

Hållbarhetsredovisning 2023



Innehåll

Så hänger det ihop	
Om redovisningen	2
Vår CEO har ordet	3
Om Iver	5
Vår värdekedja	7
Hållbarhetstrender och Ivers hållbarhetsutveckling	8
Höjdpunkter 2023	9
Hållbarhetsstyrning	10
Så gör vi på Iver	
Hållbarhetsramverk och fokusområden	12
Styrning av väsentliga hållbarhetsfrågor	15
Agenda 2030 och FN:s globala mål	17
Framsteg 2023	
Ansvar och transparens	19
Landshypotek Bank minskar sin klimatpåverkan med Iver	22
Hållbara tjänster	24
Ivers klimatmål godkända av SBTi	26
Iver Cloud – förbättrad automation, högre säkerhet och minskad energianvändning	30
Lenovo – så arbetar vi för en mer hållbar hantering av hårdvara	32
Säkerhet och integritet	34
Våra medarbetare	35
Bilagor	
GRI-index	42
Växthusgasutsläpp uppdelade per Scope	47
Medarbetarstatistik	48

Om redovisningen

I denna hållbarhetsredovisning presenterar vi uppdaterad information om det hållbarhetsarbete som Iver Group AB och dess dotterbolag (gemensamt benämnda Iver) har genomfört under 2023 (1 januari 2023 – 31 december 2023). Rapporteringsperioden överensstämmer med perioden för den finansiella rapporteringen.

Här kan du läsa om våra senaste insatser för att främja en ansvarsfull värdekedja, inklusive hanteringen av ekonomiska, sociala och miljömässiga frågor. Innehållet styrs av de universella GRI-standarderna och FN:s principer för hållbarhetsinitiativet Global Compact. Våra klimatrelaterade utsläpp redovisas i enlighet med Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard (GHG-protokollet). Inga fel har upptäckts vid granskningen av föregående hållbarhetsredovisning. Under den aktuella rapporteringsperioden har vi varken gjort några förändringar i den tidigare rapporterade informationen eller genomfört några omräkningar.

Hållbarhetsredovisningen publiceras frivilligt av Iverkonscernen och granskas inte av extern oberoende part. Informationen som redovisas är separat från konscernens reviderade finansiella rapportering. Enheter som inkluderas i den frivilliga redovisningen är Iver Group AB med organisationsnummer 559324-0111 samt dess dotterbolag: Iver Management AB, Iver Sverige AB, Iver Workplace AB, Cleura AB, Nogui AB, Iver Accelerate AB, Iver Norge AS och Aztek Group AS (Accelerate at Iver).

Frågor som rör vår hållbarhetsredovisning eller det hållbarhetsarbete som vi bedriver kan ställas direkt till Jakob Tapper, hållbarhetschef på Iver, på jakob.tapper@iver.se.



GLOBALA MÅLEN
för hållbar utveckling

Vår CEO har ordet

När detta skrivs har jag varit CEO (vd) på Iver under ett drygt år, och har haft förmånen att träffa en mängd kompetenta kollegor och många spännande kunder. Det har blivit tydligt för mig att vi på Iver har rätt kompetens för att möta våra kunders föränderliga behov och förväntningar.

Vi ligger i teknisk framkant och utvecklar nu vårt erbjudande för att säkerställa att vi förblir en relevant och långsiktig partner. Vi har musklerna och är tillräckligt stora för att göra skillnad, vi är större och starkare än många av våra mindre konkurrenter. Samtidigt är vi inte större än att vi kan vara flexibla, snabbfotade och agila.

2023 kantades av omvärldshändelser, inte minst geopolitiska, som på olika sätt påverkar vår bransch, våra medarbetare och våra kunder. Det makroekonomiska läget med höga energipriser, hög inflation och valutapåverkan leder till pressade marginaler för oss och många av våra branschkollegor. Samtidigt fortsätter förändringen av infrastrukturens roll i vårt samhälle och globalt, bland annat på grund av den nuvarande geopolitiska situationen. Den infrastrukturella stabilitet som de västerländska och nordiska samhällena har lutat sig mot i årtionden kan inte längre tas för given. Kraven på stabil, säker och högpresterande infrastruktur ökar därmed. Men i en utmanande kontext ser vi också hur en ökad affärs- och samhällskritisk digitalisering sker allt fortare vilket

gör att kraven på en stabil, säker och högpresterande IT-infrastruktur aldrig varit större.

Våra kunder implementerar allt fler digitala affärslösningar till sina slutkunder samtidigt som deras egen verksamhet i allt högre utsträckning drivs i digitala system. Banker är numer teknikföretag inom finansbranschen, hälso- och sjukvården är helt beroende av pålitlig IT för styrning av vårdprocesser och kliniska aktiviteter och logistikföretag flyttar varor i realtid med hjälp av end-to-end IT-system med extremt höga krav på tillgänglighet. Våra kunder är med andra ord helt beroende av vår leverans av IT-infrastruktur och säkra tekniska plattformar.

I samhällets omställning till mer hållbara affärsmodeller spelar digitaliseringen en avgörande roll och kan bidra till att bryta sambandet mellan tillväxt och ökande utsläpp. Som leverantör av affärs- och samhällskritiska IT-tjänster förväntar sig våra kunder att vi levererar våra tjänster på ett långsiktigt hållbart sätt. Vi måste ha en affärsmodell som tar hänsyn till människor och miljö i hela vår verksamhet men



Vår CEO har ordet, forts.

som också bidrar till en positiv förändring i hela vår värdekedja. Genom att skydda våra kunders system och data samt sänka klimatavtrycket från vår egen verksamhet, hjälper vi våra kunder att nå sina hållbarhetsmål. I vårt interna arbete är det avgörande att vi upprätthåller en hög affärsetik, tar ansvar för vår egen miljöpåverkan och arbetar aktivt med att skapa en stark och inkluderande företagskultur.

