligt FARs och våra rutiner.

## Antikorruption och affärsetik

Det är viktigt för oss att även våra kunder uppträder ansvarsfullt. Vi har en gedigen process innan vi börjar arbeta med en potentiell kund. Vi kontrollerar kunden såväl ur ett affärsetiskt som finansiellt perspektiv. På så vis förebygger vi risken för korruption och penningtvätt samt bidrar till att skapa förtroende. Aspias kultur bygger på relationer och förtroende. Därför är det viktigt för oss att inte bara följa lagar och förordningar i de länder där vi bedriver verksamhet, utan också att upprätthålla en hög etisk standard. Vår Code of Conduct beskriver de förväntningar vi har på oss själva, våra medarbetare och samarbetspartners. Aspia bedriver sin affärsverksamhet med högt ställda etiska krav och med största integritet.

Under 2023 påbörjade vi arbetet med en Supplier Code of Conduct för att tydliggöra de krav och förväntningar som vi ställer på de som vi har affärsförbindelser med,

inklusive de företag som vi kontinuerligt samarbetar med.

## Digitalt och hållbart arbetssätt

På Aspia har vi ett digitalt arbetssätt där vår leverans och kommunikation med våra kunder i de flesta fall sker via vår digitala plattform – MyBusiness, där kunden tillsammans med Aspias löne- och redovisningskonsulter hanterar allt från fakturor, kvitton, tidrapportering och löner. Vi har en affärsmodell som skapar värde för alla våra intressenter, vilket bidrar till innovation och ekonomisk utveckling i samhället.

Våra medarbetare alternerar i en hybrid modell sin tid och sin fysiska arbetsplats mellan kontor, kund och hemmet och kan därmed påverka och styra sin vardag beroende på roll och livssituation.

## Ekonomiskt värdeskapande

Vi vill att Aspia ska vara ett bolag som bidrar positivt till samhället. Vi gör detta indirekt genom att vi hjälper våra kunder att skapa tillväxt och att arbeta på ett välskött och ansvarsfullt sätt med sin redovisning, lönehantering, skatterådgivning och andra företagsnära tjänster. Vi bidrar även genom att vi ser till att Aspia sköts på ett ansvarsfullt och ekonomiskt hållbart sätt. Vår målsättning är att både omsättning och resultat ska visa tillväxt för varje år.





## Kunder, marknad och ekonomiskt värdeskapande

# Mätning och uppföljning

## Kundundersökning

År	cNPS
2021	cNPS 14
2022	cNPS 17
2023	cNPS 31

### cNPS Definition

Mäter i vilken mån kunden rekommenderar Aspia till en vän.

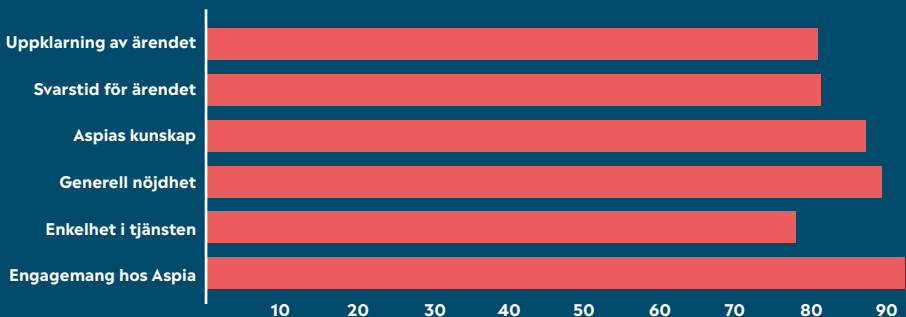
Skalan är på -100 till +100.

Aspia mäter även kundens upplevelse vid kontakt med kundsupport av sex andra parametrar och arbetar dagligen för att agera på dessa:

- Engagemang
- Enkelhet
- Generell nöjdhet
- Kunskap
- Svarstid
- Uppklarning

## Kundundersökning 2023

Skalan är 0-100 och vårt resultat ser ni i tabellen.



Mätningen gjordes löpande under 2023 på de kunder som kontaktar Aspias kundsupport.



