

Hållbarhetsrapport 2025

Visma Spiris AB

Organisationsnummer: 556252-9155



Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Om rapporten	1
1.2 Om oss	2
1.3 Vår VD:s uttalande	3
2. Hållbarhetsstrategi	4
2.1 Vår syn på hållbarhet	4
2.2 Globala ramverk	4
2.3 Intressentdialog och väsentlighetsanalys	5
3. Socialt ansvarstagande	7
3.1 Vårt ansvar som arbetsgivare	7
3.2 Väsentligt område: Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet	8
3.3 Väsentligt område: Mångfald, jämställdhet och inkludering	10
3.4 Väsentligt område: Kompetens, lärande och utveckling	15
3.5 Medarbetarengagemang	19
3.6 Samhällsengagemang	21
3.7 Summering och koppling till våra väsentliga frågor	22
4. Miljö & Klimat	23
4.1 Väsentligt område: Miljö & Klimat	23
4.2 Så uppstår vår klimatpåverkan	23
4.3 Vårt klimatavtryck	24
4.4 Hur vi arbetar med att minska vår påverkan	25
4.5 Teknikens roll: AI, energi och ansvar	26
4.6 Klimatinvesteringar och ansvar	27
5. Säkerhet och tillit	28
5.1 Väsentligt område: Informationssäkerhet, dataskydd och ansvarsfull AI	28
5.2 Datasäkerhet och integritet	28
5.3 Säkerhet i vardagen	29
5.4 Ansvarsfull användning av AI	29
5.5 Säkerhet som en del av vårt kunderbjudande	30
6. Styrning och ansvar	31
6.1 Hur vi styr och fattar beslut	31
6.2 Risk och intern kontroll	31
6.3 Väsentligt område: Affärsetik och antikorrupktion	32
6.4 Klagomål och visselblåsning	33
6.5 Mänskliga rättigheter	33
6.6 Uppföljning av hållbarhetsfrågor	33
7. Våra ESG-mål	34
8. GRI-index	38

1. Inledning

1.1 Om rapporten

Härligt att du är intresserad av vårt hållbarhetsarbete! Oavsett om du är medarbetare, kund eller bara nyfiken på vår verksamhet, hoppas vi att du hittar det du söker och blir inspirerad av vårt arbete och engagemang.

2025 är året då Visma Spcs blev Spiris. Under året var bolaget fortsatt registrerat som Visma Spcs AB, men gick över till att arbeta under det registrerade varumärket "Spiris". Vid rapportens publicering har bolagsnamnet ändrats till Visma Spiris AB.

Det här är Spiris, eller för formalians skull; Visma Spiris AB:s (556252-9155), lagstadgade hållbarhetsrapport för verksamhetsåret 2025. Hållbarhetsdata som presenteras i den här rapporten omfattar årsdata för verksamhetsår 2025, om inte annat anges. Under året har vi övergått till en koncerngemensam metod för klimatredovisning, vilket ger ökad jämförbarhet och en mer enhetlig bild av koncernens klimatavtryck. Som en följd av detta kan vissa nyckeltal skilja sig från tidigare publicerade klimatrapporter. Samtidigt är den data som presenteras i årets *klimatrapport*, inklusive jämförelsedata för perioden 2022-2025, beräknad enligt samma metod och därmed fullt jämförbar över tid.

Förutom Spiris omfattas även SpeedLedger AB (556398-4904), Årsredovisning Online Sverige AB (556850-2610) och Visma Finance AB (556990-3445) av denna rapport. Detta då medarbetarna för bolagen är anställda i Spiris, samt att ledningen för företaget har operationell kontroll över verksamheterna.

Rapporten är upprättad med referens till Global Reporting Initiative Standards (GRI Standards 2021). Ett fullständigt GRI-index finns i avsnitt 8.

I rapporten beskriver vi vårt hållbarhetsarbete utifrån tre tidsperspektiv: kort sikt (1-2 år), medellång sikt (3-5 år) och lång sikt (fram till 2030). Genomförda åtgärder och resultat avser verksamhetsåret 2025. Prioriteringar och planerade insatser som beskrivs under respektive avsnitts "fokus framåt" avser kort och medellång sikt. Våra långsiktiga ambitioner uttrycks genom de ESG-mål med mållår 2030 som redovisas i avsnitt 7.

För frågor om rapporten eller rapporterad information, kontakta jens.ahlstrand@spiris.se.

1.2 Om oss

Vi är övertygade om att småföretagare och deras idéer är en avgörande kraft i en hållbar framtid. Därför har vi gjort det till vår mission att gör vardagen så krångelfri vi bara kan för Sveriges småföretagare. Genom att använda Spiris för sin bokföring, fakturering och lönehantering kan Sveriges småföretagare fokusera på det som skapar värde för deras kunder. Och inte administration.

Vår ambition är att göra det enkelt att starta, driva och utveckla företag. Genom användarvänliga lösningar och smart teknik hjälper vi våra kunder att frigöra tid och fokusera på det de gör bäst. Med över 500 000 användare är vi idag en av Sveriges ledande leverantörer av affärskritiska programvaror för småföretag.

Idag arbetar drygt 500 personer hos oss på Spiris. De är hjärtat av vår verksamhet och vi arbetar dagligen för att skapa en kreativ och inspirerande miljö där de får möjlighet att utvecklas och göra skillnad. Huvudkontoret ligger i Växjö, men vi har även kontor i Stockholm, Göteborg och Malmö. Spiris är ett lönsamt och växande bolag. Ekonomisk stabilitet är en förutsättning för att vi ska kunna investera långsiktigt i våra medarbetares utveckling, vår teknik och vårt hållbarhetsarbete. För fullständig finansiell information hänvisar vi till årsredovisningen.

Ägande

Sedan 2001 ingår vi i Visma Group, en av Europas ledande tech-koncerner. Spiris (Visma Spiris AB) är ett helägt dotterbolag till Visma Sverige Holding AB (organisationsnummer 556674-8983). Moderbolaget ingår i en koncern där Visma AS (NO-936 796 702) med säte i Oslo, Norge, upprättar koncernredovisning. Det utländska moderföretagets koncernredovisning finns att tillgå hos Visma AS, Karenslyst allé 56, Oslo. Postadressen är Visma AS, Postboks 733, Skøyen, N-0214 Oslo och hemsidan är www.visma.com. För att inte skapa missförstånd för dig som läser denna rapport kommer koncernen, dvs Visma AS, att benämnas som "Visma Group" i rapporten.

Mer information om bolagsstyrningen av Visma Group finner du här: *Visma Group Governance*.

1.3 Vår VD:s uttalande

2025 är året vi bytte kostym. Men hjärtat i vår verksamhet slår i samma takt. Vi brinner fortfarande för att göra det krångliga enkelt för Sveriges företagare. Skillnaden är att vi nu gör det med en ännu tydligare insikt: i en värld som förändras snabbt räcker det inte att bara hänga med. Vi behöver stå trygga i förändringen för att kunna guida andra.

Sveriges småföretagare verkar i en vardag som blir allt mer komplex. Digitalisering, regelverk och administrativa krav ökar i takt. Vi ska ta bort hinder och skapa lösningar som ger våra kunder tid till det som faktiskt spelar roll. Det är också kärnan i vår syn på hållbar utveckling (GRI 2-22).

Bakom varje företagare finns en människa. För att förstå deras verklighet behöver vi själva vara en organisation som kan hantera förändring. Därför har vårt arbete med Inner Development Goals varit en viktig del av året. Genom att utveckla förmågor som lugn, perspektiv och samarbete bygger vi den kapacitet som krävs för att möta en föränderlig omvärld. Vårt höga medarbetarengagemang med ett snitt över året på +68 (NPS) är ett tydligt kvitto på att satsningen på kultur och lärande gör skillnad.

Samtidigt har AI blivit en naturlig del av vårt erbjudande. Vår utgångspunkt är enkel. Tekniken ska ta hand om det repetitiva, så att människor kan fokusera på det som skapar värde. Vi använder AI för att frigöra tid och stärka rådgivningen, alltid med en tydlig etisk kompass och respekt för kundernas data.

Att ta ansvar handlar också om att vara transparenta i hur vi mäter och följer upp vårt klimatavtryck. Under året har vi övergått till att använda det koncerngemensamma rapporteringsverktyget SmartTrackers, vilket ger en mer enhetlig och jämförbar bild inom Visma Group. Samtidigt innebär förändringen att vissa siffror inte är fullt jämförbara med tidigare år, och att delar av vår klimatdata – särskilt inom scope 3 – i högre grad baseras på standardiserade antaganden. För oss är detta ett steg mot ökad struktur och långsiktig kvalitet i rapporteringen, samtidigt som vi är ödmjuka inför de osäkerheter som finns i beräkningarna.

Vi arbetar kontinuerligt med att minska våra utsläpp i den egna verksamheten och i värdekedjan. Som ett komplement investerar vi i certifierade klimatprojekt motsvarande 150 procent av våra rapporterade utsläpp. Den högre kompensationsnivån är ett sätt för oss att ta höjd för osäkerheter i klimatdata och bidra till en nettoeffekt som går bortom vår egen påverkan.

Vi går nu in i 2026 med en tydlig riktning. Vi ska fortsätta stå nära företagarna och förenkla deras vardag. Vi ska investera i våra medarbetares utveckling för att möta en föränderlig omvärld. Vi ska använda AI där den gör verklig nytta, på ett ansvarsfullt sätt. Vi ska vara transparenta kring vår påverkan på miljö och samhälle. Det är så vi bygger ett Spiris som är hållbart på riktigt. För våra kunder, våra medarbetare och den planet vi delar.

Tack till alla medarbetare, partners och kunder som är med oss på resan. Ni gör oss bättre.

Charlotte von Sydow
VD, Spiris



2. Hållbarhetsstrategi

2.1 Vår syn på hållbarhet

Vår syn på hållbarhet utgår från en enkel men bärande idé: människa + teknik + transparens. Vi tror att hållbar utveckling börjar med människor som har förmågan att navigera i en komplex verklighet, att teknik ska användas för att frigöra tid och skapa värde – inte som ett mål i sig – och att transparens kring vår påverkan är en förutsättning för förtroende.

Denna grundsyn har följt oss under flera år och vi ser ingen anledning att formulera om den. Däremot har den fått ett fördjupat innehåll under 2025.

Människan i centrum – även när allt förändras

I takt med att AI tar en allt större plats i vår verksamhet och i samhället i stort förändras villkoren för hur vi arbetar, lär oss och samarbetar. Det skapar möjligheter, men ställer också nya krav. Förmågor som självinsikt, empati och anpassningsförmåga blir avgörande – inte bara för att vi ska klara omställningen, utan för att vi ska kunna leda den på ett ansvarsfullt sätt. Det är bakgrunden till vårt strategiska arbete med Inner Development Goals (IDG), som vi beskriver närmare i avsnitt 3.4.

Teknik som möjliggörare

Vår mission är att göra vardagen krångelfri för Sveriges småföretagare. Det innebär att tekniken ska lösa problem, inte skapa nya. Under året har vi integrerat AI i fler delar av vårt erbjudande, alltid med en tydlig utgångspunkt: tekniken ska stärka – inte ersätta – människors förmåga att fatta välgrundade beslut. Vi är medvetna om att AI också innebär nya ansvarsfrågor, både kring energi och etik, och vi redovisar hur vi hanterar detta i avsnitt 4.5 och 5.4.

Transparens som grund för tillit

Vi vill vara öppna med hur vi arbetar och var vi behöver bli bättre. Det gäller oavsett om vi redovisar klimatdata med ändrad metodik, sjunkande indexvärden i våra medarbetarmätningar eller ett lönegap som går åt fel håll. Transparens handlar för oss inte om att vara perfekt, utan om att visa vad vi ser, vad vi gör åt det och vart vi är på väg.

2.2 Globala ramverk

Som en del av Visma Group förhåller vi oss till koncernens hållbarhetsmål och de globala målen för hållbar utveckling (Agenda 2030). I tidigare rapporter har vi kopplat våra väsentliga områden till specifika SDG-mål.

Under 2025 har vi valt att fördjupa kopplingen mellan vårt hållbarhetsarbete och vår väsentlighetsanalys, snarare än att upprätthålla en separat SDG-mappning. Våra väsentliga områden – som redovisas i avsnitt 2.3 – adresserar fortsatt de globala mål där vi har störst möjlighet att bidra, framför allt inom jämställdhet (mål 5), anständiga arbetsvillkor (mål 8), hållbar konsumtion (mål 12), klimat (mål 13) och ansvarsfull styrning (mål 16).

Genom att integrera dessa kopplingar i respektive avsnitt vill vi skapa en tydligare röd tråd mellan våra mål, våra insatser och de resultat vi redovisar.

2.3 Intressentdialog och väsentlighetsanalys

Så har vi identifierat våra väsentliga frågor (GRI 3-1)

Vår senaste formella väsentlighetsanalys genomfördes 2023 och låg till grund för de väsentliga områden vi rapporterade om 2024. Under 2025 har vi inte genomfört en ny formell analys, men vi bedömer att de identifierade områdena fortsatt är relevanta. Bedömningen baseras på den löpande dialog vi för med våra viktigaste intressenter samt den omvärldsbevakning vi bedriver.

Tabell 2.1: Intressentdialog och dialogformer (GRI 2-29)

Intressentgrupp	Dialogform	Frekvens
Medarbetare	Peakon-pulsmätningar (inkl. frågor om hälsa, engagemang, inkludering och hållbarhet), utvecklingssamtal, All-hands-möten, skyddskommitté	Månatlig / löpande
Kunder	Kundundersökningar, kundtjänstkontakter, produktfeedback	Löpande
Koncern (Visma Group)	Styrelsedialog, koncerngemensamma policys och mål, centrala hållbarhetsfunktioner	Löpande
Omvärld	Externa rapporter, branschanalyser, regulatorisk bevakning	Löpande

Under 2025 har vi genomfört en översyn av vår väsentlighetsanalys baserat på vår löpande intressentdialog. Översynen bekräftar att de tidigare identifierade väsentliga områdena fortsatt är relevanta. Biologisk mångfald (GRI 304), som redovisades som fristående väsentligt område 2024, har utgått. Vår bedömning är att verksamheten saknar direkt påverkan på biologisk mångfald. Den indirekta kopplingen – främst genom IT-hårdvara och datacenterdrift – hanteras genom vår kravställning på leverantörer och inom ramen för vårt klimatarbete (se avsnitt 4.4). Ansvarsfull AI har tillkommit som nytt väsentligt område, drivet av den snabba teknikutvecklingen och förväntningar från såväl kunder som medarbetare. Vi planerar att genomföra en fördjupad formell väsentlighetsanalys med utökad intressentinvolvering under 2026.