Under 2023 fortsatte vi att driva vårt hållbarhetsarbete för att ytterligare stärka vår affärsmodell och stödja våra kunder att uppnå sina hållbarhetsmål. Här är några av de viktiga hållbarhetsändelserna under året som jag är särskilt stolt över:

- Sommaren 2023 markerade en milstolpe för oss när våra klimatmål validerades och godkändes

”

Vår ambitiösa plan innebär att vi fortsätter att minska vår klimatpåverkan i linje med Parisavtalet. Vi är fast beslutna om att leda våra kunder i rätt riktning för att nå sina klimatmål.

av Science Based Targets Initiative (SBTi). Vår ambitiösa plan innebär att vi fortsätter att minska vår klimatpåverkan i linje med Parisavtalet. Vi är fast beslutna om att leda våra kunder i rätt riktning för att nå sina klimatmål.

- Vi har fortsatt att utveckla vårt erbjudande inom cirkulär IT. Under året har vi standardiserat och centraliserat hanteringen av hårdvara i vårt nya recycling-, logistik- och konfigurationscenter. Här erbjuder vi tillsammans med våra partners en komplett livscykelhantering för klienter och mobila enheter, inklusive order och logistik, finansiering, asset management samt ett miljövänligt och säkert återtag av IT-utrustning.

- Vi anslöt oss till UN Global Compact:s initiativ "Forward Faster for 2030" för att kunna driva jämställdhets- och klimatfrågor i branschen. Vi vill och kan göra skillnad.

Jag ser fram emot att fortsatt driva vårt arbete under 2024 tillsammans med ett mycket kompetent team av medarbetare. Vi är nu mitt uppe i vårt arbete med att anpassa vår verksamhet mot det nya EU-direktivet Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Det arbetet framtidssäkrar vår verksamhet och direktivet kommer att stötta oss i att hantera våra resurser på ett bättre sätt. Vi rapporterar sedan flera år enligt riktlinjerna från Global Reporting Initiative (GRI). Genom denna process har vi aktivt identifierat väsentliga hållbarhetsfrågor i vår värdekedja samt var påverkan och involvering sker. Det oss en bra grund för den kommande implementeringen av CSRD.

Vi fortsätter att integrera hållbarhetsperspektivet i alla delar av vår verksamhet. Konkret handlar det om åtgärder som minskar vår miljö- och klimatpåverkan samt främjar socialt ansvarstagande. Allt med målet att skapa en mer hållbar framtid för oss alla. Vi på Iver vill vara en positiv kraft för att skapa ett bättre samhälle, nu och i framtiden.

Juko Hakala
CEO

Om Iver

Spelplanen för hela IT-infrastruktursektorn är i ständig förändring – nu kanske mer än någonsin tidigare. Företagens verksamheter bedrivs i allt större utsträckning i realtidsstyrda IT-system och behovet av pålitlig IT-infrastruktur och säkra plattformar är idag ett kritiskt fundament för vårt gemensamma samhälle.

Samtidigt förändras IT-infrastrukturens roll globalt, bland annat på grund av det rådande geopolitiska läget i vår omvärld. Den stabilitet som de västerländska och nordiska samhällena förlitat sig på i årtionden kan inte längre tas för given. Kravet på stabil, säker och välfungerande infrastruktur är nu större än någonsin.

Ivers tjänster är kritiska inte bara för våra kunder – utan för digitaliseringen av samhället i stort. Vi säkerställer att sjukvården har tillgång till rätt patientdata, att samhällskritiska system aldrig ligger nere och att flygplanen landar säkert. Som en lyhörd och affärsnära helhetspartner möjliggör vi våra kunders innovation.

Iver Group AB etablerades i juni 2021 när ICG förvärvade majoritetsandelarna från EQT. Med ICG som nuvarande ägare har vi fortsatt att expandera. I början av 2023 sammanslogs Ivers konsultverksamhet till "Accelerate at Iver". I mars 2023 tillträdde Juko Hakala som ny CEO för koncernen. Vid slutet av 2023 hade vi cirka 1 600 medarbetare som jobbade på något

av våra 25 kontor i Sverige och Norge och de totala intäkterna låg på 3 080 000 kronor.

Vision, kundlöfte och ambitioner

Vi har en tydlig vision: att tillsammans med våra kunder skapa meningsfull förändring och tillväxt. Vårt kundlöfte "Beside you", "Behind you" och "Before you" symboliserar vårt engagemang att vara en pålitlig partner för våra kunder, att vara nära deras verksamhet och behov samtidigt som vi erbjuder innovativa lösningar.

Vår verksamhet

Iverkoncernen, med sitt huvudkontor i Stockholm, bedriver verksamhet genom dotterbolag i Sverige och Norge med närvaro i Polen, Tyskland och Kanada. Vi levererar våra tjänster till företag och verksamheter inom flera branscher som exempelvis bank och försäkring, offentlig sektor, industri och tillverkning, vård och hälsa, handel och logistik, och hotell-, rese- och nöjesbranschen. Vi delar in vårt kunderbjudande i följande tjänsteområden:

Moln och infrastruktur:

Vi erbjuder infrastruktur och drift från energieffektiva och säkerhetsklassade datacenter i Sverige, Norge och Europa. Genom Iver Cloud kan kunder nyttja de olika styrkorna från flera moln, både privata och publika, från en gemensam plattform. För företag och organisationer som strikt behöver följa europeisk datalagstiftning är det viktigt att välja rätt moln. Och alla andra som vill vara på den säkra sidan. Vi erbjuder molnlösningar med inbyggd europeisk regelefterlevnad för att möta de höga krav som ställs på IT-infrastruktur och informations säkerhet.