## Mätning och uppföljning genom Kvalitetskontroll

Aspia har dokumenterade leveransprocesser för kundarbete med syfte att uppnå ett enhetligt arbetssätt och arbete med hög kvalitet där kvalitetssäkring är ett väsentligt moment. Aspia genomför årligen interna kvalitetskontroller av konsulter vid sidan av denna löpande kvalitetssäkring av uppdrag som sker före leverans till kund.

Aspia som företag är medlem i branschorganisationen FAR. De av Aspias medarbetare som är auktoriserade är även enskilda medlemmar i FAR. FARs medlemmar kvalitetskontrolleras löpande för att säkerställa att arbetet utförs på en hög nivå. Genom medlemskapet finns alltid tillgång till aktuell information, senaste nytt om lag- eller regeländringar och nya direktiv.

Kvalitetskontroll av redovisningsverksamhet tar primärt sikte på medarbetarnas tillämpning av gemensamma leveransprocesser, för uppdragen relevant lagstiftning samt branschregler som till exempel FARs etikregler och Svensk standard för redovisnings- och lönekonsulter, Reko. Syftet med kvalitetskontrollen är att näringslivet och samhället i övrigt med stort förtroende ska kunna förlita sig på medlemmarnas

arbete samtidigt som kontrollen är ett stöd för medlemmarna i deras eget kvalitetsarbete.

## Aspia Way of Working

Aspia Way of Working handlar bland annat om att arbeta med ständiga förbättringar och med strukturerade metoder för uppföljning och utveckling och innebär även att Aspias kontor har en modern kontorslösning med freeseating som möjliggör ett hållbart, digitalt, papperslöst och flexibelt arbetssätt. Alla kunder har en optimal systemuppsättning med digitala flöden från start till slut.

## Hållbarhetsrisker

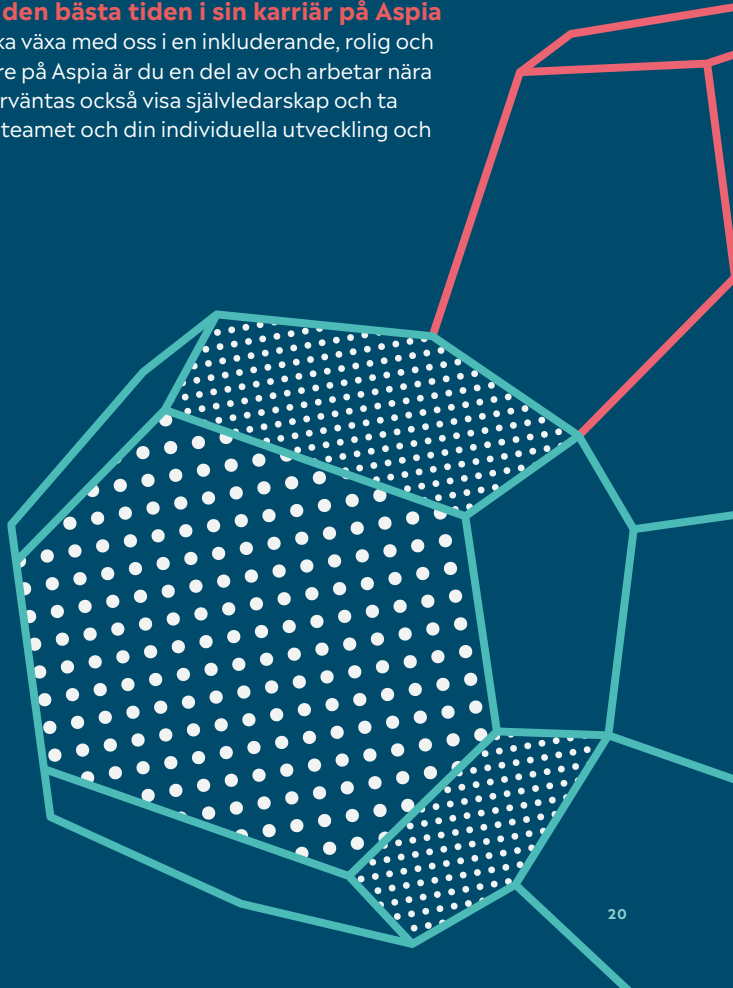
Aspia är beroende av att bolagets medarbetare, leverantörer och kunder respekterar och följer rådande lagstiftning. Handlingar som strider mot rådande lagar kan påverka Aspias rykte, verksamhet och således det långsiktiga ekonomiska värdeskapandet. För att hantera riskerna har Aspia en uppförandekod som alla medarbetare ska följa. Uppförandekoden innehåller regler för affärsmässigt uppträdande och bolagets ansvar gentemot kunder, kollegor, aktieägare och andra intressenter. Aspia har under 2023 fortsatt arbetet med att säkerställa tillämpning av uppförandekoden och utvecklat en uppförandekod för leverantörer.