Baserat på vår intressentdialog och väsentlighetsanalys har vi identifierat följande områden som de mest väsentliga för Spiris. Dessa ligger till grund för rapportens struktur och för de GRI-upplysningar vi redovisar.

Tabell 2.2: Våra väsentliga områden 2025 (GRI 3-2)

Väsentligt område	Var i rapporten	GRI-standard
Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet	Avsnitt 3.2	GRI 403
Mångfald, jämställdhet och inkludering	Avsnitt 3.3	GRI 405
Kompetens, lärande och utveckling	Avsnitt 3.4	GRI 404
Klimat och miljö	Avsnitt 4	GRI 305
Informationssäkerhet, dataskydd och ansvarsfull AI	Avsnitt 5	GRI 418
Affärsetik och antikorrupcion	Avsnitt 6.3	GRI 205

Styrande policys och ramverk

Vårt arbete med hållbarhet vilar på en rad policys och ramverk som sätter riktning och ramar för verksamheten. Centrala styrdokument inkluderar:

- **Visma Group Code of Conduct** – Vår gemensamma grund för etiskt agerande som gäller alla medarbetare.
- **Antikorrupsionspolicy** – Riktlinjer för att förebygga och hantera korrupsionsrisker.
- **Informationssäkerhetspolicy** – Ramverk för hur vi skyddar information och data.
- **Dataskyddspolicy (GDPR)** – Styrning av personuppgiftshantering.
- **Hållbarhetspolicy** – Koncernövergripande policy som sätter riktning för miljö- och samhällsansvar.
- **Arbetsmiljöpolicy** – Grund för vårt systematiska arbetsmiljöarbete.
- **Policy för lika möjligheter och icke-diskriminering** – Riktlinjer för mångfald och inkludering.
- **Riktlinjer för ansvarsfull AI** – Koncernens ramverk för etisk och transparent AI-användning.

Dessa policys ägs på koncernnivå av Visma Group och omsätts lokalt i vår verksamhet. Medarbetare introduceras till relevanta policys vid onboarding och utbildas löpande. För en fullständig beskrivning av styrningsstruktur, ansvarsfördelning och eskaleringsvägar, se kapitel 6.

3. Socialt ansvarstagande

3.1 Vårt ansvar som arbetsgivare

Bakom varje rad kod, varje kundmöte och varje strategiskt beslut finns en medarbetare. För Spiris är det inte en klyscha, det är utgångspunkten för allt vi gör. Vår förmåga att skapa värde för kunder och samhälle avgörs i slutändan av hur väl vi lyckas attrahera, utveckla och behålla engagerade medarbetare.

2025 har varit ett av de mest intensiva åren i Spiris historia. Vi befinner oss mitt i en teknologisk transformation driven av AI, där vi på kort tid har ställt om arbets sätt, omorganiserat centrala funktioner och byggt helt ny kompetens. Det är våra medarbetare som har gjort den resan möjlig. De har visat en enorm vilja och engagemang att lära nytt, anpassa sig och driva framåt. Det är en insats vi är genuint stolta över.

I det här avsnittet redovisar vi hur vi arbetar med arbetsmiljö och hälsa, mångfald och jämställdhet, kompetensutveckling samt medarbetarengagemang. Vi gör det med samma öppenhet oavsett om resultaten pekar uppåt eller nedåt. Våra mätetal ligger fortsatt på höga nivåer, men vi ser också områden där vi behöver bli bättre, och de duckar vi inte för.

Det vi ser som vår största styrka mitt i förändringen är att kulturen håller. Medarbetarna svarar och engagerar sig, även när det blåser. Det är den grunden vi bygger vidare på.

Arbetsvillkor och samverkan (GRI 2-30, 2-7)

Som en del av en snabbföränderlig tech-bransch reglerar vi våra anställningsvillkor, förmåner och rättigheter genom omfattande interna policys och individuella avtal som baseras på Visma-koncernens gemensamma standarder. Inom Spiris omfattas 0 % av medarbetarna av kollektivavtal, men vårt mål är att erbjuda villkor som minst motsvarar, och i många fall överträffar, rådande marknadspraxis. Detta inkluderar bland annat tjänstepension, försäkringar och ett starkt fokus på föräldralön och friskvård.

Eftersom vi inte har en facklig motpart i den dagliga verksamheten, lägger vi extra stor vikt vid den direkta dialogen och medarbetarnas inflytande. Vi säkerställer detta genom våra månatliga pulsmätningar, öppna All-hands-möten och det nära samarbetet i våra skyddskommittéer. Vid årets slut hade Spiris totalt 581 anställda (headcount), varav majoriteten arbetar heltid under tillsvidareanställning.

Tabell 3.1: Anställningsform per 31 december 2025 (GRI 2-7)

Antal "heads"

Anställningsform	Totalt	Kvinnor	Män	Icke-binär
Tillsvidareanställda	568	315	252	
Tidsbegränsat anställda	13	10	3	
Totalt	581	325	255	1

3.2 Väsentligt område: Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet

Vår vision är att vara en arbetsplats där människor inte bara presterar, utan också mår bra, utvecklas och känner arbetsglädje över tid. För Spiris innebär arbetsmiljö ett helhetsansvar som sträcker sig från fysisk säkerhet till psykosocial hälsa och digital ergonomi. Vi nöjer oss inte med att uppfylla lagstiftningen; vi vill aktivt bygga de förutsättningar som krävs för ett långsiktigt hållbart arbetsliv.

3.2.1 Styrning av väsentligt område

Vårt arbetsmiljöarbete utgår från vår övergripande modell för hållbarhetsstyrning (se avsnitt 6.6) samt från lagkrav och interna riktlinjer kopplade till hälsa och säkerhet.

Ansvar för arbetsmiljö ligger i linjeorganisationen. För att säkerställa ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete fördelas arbetsmiljöuppgifter tydligt till chefer i organisationen, som ges de befogenheter, resurser och den kunskap som krävs för att utföra uppgifterna. HR har en stödjande och samordnande roll, och arbetet sker i nära samverkan med skyddsombud.

Uppföljning sker löpande genom pulsmätningar, arbetsmiljörelaterade nyckeltal samt genom skyddskommitté och interna uppföljningar. (GRI 3-3).

3.2.2 Systematiskt arbetsmiljöarbete i praktiken

Vi bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) i enlighet med AFS 2001:1, vilket omfattar 100% av våra medarbetare. Arbetet följer en cyklisk process av undersökning, riskbedömning, åtgärder och kontroll.

Våra centrala metoder inkluderar:

- **Pulsmätningar och dialog** (GRI 403-2, 403-4): Vi undersöker löpande arbetsmiljön genom Peakon-mätningar varje månad. Detta kompletteras med årliga OSA-tester (organisatorisk och social arbetsmiljö) samt regelbundna medarbetarsamtal för att identifiera och förebygga risker innan de leder till ohälsa.
- **Incidenthantering** (GRI 403-2): Vi uppmanar alla medarbetare att rapportera tillbud och arbetsskador i vårt interna ledningssystem. Varje rapporterad incident utreds för att fastställa bakomliggande orsaker och förhindra upprepning. Under 2025 rapporterades noll (0) allvarliga arbetsrelaterade olycksfall eller dödsfall.
- **Samverkan och inflytande** (GRI 403-4): Skyddsombud och arbetsgivarrepresentanter bildar vår skyddskommitté som möts kvartalsvis för att följa upp arbetsmiljömål och genomföra skyddsronder.
- **Hälsofrämjande insatser och stöd** (GRI 403-3, 403-6): Alla medarbetare har tillgång till företagshälsovård för både förebyggande stöd och rehabilitering. Vi erbjuder även hälsofrämjande förmåner såsom friskvårdsbidrag, försäkringar och aktiviteter kopplade till vårt välmående-program.
- **Utbildning** (GRI 403-5): Vi säkerställer att ledare och skyddsombud har rätt kompetens genom regelbundna utbildningar i arbetsmiljöansvar.

3.2.3 Nolltolerans & visselblåsning

En grundförutsättning för att trivas är trygghet. Vi har nolltolerans mot alla former av mobbning, trakasserier och kränkande särbehandling. Om något ändå skulle ske, ska det vara tryggt att larma. Vi uppmuntrar en öppen kultur, men erbjuder även möjligheten att rapportera missförhållanden helt anonymt via Visma Groups visselblåsarkanal. Kanalen garanterar att varje ärende utreds professionellt och konfidentiellt, utan risk för den som rapporterar. (GRI 2-26).

3.2.4 Insikter och riskbedömning 2025

Vår största tillgång är den innovationskraft och energi som finns hos våra medarbetare. I en omvärld som ställer allt högre krav på snabb omställning ser vi dock en reell risk i form av förändringströtthet. Årssnittet för vårt index för Hälsa och välbefinnande står stabilt på 64 (65), men vi ser en nedåtgående tendens i slutet av året – något vi följer noggrant och tar på största allvar.

Tabell 3.2: Hälsa och välbefinnande, NPS årssnitt

Kategori	2025	2024	+/-
Hälsa och välbef.	+64	+65	-1

Not: Net Promoter Score (NPS) mäts på en skala -100 till +100

Årets OSA-resultat uppvisar en tydlig paradox: medarbetarna upplever ett starkare stöd och har verktyg för att hantera hög belastning, men energinivån efter arbetsdagens slut är lägre än tidigare.

Vi ser hälsa och förändringsförmåga som två sidor av samma mynt. För att vi ska kunna fortsätta vara relevanta och kreativa måste vi aktivt träna upp vår förmåga att navigera i osäkerhet utan att förlora stabilitet och riktning. Därför är vårt fokus framåt att stärka de mänskliga förmågorna, som självinsikt och anpassningsförmåga, som krävs för att hålla över tid. Genom att prioritera det mänskliga välmåendet säkrar vi inte bara en god arbetsmiljö, utan också den energi som krävs för att bygga framtidens Spiris.

3.2.5 Genomförda åtgärder under året

För att möta årets utmaningar har vi genomfört följande specifika insatser (GRI 3-3):

- **Fördjupad samverkan:** Skyddsombuden har fått en mer central roll genom aktivt deltagande i riskbedömningar inför organisationsförändringar.
- **Hälsofrämjande initiativ:** Vi har infört verktyg för återhämtning i vardagen, såsom guddad digital meditation och lunchträning på våra kontor.
- **Kompetenslyft:** En uppdaterad arbetsmiljöutbildning har genomförts för chefer och skyddsombud med särskilt fokus på förändringsledning och hur vi skapar utrymme för reflektion mitt i pågående omställningar.

3.3 Väsentligt område: Mångfald, jämställdhet och inkludering

För oss är mångfald en förutsättning för innovation och en naturlig del i vår affärsstrategi. Vi utvecklar lösningar för en bredd av människor och företag, och för att göra det bra måste vi spegla den bredden internt. Olika perspektiv ger bättre beslut, en smartare Spiris-plattform och en mer trivsamt arbetsplats. (GRI 405).

3.3.1 Styrning av väsentligt område

Arbetet med mångfald och inkludering utgår från vår övergripande modell för hållbarhetsstyrning (se avsnitt 6.6) samt Vismas uppförandekod och policyer kopplade till lika möjligheter och icke-diskriminering.

Det övergripande ansvaret ligger i ledningen, medan HR-funktionen har ett samordnande ansvar för att driva och utveckla arbetet. Chefer i organisationen ansvarar för att omsätta principerna i praktiken, exempelvis i rekrytering, utveckling och arbetsvardag.

Uppföljning sker genom analys av data från våra HR-system samt våra återkommande medarbetarundersökningar, som fångar upplevelsen av inkludering och likabehandling och utgör ett underlag för vårt fortsatta utvecklingsarbete. (GRI 3-3).

3.3.2 Sammansättning av medarbetare och ledning

Vi strävar efter en jämn könsfördelning och ser det som en styrka att vår kultur främjar ledarskap oavsett kön. Vid utgången av 2025 var den totala fördelningen i organisationen 56% kvinnor och 44% män. (GRI 405-1).

Tabell 3.3: Könsfördelning 2025, GRI 405-1

Data baseras på totalt 522 FTE per 31 december 2025

Område	Kvinnor	Män	Icke-binär
Total organisation	56 %	44 %	0,2 %
Ledningsgrupp	40 %	60 %	-
Alla ledare	49 %	51 %	-
Produktutveckling	38 %	62 %	-
Tekniska roller	15 %	85 %	-

Not: Vi redovisar icke-binär som kategori på totalnivå men inte för enskilda delgrupper. Det är ett medvetet val för att skydda enskilda medarbetares personliga integritet i grupper med få individer.

3.3.3 Framsteg och utmaningar

Vår största utmaning när det gäller jämställdhet finns inom våra produktutvecklingsteam och specifikt tekniska roller. Men vi ser en positiv förflyttning inom vår produktutveckling där andelen kvinnor ökat till 38 % (+4 %). Det är ett kvitto på att vårt långsiktiga arbete med att bredda rekryteringsbasen och skapa en inkluderande kultur i teamen ger effekt.

Tittar vi specifikt på tekniska roller ligger vi på 15 % kvinnor, vilket är en liten ökning mot föregående år. Bakom siffran finns dock en viktig nyans: under 2025 har vi faktiskt lyckats växa antalet kvinnor i tekniska roller. Men då vi samtidigt har vuxit i

antalet tekniska roller på totalen, förblir den procentuella fördelningen relativt oförändrad. Vi är dock stolta över att vi fortsatt har en helt jämn könsfördelning bland våra ledare, 49 % kvinnor och 51 % män.

Att prioritera människan innebär också att våga analysera våra resultat kritiskt. Att snittet för vårt index för Inkludering har minskat till 67 (68) och med en tydlig nedgång i slutet av året är en signal vi tar på stort allvar. Vi ser det som en naturlig spegling av det intensiva förändringsår vi har bakom oss, där omorganisationer inom affärskritiska funktioner har påverkat känslan av sammanhang och tillhörighet. Här krävs fortsatt fokus på att bygga trygghet i de nya teamkonstellationerna.

Tabell 3.4: Inkludering, NPS årssnitt

Kategori	2025	2024	+/-
Inkludering	+67	+68	-1

Not: Net Promoter Score (NPS) mäts på en skala -100 till +100

3.3.4 Åldersfördelning

Utöver könsfördelning följer vi åldersfördelningen för att säkra en dynamisk organisation där olika livserfarenheter möts. Bland våra 522 medarbetare ser fördelningen ut enligt tabellen nedan. (GRI 405-1).