Digital innovation:

Med vårt team av 300 konsulter fokuserar vi på att stödja kunder genom molntransformation, datadri-ven innovation och modernisering av applikationer. Vi samarbetar nära utvalda partners som HashiCorp, SUSE och RedHat för att möta våra kunders behov. Våra specialister är utbildade och certifierade på produkterna och har praktisk erfarenhet från många kvalificerade kundprojekt.



Om Iver, forts.

Cybersäkerhet:

Med den ökande digitaliseringen krävs det att säkerhetsarbetet anpassas. Vårt säkerhetserbjudande innefattar drift av högriskssystem, proaktiv cybersäkerhet och incidentrespons för organisationer med höga säkerhetskrav. Genom våra tjänster inom informations- och cybersäkerhet får kunder ett anpassat skydd mot både externa och interna hot.

Modern arbetsplats:

Vår organisation specialiserar sig på att skapa digitala arbetsplatslösningar som omfattar hållbar livscykelhantering av IT-relaterad utrustning, samarbetsverktyg som Microsoft 365 och Compliant Office, samt omfattande cybersäkerhetslösningar för en alltmer distribuerad arbetsstyrka. Genom vår klienthantering får kunder full kontroll över företagets datorer och mobila enheter samtidigt som data skyddas med en heltäckande säkerhetslösning.

Ivers position på marknaden

Under 2023 har vi arbetat intensivt med att analysera och förstå hur vi på bästa sätt kan tillgodose föränderliga kundbehov nu och i framtiden. Arbetet har resulterat i en förändring av vår strategi och operativa modell. Vårt strategiska fokus under 2024 är att förstärka kärnan i bolaget genom förbättrad kundkvalitet, lönsamhet och tydlighet kring vår riktning gentemot såväl medarbetare som kunder. Vi fokuserar också på att definiera våra framtida tekniska plattformar med hög grad av automation och förflytta vår leverans till dessa – samt fortsätta arbetet med att stärka cybersäkerheten för alla våra kunder.

Vår nya strategi har fyra övergripande delmål som ska resultera i långsiktig framgång tillsammans med våra kunder, stärka vår konkurrenskraft och ge oss solida och hållbara finanser. Vi ska bli den bästa nordiska aktören inom affärskritisk infrastruktur och tekniska plattformar. Vi ska vara ledande inom högpresterande

infrastruktur, cybersäkerhet, data och regelefterlevnad. Och – vi ska som pålitlig partner vara dem som möjliggör kundernas affärsinnovationer och verkliga affärsutveckling.

Just nu finns det inget annat IT-företag i Norden som har vårt kompletta erbjudande. Iver är en one-stop-shop som också skapar kundspecifika lösningar. Med vår nya strategi stärker vi vår position som den ledande digitala transformationspartnern för medelstora företag och organisationer i Norden.

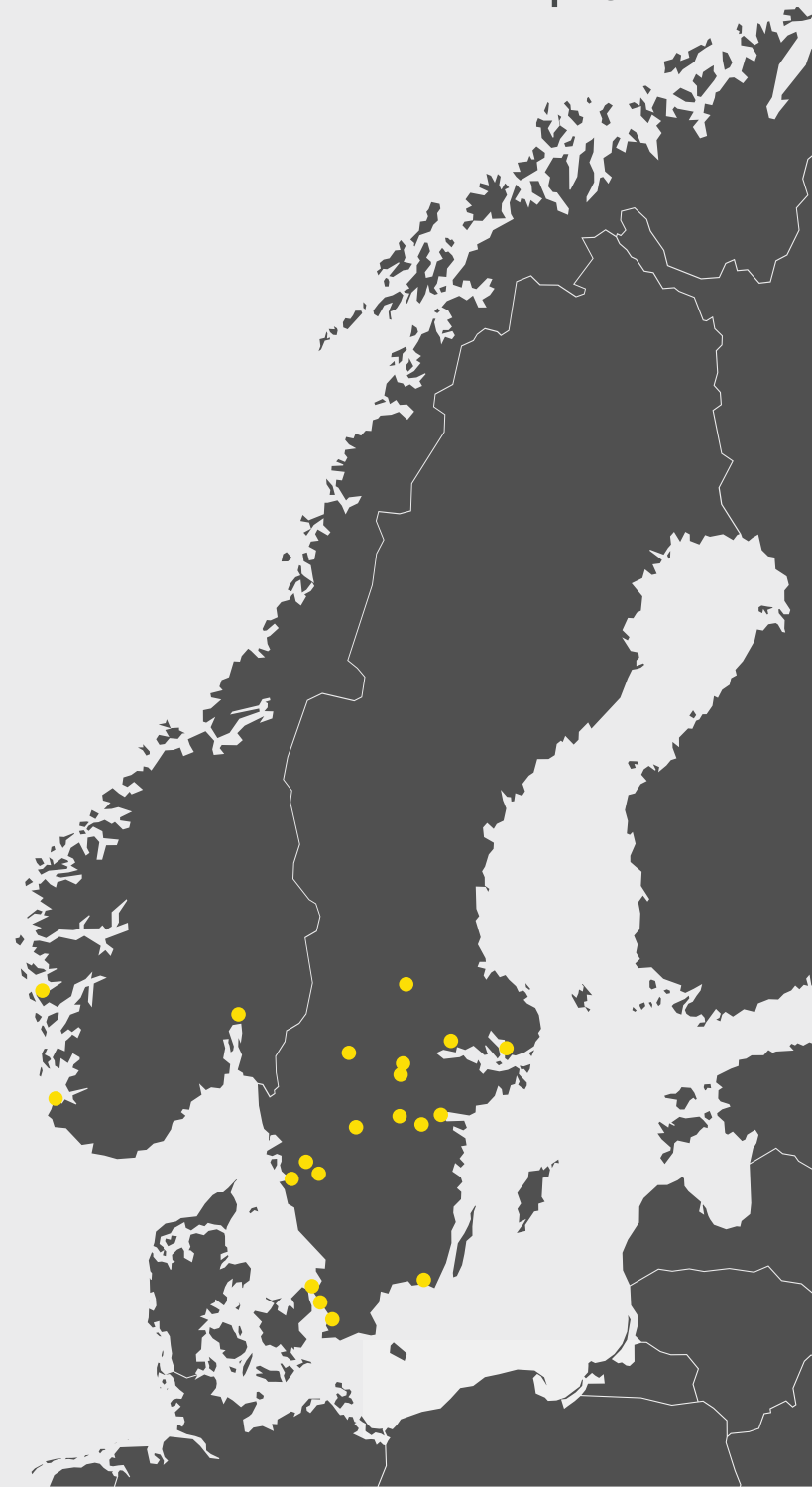
Organisationer och nätverk som vi är medlemmar i:

WE SUPPORT



DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

| 4 | TechSverige



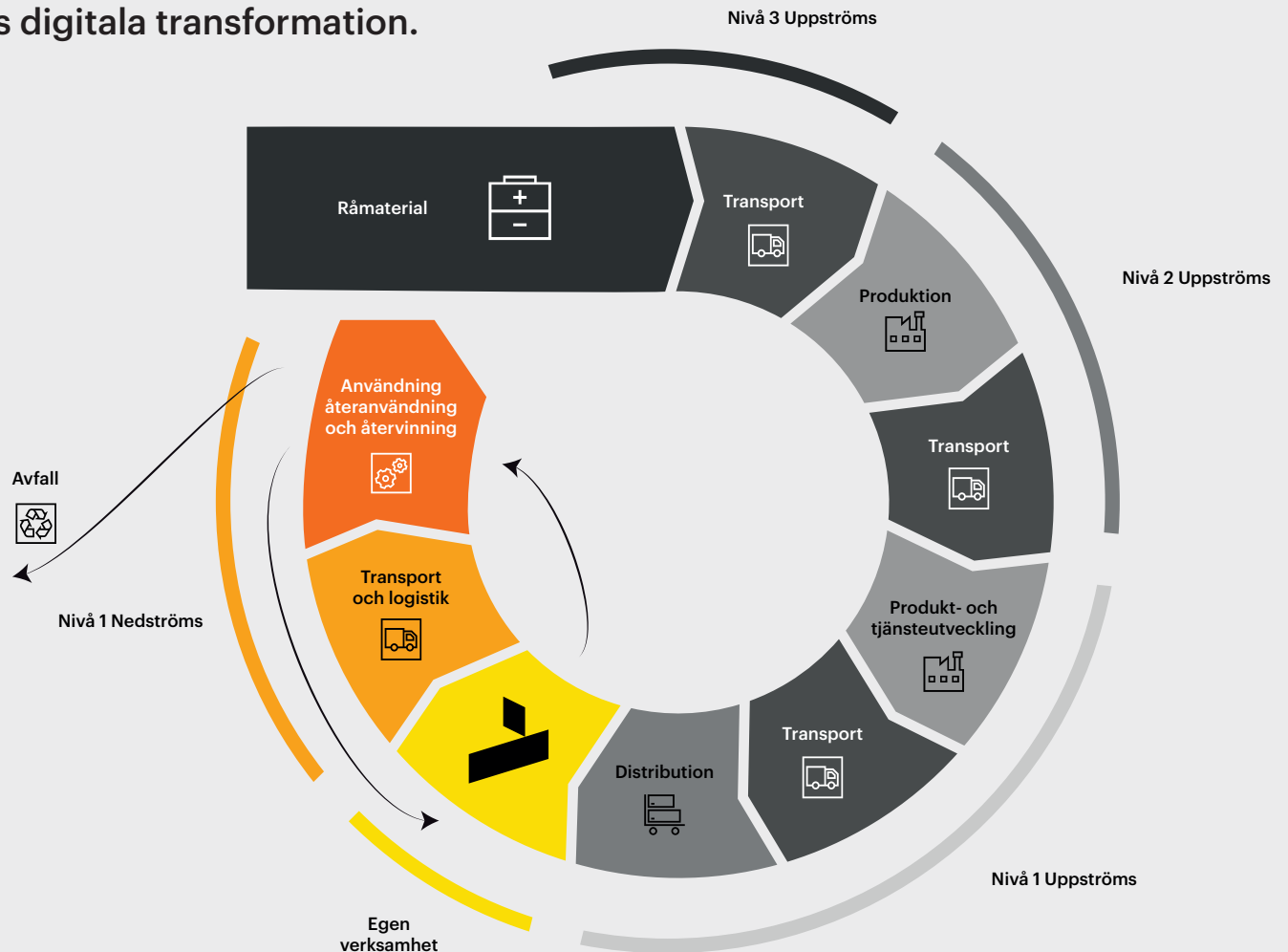
Vår värdekedja

Vår värdekedja innefattar en omfattande portfölj av tjänster som möter våra kunders behov och förbättrar deras affärsverksamheter. Tack vare egen tjänsteutveckling i nära partnerskap med globala teknikledare kan vi effektivt stödja våra kunder i deras digitala transformation.