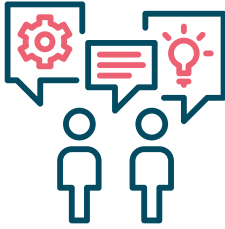
# Medarbetare

Medarbetarna är vår allra största tillgång och vår samlade expertis gör oss troligtvis till den största kunskapsbanken i Norden när det gäller företagande.

## Våra medarbetare ska ha den bästa tiden i sin karriär på Aspia

Vi vill att idéer och individer ska växa med oss i en inkluderande, rolig och kreativ miljö. Som medarbetare på Aspia är du en del av och arbetar nära ett eller flera team, men du förväntas också visa självledarskap och ta fullt ansvar för kunden, Aspia, teamet och din individuella utveckling och prestation.





### Din framtid på ditt sätt

Vi erbjuder våra medarbetare en spännande karriär med varierande arbetsuppgifter och olika karriärvägar som anpassas efter deras mål och ambitioner. På Aspia arbetar vi kontinuerligt med att främja utveckling och skapa förutsättningar för lärande, för att säkerställa våra medarbetares kompetensutveckling under hela deras karriär hos oss.

Under 2022 lanserade vi Lead@Aspia – en satsning på ledarskap och lärande. År 2023 kunde vi erbjuda våra medarbetare och chefer tre utbildningsprogram inom ramen för Lead@Aspia: LeadYourself, LeadOthers och LeadLeaders. Vi tror på ett kontinuerligt lärande som bäst sker över tid, med en nära koppling till affären och det dagliga arbetet.

Som chef och ledare på Aspia har man en central och betydande roll, där en viktig del är att skapa förutsättningar för sina medarbetare att lyckas och utvecklas i sitt dagliga arbete. Det kräver ett aktivt ledarskap som bidrar till ökad motivation och engagemang hos våra medarbetare.

Lead@Aspia bidrar till att vi når våra mål och att våra medarbetare får den bästa tiden i sin karriär hos oss. Genom detta program vill vi främja

ökat erfarenhetsutbyte och lärande inom ledarskap och affärsmannaskap. Vi strävar efter att våra medarbetare ska känna sig stärkta i sina roller, och utvecklas och växa tillsammans med oss. Detta gör vi genom att erbjuda verktyg och optimala förutsättningar för att lyckas i sina roller som ledare och medarbetare på Aspia.

### Balans i arbetslivet

För att skapa hållbara medarbetare är det avgörande att ha god hälsa och balans i arbetslivet. Vi tror att våra medarbetare själva både vill och kan påverka och styra sin egen vardag utifrån sina roller och livssituationer, och därför arbetar vi med mycket frihet under ansvar. Aspia erbjuder en hälsosam och trygg arbetsplats med ett helhetsperspektiv på hälsa. Vi arbetar hälsofrämjande och ser till hela individen och hens livssituation.

Vi erbjuder en hälso- och sjukvårdsförsäkring som inkluderar både proaktiva och reaktiva lösningar. Alla medarbetare har dessutom tillgång till ett friskvårdsbidrag på 3 000 kronor och en lunchförmån för att uppmuntra en hälsosam lunchkultur.

Aspia Balans, ett koncept som lanserades 2022, fortsatte under 2023 med digitala inspirationsföreläsningar på teman som "Ändring – ett



av de mest kraftfulla verktygen för att skapa balans”, ”Resiliens” och ”Fokus – en viktig förmåga för att din hjärna ska behålla energi!”. Välmående och balans är mer än bara fysisk träning och rätt kost. Aspia Balans syftar till att erbjuda medarbetarna ett omfattande utbud av kunskap och forskning som på olika sätt stärker förmågan att leda sig själv.