Tabell 3.5: Åldersfördelning hela organisationen (GRI 405-1)

Data baseras på totalt 522 FTE per 31 december 2025

Kategori	2025	2024	+/-
Under 30 år	24%	27%	-3
30-50 år	58%	56%	+2
Över 50 år	18%	17%	+1

Analys av åldersstrukturen

Under 2025 ser vi en stabil åldersfördelning där den stora majoriteten av våra medarbetare, 58 %, befinner sig i spannet 30–50 år. Gruppen under 30 år har minskat något till 24 % (27 %), medan andelen medarbetare över 50 år har ökat till 18 % (17 %).

För oss handlar åldersspridning inte om formell senioritet, utan om den dynamik som uppstår när olika perspektiv och livserfarenheter möts. Vi ser ett stort värde i att kombinera drivkraften hos de som är i början av sin karriär med den djupa yrkeserfarenhet som finns i de äldre åldersspannen. I den snabba tekniska transformation vi befinner oss i är detta samspel mellan olika generationer avgörande för att vi ska kunna navigera i komplexitet och fortsätta bygga innovativa lösningar för våra kunder.

3.3.5 Rekrytering, attraktionskraft och personalomsättning

Kanske vår viktigaste kanal för att förändra strukturer och tillföra nya perspektiv är våra nyrekryteringar. Under 2025 har vi sett ett ökat intresse för Spiris som arbetsgivare, vilket bekräftar att vårt arbete med kultur och utveckling ger eko utanför våra väggar. Totalt tog vi emot 3 067 ansökningar till våra lediga tjänster och knöt ytterligare 791 personer till oss via spontana "connections" i vårt talangnätverk. Att vi dessutom, för andra året i rad, blivit utsedda till Karriärföretag ser vi som en viktig kvalitetsstämpel. Det bekräftar att vi erbjuder de utvecklingsmöjligheter och den trygghet som dagens talanger efterfrågar, oavsett om de är i början av karriären eller seniora specialister. (GRI 401-1).

Vi samlar inte in information om kön och ålder i ansökningsprocessen för att minimera risken för diskriminering. Samtidigt gör det svårare för oss att utvärdera om det finns utmaningar i vilka målgrupper vi attraherar.

Tabell 3.6: Rekrytering och attraktionskraft

Kategori	2025	2024	+/-
Nyanställda	69	71	-2
Ansökningar	3067	2538	+529
Connections	791	641	+150

Nyanställda och personalomsättning

Under 2025 välkomnade vi 69 nya medarbetare samtidigt som 49 valde att gå vidare till nya utmaningar utanför Spiris. Det ger en nettotillväxt om +20 medarbetare och en total personalomsättning om 9,4 %, vilket är en markant minskning jämfört med 2024 då 87 medarbetare lämnade bolaget. Att vi lyckas behålla fler medarbetare, trots genomförda organisationsförändringar, ser vi som ett styrkebesked för vår kultur och vår arbetsmiljö.

Tabell 3.7: Personalrörlighet 2025

Beräkning baserat på 522 FTE per 31 dec 2025

Kategori	2025	2024	+/-
Nyanställda	69	71	-2
Slutat	49	87	-38
Netto	+20	-16	+36
Personalomsättning (rate)	9,4 %		

Not. Personalomsättning = antal som slutat ÷ totalt antal anställda per 31 december.

Könsfördelning – nyanställda och personalomsättning

Vi arbetar medvetet för att ha en jämn könsfördelning. Av årets 69 nyanställda identifierade sig 54 % som kvinnor, 45 % som män och 1 % som icke-binär. Könsfördelningen bland de som slutat speglar i stort sett de som börjar, vilket innebär att vi bibehåller en jämn könsfördelning i organisationen totalt.

Rate-beräkningen visar att rekryteringstakten är i stort sett lika hög för män (13,5 %) och kvinnor (12,7 %). Personalomsättningen är också jämn mellan könen (10,0 % respektive 8,9 %), vilket tyder på att varken män eller kvinnor i oproportionellt hög utsträckning lämnar bolaget.

Tabell 3.8: Nyanställda och personalomsättning per kön (GRI 401-1)

Kön	Anställda	Nyanst.	Rate	Slutat	Rate	Netto
Män	230	31	13,5 %	23	10,0 %	+8
Kvinnor	291	37	12,7 %	26	8,9 %	+11
Icke-binär	1	1	-	0	-	+1
Total	522	69	13,2 %	49	9,4 %	+20

Not: Rate = antal i kategorin ÷ totalt antal anställda av samma kön × 100.

Åldersfördelning – nyanställda och personalomsättning

Vi attraherar både unga talanger och erfarna specialister, men av årets 69 nyanställda var det enbart en person över 50 år. Samtidigt slutade 7 medarbetare i gruppen 50+, vilket ger en negativ nettoeffekt om -6 i den åldersgruppen. Vi ser tydligt att vi behöver bli bättre på att attrahera medarbetare 50+. Det handlar inte bara om att motverka ålderism i samhället, utan om ren affärsnytta – en mix av nyfikenhet och djup erfarenhet skapar de absolut bästa teamen. Under kommande år vill vi se över hur vi utformar våra kravprofiler för att säkerställa att vi värderar lång yrkeserfarenhet lika högt som ny potential.

Personalomsättningen i gruppen under 30 år (14,4 %) är naturligt högre, men den höga rekryteringstakten (25,6 %) i samma grupp tyder på att våra program för juniora talanger skapar starkt engagemang tidigt i karriären.

Tabell 3.9: Nyanställda och personalomsättning per åldersgrupp (GRI 401-1)

Åldersgrupp	Anställda	Nyanst.	Rate	Slutat	Rate	Netto
Under 30 år	125	32	25,6 %	18	14,4 %	+14
30-50 år	303	36	11,9 %	24	7,9 %	+12
Över 50 år	94	1	1,1 %	7	7,4 %	-6
Total	522	69	13,2 %	49	9,4 %	+20

Not: Rate = antal i kategorin ÷ totalt antal anställda av samma kön × 100.

Kommentar om region

Enligt GRI 401-1 ska man som rapporterande företag skära datan även på region. Spiris definierar sin verksamhet till en geografisk marknad (Sverige). Då personalstrategier och arbetsvillkor är enhetliga för samtliga svenska kontor, rapporteras nyanställningar och personalomsättning för bolaget som helhet utan uppdelning på specifika orter. All data ovan avser Sverige.

3.3.6 Lika lön för lika arbete

Vi eftersträvar en rättvis och motiverande ersättningsmodell där lika arbete ska ge lika lön, oavsett kön. Vi bevakar detta noga i vår årliga lönekartläggning för att säkerställa att inga osakliga skillnader uppstår. I enlighet med Visma Groups gemensamma policy ska alla löneskillnader mellan medarbetare med likvärdiga uppgifter kunna förklaras av sakliga faktorer som erfarenhet, specialisering, ansvar eller prestation. (GRI 405-2).

I årets mätning ser vi en utveckling som vi inte är nöjda med. Löneskillnaderna mellan män och kvinnor har ökat jämfört med föregående år, vilket bryter den positiva trend vi tidigare sett.

Tabell 3.10: Löneratio – kvinnors lön i procent av mäns (GRI 405-2)

Kategori	2025	2024
Ledare (exkl. VD)	91,5 %	97,1 %
Medarbetare (ej ledare)	84,6 %	87,4 %
Totalt (inkl. ledare)	84,0 %	88,0 %

Analys av gapet

När vi analyserar bakgrunden till årets siffror ser vi att förändringen drivs av en kombination av rekryteringsmönster och marknadskrafter. Under året har vi tillsatt flera seniora roller med stort ansvar, både inom specialistspåret och i ledande positioner, ofta i storstadsregioner där löneläget är något högre. I dessa specifika rekryteringar har vi i år anställt en övervikt av män, vilket får direkt genomslag i statistiken. Vilket har bidragit till att lönegapet för såväl ledare som medarbetare har ökat något jämfört med föregående år.

Parallellt ser vi en fortsatt trend där löneökningstakten för tunga tekniska roller är högre än för övriga roller på arbetsmarknaden. Då vi historiskt har en tydlig övervikt av män inom just teknik (86 %), innebär de marknadsmässiga justeringarna för denna grupp att snittlönen för män ökar snabbare än för kvinnor på totalen. Tillsammans med rekryteringsmönstren under året förstärks effekten ytterligare.

Samtidigt vill vi vara tydliga med att vi inte har några osakliga löneskillnader mellan individer som utför samma arbete. Däremot har vi en strukturell utmaning i att vi attraherar för få kvinnor till tekniska roller, och att rekryteringsutfallen inom ledarskap i år har snedvridits i samma riktning. För att långsiktigt utjämna skillnaderna måste vi lyckas attrahera och rekrytera fler kvinnor till både tyngre specialistroller, tekniska nyckelpositioner och ledande befattningar.

3.3.7 Vårt fokus framåt

Vårt arbete med mångfald och inkludering är en ständigt pågående resa. För oss handlar det inte bara om att följa siffror, utan om att aktivt skapa en miljö där olika perspektiv får plats att växa och berika vår verksamhet. Vårt fokus framåt vilar på två parallella spår: att utveckla våra processer och att investera i våra mänskliga förmågor. (GRI 3-3).

Att bredda våra perspektiv: Vi fortsätter att förfina våra rekryteringsmetoder för att göra dem ännu mer objektiva och kompetensbaserade. Det handlar om att använda digitala verktyg och data för att säkerställa att vi når en så bred talangbas som möjligt. Ett särskilt fokusområde är att utmana våra invanda kravprofiler för att bättre tillvarata den djupa erfarenhet som medarbetare över 50 år besitter, samt att fortsätta sänka trösklarna för kvinnor som vill ta klivet in i våra mest tekniska specialroller. Vi ser detta som en möjlighet att tillföra Spiris nya dimensioner av kunskap.

Att växa tillsammans genom IDG: Genom vårt strategiska arbete med Inner Development Goals (IDG) utvecklar vi de inre förmågor som krävs för att bygga en inkluderande kultur på riktigt. Det handlar om att stärka vår kollektiva självinsikt och vår förmåga till öppen reflektion i vardagen – från hur vi fördelar ordet i mötesrummet till hur vi ser på potential vid befordran.

Vi är övertygade om att en arbetsplats där olikheter ses som en tillgång är en förutsättning för att Spiris ska fortsätta vara innovativa. Genom att prioritera det mänskliga välmåendet och inkluderingen säkrar vi den energi och de perspektiv som krävs för att bygga framtidens techbolag.

3.4 Väsentligt område: Kompetens, lärande och utveckling

I en värld där tekniken utvecklas exponentiellt blir den mänskliga förmågan vår viktigaste differentiering. För Spiris handlar kompetensutveckling inte längre bara om att lära sig nya system eller kodspråk. Det handlar lika mycket om att träna vår förmåga att navigera i osäkerhet, samarbeta över gränser och leda oss själva och andra genom förändring. Vi ser på lärande som en ständigt pågående process som sker i det dagliga arbetet, i mötet mellan människor och genom medveten reflektion. (GRI 404).

3.4.1 Styrning av väsentligt område

Kompetensutveckling är en central del av vår långsiktiga förmåga och styrs enligt vår övergripande modell för hållbarhetsstyrning (se avsnitt 6.6).

Det övergripande ansvaret ligger hos ledningen, medan respektive chef ansvarar för att säkerställa medarbetares utveckling i linje med verksamhetens behov. HR-funktionen stödjer arbetet genom struktur, verktyg och prioriteringar.

Uppföljning sker genom nyckeltal såsom utbildningstimmar, genomförda utvecklingssamtal och medarbetarnas upplevelse av lärande och utveckling. (GRI 3-3).

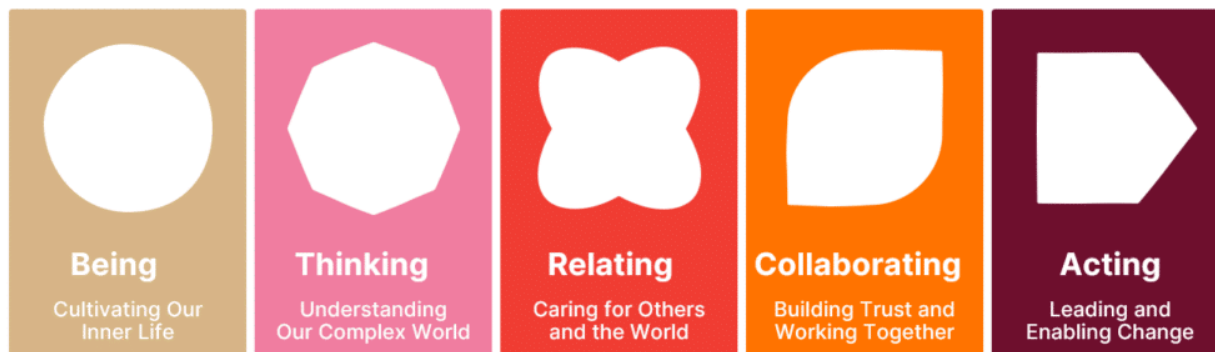
3.4.2 Inner Development Goals

För att möta en allt mer komplex omvärld har vi under året implementerat Inner Development Goals (IDG) som ett strategiskt ramverk. Medan FN:s 17 globala mål (SDG) ger oss en tydlig karta över vad vi behöver lösa i världen, beskriver IDG hur vi behöver utvecklas som människor för att faktiskt nå dit. Det är ett forskningsbaserat ramverk som identifierar 25 förmågor fördelade på fem områden: *Vara (Being)*, *Tänka (Thinking)*, *Relatera (Relating)*, *Samarbeta (Collaborating)* och *Agera (Acting)*.



INNER DEVELOPMENT GOALS
Transformational Skills for Sustainable Development

Idén till IDG föddes ur en frustration över att den globala utvecklingen går för långsamt trots vår stora kunskap om klimat och sociala problem. Initiativtagare från bland annat Exskäret Foundation, 29k och The New Division insåg att det saknades fokus på de mänskliga förmågor som krävs för att hantera komplexitet. Ramverket har utvecklats genom en process där över tusen personer, inklusive världsledande forskare från universitet som Harvard, MIT och Lunds universitet, bidragit till att definiera egenskaperna för hållbar förändring.