Vår multi-cloud-lösning ger en effektiv hantering av traditionell last och en snabb och säker release av nya tjänster. Hållbarhetsperspektivet är integrerat i våra affärsprocesser för att säkerställa ansvarsfullt företagande och kontinuerliga förbättringar i hela värdekedjan. Det inkluderar att samarbeta med leverantörer som delar våra värderingar gällande miljömässig hållbarhet, socialt ansvar och god affärsetik.

Dataskydd och cybersäkerhet är av avgörande betydelse för våra kunders verksamheter. Därför lägger vi stor vikt vid att erbjuda stabila och tillgängliga lösningar som stöds av pålitlig nätinfrastruktur och välunderhållen IT-utrustning. Vi samarbetar med professionella datacenterleverantörer som garanterar driftsäkerhet och en effektiv energianvändning.

Genom att effektivt följa cirkulära principer vid hanteringen av elektroniskt avfall minskar vi avfallens miljöpåverkan. Ett betydande steg framåt under 2023 är vår pågående satsning att konsolidera och centralisera leveranserna samt affärsverksamheten inom arbetsplatshårdvara. Genom att centralisera hårdvaruhanteringen möter vi den ökande efterfrågan på cirkulär IT. Vårt logistikcenter främjar effektiv och hållbar livscykelhantering av IT-hårdvara och med en cirkulär modell för återbruk och återvinning kan vi bättre ta vara på produkternas restvärden och minska deras miljöpåverkan.



Hållbarhetstrender och Ivers hållbarhetsutveckling

Vi arbetar kontinuerligt med att göra hållbarhet till en fullt ut integrerad del av hela vår verksamhet då vi är övertygade om att det är en förutsättning för vår långsiktiga framgång.

Med ett aktivt hållbarhetsarbete bäddar vi för tillväxt och bidrar till en positiv samhällsutveckling. Våra intressenter ställer allt högre krav på vårt hållbarhetsarbete och hur arbetet är integrerat i vår verksamhet. Genom ett ansvarstagande och innovativt hållbarhetsarbete ska vi möta våra intressenters krav och på så sätt maximera ett gemensamt värdeskapande.

Hållbarhetsutvecklingen påverkas av flera faktorer, de senaste åren mer av en osäker geopolitisk situation, hög inflation och ökade produktionskostnader vilket leder till finansiella utmaningar för många verksamheter. Här spelar digital innovation och digital transformation en central roll där vi på Iver och våra branschkollegor kan bidra till att ta fram mer hållbara tjänster och lösningar. Det handlar bland annat om moderna molntjänster som minskar behovet av fysiska servrar, energieffektiva datacenter och mjukvarulösningar som optimerar resursanvändningen.

Självklart har även ökande kundkrav en stor påverkan på vår hållbarhetsutveckling. Med en ökad medvetenhet inser vi och våra kunder att hållbarhet inte längre är en fråga om moraliskt ansvarstagande utan också en faktor som påverkar den långsiktiga lönsamheten.

Lagstiftning och regleringar kommer att kräva anpassningar för många företag vilket leder till en starkt inriktning inom frågor som rör miljö, socialt ansvarstagande och ansvarsfull bolagsstyrning. EU:s direktiv för hållbarhetsrapportering, CSRD, och tillhörande standarder syftar till att öka kvalitet och underlätta jämförelse mellan bolagens arbete och leverans inom hållbarhetsarbetet. Det nya direktivet kommer förhoppningsvis få en stor inverkan på den allmänna kunskapen om hållbarhetsfrågor.

Vi på Iver har identifierat ett antal utmaningar och förbättringsområden inom vår hållbarhetsutveckling. Vi behöver förbättra vår dokumentation för att säkerställa tydlighet och transparens i våra hållbarhetsåtgärder. Därutöver behöver vi noggrant utvärdera våra mål inom våra fokusområden för att säkerställa en effektiv integrering av vårt hållbarhetsramverk i den övergripande affärsstrategin. Vi behöver också förbättra oss på att tillhandahålla mer detaljerad och transparent information till våra intressenter. Det är nödvändigt att vi ser över och stärker våra policyer och riktlinjer för att säkerställa fullständig överensstämmelse med internationella standarder som vi stödjer.

Under 2024 ska vi fortsätta att utveckla oss för att uppnå våra hållbarhetsmål och förbättra vår hållbarhetsprestanda. Genom att kontinuerligt bli bättre på att möta hållbarhetskrav och förväntningar från våra intressenter skapar vi positiva och långsiktiga effekter för både samhället och miljön.



Höjdpunkter 2023

Här lyfts några av de höjdpunkter som Iver har uppnått inom ramen för hållbarhet och ansvarsfullt företagande under 2023.



Premiär!

Vi lanserar vårt nya onboarding-program för alla nya medarbetare. Att bli en del av teamet är avgörande i vårt arbete att vara en av branschens bästa arbetsplatser.



Utökad fokus på hållbarhet

Iver stärker sitt hållbarhetsteam med en Sustainability Business Partner på gruppnivå för ökad kunskap och erfarenhet inom hållbarhetsområdet, inklusive lagar, regler och bästa praxis.



SCIENCE
BASED
TARGETS

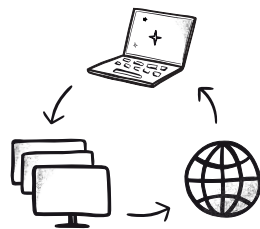
DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

Otroligt bra!