Syftet med Aspia Balans är att erbjuda ett smörgåsbord av nyttig och inspirerande kunskap som kan hjälpa medarbetarna att navigera tryggt och medvetet genom både arbetslivet och privatlivet. Den kunskap och inspiration som delas är förankrad i aktuell forskning om hjärnan, psykologi och andra relevanta områden, och har ett tydligt syfte att stärka och öka förmågan att förstå och leda sig själv.

### **Roligt tillsammans**

Vi tror att motivation och engagemang föds och växer i en miljö där det finns glädje och där vi har roligt tillsammans. Aspia erbjuder en arbetsplats som bygger på laganda, gemenskap och delaktighet där vi

har en stark tro på att vi når framgång om vi arbetar tillsammans.

### **Vår arbetsmiljö ska stärka en bra balans i livet**

Hälsa och välmående är centrala för oss, och våra arbetsförhållanden ska främja ett hållbart arbetsliv. Därför arbetar vi hälsofrämjande och systematiskt för att förebygga olyckor, skador och sjukdomar. Varje medarbetare uppmuntras att ta personligt ansvar för sin egen och sina kollegors arbetsmiljö genom att uppmärksamma och rapportera risker eller brister till närmaste chef.

En inkluderande och bra arbetsmiljö där vi mår bra, trivs och utvecklas är en strategisk prioritet på Aspia. En god fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö utgör grunden för ett hållbart arbetsliv, vilket är avgörande för att attrahera och behålla medarbetare och för att nå våra verksamhetsmål.

Att skapa en god arbetsmiljö ställer krav både på företaget och på den enskilde medarbetaren. Aspias arbetsmiljöarbete bedrivs

i samverkan mellan ledning och medarbetare, och alla har ansvar att medverka.

I vår Arbetsmiljöguide, som är tillgänglig för alla medarbetare, har vi sammanställt hur vi arbetar med systematiskt arbetsmiljöarbete. Guiden innehåller rutiner, dokumentation och mallar som ska användas i arbetsmiljöarbetet. Två gånger per år erbjuder vi alla chefer en grundutbildning i ”Arbetsrätt och arbetsmiljö” för att säkerställa grundläggande förståelse och kompetens kring chefsansvar, samt de skyldigheter och rättigheter som både chefer och medarbetare har.

### **Mångfald, Inkludering och jämlikhet är grunden för hur vi arbetar**

Vi arbetar aktivt med att främja att alla våra medarbetare – oavsett kön, könsöverskridande identitet och uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder – känner sig välkomna, inkluderade, respekterade och har lika rättigheter och möjligheter. Grunden för hur vi arbetar med detta är lagstyrt genom Diskrimineringslagen men våra värderingar (Together, Challenge och Professional) samt vårt medarbetarerbjudande (hos oss har man den bästa tiden i sin karriär) är också vägledande. Vid upplevd diskriminering följs vår rutin som säkerställer att en utredning görs och att lämpliga åtgärder vidtas. Det är viktigt för oss att våra kunder och alla vi kommer i kontakt med behandlas respektfullt och likvärdigt från Aspias sida.

### **Mänskliga rättigheter**

Det är en självklarhet för oss att följa de globala normer som finns för människors rättigheter i arbetslivet, där International Labour Organizations åtta kärnkonventioner utgör grunden. Vi respekterar därmed alla medarbetares organisationsrätt, föreningsfrihet och rätt till kollektiva förhandlingar. Vi accepterar inte barnarbete eller någon form

av tvångs- eller straffarbete. Vår utgångspunkt är att alla ska behandlas likvärdigt, det vill säga ha samma rättigheter och möjligheter. Ingen form av diskriminering tolereras.