För oss på Spiris är IDG ett verktyg för att vara en modern och snabbriktig organisation. Genom att arbeta med de 25 förmågorna blir vi bättre på att:

- **Hantera komplexitet:** Att förstå hur olika delar av vår verksamhet hänger ihop och fatta beslut även när vi inte har hela bilden klar för oss.
- **Lösa problem tillsammans:** Att gå från "mitt och ditt" till ett gemensamt ägarskap där vi nyttjar varandras olikheter för att hitta nya lösningar.
- **Agera med mening:** Att säkerställa att vi inte bara springer fort, utan att vi springer åt rätt håll och gör saker som skapar verklig nytta för våra kunder och samhället.

Hur vi arbetar med IDG i praktiken

Vi använder IDG för att sätta ord på det som ofta kallas "mjuka värden", men som i praktiken är hårdvaluta för affärsnytta. Startskottet gick under våra årliga utbildningsdagar, men den verkliga förflyttningen sker i vardagen. Genom återkommande reflektionsövningar och mikro-träning i teamen har vi börjat bygga de förmågor som krävs för att hantera förändring. Det handlar om konkreta övningar i att lyssna för att förstå, att våga ställa obekväma frågor och att skapa utrymme för lärande mitt i produktionen. Här fungerar tekniken som en möjliggörare. Genom att använda AI-assistenter för att hantera administrativa och repetitiva uppgifter frigör vi tid för det kvalitativa lärandet och den mänskliga interaktionen som IDG-ramverket förespråkar. (GRI 404-2).

3.4.3 Utbildning i siffror

Under 2025 har vi lagt ett betydande fokus på kompetenshöjning, särskilt kopplat till vår tekniska transformation och implementeringen av AI-stöd i våra arbetssätt. Det höga snittet speglar vår satsning på både bred kompetensutveckling för alla och spetsutbildning för våra specialister. (GRI 404-1).

Lärande som en del av uppdraget

Vi tror inte att verkligt lärande sker i specifika utbildningsinsatser, eller framför en skärm. Forskning visar att så mycket som 90 % av vårt lärande sker i det dagliga utbytet mellan kollegor, i projekt eller genom att våga testa nya metoder i vardagen. Formella kurser och insatser kan vara viktiga fundament, men det är i det praktiska arbetet som kunskapen slår rot.

Därför har vi på Spiris valt att vända på perspektivet. Hos oss är lärande inte en bonus eller något man gör när "tiden räcker till" – det är en integrerad del av varje medarbetares uppdrag. Vi förväntar oss att våra medarbetare lägger tid på att utforska, reflektera och lära sig saker som kanske inte har en direkt koppling till dagens leverans, men som är avgörande för morgondagens lösningar. Genom att baka in lärandet i allt vi gör, skapar vi en kultur där utveckling är en naturlig del av arbetsuppgiften.

Tabell 3.11: Lärande och kompetensutveckling

Spiris i jämförelse med näringslivet (data från Nyckeltalsinstitutet)

Kategori	2025	2024	2023
Totalt antal timmar	66 060	61 026	59 701
Timmar per FTE	127	120	116
% av total arbetstid (Spiris)	8,3 %	7,8 %	7,6 %
jämf. % av total arbetstid (techbranschen)	4,4 %	4,0 %	2,6 %
jämf. % av total arbetstid (median techbranschen)	3,0 %	2,8 %	2,8 %

Not. Utbildningstimmar redovisas på totalnivå. Vi har idag inte systemstöd för att bryta ner data per kön eller medarbetarkategori, men arbetar för att möjliggöra detta framåt.

Benchmark – en lärande organisation

När vi benchmarkar oss via Nyckeltalsinstitutet ser vi att vår satsning ger tydliga resultat även i jämförelse med andra. Spiris lägger fortsatt betydligt mer tid på lärande och utveckling än genomsnittet i näringslivet. Under 2025 uppgår vår tid för kompetensutveckling till 8,3 % av total arbetstid, att jämföra med snittet på 4,4 % i techbranschen och en median på 3,0 %. Att vi ligger så pass högt i förhållande till omvärlden är ett medvetet strategiskt val. I en tid där tekniken utvecklas exponentiellt behöver människans förmåga att förstå, använda och förhålla sig till den utvecklas i samma takt.

Årliga utvecklingssamtal

För att säkerställa individuell tillväxt omfattas 100 % av våra medarbetare av regelbundna utvecklingssamtal. Samtalen är en central del i hur vi omsätter vår syn på lärande i praktiken – där fokus ligger både på prestation här och nu och på långsiktig utveckling.

I dialogen mellan medarbetare och ledare skapar vi utrymme för reflektion, riktning och prioritering. Vi arbetar med mål inom tre områden – resultat, beteende och utveckling – vilket ger en helhetsbild där både prestation, samarbete och lärande får ta plats. Våra värderingar blir här konkreta genom de beteenden vi följer upp och utvecklar tillsammans i vardagen.

Vi ser mål som något levande snarare än statiska. I en föränderlig kontext behöver mål följas upp, justeras och ibland omformuleras för att fortsatt vara relevanta – både för individen och för teamets riktning. Hur ofta detta sker anpassas efter roll och behov, men sker alltid i dialog. Det handlar inte bara om vad vi gör, utan hur vi utvecklas – i våra roller, i vårt samarbete och i vår förmåga att hantera en föränderlig vardag. Här blir även IDG ett naturligt stöd för att sätta ord på utveckling som annars kan vara svår att fånga.

Genom att arbeta systematiskt med utvecklingssamtal säkerställer vi att lärande inte blir något som sker vid sidan av arbetet, utan en integrerad del av det dagliga uppdraget.

3.4.4 Ledarskapsutveckling

Vi är övertygade om att ett tryggt och närvarande ledarskap är fundamentet för en välmående organisation. På Spiris ser vi ledaren som en möjliggörare; någon som röjer hinder och skapar utrymme för sina team att växa. Men i en tid där teknikutvecklingen går snabbt och omvärlden blir alltmer komplex, räcker det inte med traditionella ledarverktyg. Vi behöver ledare som agerar med drivkraft och tydlighet. (GRI 404-3).

Vår syn på ledarskap vilar på tre bärande pelare som vi kallar för vår *Leader Spirit; Passion, Mod och Tillit*. Det handlar om en genuin passion för att skapa teknik som verkligen gör skillnad för våra kunder, och modet att våga utmana gamla sanningar för att hitta bättre vägar framåt. Vi bygger vår kultur på tillit genom att flytta fokus från kontroll till förtroende, där vi litar på människors kompetens och drivkraft. För oss är våra medarbetare vår största tillgång, och det är genom ett starkt och modigt ledarskap som vi gör det möjligt för hela organisationen att både prestera och växa.

Spiris Ledarutvecklingsprogram: För att säkerställa att alla våra ledare har rätt verktyg driver vi Spiris Ledarutvecklingsprogram. Det är ett ettårigt program som varvar teori med praktiska övningar, dialog och reflektion. Upplägget bygger på sex moduler samt en fördjupning i arbetsmiljö. Innehållet spänner brett, från självledarskap och kommunikation till förändringsledning och att bygga starka team. Genom att också träna på ett coachande förhållningssätt och hur vi lever som vi lär, får ledarna en stabil grund för att navigera vardagens utmaningar. Programmet är obligatoriskt för alla nya ledare men öppet även för erfarna ledare som vill fördjupa sig, vilket skapar ett värdefullt utbyte av erfarenheter över gränserna.

Att leda i komplexitet: Utöver det ordinarie programmet kraftsamlade vi under året genom en heldag för alla ledare tillsammans med extern konsult specialiserad på ledarskap i en komplex vardag. Syftet var att koppla ihop Inner Development Goals (IDG) med vårt ledarskap i praktiken. Vi arbetade gemensamt med frågor om vad som krävs av oss som ledare i en snabbt föränderlig värld, hur vi går från att bara styra verksamheten till att facilitera lärande, och hur vi skapar den psykologiska trygghet som krävs för att medarbetare ska våga testa nytt. Detta gav oss en gemensam riktning för hur vi ser på ledarskap och medarbetarskap framåt.

Ledarskapsutbildning för ledare utan personalansvar: För oss på Spiris är ledarskap inte en titel, det är ett förhållningssätt. Därför ser vi ett enormt värde även i de medarbetare som leder projekt, processer och team utan att ha ett formellt personalansvar. Under året genomförde vi en riktad utbildningsinsats för att ge även dessa ledare en stabil grund att stå på. Genom att stärka deras förmåga att inspirera och guida människor mot gemensamma mål skapar vi fler "ledarhattar" som kan navigera i vardagens utmaningar och sprida vår kultur i alla delar av verksamheten. Denna satsning är samtidigt en viktig del i vår långsiktiga kompetensförsörjning, då vi tidigt identifierar och utvecklar de ledartalanger som kan komma att ta större ansvar i framtiden. När fler förstår ledarskapets grunder och tar ansvar för helheten, ökar vi vår gemensamma kraft att skapa teknik som verkligen gör skillnad.

Ledarskapsindex

Vi mäter vårt ledarskapsindex för att förstå hur våra ledare upplevs i vardagen – inte bara som beslutsfattare, utan som möjliggörare av lärande, riktning och trygghet. Genom att följa utvecklingen över tid får vi insikter om var vi stärker våra förmågor och var vi behöver fortsätta utvecklas. Indexet bygger på medarbetarnas upplevelser och ger oss ett viktigt underlag för att utveckla ett ledarskap som skapar både prestation och hållbarhet.

Bakom ledarskapsindexet ligger frågor som fångar det som verkligen gör skillnad i vardagen: om våra ledare ger rätt stöd, är tydliga och konsekventa, bryr sig om människan bakom rollen och kommunicerar öppet. Tillsammans ger det en bild av hur ledarskapet faktiskt upplevs – inte i teorin, utan i det dagliga arbetet.

Tabell 3.12: Ledarskapsindex, NPS årssnitt

Kategori	2025	2024	+/-
Ledarskapsindex	+77	+79	-2

Not: Net Promoter Score (NPS) mäts på en skala -100 till +100

Analys av ledarskapsindex

Under 2025 uppgick snittvärdet för vårt ledarskapsindex till 77 (79). Även om nivån fortfarande är mycket hög, ser vi även här en tendens till liten minskning som vi kopplar till det intensiva arbetet med att implementera nya arbetssätt och ramverk under året. Vi ser detta som en bekräftelse på att förändring tar energi, och det stärker vår övertygelse om att fortsätta investera i att facilitera lärande snarare än att bara styra verksamheten.

3.4.5 Vårt fokus framåt

Under kommande år kommer vi att fortsätta fördjupa integrationen av IDG i vår vardag. Vi ser att behovet av mänskliga förmågor – som empati, etiskt omdöme och komplex problemlösning – ökar i takt med att tekniken tar över fler rutinmässiga uppgifter. Genom att investera i våra medarbetares inre utveckling säkerställer vi att Spiris inte bara är ett tekniskt ledande bolag, utan också en arbetsplats där människor tillåts växa i hela sin potential. (GRI 3-3).

3.5 Medarbetarengagemang

För oss är medarbetarengagemang inte en isolerad fråga, utan ett samlat uttryck för hur vår kultur, vårt ledarskap och våra arbetssätt upplevs i vardagen. Det är här vi ser effekten av allt det vi beskrivit i de tidigare kapitlen – från arbetsmiljö och hälsa till ledarskap, lärande och inkludering.

I ett år präglad av snabb förändring blir detta särskilt tydligt. När vi ställer om arbetssätt, bygger ny kompetens och organiserar om verksamheten påverkar det inte bara vad vi gör, utan hur det känns att vara en del av Spiris.

För att förstå den upplevelsen följer vi löpande ett antal centrala indikatorer kopplade till engagemang, ledarskap, inkludering och hälsa. Mätningarna genomförs månadsvis via vår pulsmätningplattform och kompletteras med analys över tid.

Tabell 3.13: Engagemang, NPS årssnitt

Kategori	2025	2024	+/-
Engagemang	+68	+71	-3

Not: Net Promoter Score (NPS) mäts på en skala -100 till +100

Analys av året

Under 2025 ser vi en generell nedgång i våra mätetal. Det är en utveckling vi hade förväntat oss, och som vi ser som en naturlig konsekvens av det intensiva förändringsarbete vi befinner oss i.

Vi har under året genomfört omfattande omställningar kopplade till vår AI-transformation. Nya arbetssätt har etablerats, roller har förändrats och två av våra mest affärskritiska funktioner – Produktutveckling och Support – har genomgått större omorganisationer. När team formas om och invanda strukturer bryts upp uppstår en naturlig osäkerhet. Det kräver energi att orientera sig i det nya.

Det vi ser i våra mätningar är därför inte en minskad vilja eller ett svagare engagemang i grunden, utan en effekt av att förändring tar kraft. Energinivån påverkas, vilket i sin tur påverkar upplevelsen av arbetsglädje och balans – trots att riktning och ambition fortsatt är tydlig.

Samtidigt är det viktigt att sätta resultaten i sitt sammanhang. Trots ett år med hög förändringstakt ligger våra nivåer fortsatt på en mycket hög nivå, både historiskt och i jämförelse med andra organisationer. Svansfrekvensen på 88 % är i sig ett styrkebesked – den visar att våra medarbetare fortsätter att vara engagerade i att påverka och utveckla Spiris, även när det är utmanande. Detta ser vi som ett kvitto på att vår kultur håller, även under press.

Vårt fokus framåt

Vi ser medarbetarengagemang och förändringsförmåga som två sidor av samma mynt. För att kunna fortsätta utvecklas i den takt som krävs behöver vi inte bara bygga ny kompetens – vi behöver också stärka vår förmåga att stå stadigt i förändring. (GRI 3-3).

Det innebär att vårt fokus framåt inte enbart handlar om vad vi gör, utan hur vi gör det.

Vi kommer därför att:

- **Stärka förutsättningarna för återhämtning**, särskilt i perioder av hög förändringstakt
- **Fortsätta utveckla vårt ledarskap**, med fokus på tydlighet, trygghet och riktning i förändring
- **Fördjupa arbetet med IDG**, för att stärka förmågor som självinsikt, empati och anpassningsförmåga
- **Skapa utrymme för reflektion och dialog i vardagen**, så att lärande inte sker vid sidan av arbetet utan i det

Genom att arbeta med dessa delar säkerställer vi att engagemang inte bara är något vi mäter, utan något vi aktivt bygger – varje dag.

3.6 Samhällsengagemang

Vår mission handlar om att göra det enklare att starta, driva och utveckla företag. Det engagemanget slutar inte vid vår egen plattform. Genom en rad långsiktiga samarbeten vill vi bidra till att fler vågar ta steget till företagande och till ett mer inkluderande samhälle – med särskilt fokus på Växjö, där vårt huvudkontor ligger och majoriteten av våra medarbetare bor.