Ivers klimatmål är validerade och godkända av SBTi. Det visar att Ivers mål är vetenskapligt baserade och går i linje med i Parisavtalet.

Forward Faster 2030

Iver går med i Forward Faster 2030 - initiativen för Gender Equality och Climate Action.



Cirkuläritetshubb

Vi har fortsatt att utveckla vårt erbjudande inom cirkulär IT. Ivers logistikcenter för cirkulär hantering av hårdvara har genomgått en godkänd ISO-revision inom kvalitet och miljö.



Iver ligger i framkant!

Iver utsedd till Karriärföretag 2024 av Karriärföretagen. Iver är ett företag i teknisk framkant med ett starkt fokus på innovation och kompetensutveckling.



Silver från EcoVadis

För 2023 tilldelades Iver en silvermedalj i EcoVadis årliga hållbarhetsgranskning. Det innebär att vi tillhör topp 25 procent av globala bolag som har blivit granskade.

Hållbarhetsstyrning

I Ivers bolagsstyrningsstruktur finns ägare, styrelse, CEO och externa revisorer. Styrelsen utser CEO och bolagsstämman tillsätter externa revisorer som ska granska räkenskaperna samt styrelsens och CEOs förvaltning under räkenskapsåret.

Iver har inga lagöverträdelser att rapportera för redovisningsåret och har inte blivit ålagt att betala skadestånd eller böter för överträdelse av miljölagstiftning eller annan lagstiftning under 2023. Det finns heller inga skadestånd eller böter att rapportera från tidigare redovisningsår.

Styrelsen fastställer den övergripande hållbarhetsinriktningen och CEO har det övergripande hållbarhetsansvaret i koncernen. CEO delegerar hanteringen av hållbarhetsfrågor inom bolaget till Ivers hållbarhetschef som driver arbetet framåt tillsammans med beslutsfattare från centrala funktioner i verksamheten. Underliggande processer, rutiner och instruktioner, som beskriver hur riktlinjerna ska efterlevas, upprättas och underhålls av respektive avdelningschef eller hållbarhetschef. Alla chefer och medarbetare har ett ansvar att efterleva och sträva efter att förbättra Ivers miljö- och hållbarhetsarbete.

Ivers hållbarhetschef ansvarar för rapportering av kritiska aktiviteter och måluppfyllnad, vilket sker minst en gång per år till ägarna och styrelsen. Progress inom Ivers hållbarhetsarbete beskrivs i koncernens årliga hållbarhetsredovisning. Styrelsen behöver inte

godkänna den här redovisningen. För koncernen som helhet finns det inte något lagstadgat krav på en hållbarhetsrapport för år 2023 vilket beror på att moderföretaget inte uppfyller de specifika kriterierna enligt ÅRL 7 kapitel 31 §. Iver Sverige AB uppfyller kraven för lagstadgad hållbarhetsrapport, vilken upprättas enligt ÅRL 6 kapitel 11 §.

Val och sammansättning av styrelse

Styrelsen väljs av bolagsstämman samt utser inom sig sin ordförande. Styrelsens sammansättning baseras på mångfald i fråga om kompetens, kön och ålder och ska inkludera oberoende styrelseledamöter. Ivers styrelse består av nio ledamöter – tre kvinnor och sex män. Fyra medlemmar i styrelsen är arbetstagarrepresentanter, detta inkluderar suppleanter.

Alla individer som väljs in i styrelsen måste kunna ombestyrta relevanta kontakter och initiativ som baseras på strategiska idéer. De måste också uppfylla alla krav som ställs i lagstiftning och andra regelverk samt kraven för bolagsstyrning och riskhantering. För att kunna bidra till koncernens utveckling genom att granska och utmana beslutsfattandet är det viktigt att styrelseledamöterna:

- har ingående kunskaper om koncernen, branschen och centrala aktörer i den verksamhet som koncernen ägnar sig åt
- tillför något till affärsstrategin, utmanar tankesättet och ökar ambitionerna hos ledningsgruppen
- har talang för att övertyga och motivera samt stark beslutsförmåga
- har god handlednings- och mentorförmåga

Om en intressekonflikt uppstår för en styrelseledamot så har vederbörande skyldighet att tala om att en sådan intressekonflikt föreligger så snart som denne upptäcker att förhållandet kan uppfattas som en konflikt. Ingen styrelseledamot bör delta i en diskussion eller ett beslut om det finns risk för att en intressekonflikt föreligger. Under året har inga intressekonflikter eller frågor av avgörande betydelse rapporterats.



Hållbarhetsstyrning, forts.

Kunskapsutvecklade insatser inom hållbarhetsområdet inkluderade presentationer för revisionsutskottet om Ivers validerade och godkända klimatmål enligt SBTi samt Ivers kommande anpassning till de europeiska standarderna för hållbarhetsrapportering (ESRS).

Policyer och riktlinjer

CEO beslutar om policyåtaganden och säkerställer att Iver sätter och följer upp årliga mål som är i linje med intressenters förväntningar. Ivers hållbarhetsrelaterade policyer publiceras och kommuniceras på Ivers intranät och gäller för alla anställda och konsulter inom Iver. I de fall handböcker finns för att möta ett specifikt regelverk så finns den aktuella policyn för enkelhetens skull också i dess handbok. Dessa policyer författas av den del inom Iver som är bäst lämpad för den aktuella policyn och beskriver vem som är ansvarig för dess innehåll.

Policyerna grundar sig på nationell lagstiftning, branschregler och standarder såsom ISO-standarder och FN:s vägledande principer för företag. Policyerna genomgår en årlig revision i syfte att säkerställa deras relevans och efterlevnad.