### **CSR-initiativ**

Aspia har sedan 2021 varit företagspartner till Hand in Hand. Att vara företagspartner innebär ett genomtänkt och långsiktigt engagemang under 2,5 år. Aspias investering fokuseras till en by i Kenya, Iten, där Hand in Hand utbildar och stöttar barns skolgång och hälsa, samt tränar och utvecklar kvinnligt entreprenörskap. I Hand in Hand har vi funnit en partner som genom entreprenörskap och utbildning lyfter människor ur fattigdom, och har samma syn som Aspia på att tillsammans utveckla människor och företag. I september 2023 reste sex Aspiamedarbetare ner till Kenya och besökte såväl Hand In Hands Kenya-kontor och fick besöka byn Iten och flera av de entreprenörer som genom Aspias engagemang i Hand in Hand fått nya möjligheter och förutsättningar.

### **Hållbarhetsrisk**

Hos Aspia är medarbetarna den största tillgången. I en konsultorganisation finns alltid risken att kompetenta medarbetare lämnar bolaget för att gå till kunder, konkurrenter eller startar egna verksamheter. Efterfrågan på ekonomer inom branschen är hög där många arbetsgivare konkurrerar om samma kompetens. Rätt kompetens är svår att hitta när efterfrågan är större än utbudet och gör att personalomsättning i branschen är hög. För att säkerställa långsiktig tillväxt är därför förmågan att rekrytera och behålla medarbetare ett högprioriterat område. För att hantera risken att förlora medarbetare har Aspia infört policies, rutiner och processer för att säkerställa en god arbetsmiljö. Under devisen ”Den bästa tiden i din karriär” arbetar Aspia också med att skapa en stimulerande arbetsplats med bra möjligheter till individuellt anpassad utbildning och personlig utveckling.

## Medarbetare

# Mätning och uppföljning

Det är roligt att se att arbetet för ett mer jämställt Aspia har givit resultat. Aspia har etablerat sig som branschens draglok i fråga om jämställdhet.

	2021		2022		2023	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
<b>Partners</b>	65 %	35 %	57 %	43 %	56 %	44 %
<b>Styrelse</b>	60 %	40 %	60 %	40 %	100 %*	0
<b>Ledningsgrupp</b>	70 %	30 %	64 %	36 %	60 %	40 %
<b>Övriga chefer</b>	25 %	75 %	24 %	76 %	26 %	74 %
<b>Partnerintag</b>	1 st	2 st	2 st	4 st	2 st	3 st

\*I samband med att ägandeskapet övergick från IK Partners till Vitruvian i slutet av 2023 tillsattes en temporär styrelse.





År efter år levererar Aspia ett jämställt delägarskap och drar upp medlet i branschorganisationen FARs tidning Balans jämställdhetsundersökning och där de 2023 visade att Aspia var bäst i klassen kopplat till jämställdhet.

Mångfald och jämställdhet är centrala delar av vår befodringsprocess. Vi arbetar kontinuerligt för att säkerställa att vi har en bred bas av kompetenta personer, oavsett kön, bakgrund, ålder och andra faktorer, att befodra från. Vår process för att välja in delägare är lika för alla och den höga andelen kvinnliga chefer och directors (den grupp som delägarrekrytering sker från) är en garanti för att delägarskapet snart kommer att vara jämställt.

Vi hanterar jämställdhets- och mångfaldsfrågor från flera perspektiv. Vi arbetar aktivt för att rekrytera fler män och uppnå jämställdhet genom hela organisationen, där för närvarande tre av fyra medarbetare är kvinnor. Jämställdhet och mångfald är långsiktiga mål som är integrerade i alla

delar av Aspias verksamhet, från rekrytering till performanceprocess och befodran.

Vår övertygelse är att jämställdhet och mångfald ska vara en del av allt vi gör, snarare än att behandlas som ett separat projekt. För att vara ett konkurrenskraftigt företag måste vi ta dessa frågor på allvar, eftersom det är en fråga om förtroende. Om vi inte speglar samhällets mångfald, kommer vi inte att kunna attrahera vare sig kunder eller de bästa talangerna vid rekrytering. Vi tror att jämställda grupper presterar bäst.

Med rätt förutsättningar och ledarskap är blandade grupper mer innovativa och kreativa, och arbetsmiljön förbättras bevisligen av jämställdhet och mångfald. Ett medvetet mångfaldsarbete ökar vår trovärdighet gentemot kunder och omvärld. Medarbetare med olika erfarenheter och bakgrund ger oss kunskap och perspektiv som hjälper oss att förstå olika målgruppers behov, vilket i sin tur leder till bättre tjänster och service.