Fler som startar och driver företag

Vi samarbetar med flera organisationer som delar vår övertygelse om att Sverige skulle bli bättre om fler förverkligade sin dröm om att starta eget:

- **Venture Cup** – Som huvudpartner till Sveriges största tävling för blivande företagare bidrar vi till att affärsidéer testas, förfinas och förverkligas med stöd av experter från näringslivet.
- **Nyföretagarcentrum** – Vi stöttar organisationens rådgivning till nya och etablerade företagare, och delar årligen ut priset Årets nyföretagarkommun tillsammans med dem.
- **Ung Företagsamhet (UF)** – Alla gymnasieelever som driver UF-företag får tillgång till vår ekonomiplattform kostnadsfritt. Vi stöttar även med kunskap om företagande och delar ut pris till årets UF-skola.
- **Feminvest** – Nordens största hub för kvinnliga entreprenörer och investerare. Genom samarbetet vill vi bidra till en mer jämlik fördelning av ägande och företagande mellan kvinnor och män.

Ett mer inkluderande samhälle

Vi tror att en bättre värld börjar lokalt. Flera av våra samarbeten handlar om att skapa förutsättningar för alla att delta i samhället på lika villkor:

- **Läxhjälpen** – Stöttar barn som riskerar att inte nå gymnasiebehörighet på grund av var de växer upp eller föräldrars utbildningsbakgrund. Vi ser det både som ett bidrag till ett mer jämställt samhälle och som en investering i framtida företagande.
- **Öster i Samhället** – Ett samarbete sedan 2018 med Östers IF, där fotboll används som verktyg för integration och gemenskap, bland annat genom Nattfotbollen som samlar runt 400 barn och ungdomar varje fredag.
- **Växjö Pride** – Vi är huvudpartner och ser det som en självklarhet att bidra till ett samhälle där alla får vara den man vill vara.
- **RedLocker** – Tillgängliggör mensskydd på skolor och arbetsplatser. Att grundarna startade som UF-företagare gör samarbetet extra meningsfullt för oss.
- **Växjö Vipers parasport** – Skapar förutsättningar för spelare med olika funktionsvariationer att träna, tävla och uppleva gemenskap genom innebandy.

Dessa samarbeten är inte sponsring i traditionell mening. De speglar vår övertygelse om att ett starkt samhälle och ett starkt näringsliv förutsätter varandra – och att vi som bolag har både möjlighet och ansvar att bidra bortom vår egen verksamhet.

Samtliga samarbeten beskrivna ovan utvärderas löpande utifrån deras koppling till vår mission och vårt arbete med mångfald och inkludering. GRI 413-1.

3.7 Summering och koppling till våra väsentliga frågor

2025 har varit ett år av kraftfull omställning, där vi tillsammans har burit den förflyttningen. Vi har ställt om arbetssätt, byggt ny kompetens och omorganiserat centrala delar av verksamheten – och gjort det med ett fortsatt högt engagemang och en kultur som håller ihop.

Under året har vi tagit viktiga steg i flera av våra prioriterade områden. Vi har en jämn könsfördelning bland våra ledare och ser en positiv utveckling inom produktutveckling där andelen kvinnor ökar. Personalomsättningen har minskat, vilket stärker vår förmåga att bygga långsiktig kompetens och stabila team. Vi har fortsatt att investera i lärande, med i genomsnitt 127 timmar per FTE, och lagt grunden för ett mer systematiskt arbete med våra mänskliga förmågor genom Inner Development Goals (IDG).

Samtidigt ser vi att ett år med hög förändringstakt påverkar upplevelsen i vardagen. När arbetssätt förändras, team formas om och nya förväntningar etableras krävs både tid och energi för att hitta stabilitet i det nya. Det speglas i våra mätningar, där vi ser vissa rörelser i upplevd hälsa, energi och engagemang. Vi ser detta som en naturlig del av att vara i förändring – och som ett viktigt underlag för hur vi utvecklar organisationen vidare. Vår utgångspunkt är att förändringskraft och långsiktig hållbarhet behöver gå hand i hand.

Framåt kommer vårt fokus därför att ligga på att stärka förutsättningarna för hållbar prestation över tid. Det handlar om att skapa utrymme för återhämtning även i perioder av hög intensitet, att fortsätta utveckla vårt ledarskap i riktning mot tydlighet och trygghet, samt att bygga de mänskliga förmågor som krävs för att navigera i en komplex vardag. Vi kommer också att fortsätta utveckla den strukturella jämställdheten i organisationen, där vi ser ett behov av att attrahera fler kvinnor till tekniska roller, specialistbefattningar och ledande positioner.

Vi ser IDG som en viktig del i detta arbete. Genom att stärka förmågor som självinsikt, empati och anpassningsförmåga skapar vi bättre förutsättningar för både individ och organisation att hantera förändring på ett hållbart sätt.

Våra väsentliga frågor inom People – arbetsmiljö, mångfald och inkludering samt lärande och utveckling – hänger nära samman och förstärker varandra. De speglar våra mest betydande påverkan på människor och är vägledande för hur vi prioriterar, följer upp och utvecklar verksamheten över tid. När vi investerar i människors hälsa, perspektiv och förmåga att växa skapar vi inte bara en bättre arbetsplats, utan också en starkare och mer hållbar verksamhet.

Vårt ansvar sträcker sig också bortom den egna verksamheten. Genom långsiktiga samarbeten med organisationer som Venture Cup, Ung Företagsamhet, Läxhjälpen och Växjö Pride bidrar vi till att fler vågar starta företag och till ett mer inkluderande samhälle – med särskilt fokus på Växjö där vi har vårt hjärta.

4. Miljö & Klimat

4.1 Väsentligt område: Miljö & Klimat

Som mjukvarubolag uppstår vår klimatpåverkan främst i hur vi använder digital infrastruktur, utvecklar våra tjänster och samarbetar med leverantörer.

Samtidigt har vi goda möjligheter att påverka. Genom medvetna val i vår egen verksamhet, i vår tekniska infrastruktur och i hur vi utvecklar våra produkter kan vi bidra till en mer resurseffektiv och hållbar utveckling.

4.1.1 Styrning av väsentligt område

Klimat är ett av våra väsentliga hållbarhetsområden och hanteras inom ramen för vår övergripande modell för hållbarhetsstyrning. (GRI 3-3).

Det övergripande ansvaret ligger hos ledningen, medan det operativa arbetet med klimatdata, uppföljning och analys drivs av vår Sustainability Coordinator i nära samarbete med relevanta funktioner och koncernens centrala hållbarhetsfunktion. Vårt arbete styrs av gemensamma policyer, mål och arbetssätt inom Visma Group, där klimat också är en del av den samlade riskbedömningen.

I praktiken innebär detta att vi löpande prioriterar insatser inom de områden där vår påverkan är som störst, samtidigt som vi integrerar klimatperspektiv i beslut som rör leverantörer, teknikval och arbetssätt. Uppföljning sker genom klimatdata i SmartTrackers samt genom analys av utsläpp per scope, energianvändning och relevanta intensitetsmått.

Under året har vi gått över till koncernens gemensamma arbetssätt för klimatrapportering. Det innebär att årets siffror inte är direkt jämförbara med tidigare publicerade rapporter, framför allt avseende scope 3. Förändringen förenklar arbetet och skapar en mer enhetlig rapportering inom koncernen, men innebär samtidigt att detaljnivån i vissa delar är lägre än tidigare.

4.2 Så uppstår vår klimatpåverkan

För att förstå vår påverkan används den etablerade uppdelningen i scope 1, 2 och 3. Scope 1 och 2 omfattar utsläpp från den egna verksamheten, exempelvis energianvändning i kontor och bränsle i tjänstebilar. För oss utgör dessa en begränsad del av den totala klimatpåverkan.

Den största delen av våra utsläpp återfinns i scope 3, det vill säga i vår värdekedja. Det inkluderar bland annat datacenter och molntjänster, inköp av IT-utrustning samt medarbetares pendling och tjänsteresor.

Denna fördelning är typisk för ett mjukvarubolag och innebär att vår möjlighet att påverka i stor utsträckning ligger i hur vi väljer leverantörer, hur vi använder teknik och hur vi utformar våra arbetssätt.

För en mer detaljerad beskrivning av vår klimatdata och metodik, se vår *klimatrapport*.

4.3 Vårt klimatavtryck

Under 2025 uppgick våra totala utsläpp till 454,3 ton CO₂e (marknadsbaserad metod). Vid en första anblick ser våra utsläpp ut att ha ökat sedan basåret 2022, men det beror främst på att vi har blivit mer noggranna i hur vi samlar in data. Vi har under perioden förfinat våra metoder för att fånga upp utsläpp som vi tidigare inte kunnat mäta med tillräcklig precision, särskilt genom mer detaljerade medarbetarundersökningar kring pendling.

Som framgår av tabellen nedan ser vi en positiv trend med minskade utsläpp både totalt och i relation till antal anställda (FTE).

Tabell 4.1: Utsläpp av växthusgaser (GRI 305-1, 305-2, 305-3)

Antal ton CO₂e, marknadsbaserad metod

Nyckeltal	2025	2024	2023	2022 (basår)	Trend 24/25
Totala utsläpp (scope 1-3)	454,3	472,9	332,3	441,4	-3,9%
Varav Scope 1	3,2	2,2	3,5	7,3	
Varav Scope 2	51,3	51,9	58,9	113,1	
Varav Scope 3	399,8	418,8	270,0	321,0	
Utsläpp per anställd (FTE)	0,76	0,82	1,00	0,97	-7,3%

Not: Siffrorna för 2022–2023 är ej direkt jämförbara med 2024–2025 på grund av implementering av mer exakta mätmetoder för pendling samt utökad rapportering av molntjänster och datacenter från och med 2024.

Våra klimatdata bekräftar att vårt största ansvar ligger i värdekedjan (Scope 3), som står för den absoluta majoriteten av vår påverkan. Som SaaS-bolag innebär detta att vårt fokus framåt ligger på leverantörsdialoger och teknisk arkitektur.

Vårt klimatarbete utgår från de områden där vi har störst möjlighet att göra skillnad. Även om totalen ökat sedan 2022 på grund av förbättrad datainsamling, ser vi en tydligt positiv trend mellan 2024 och 2025 där vi minskat vår utsläppsintensitet med drygt 7 % per anställd.

Metodförändringar bakom ökade utsläppssiffror

De totala utsläppen ökade från 332,3 ton CO₂e år 2023 till 472,9 ton 2024, en uppgång som till stor del förklaras av förändrade mätmetoder snarare än en faktisk ökning av klimatpåverkan.

Pendling är den enskilt största rapporterade utsläppskategorin. Mellan 2023 och 2024 mer än fördubblades de rapporterade pendlingsutsläppen – från 89,2 till 238,0 ton CO₂e – till följd av att mer exakta mätmetoder implementerades. Med den nya metoden på plats syns däremot en faktisk minskning mellan 2024 och 2025 (från 238,0 till 195,0 ton, -18 %), vilket tyder på att organisationen börjar röra sig i rätt riktning.

Molntjänster och datacenter rapporterades inte alls under 2022–2023 men inkluderades från och med 2024, då de stod för 37,7 ton CO₂e. År 2025 minskade denna post till 35,6 ton, en reduktion som kan spegla effektivare tjänster eller konsolidering av infrastruktur.

Sammantaget innebär dessa två förändringar – ny pendlingsmetodik och utökad datacenterrapportering – att siffrorna för 2022–2023 inte är direkt jämförbara med 2024–2025. När man väl jämför de två år som mätts på likvärdigt sätt framträder en positiv trend: de totala utsläppen sjönk från 472,9 till 454,3 ton CO₂e (–3,9 %), och utsläppen per anställd minskade från 0,82 till 0,76 ton (–7,3 %). Det visar att organisationen, med en mer rättvisande bild av sitt klimatavtryck, nu kan styra sitt hållbarhetsarbete med större precision.

För en mer detaljerad beskrivning av vår klimatdata och metodik, se vår *klimatrapport*.

4.4 Hur vi arbetar med att minska vår påverkan

Att förstå vår data är bara första steget – det är genom våra dagliga beslut och långsiktiga strategier vi skapar verklig förändring. Genom att bryta ner våra utsläpp i kategorier kan vi rikta våra insatser där de ger störst effekt, oavsett om det handlar om att ändra interna processer, ställa krav på leverantörer eller uppmuntra till nya beteenden.

Tabell 4.2: Utsläpp per kategori
Marknadsbaserat, tCO₂e

Kategori	2022	2023	2024	2025
Pendling	80.5	89.2	238.0	195.0
Tjänsteresor	151.7	84.5	89.5	90.1
Kontor	139.3	75.7	65.7	64.6
IT hårdvara	69.9	83.0	42.0	69.1
Datacenter (Public Cloud)			37.7	35.6
Total	441.4	332.3	472.9	454.3

Analys av våra prioriterade områden

Pendling: Pendling är vår enskilt största rapporterade utsläppskategori. Den kraftiga ökningen mellan åren 2023 till 2024 förklaras till allra största del av en ny, mer exakt metod för att fånga upp data. Men vi ser också en reell ökning – mellan 2022 och 2023 ökade närvaron på våra kontor i takt med att pandemins efterverkningar klingade av, en trend som fortsatte under 2024 och stabiliserades under 2025. Det är en utveckling vi ser positivt på. Vi tror att starka relationer byggs bäst när människor möts fysiskt, och att de relationerna i sin tur gör oss bättre på att samarbeta digitalt. Vår utmaning framåt ligger därför i att fortsätta att uppmuntra till hållbara resval till och från kontoret – inte i att minska på de fysiska mötena.

Tjänsteresor: Utsläppen från tjänsteresor uppgick till 90 ton CO₂e under 2025. Basåret 2022 visade en högre siffra (152 ton), men den skillnaden förklaras till stor del av att delar av resedatan beräknades med mindre exakta metoder som överskattade utsläppen. Från 2023 och framåt baseras datan på faktiska resebokningar, och vi ser att nivån stabiliserats kring 85–90 ton per år. Det här är ett område vi följer noga. Vår utgångspunkt är "digitalt först" – en majoritet av våra möten sker digitalt och våra samarbetsverktyg gör det möjligt att arbeta effektivt på distans. Samma övertygelse om det fysiska mötets värde gäller dock även här – oavsett om det handlar om kunder, partners eller samarbetet mellan våra kontor. Vår ambition är att styra mot mer hållbara resval, och när tidsaspekten inte är en kritisk faktor uppmuntrar vi våra medarbetare att välja tåget.