Policyer som direkt adresserar våra väsentliga hållbarhetsfrågor:

- Uppförandekod
- Miljöpolicy
- Informationssäkerhetspolicy
- Jämställdhetspolicy
- Kontinuitets- och tillgänglighetspolicy
- Tjänsteresepolicy

Policyer med direkt inriktning på våra leverantörer och samarbetspartners:

- Uppförandekod för leverantörer
- Elskrotspolicy
- Inköspolicy
- Poolbilspolicy

Vår koncerngemensamma uppförandekod uppdaterades 2023 och redogör för de enskilda medarbetarnas och kontraktsanställdas rättigheter och skyldigheter i frågor som rör arbetsvillkor och mångfald, samhällsansvar, representation, gåvor, korrupktion, mutor och sponsring, intressekonflikter och jäv, konkurrens på affärsmässiga villkor, penningtvätt, genomförande av inköp, godkännande av transaktioner, konfidentialitet och informationstillgångar samt kontakt med medier och sociala medier. För andra året i rad genomförde Iver en koncernövergripande utbildning i vår uppförandekod. 80 procent av samtliga medarbetare genomförde testet med godkänt resultat. Bland de resterande 20 procent medarbetare som inte genomförde testet fanns i en klar majoritet i medarbetargrupper som är långtidslediga, sjukskrivna eller var under uppsägning.

Ledningssystem och principer

Hållbarhetsarbetet bygger på Ivers ledningssystem enligt ISO 9001, ISO 14001 och ISO 27001, vilket appliceras i kundleveranser och på samtliga tjänster. Ledningssystemet omfattar även arbetet med och styrningen av leverantörer när det är relevant. Den strukturerade metodiken involverar medarbetare på alla nivåer och möjliggör transparens gentemot andra intressenter. Personalhandboken skapar en ram för att mäta hållbarhetsprestanda inom frågor som rör anställningsvillkor och ersättning, arbetsmiljö och hälsa, kompetensutveckling och friskvård.

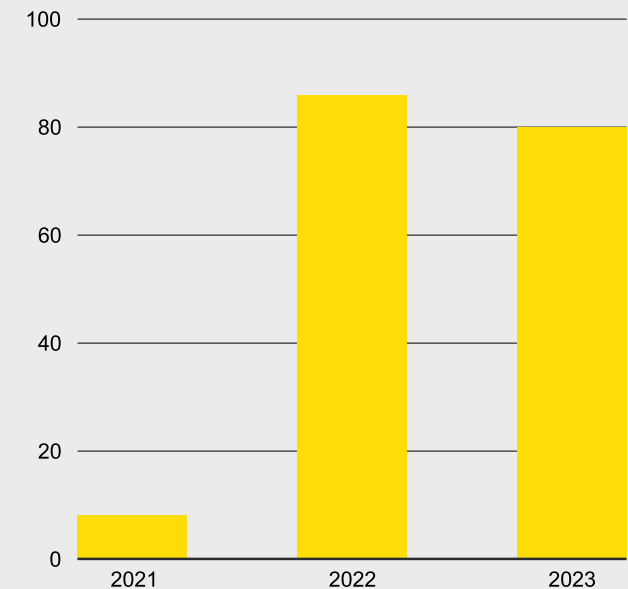
Försiktighetsprincipen är en grundläggande princip som bland annat har integrerats i Ivers ledningssystem, dialog med intressenterna och väsentlighetsanalys.

Uppföljning av kritiska frågeställningar

Missförhållanden inom Iver rapporteras anonymt till vår visselblåsartjänst som är förenlig med gällande

lagstiftning. All data krypteras, lagras och skyddas i EU-baserade datacenter. Under 2023 har företaget inte rapporterat några lagbrott och har inte ålagts böter för överträdelser av miljö- eller annan lagstiftning.

■ Andel anställda som skrivit under uppförandekoden, %



Hållbarhetsramverk och fokusområden

Så skapar vi värde

Vårt hållbarhetsramverk skapar positiva resultat för både Iver och samhället. Det balanserar vårt ansvar gentemot våra olika intressenter och syftar till att minimera risker och hitta affärsmöjligheter. Det handlar inte minst om att vara en del av lösningen på klimatkrisen, men en hållbar IT-tjänsteleverans handlar om mer än bara den gröna omställningen. Iver har ett brett kunderbudande och vår strategi tar hänsyn till Ivers totala affär, vilken även integrerar vårt sociala och ekonomiska ansvar.

Det säkerställer att vi integrerar hållbarhetsmål och principer i alla våra verksamhetsområden och beslut.

Hållbarhetsramverk

Ivers hållbarhetsramverk innebär fokus på tre områden som vilar på en bas som vi kallar "Ansvar och transparens":

- Hållbara tjänster – klimatsmarta IT-lösningar
- Säkerhet och integritet – dataskydd och cybersäkerhet

- Våra medarbetare – hälsa, mångfald och inkludering

Vår övergripande ambition inom området "Ansvar och transparens" är att uppfattas som en schysst arbetsgivare och en affärspartner som tar ansvar för vår påverkan på ekonomi, miljö, klimat och människor. Här ingår val av samarbetspartners, ansvarsfulla inköp, god affärsetik och antikorrupcion.

Inom vårt fokusområde "Hållbara tjänster" prioriterar vi att bekämpa klimatförändringarna genom att minska vår egen och våra kunders klimatpåverkan. Till exempel utvecklar vi energieffektiva molntjänster och säkerställer att den hårdvara vi använder återbrukas eller återvinns på ett hållbarhet sätt.