## Medarbetarundersökning - vårt verktyg för välmående, involvering och engagemang

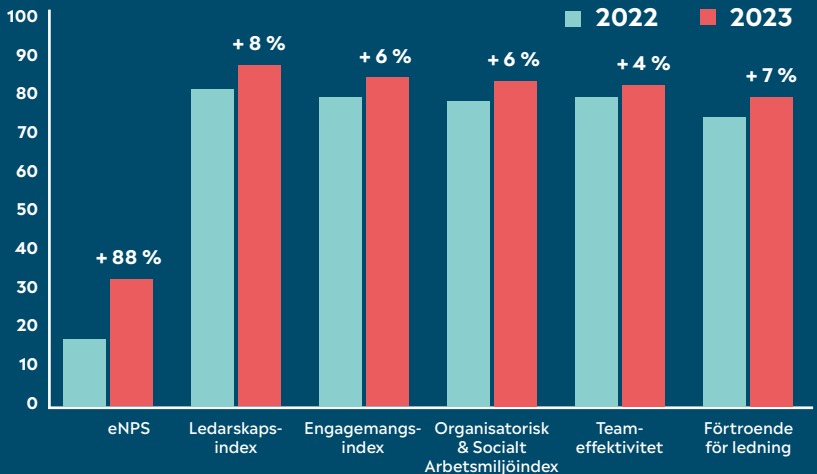
Medarbetarundersökningen är ett av våra viktigaste verktyg för att förstå och säkerställa att vi jobbar mot vår vision som arbetsgivare; att du ska ha den bästa tiden i din karriär på Aspia!

Syftet med undersökningen är att involvera och skapa en dialog kring vad vi ska behålla, förstärka och utveckla för att skapa ännu högre engagemang, välmående och ett starkt ledarskap.

Under 2023 kombinerade vi en större medarbetarundersökning

med två stycken pulsmätningar. I den större undersökningen tog vi med ett antal centrala index som även mättes 2022, såsom engagemang, ledarskap, Organisatorisk och Socialarbetsmiljöindex (OSI) och eNPS. Indexen visar att vi gör många fina förflyttningar jämfört med tidigare år. Störst förflyttning ser vi inom eNPS, som visar hur villiga våra medarbetare är att rekommendera Aspia som arbetsgivare, där vårt index har gått från 17 till 32 (skalan sträcker sig från -100 till 100). Alla index visar på positiva förflyttningar.

### Sammanställning av delar av resultatet från medarbetarundersökningen 2023 vs 2022:





# Miljö

Klimatförändringar är en av de största utmaningarna i vår tid. Aspia är ett tjänsteföretag med begränsad miljöpåverkan, men trots detta vill vi sätta klimatet högt på agendan och arbeta aktivt för att minska vårt klimatavtryck samt inspirera våra kunder att göra detsamma.

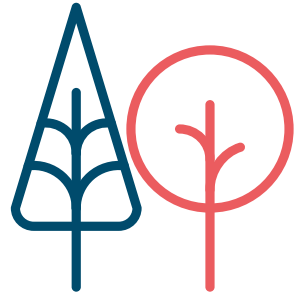
Vi arbetar helt digitalt med majoriteten av våra kunder och har därmed begränsad åtgång av exempelvis kontorsmaterial.

I den mån vi behöver resa till kunder eller mellan våra kontor gör vi det så miljömedvetet som möjligt. Vi har en resepolicy som styr och en bilpolicy som uppmuntrar till miljövänliga alternativ. På många kontor finns det möjlighet att låna en så kallad kontorscykel för kortare och mer hållbara resor och alla våra anställda har möjlighet till förmånscykel.

Aspias utgångspunkt är att verksamheten ska bedrivas med minsta möjliga negativa påverkan på miljön för att bidra till en varaktig och hållbar utveckling. Vi har både ett centralt och delegerat inköpsansvar där vi centralstyr delar av inköpsprocessen/vissa större inköp för att bland annat säkerställa en begränsad miljöpåverkan.