IT-utrustning och cirkulär livscykel: Utsläpp kopplade till IT-utrustning varierar naturligt med investeringscykler, men vi arbetar aktivt för att minska behovet av nyinköp. Redan under 2024 införde vi en frivillig möjlighet för medarbetare att förlänga livslängden på sin dator istället för att byta ut den vid livscykelns slut. Vi såg att många valde att behålla sin fungerande utrustning, vilket är ett kvitto på ett stort internt engagemang för resurseffektivitet. Som en direkt konsekvens av detta har vi i slutet av 2025 implementerat en ny generell livscykelhantering där vi förlänger standardcykeln från tre till fyra år. Prio ett för oss kommer dock alltid vara att våra medarbetare har fungerande och effektiva verktyg; tekniken ska vara en möjliggörare, och vi byter ut utrustning om den inte längre stödjer arbetet på ett bra sätt.

Kontor: Utsläpp kopplade till våra kontor har minskat stadigt sedan 2023 och uppgick till 65 ton under 2025. All el vi köper in kommer från förnybara källor, och de utsläpp som kvarstår härrör i huvudsak från fjärrvärme. Vår energiförbrukning per kvadratmeter har sjunkit från 113 kWh/m² (2023) till 103 kWh/m² (2025), trots ökad kontorsnärvaro. En viktig notering är att energidata för basåret 2022 baserades på nationella schabloner, eftersom faktisk förbrukningsdata från våra hyresvärdar inte var tillgänglig. Från 2023 och framåt använder vi faktisk förbrukningsdata, vilket innebär att den stora minskningen mellan 2022 och 2023 till övervägande del speglar metodbytet – inte en reell energibesparing. Jämförelser mot basåret bör därför göras med detta i åtanke. Eftersom vi hyr våra lokaler i delade kontorsmiljöer inom Visma-koncernen är vårt direkta inflytande över byggnadernas energisystem begränsat, men vi bidrar aktivt till koncernens mål om 100 % förnybar energi till 2030 och en 10-procentig minskning av energiförbrukningen på kontornivå.

Datacenter: Datacenter svarar för 35,6 tCO₂e, motsvarande cirka 8 % av de totalt rapporterade utsläppen. Utsläppen har minskat jämfört med föregående år, trots att verksamheten och antalet användare i våra molntjänster har vuxit. Minskningen förklaras främst av att våra molnleverantörer fortsatt öka andelen förnybar energi och förbättrat energieffektiviteten i sina datacenter. Vår direkta påverkansmöjlighet här är begränsad – vi äger varken servrarna eller driften – men vi kan påverka vilka leverantörer vi väljer. Vi genomför selektiv matchning vid val av molntjänster, där leverantörernas miljöambitioner är en del av bedömningen, och det är ett arbete vi tänker fortsätta prioritera.

4.5 Teknikens roll: AI, energi och ansvar

Som mjukvarubolag är vår klimatpåverkan nära kopplad till hur vi utvecklar och använder teknik. AI är en växande del av vår verksamhet och påverkar både hur vi arbetar internt och hur vi utvecklar våra produkter.

Forskning visar att den största delen av ett AI-systems energianvändning uppstår i användningsfasen, medan energiförbrukningen per enskild användning är mycket låg. Den totala påverkan drivs därför främst av användningens omfattning och av vilken infrastruktur som används.

Vår AI-användning bygger uteslutande på färdigtränade modeller, vilket innebär att vi inte står för de mest energiintensiva delarna av livscykeln. Samtidigt är vi beroende av externa leverantörer och deras infrastruktur, vilket gör val av plattform och arbetssätt centralt.

Intern data visar att utsläppen från våra molntjänster, inklusive AI-relaterade tjänster, är begränsade i relation till vår totala klimatpåverkan. Samtidigt saknas i vissa fall användarspecifik klimatdata, exempelvis för vissa externa verktyg. I dessa fall använder vi etablerade forskningsbaserade uppskattningar och är transparenta med begränsningarna.

Vårt ansvar sträcker sig dock längre än till valet av modeller. Vi arbetar medvetet med vår digitala arkitektur för att minimera onödig databehandling. Genom att ställa krav på våra molnleverantörers energieffektivitet – mätt i Power Usage Effectiveness (PUE) – och prioritera resurseffektiv kod, säkerställer vi att tekniken förblir en möjliggörare som inte förbrukar mer resurser än nödvändigt.

AI har potential att bidra till ökad effektivitet, både i våra egna processer och i våra kunders verksamhet. Samtidigt kan ökad effektivitet leda till ökad användning, vilket ställer krav på ett medvetet och balanserat förhållningssätt över tid.

För oss är teknik ett verktyg för att skapa värde – och ett område där ansvar och effektivitet behöver gå hand i hand.

4.6 Klimatinvesteringar och ansvar

Vi arbetar för att minska vår klimatpåverkan i linje med våra långsiktiga mål. För de utsläpp som kvarstår kompletterar vi med klimatinvesteringar – inte som en ersättning för utsläppsminskningar, utan som ett sätt att ta ansvar bortom vår egen värdekedja. Under 2025 har vi investerat i certifierade klimatprojekt motsvarande 150 % av våra totalt rapporterade utsläpp, en ökning från tidigare års 105 %. Den högre nivån är ett medvetet val för att ta höjd för osäkerheter i klimatberäkningar. Vi har fördelat investeringarna mellan två projekt – ett tekniskt och ett naturbaserat – genom vår partner Atmoz.

Tabell 4.3: Klimatprojekt 2025

	Karnataka, Indien	Boreal Mix, Sverige
Typ	Teknisk, utsläppsundvikande	Naturbaserad
Vad	Solenergi som ersätter kolkraft i det nationella elnätet	Ekonomiskt stöd till skogsägare för att bevara skogar med höga ekologiska värden
Klimat effekt	~425 000 ton CO ₂ undviks årligen	Bevarar kolförråd i boreala skogar
Bredare nytta	500 000+ MWh förnybar energi/år, motsvarande el till 575 000 hushåll	Främjar biologisk mångfald och tar hänsyn till samiska betesmarker
SDG	7, 8, 13	13, 15
Certifiering	Gold Standard (GS7534)	Intertek

Valet av projekt speglar vår ambition att bidra både genom global energiomställning och genom att skydda ekosystem nära oss. Vi är medvetna om att debatten kring skogsbruk och kolkrediter i en svensk kontext är komplex. Vårt val av Boreal Mix grundar sig i att projektet är oberoende certifierat och riktar sig till att bevara skogar med dokumenterat höga ekologiska värden – inte som ett ställningstagande i den bredare skogspolitiska debatten.

Vårt fokus framåt

Vår prioritering framåt är att fortsätta stärka datakvaliteten, fördjupa förståelsen för vår klimatpåverkan i värdekedjan och integrera klimatperspektivet ännu tydligare i våra beslut kring teknik, leverantörer och produktutveckling. (GRI 3-3).

I detta ligger också en möjlighet att bidra till ökad resurseffektivitet – både i vår egen verksamhet och i de lösningar vi erbjuder våra kunder.

5. Säkerhet och tillit

För oss är säkerhet inte bara en fråga om teknik eller regelefterlevnad. Det är en grundförutsättning för tillit – och därmed för vår affär. Som leverantör av affärskritisk programvara hanterar vi information som är central för våra kunders verksamhet. Det ställer höga krav på hur vi utvecklar våra tjänster, hur vi arbetar med data och hur vi agerar i vardagen. Säkerhet handlar därför inte bara om system och processer, utan också om människor, beteenden och beslut.

5.1 Väsentligt område: Informationssäkerhet, dataskydd och ansvarsfull AI

Som en del av Visma Group omfattas vi av gemensamma policyer och ramverk för informationssäkerhet, dataskydd och ansvarsfull användning av teknik. Samtidigt formas säkerhet i praktiken i det dagliga arbetet – i hur vi utvecklar våra produkter, hur vi samarbetar och hur vi hanterar nya möjligheter, som AI. För oss är målet inte bara att skydda information, utan att bygga och behålla förtroende.

5.1.1 Styrning av väsentligt område

Informationssäkerhet, dataskydd och ansvarsfull AI är ett av våra väsentliga hållbarhetsområden och hanteras inom ett koncerngemensamt ramverk med tydlig lokal förankring. GRI 3-3.

Arbetet styrs strategiskt av Visma Groups Legal & Compliance-funktion samt genom koncernens säkerhetsprogram (Visma Security Program). Lokalt ansvarar vår Data Protection Manager (DPM) för dataskyddsfrågor, medan säkerhetsarbetet drivs i samverkan mellan vår lokala säkerhetskontakt, säkerhetsingenjörer och koncernens CISO-funktion på portföljnivå. Frågor kopplade till ansvarsfull AI hanteras inom ramen för koncernens AI governance-ramverk, inklusive den AI Risk Management Committee som etablerats under 2025, och kompletteras med lokala riktlinjer och bedömningar.

Vår verksamhet är certifierad enligt ISO/IEC 27001 (informationssäkerhet) och ISO 9001 (kvalitetsledning). Delar av verksamheten genomgår även löpande revision enligt ISAE 3402 Type II, som verifierar att våra interna kontroller fungerar som avsett.

Uppföljning sker genom kontinuerliga revisioner, risk- och sårbarhetstester, compliance self-assessments på bolags- och produktnivå samt genom koncernens Security Operations Center (SOC) som erbjuder dygnet runt-övervakning. Incidenter hanteras enligt en strukturerad process med utredning, rotorsaksanalys och dokumenterade lärdomar. Medarbetarnas kompetens säkerställs genom återkommande obligatoriska utbildningar inom dataskydd och informationssäkerhet.

5.2 Datasäkerhet och integritet

Vårt arbete med informationssäkerhet och dataskydd utgår från gemensamma policyer inom Visma Group och en strukturerad riskhanteringsprocess där risker identifieras, bedöms och följs upp löpande.

Under året har inga risker klassificerats som höga eller mycket höga. Arbetet fokuserar därför på att kontinuerligt stärka befintliga kontroller och arbetssätt, snarare än att hantera enskilda kritiska avvikelser. Under 2025 har inga substantierade klagomål rörande kunders integritet mottagits, och inga läckor, stölder eller förluster av kunddata har identifierats. (GRI 418-1)

Centrala delar i detta arbete är att säkerställa tydlig åtkomststyrning, spårbarhet i hantering av data samt individuellt ansvar i system och processer. Tillsammans bidrar detta till att skapa stabilitet och förutsägbarhet i hur vi hanterar information.

5.3 Säkerhet i vardagen

Tekniska lösningar är en viktig del av säkerhetsarbetet, men de räcker inte på egen hand. Säkerhet formas i vardagen – i hur vi fattar beslut, delar information och använder våra verktyg.

Alla medarbetare introduceras till relevanta policyer vid onboarding, och flera områden följs upp genom återkommande utbildningar. Syftet är att skapa en gemensam förståelse för ansvar, risker och förväntningar.

För oss handlar detta inte bara om efterlevnad, utan om att bygga ett arbetssätt där säkerhet är en naturlig del av hur vi arbetar – och där det är enkelt att göra rätt.

5.4 Ansvarsfull användning av AI

AI är en växande del av vår verksamhet och används både i våra produkter och i det dagliga arbetet. Det skapar nya möjligheter, men också nya typer av ansvar – kring transparens, dataskydd och beslutsfattande.

Styrning och principer

Vi utgår från Visma Groups riktlinjer för ansvarsfull AI, som bland annat innebär att AI-tillämpningar ska vara transparenta, rättvisa och respektera användarnas integritet. Koncernen har under 2025 etablerat en AI Risk Management Committee som stödjer bolagen i att identifiera och hantera risker kopplade till AI. Lokalt kompletterar vi dessa riktlinjer med interna arbetssätt och processer för att säkerställa att AI används i linje med våra krav på dataskydd och informationssäkerhet.

Så använder vi AI

Vår AI-användning kan delas in i två huvudområden:

- **I våra produkter:** Vi integrerar AI-funktionalitet i Spiris-plattformen för att hjälpa våra kunder att spara tid och fatta bättre beslut – exempelvis genom automatiserad bokföring och intelligenta förslag. Vår utgångspunkt är att AI ska stärka, inte ersätta, människors omdöme.
- **I vårt interna arbete:** Vi använder AI-verktyg för att effektivisera administrativa processer, stödja kodgranskning och frigöra tid för mer kvalitativt arbete. Under året har vi genomfört riktade insatser för att höja medarbetarnas kompetens kring ansvarsfull AI-användning.

Risker och ansvar

Vi är medvetna om att AI medför specifika risker – bland annat kopplat till datakvalitet, bias i modeller och otydlighet kring ansvar. För oss är det centralt att:

- Kunddata aldrig används för modellträning utan uttryckligt samtycke
- Beslut som påverkar kunder eller medarbetare alltid kan förklaras och granskas
- Ansvarsfördelningen är tydlig – tekniken fattar inga beslut, människor gör det

AI är ett område i snabb utveckling. Därför ser vi arbetet som kontinuerligt – där riktlinjer, arbetssätt och kompetens utvecklas i takt med att tekniken förändras. Under 2026 planerar vi att formalisera vår lokala AI-policy och genomföra en riskbedömning av samtliga AI-tillämpningar i vår verksamhet.

AI:s klimat- och energipåverkan diskuteras närmare i avsnitt 4.5.

5.5 Säkerhet som en del av vårt kunderbudande

För våra kunder handlar säkerhet i grunden om tillit: att kunna lita på att deras data hanteras korrekt, att systemen fungerar som de ska och att regelverk efterlevs. Som leverantör av bokförings-, fakturerings- och lönesystem hanterar vi information som är både affärskritisk och känslig. Det ansvaret tar vi på stort allvar.

Genom våra produkter bidrar vi till att strukturera, säkra och förenkla hantering av affärskritisk information. Det minskar risken för fel, skapar spårbarhet och ger bättre förutsättningar för regelefterlevnad. För en småföretagare som använder Spiris innebär det att bokföringen följer gällande regelverk, att lönehanteringen uppfyller lagkraven och att känslig information skyddas – utan att de själva behöver vara experter på varken redovisning eller datasäkerhet.

Våra certifieringar inom ISO/IEC 27001 och ISO 9001 samt den löpande revisionen enligt ISAE 3402 Type II (se avsnitt 5.1.1) gäller inte bara vår interna verksamhet – de är en direkt del av det förtroende vi bygger med våra kunder. De innebär att våra processer för datahantering, åtkomstkontroll och incidenthantering granskas av oberoende parter, vilket ger våra kunder en trygghet som sträcker sig bortom våra egna löften.

I takt med att vi integrerar AI i våra produkter växer också kundernas förväntningar på transparens. Vår utgångspunkt är att kunden alltid ska förstå vad som sker med deras data, hur AI-funktionerna fungerar och vilka beslut som baseras på automatiserade processer. Det handlar inte bara om att följa regelverk – det handlar om att förtjäna det förtroende som våra kunder ger oss varje dag.

Säkerhet blir därmed inte bara något vi skyddar internt, utan en integrerad del av det värde vi levererar till våra kunder – och en förutsättning för att vår mission om att göra vardagen krångelfri ska vara trovärdig.

6. Styrning och ansvar

Det här kapitlet beskriver hur vi på Spiris arbetar för att fatta ansvarsfulla beslut, hantera risker och bygga långsiktigt förtroende. Som en del av Visma Group verkar vi inom gemensamma styrande ramar för policyer, riskhantering och ansvarsfullt företagande, samtidigt som ansvaret för genomförande och uppföljning ligger nära den lokala verksamheten. Det ger oss både riktning och handlingskraft.

Spiris ledningsgrupp består av 10 personer, varav 4 kvinnor och 6 män (se tabell 3.3). Styrelsen i Visma Spiris AB utgörs av 4 medlemmar, varav 2 kvinnor och 2 män. För fullständig information om bolagsstyrning hänvisar vi till Visma Group Governance.

6.1 Hur vi styr och fattar beslut

Spiris är en del av Visma Group och omfattas av koncernens övergripande styrning, policyer och principer för ansvarsfördelning. Det inkluderar bland annat Code of Conduct, policyer inom informationssäkerhet, dataskydd, antikorruption samt koncernens ramverk för riskhantering och intern kontroll.

Styrningen bygger på en modell där gemensamma ramar sätts centralt, medan ansvar för genomförande ligger lokalt i respektive bolag. För oss innebär det att vi omsätter koncernens riktlinjer i vår egen verksamhet, med utgångspunkt i våra kunders behov och vår roll på den svenska marknaden.

I praktiken handlar styrning inte bara om formella beslut, utan om att skapa tydlighet i vardagen: vem som ansvarar för vad, hur frågor eskaleras och hur vi säkerställer att viktiga beslut fattas med hänsyn till människor, verksamhet, regelefterlevnad och långsiktigt förtroende.

Ledningens ersättning är idag inte direkt kopplad till specifika hållbarhetsmål. Hållbarhetsfrågor ingår dock som en integrerad del av ledningsgruppens ansvar och följs upp genom de ESG-mål som redovisas i avsnitt 7. Vi ser detta som ett område att utveckla framåt.

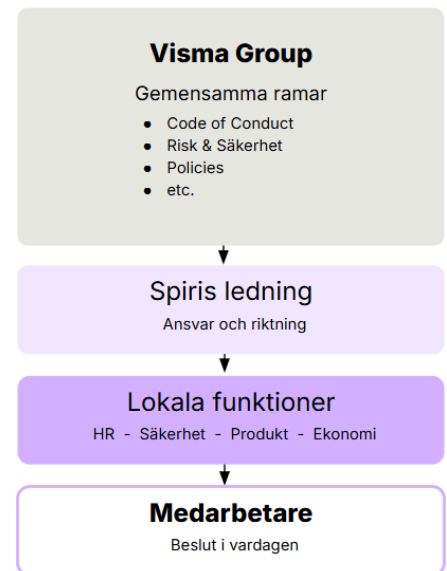
6.2 Risk och intern kontroll

Spiris omfattas av Visma Groups policy för riskhantering och intern kontroll, som beskriver hur risker identifieras, bedöms, hanteras och följs upp inom organisationen. Riskhantering är en integrerad del av verksamheten och sker både genom övergripande strukturer och i det dagliga arbetet.

För oss handlar detta om att ha kontroll över de områden som är centrala för vår verksamhet – exempelvis regelefterlevnad, affärsetik, datahantering och leverantörsrelationer. Intern kontroll innebär att vi arbetar med tydliga ansvar, etablerade arbetssätt och kontinuerlig uppföljning, så att vi kan agera tidigt när risker uppstår eller förändras.

Under de senaste åren har arbetet med risk och intern kontroll blivit en allt tydligare del av hur vi bygger kvalitet och tillit i verksamheten, inte minst i takt med att vår verksamhet blir mer datadriven och AI-stödd.

De huvudsakliga hållbarhetsrisker vi identifierar för vår verksamhet är:



- **Omställningstakt och medarbetarhälsa** – risken att en hög förändringstakt påverkar medarbetarnas hälsa, engagemang och förmåga att leverera över tid. Vi hanterar detta genom systematiskt arbetsmiljöarbete, investering i ledarskap och vårt arbete med IDG (se avsnitt 3.2 och 3.4).
- **Klimatpåverkan i värdekedjan** – utsläpp kopplade till molntjänster, IT-hårdvara och pendling, där vi har begränsad direkt kontroll. Vi hanterar detta genom kravställning på leverantörer, förlängda livscykler och uppmuntran till hållbara resval (se avsnitt 4.4).
- **Informationssäkerhet och dataskydd** – risken för dataintrång eller integritetskränkningar i vår hantering av kunddata. Vi hanterar detta genom certifieringar, löpande revisioner och obligatorisk utbildning (se avsnitt 5.1 och 5.2).
- **Leverantörskedjan** – risk för kränkningar av mänskliga rättigheter kopplat till tillverkning av elektronisk utrustning. Vi hanterar detta genom koncernens kravställning, men behöver stärka vår egen uppföljning – vilket är bakgrunden till att vi pausat vårt leverantörsmål under 2025 (se avsnitt 6.5 och 7.1).

6.3 Väsentligt område: Affärsetik och antikorrupktion

6.3.1 Styrning av väsentligt område

Affärsetik och antikorrupktion är ett av våra väsentliga hållbarhetsområden och styrs inom ramen för koncernens gemensamma ramverk för regelefterlevnad och ansvarsfullt företagande. GRI 3-3.

Ansvar för affärsetik är decentraliserat och ligger i respektive bolag, med stöd från Visma Groups Legal & Compliance-funktion. Lokalt innebär det att ledningen ansvarar för att riktlinjer och policyer omsätts i verksamheten, med operativt stöd från vår bolagsjurist. Alla medarbetare förväntas agera i enlighet med Visma Groups Code of Conduct, som utgör grunden för vårt etiska ramverk.

Riskbedömning avseende korrupktion och affärsetik sker löpande på bolagsnivå som en del av koncernens bredare riskramverk. Uppföljning sker genom obligatoriska utbildningar, löpande compliance-uppföljning och tillgång till koncernens visseblåsarkanal för rapportering av misstänkta överträdelser (se avsnitt 6.4).

Under 2025 har inga fall av korrupktion eller mutor rapporterats eller bekräftats inom Spiris verksamhet (GRI 205-3).

6.3.2 Vårt arbete i praktiken

Förtroende är avgörande i vår verksamhet. Därför utgår vårt arbete från tydliga principer för affärsetik och ansvarsfullt agerande. Visma Groups Code of Conduct är grunden, och kompletteras av policyer inom bland annat antikorrupktion, dataskydd, informationssäkerhet och hållbarhet.

Arbetet med antikorrupktion bygger på en kombination av tydliga policyer, löpande riskbedömningar och utbildning. Nya medarbetare introduceras till våra policyer redan vid onboarding, och flera områden följs upp genom återkommande obligatoriska utbildningar. Syftet är att göra det lätt att göra rätt och att skapa en gemensam förståelse för vad som förväntas i olika situationer. För oss är affärsetik inte en separat fråga, utan en del av hur vi fattar beslut, samarbetar och bygger relationer – både internt och externt.

Intressekonflikter (GRI 2-15)

I enlighet med GRI:s krav på transparens kring intressekonflikter redovisar vi att Ari-Pekka Salovaara, styrelseordförande i Visma Spiris AB, även innehar ordförandeposten i koncernsysterbolaget Bokio Group AB (556873-7877). Bokio är en konkurrent till Spiris på marknaden, trots att båda bolagen ingår i Visma Group. Koncernen har bedömt att engagemanget i båda bolagen bidrar till synergier och att inga särskilda åtgärder är nödvändiga.

6.4 Klagomål och visselblåsning

En viktig del av god styrning är att det finns trygga och tydliga sätt att lyfta frågor, söka råd och rapportera misstänkta överträdelser. Visma Group har en visselblåsarfunktion som kan användas av både medarbetare och externa parter, med möjlighet till anonym rapportering.

För Spiris är detta en viktig del av att skapa en kultur där frågor kan lyftas tidigt och hanteras ansvarsfullt. Det kompletteras av andra sätt att föra dialog, till exempel genom chefer, HR och interna forum. Tillsammans bidrar detta till att stärka transparens, ansvarstagande och lärande i organisationen – vilket i sin tur är avgörande för att bygga och behålla ett högt förtroende.

6.5 Mänskliga rättigheter

Spiris stödjer de internationellt proklamerade mänskliga rättigheterna och har nolltolerans mot kränkningar av dessa, oavsett om de sker inom vår egen verksamhet eller i vår värdekedja.

Vårt arbete med mänskliga rättigheter utgår från Visma Groups Code of Conduct, som bygger på FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna och ILO:s grundläggande konventioner om arbetstagares rättigheter. Koncernen är ansluten till UN Global Compact och följer OECD:s riktlinjer för multinationella företag.

I praktiken innebär detta att vi:

- Säkerställer rättvisa och icke-diskriminerande arbetsvillkor för alla medarbetare (se avsnitt 3.3)
- Upprätthåller nolltolerans mot alla former av tvångsarbete, barnarbete och diskriminering
- Ställer krav på våra leverantörer genom Visma Groups leverantörskrav och uppförandekod
- Erbjuder trygga kanaler för att rapportera misstänkta kränkningar (se avsnitt 6.4)

Som ett mjukvarubolag med verksamhet i Sverige bedömer vi att risken för allvarliga kränkningar av mänskliga rättigheter inom den egna verksamheten är begränsad. De risker vi identifierar finns främst i vår leverantörskedja, särskilt kopplat till tillverkning av elektronisk utrustning. Vi hanterar detta genom koncernens gemensamma kravställning på leverantörer samt genom att prioritera leverantörer som kan visa på transparens i sina leveranskedjor.

Under året har inga fall av kränkningar av mänskliga rättigheter rapporterats eller identifierats inom Spiris verksamhet.

6.6 Uppföljning av hållbarhetsfrågor

Detta avsnitt kompletterar den övergripande hållbarhetsstyrningen som beskrivs i avsnitt 2.3. Våra väsentliga hållbarhetsfrågor styrs inom ramen för samma modell som övrig verksamhet, där gemensamma policyer, tydliga ansvar och löpande uppföljning utgör grunden.

Det övergripande ansvaret ligger hos VD, medan det operativa arbetet drivs i organisationen med stöd av specifika roller och funktioner inom exempelvis HR, dataskydd och säkerhet. Arbetet sker i nära samverkan med Visma Groups centrala funktioner och samordnas genom koncernens hållbarhetsstruktur, där vår lokala Sustainability Coordinator deltar i regelbundna regionala möten och rapporterar till koncernens Sustainability Board.

Våra policyer, inklusive Code of Conduct och hållbarhetspolicy, kompletteras av lokala riktlinjer och integreras i verksamheten genom onboarding och återkommande utbildning. Uppföljning sker genom en kombination av nyckeltal, interna processer och externa ramverk, såsom våra certifieringar inom kvalitet och informationssäkerhet. Tillsammans skapar detta en struktur som gör det möjligt att systematiskt utveckla och följa upp vårt hållbarhetsarbete över tid.

7. Våra ESG-mål

För att konkretisera vårt hållbarhetsarbete och skapa tydlig uppföljning arbetar vi med mätbara mål inom tre perspektiv: miljö (Environmental), socialt ansvar (Social) och styrning (Governance). Målen har basår 2022 och mållår 2030, vilket representerar vårt långsiktiga perspektiv. De åtgärder och prioriteringar som beskrivs i respektive kapitel avser kort sikt (1–2 år) och medellång sikt (3–5 år).

ESG används både i Sverige och internationellt för att strukturera och tydliggöra ett ansvarsfullt agerande utifrån de tre perspektiven. Vi ser målen inte bara som en checklista, utan som en drivkraft för innovation och förändring inom vår verksamhet. Vi har tagit ett steg tillbaka för att se till att våra ESG-mål är i linje med de koncerngemensamma målen inom Visma Group.

Genom att rapportera om våra ESG-mål och de åtgärder vi vidtar för att uppnå dem, strävar vi efter öppenhet och transparens. Vi ser detta som en viktig del av vårt åtagande att skapa en mer hållbar och inkluderande framtid.

Not om metodik: Under 2025 har vi bytt verktyg för klimatrapporering, från Atmoz till det koncerngemensamma SmartTrackers. Det innebär att beräkningsmetodik för vissa miljömål kan skilja sig från tidigare år. Jämförelsedata för 2022–2025 i årets rapport är dock beräknad enligt samma metod och är därmed jämförbar inom denna tabell. Läs mer om metodförändringen i avsnitt 4.1 och 4.3.

7.1 Environmental

Tabell 7.1: ESG-mål, Environmental

Mål	2022	2023	2024	2025	Hänvisning
Årliga utsläpp från inköp av elektronisk hårdvara (per FTE) ska minska med 40 % fram till 2030	0,13	0,16	0,08	0,13	Se avsnitt 4.4
Utsläppen från tjänsteresor (per FTE) ska minska med 30 % fram till 2030	0,29	0,17	0,18	0,18	Se avsnitt 4.4
Minst 100 % av Spiris utsläpp av växthusgaser ska klimatkompenseras	105 %	105 %	105 %	150 %	Se avsnitt 4.6

Analys – Environmental

Utsläppen från elektronisk hårdvara per FTE har varierat under perioden, vilket speglar den naturliga ojämnheten i inköpscykler. Under 2024 nådde vi en historiskt låg nivå (0,08), driven av vår satsning på förlängda livscyklar och det frivilliga programmet där medarbetare kunde välja att behålla sin utrustning. Under 2025 ökade värdet till 0,13 i takt med att fler enheter nådde slutet av sin livscykel och behövde ersättas. Sett över hela perioden ligger vi fortfarande i linje med basåret, och vi bedömer att den nya standardcykeln på fyra år (se avsnitt 4.4) kommer att ge en mer stabil nedåtgående trend framåt.