## Hållbarhetsrisker

Vi har i dagsläget inte identifierat några väsentliga hållbarhetsrisker inom miljöområdet.



## Miljö

# Mätning och uppföljning

### Resultat 2023

Sedan 2021 har vi beräknat våra utsläpp inom Scope 1 och 2. För att få en bättre förståelse för Aspias totala klimatpåverkan gjordes i början av 2024 en kartläggning av våra växthusgasutsläpp genom en klimat-screening för verksamhetsåret 2023. Denna genomlysning innefattar, förutom Scope 1 och 2, även en första uppskattning av Scope 3 och inkluderar klimatpåverkan för Aspia AB, Skeppsbron Skatt och Aspia Norge. Det estimerade klimatavtrycket för 2023 uppgår till 7 260 ton.

Siffror redovisade för tidigare år inkluderar endast Aspia Sverige och är därav inte helt jämförbara med årets siffror. Inom Scope 1, som inkluderar körda kilometer med våra företagsbilar, har utsläppen ökat från 57 till 65 ton som ett resultat av att fler bilar inkluderats i beräkningen.

Scope 2 innefattar inköpt el, värme och kyla till våra kontor samt från och med 2023 även estimerad konsumerad el från våra el och hybridfordon. Rapporterade siffror i Scope 2 har ökat från 98 till 169 ton som ett resultat av detta tillägg samt av att vi har

lagt till Aspia Norges verksamhet. Dessutom har det totala antalet anställda ökat vilket kan förklara en något högre el och värmeförbrukning. Data i Scope 2 beräknas genom konsumerade kilowattimmar multiplicerat med en landspecifik eller leverantörsspecifik omräkningsfaktor enligt marknadsbaserad metod. För våra bilar används omräkningsfaktorer som separerar förbrukningen av el och andra fossila drivmedel. En del av de beräknade utsläppen i Scope 2 består av uppskattade siffror och vi har som mål att arbeta aktivt för att öka datatillgänglighet och datakvalitet framöver.

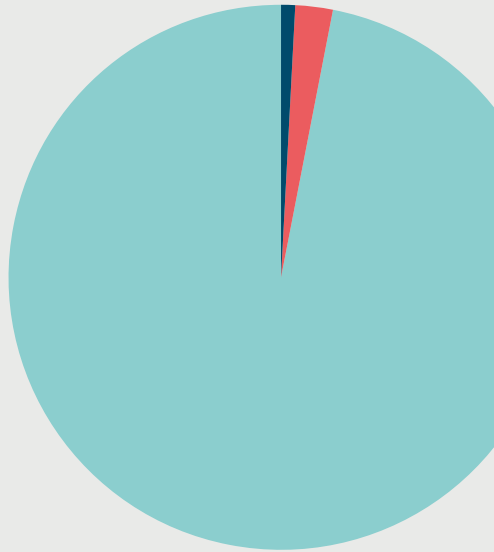
Att uppskatta utsläpp i Scope 3 är förknippat med osäkerhet på grund av begränsningar i datatillgänglighet och exaktheten av primärdata. En stor andel, 86,5 procent, av rapporterade data är beräknade utifrån kostnader (spend), vilket enligt GHG-protokollet klassas som sekundärdata. Därför betraktas de redovisade siffrorna inte som exakta mätningar. Vi har för avsikt att utveckla vår metodik för klimatberäkningar framöver och avser att höja graden av tillförlitlighet genom att öka andelen uppmätt primärdata.

## Klimatavtryck och växthusgasutsläpp

### Vårt klimatavtryck 2023

Rapporterat i tCO<sub>2</sub>e

- Scope 1: 65 ton
- Scope 2: 169 ton
- Scope 3: 7 026 ton



### Rapporterade växthusgasutsläpp

Kategori	2021	2022	2023
<b>Scope 1</b>	<b>36</b>	<b>57</b>	<b>65</b>
Personalbilar	36	57	65
<b>Scope 2</b>	<b>119</b>	<b>98</b>	<b>169</b>
Inköpt El, värme och kyla till våra kontor	119	98	132
Fordon, indirekt elförbrukning			37
<b>Scope 3</b>			<b>7 026</b>
Tjänsteresor			378
Kapitalvaror			1544
Inköpta varor och tjänster			4 549
Bränsle och energirelaterade aktiviteter			52
Anställdas pendling			499
Uppströms transport och distribution			4
<b>Totala Växthusgasutsläpp</b>			<b>7 260</b>
<b>Utsläpp per anställd</b>			<b>5,6</b>

## Miljö

# Nästa steg i Aspias hållbarhetsarbete

Under 2023 har Aspia intensifierat sitt fokus på hållbarhet och påbörjat förberedelserna inför hållbarhetsrapportering enligt EU-direktivet Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). För Aspia börjar detta direktiv gälla avseende räkenskapsåret 2025.

Som en del av förberedelserna för CSRD genomförde Aspia under året en dubbel väsentlighetsanalys. Detta arbete utfördes i nära samarbete med hållbarhetskonsulter som samlade in data från Aspia och genomförde intervjuer och workshops med olika intressenter, inklusive kunder, majoritetsägare och personer från ledningsgruppen.

Genom denna analys identifierade Aspia de områden där företaget har en väsentlig hållbarhetspåverkan på omvärlden, samt de hållbarhetsrelaterade risker och möjligheter som finns för Aspia ur ett finansiellt perspektiv. Baserat på analysens resultat kommer Aspia under 2024 att utveckla en övergripande hållbarhetsstrategi och fortsätta utveckla interna processer och strukturer. Framåt kommer Aspias hållbarhetsrapporter att baseras på den dubbla väsentlighetsanalysen

och anpassas till rapporteringsstandard ESRS. Detta innebär att rapporteringen av datapunkter enligt ESRS-standarder och Aspias egna KPIer kommer att utgå från de områden som framgår av den översiktliga listan på nästa sida.

### **Vision för en hållbar framtid**

Aspia strävar efter att vara en ledande kraft för hållbar utveckling inom vår bransch. Genom att ständigt utmana oss själva och våra processer, och genom att vara lyhörda för våra intressenters behov och förväntningar, är vi fast beslutna att göra en positiv och varaktig inverkan på både samhället och miljön och vi är övertygade om att vårt gemensamma arbete kommer att bidra till en hållbar och framgångsrik framtid för alla.

Tillsammans gör vi skillnad och bygger en mer hållbar värld.



## Identifierade områden

<p><b>Väsentlig påverkan</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medarbetares hälsa och säkerhet</li> <li>• Samhällsengagemang och välgörenhet</li> <li>• Avfallshantering på våra kontor</li> </ul>
<p><b>Dubbel väsentlighet</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mångfald, rättvisa och inkludering</li> <li>• Arbetsmiljö och arbetsvillkor</li> <li>• Medarbetarnöjdhet</li> <li>• Lärande och utveckling</li> <li>• Leverantörsrelationer</li> <li>• Affärsetik och antikorrupcion</li> <li>• Transparens, dokumentation och rapportering</li> <li>• Dataskydd och cybersäkerhet</li> <li>• Anti-penningtvätt och Know Your Customer</li> <li>• Koldioxidutsläpp och energikonsumtion</li> </ul>
<p><b>Finansiell väsentlighet</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kundnöjdhet</li> <li>• Bolagsstyrning</li> <li>• Riskhantering och internkontroll</li> </ul>

## Miljö

# Fokus framåt

Framöver kommer Aspia att fortsätta sin strävan att integrera hållbarhet i alla aspekter av verksamheten.

## Vi kommer att:

1. Utveckla och implementera hållbarhetsstrategier som är i linje med våra identifierade väsentlighetsområden.
2. Stärka vår hållbarhetsstyrning genom att inkludera hållbarhetsmål i vår övergripande affärsstrategi.
3. Öka transparensen genom regelbunden och detaljerad rapportering om vår väsentliga påverkan, risker och möjligheter samt hur vi arbetar för att hantera dessa genom hållbarhetsinsatser och deras resultat.
4. Främja engagemang och medvetenhet bland våra medarbetare, kunder och andra intressenter.
5. Samarbeta med branschpartners och experter för att dela bästa praxis och driva på innovation inom hållbarhetsområdet.
6. Fortsätta utveckla Aspias hållbarhetserbjudande mot våra kunder.