Utsläppen från tjänsteresor per FTE har minskat med 38 % sedan basåret 2022 och har stabiliserats kring 0,17–0,18 under de senaste tre åren. Den stora minskningen mellan 2022 och 2023 förklaras delvis av övergången till mer exakta mätmetoder baserade på faktiska resebokningar (se avsnitt 4.4). Att nivån sedan dess ligger stabilt tyder på att vår princip om "digitalt först" har fått genomslag, samtidigt som vi fortsatt värnar om de fysiska möten som skapar verkligt värde för kunder och kollegor.

Under 2025 har vi valt att klimatkompensera 150 % av våra rapporterade utsläpp, en ökning från tidigare års 105 %. Höjningen är ett medvetet val för att säkerställa att vi tar höjd för den osäkerhet som finns i alla klimatberäkningar och för att stärka vårt bidrag till globala klimatprojekt utöver vår egen värdekedja. Vi ser klimatkompensation som ett komplement – inte en ersättning – till det kontinuerliga arbetet med att minska våra faktiska utsläpp.

I tidigare rapporter inkluderade vi ett mål om att 50 % av våra leverantörer (efter spend) ska ha mål i linje med SBTi till 2028. Under 2025 har vi gjort bedömningen att vi behöver stärka vår datagrund och våra interna processer för leverantörsuppföljning innan vi kan mäta och följa upp detta mål på ett meningsfullt sätt. Vi har därför valt att pausa målet och istället fokusera på att bygga den struktur som krävs för att kunna införa det som ett kvalitativt styrande mål längre fram. Ambitionen att ställa krav på våra leverantörers klimatarbete kvarstår.

7.2 Social

Tabell 7.2: ESG-mål, Social

Mål	2022	2023	2024	2025	Hänvisning
Engagemang, NPS >75	71	73	71	68	Se avsnitt 3.5
Ledarskap, NPS över 75	81	82	80	77	Se avsnitt 3.5
Inkludering, NPS över 75	77	73	68	67	Se avsnitt 3.3
Jämn könsbalans, hela Spiris (kvinnor/män/icke-binär)	53/47/0, 2	52/48/0, 2	54/46/0, 2	56/44/0, 2	Se avsnitt 3.3
Jämn könsbalans, tekniska roller (kvinnor/män/icke-binär)	13/87/X	15/85/X	14/86/X	15/85/X	Se avsnitt 3.3

Not: Från och med 2025 redovisar vi NPS-tal som årssnitt istället för ögonblicksvärden vid årsslutet. Vi bedömer att detta ger en mer rättvisande bild av medarbetarupplevelsen över året som helhet. Historiska värden har räknats om enligt samma metod för att möjliggöra jämförelse.

Not: Vi redovisar icke-binär som kategori på totalnivå men inte för enskilda delgrupper som tekniska roller eller ledning. Det är ett medvetet val för att skydda enskilda medarbetares personliga integritet i grupper med färre individer.

Analys – Social

Medarbetarengagemanget och ledarskapsindexet ligger fortsatt på höga nivåer, men vi ser en generell nedgång i slutet av 2025 som vi kopplar till det intensiva förändringsarbete vi befinner oss i. Vi har analyserat detta mer ingående i avsnitt 3.5.

Inkluderingsindexet visar en sjunkande trend som vi tar på största allvar. Vi kopplar detta till de omfattande omorganisationer som genomförts under året, och ser ett fortsatt behov av att bygga trygghet och sammanhang i nya teamkonstellationer (se avsnitt 3.3.3).

Könsbalansen på totalen är fortsatt jämn. Inom tekniska roller ser vi en positiv utveckling i absoluta tal – antalet kvinnor i tekniska roller har ökat – men den procentuella fördelningen förblir relativt oförändrad då vi samtidigt vuxit totalt i dessa roller. Vi beskriver våra insatser och utmaningar inom detta område i avsnitt 3.3.

7.3 Governance

Tabell 7.3: ESG-mål, Governance

Mål	2022	2023	2024	2025	Hänvisning
100 % av våra medarbetare ska ha genomfört den årliga koncerngemensamma utbildningen i anti-korruption	92 %	97 %	99,6 %	94 %	Se avsnitt 6.3
100 % av våra medarbetare ska ha genomfört den årliga koncerngemensamma utbildningen i GDPR / Data Protection	96 %	99 %	99 %	65 %	Se avsnitt 6.2 / 6.3
Noll rapporterade och bekräftade brister i efterlevnad av våra hållbarhetspolicyer	0	0	0	0	Se avsnitt 6.4

Analys – Governance

Genomförandegraden för antikorrupsionsutbildningen landade på 94 % (99,6 %). Det är fortsatt en hög nivå, men lägre än vad vi förväntar oss. Tappet förklaras i huvudsak av att medarbetare som tillkommit under året eller återkommit från längre frånvaro inte slutfört utbildningen före årsskiftet. Vår ambition är att ligga så nära 100 % som möjligt, och vi arbetar löpande med att korta tiden mellan anställningsstart och genomförd utbildning.

GDPR/Data Protection-utbildningen visar en mer markant nedgång till 65 % (99 %). Orsaken är en störning i det systemstöd som hanterar utskick och påminnelser för obligatoriska utbildningar, vilket innebar att automatiska påminnelser inte skickades ut som planerat under året. Det uteblivna genomförandet speglar alltså inte bristande vilja eller prioritering, utan en operativ störning i processen. Problemet har identifierats och åtgärdats, och vi bedömer att genomförandegraden kommer att återgå till tidigare nivåer under första halvåret 2026.

Vi ser detta som en viktig påminnelse om att efterlevnad inte bara handlar om policy och vilja, utan också om att de system och processer som stödjer arbetet behöver fungera. Det är en lärdom vi tar med oss.

Under 2025 har inga brister rapporterats eller bekräftats avseende efterlevnad av våra hållbarhetspolicyer. Vi har en visseblåsarkanal som möjliggör anonym rapportering (se avsnitt 6.4) och ser den uteblivna rapporteringen som ett tecken på att våra policyer fungerar som avsett – samtidigt som vi är medvetna om att avsaknad av rapportering inte automatiskt innebär avsaknad av risk.

8. GRI-index

Denna rapport är upprättad med referens till Global Reporting Initiative Standards (GRI Standards 2021). GRI är det mest använda internationella ramverket för hållbarhetsrapportering och ger oss en struktur för att redovisa vår påverkan på ekonomi, miljö och människor på ett transparent och jämförbart sätt.

GRI-standarden är uppbyggd i tre delar:

- **GRI 2: Allmänna upplysningar** – Information om organisationen, styrning, strategi och intressentengagemang.
- **GRI 3: Väsentliga frågor** – Hur vi identifierat och prioriterat våra mest betydande hållbarhetsfrågor.
- **Ämnesspecifika standarder** – Detaljerade upplysningar inom de väsentliga områden vi redovisar, exempelvis klimat (GRI 305), mångfald (GRI 405) och antikorrupktion (GRI 205).

Att rapportera "med referens till" GRI innebär att vi använder ramverket som vägledning och redovisar de upplysningar som är relevanta för vår verksamhet, utan att göra anspråk på fullständig överensstämmelse med samtliga krav i standarden. Där vi inte redovisar en upplysning anger vi skälet i kommentarkolumnen.

Tabellen nedan visar vilka GRI-upplysningar vi redovisar, var i rapporten informationen finns samt eventuella kommentarer om avgränsningar eller utelämnanden. Upplysningar som saknar hänvisning till ett specifikt avsnitt besvaras direkt i kommentarkolumnen.

Vi ser GRI-indexet som ett verktyg för den som vill gå på djupet – ett sätt att snabbt hitta rätt i rapporten och verifiera att vi lever upp till de åtaganden vi gör.

GRI Standard	Uppllysning (Disclosure)	Hänvisning	Kommentar
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1 Information om organisationen	Avsnitt 1.2	Juridiskt namn: Visma Spiris AB Varumärke: Spiris
	2-2 Enheter som omfattas	Avsnitt 1.1	Visma Spiris AB SpeedLedger AB Årsredovisning Online AB Visma Finance AB
	2-3 Rapporteringsperiod & kontakt	Avsnitt 1.1	
	2-4 Förändringar i information	Avsnitt 4.1.1, 4.3	Ny klimatmetodik (SmartTrackers), omräknade jämförelsetal
	2-5 Externt bestyrkande	Avsnitt 1.1	Ingen extern revision av klimatdata. Klimatdata verifieras via SmartTrackers och koncernens Sustainability Team
	2-6 Aktiviteter & värdekedja	Avsnitt 1.2, 4.2	
	2-7 Medarbetare	Avsnitt 3.1	
	2-8 Medarbetare som inte är anställda	-	Ej kvantifierat. Vi använder i begränsad omfattning konsulter inom IT och produktutveckling
	2-9 Styrningens struktur	Avsnitt 6.1	
	2-10 Nominering och val av högsta styrande organ	-	Koncernledningen för Visma AS utser styrelsen i helägda dotterbolag
	2-11 Ordförande för högsta styrande organ	-	Ordförande för Spiris är <i>Ari-Pekka Salovaara</i>
	2-12 Högsta styrande organets roll i arbetet med översyn och hantering av påverkan	Avsnitt 6.1, 6.6	
	2-13 Delegering av beslutsfattande för att hantera påverkan	-	VD och ledningsgrupp har ansvaret för att fatta beslut som hanterar påverkan
	2-14 Högsta styrande organets roll i relation till hållbarhetsredovisningen	-	Styrelsen Spiris undertecknar årsredovisningen, inklusive förvaltningsberättelsen, där hållbarhetsrapporten är länkad.
	2-15 Intressekonflikter	Avsnitt 6.3	
	2-16 Kommunikation av kritiska frågeställningar	Avsnitt 6.2, 6.4	Kritiska frågor eskaleras via riskhantering och visseblåsarkanal
	2-17 Samlad kunskap hos högsta styrande organet	-	Styrelseledamöterna har bred erfarenhet inom tech och affärsledning. Hållbarhetskompetens säkerställs genom koncernens Sustainability Board.
	2-18 Utvärdering av högsta styrande organets prestanda	-	Visma AS styrelse genomför årlig självutvärdering. Lokal utvärdering sker inom ramen för koncernens processer.
	2-19 Ersättningspolicy	-	Styrelsen erhåller ingen ersättning från Spiris.
	2-20 Process för att fastställa ersättningar	-	Ej relevant (se ovan)
	2-21 Årlig total ersättningsratio	-	Rapporteras ej. Löneskillnader redovisas i avsnitt 3.3.6.
	2-22 Uttalande om strategi	Avsnitt 1.3	
	2-23 Värderingar, principer och standarder gällande uppförande	Avsnitt 2.3, 6.3	Code of Conduct och styrande policys.
	2-24 Förankring av värderingar, principer och standarder gällande uppförande	Avsnitt 2.3, 6.6	Onboarding, löpande utbildning och uppföljning.
	2-25 Processer för att avhjälpa negativ påverkan	Avsnitt 3.2.3, 6.4, 6.5	Visselblåsning, incidenthantering och leverantörskrav.
	2-26 Mekanismer för att söka råd och rapportera	Avsnitt 3.2.3, 6.4	

GRI Standard	Uppllysning (Disclosure)	Hänvisning	Kommentar
	2-27 Efterlevnad av lagar	Avsnitt 6.3	Inga böter eller sanktioner under 2025
	2-28 Medlemskap i organisationer	-	Spiris är genom Visma Group anslutet till UN Global Compact
	2-29 Intressentengagemang	Avsnitt 2.3	
	2-30 Kollektivavtal	Avsnitt 3.1	0 % omfattas av kollektivavtal

GRI 3: Väsentliga frågor (Material Topics)

GRI Standard	Uppllysning (Disclosure)	Hänvisning	Kommentar
GRI 3: Material Topics 2021	3-1 Process för väsentliga frågor	Avsnitt 2.3	
	3-2 Lista över väsentliga frågor	Avsnitt 2.3	

Ämnesspecifika upplysningar (Topic Standards)

Väsentligt område	GRI Standard	Uppllysning (Disclosure)	Hänvisning
Ekonomi	GRI 201-1	Skapat och distribuerat ekonomiskt värde	Årsredovisningen 2025
Arbetsmiljö	GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Styrning av väsentlig fråga	Avsnitt 3.2.1
	GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-2 Identifiering av faror och riskbedömning	Avsnitt 3.2.2
		403-3 Företagshälsovård	Avsnitt 3.2.2
		403-4 Medarbetardeltagande i arbetsmiljöarbete	Avsnitt 3.2.2
		403-5 Utbildning i arbetsmiljö	Avsnitt 3.2.2
		403-6 Främjande av medarbetares hälsa	Avsnitt 3.2.2
Mångfald	GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Styrning av väsentlig fråga	Avsnitt 3.3.1
	GRI 401: Employment 2016	401-1 Nyanställningar och personalomsättning	Avsnitt 3.3.5
	GRI 405: Diversity 2016	405-1 Mångfald i styrelse/ledning	Avsnitt 3.3.2, 3.3.4
		405-2 Löneskillnader	Avsnitt 3.3.6
Kompetens	GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Styrning av väsentlig fråga	Avsnitt 3.4.1
	GRI 404: Training and Education 2016	404-1 Utbildningstimmar per anställd	Avsnitt 3.4.3
		404-2 Program för kompetensutveckling	Avsnitt 3.4.2, 3.4.4
		404-3 Andel som får regelbunden utvärdering	Avsnitt 3.4.3
Klimat	GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Styrning av väsentlig fråga	Avsnitt 4.1.1
	GRI 305: Emissions 2016	305-1 Direkta utsläpp (Scope 1)	Avsnitt 4.3
		305-2 Indirekta utsläpp (Scope 2)	Avsnitt 4.3
		305-3 Övriga indirekta utsläpp (Scope 3)	Avsnitt 4.3
Antikorruption	GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Styrning av väsentlig fråga	Avsnitt 6.3.1

Väsentligt område	GRI Standard	Uppllysning (Disclosure)	Hänvisning
	GRI 205: Anti-corruption 2016	205-3 Bekräftade fall av korruption	Avsnitt 6.3. Noll fall 2025
Samhällsengagemang	GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Styrning av väsentlig fråga	Avsnitt 3.3.1
	GRI 413: Local Communities 2016	413-1 Verksamheter med lokalt samhällsengagemang	Avsnitt 3.6
Cybersäkerhet	GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Styrning av väsentlig fråga	Avsnitt 5.1.1
	GRI 418: Customer Privacy 2016	418-1 Klagomål rörande integritet/dataförlust	Avsnitt 5.2