Inom "Säkerhet och integritet" är vår ambition att alltid skydda våra kunders information eftersom deras säkerhet och integritet är av yttersta vikt för oss. För att möta dagens komplexa hotbild arbetar vi för att ständigt förbättra våra skyddsmekanismer både för våra kunder och egna miljöer. Våra säkerhetsexperter jobbar med datasäkerhet och drift av stora nordiska verksamheter med särskilda säkerhetskrav. 2024 börjar till exempel NIS2 gälla i svensk lag och vi hjälper verksamheter att kartlägga vad de behöver göra för att möta de nya kraven.

För att uppnå våra ambitiösa hållbarhetsmål och vara en pålitlig leverantör för våra kunder är det viktigt att vi också skapar en trivsamt och utvecklande arbetsmiljö för våra medarbetare. Inom området "Våra medarbetare" arbetar vi med att vara en av branschens främsta arbetsplatser genom ett starkt fokus på teknisk innovation och kompetensutveckling.

Hållbara tjänster	Säkerhet och integritet	Våra medarbetare
<p>Ambition Att våra tjänster ska ge våra kunder mätbar miljö-nytta och ta dem närmare sina hållbarhetsmål</p> <p>Mål Att bli klimatneutrala i hela värdekedjan 2030/2035</p> 	<p>Ambition Att alltid skydda våra kunders information.</p> <p>Mål Att ha ett säkerhets- och integritetsindex över 4.0</p> 	<p>Ambition Att vara en av de bästa arbetsplatserna i branschen.</p> <p>Mål Att ha ett engagemangsindex över 80 procent.</p> 
Ansvar och transparens		
<p>Vi ska vara en schysst arbetsgivare och välja samarbetspartners som delar våra värderingar. Vi ska ha hög affärsetik och ta ansvar för vår påverkan på ekonomi, miljö och människor.</p> 		

Väsentlighetsanalys

Våra väsentliga hållbarhetsfrågor som påverkar vårt värdeskapande granskas årligen för att vid behov uppdateras eller ersättas. Dessa frågor styrs av fördefinierade kriterier och policyer och följs upp genom dialog med våra intressenter. Vi tillämpar en riskbaserad metodik för att hantera dessa frågor och för att förstå vår påverkan längs värdekedjan samt var och hur vi är involverade.

Kriterierna har utvecklats inom ramen för Ivers hållbarhetsarbete i samråd med avdelningschefer och grundas på riktlinjer, rutiner och instruktioner inom vårt ledningssystem:

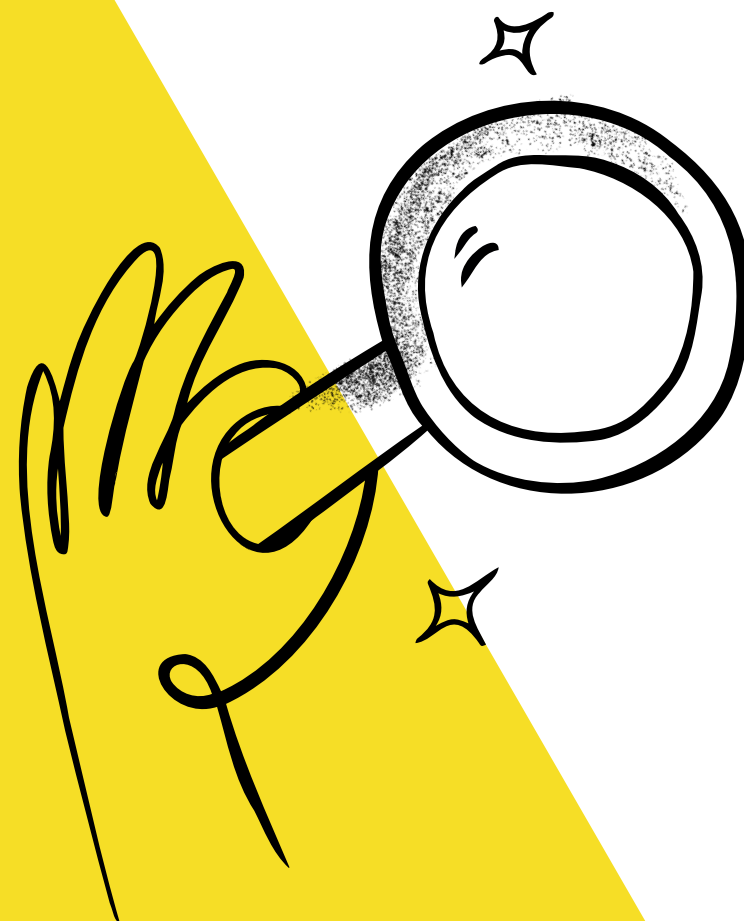
- **Påverkan:** en väsentlig fråga är något Iver kan påverka positivt/negativt givet vår verksamhet. En positiv påverkan kan vara effektiva åtgärder eller förbättrade verksamhetsprocesser i syfte att skapa hållbara kundleveranser.
- **Väsentlighet:** En väsentlig fråga är något som utgör en betydande del av Ivers verksamhet exempelvis genom våra tjänster och har en betydande aktuell/potentiell positiv/negativ påverkan.
- **Betydande påverkan:** En väsentlig fråga har en betydande positiv/negativ, aktuell/potentiell påverkan. Det kan exempelvis vara i form av växthusgasutsläpp, resursanvändning eller hantering av avfall, under beaktande av ett livscykelperspektiv.

- **Mätbarhet:** Iver ska kunna mäta de väsentliga frågorna genom aktivitetsdata eller schabloniserade mätmetoder med hög tillförlitlighet som gör det möjligt att fastställa mål, utvärdera insatser och vidta åtgärder.

Intressentdialog

Som en del av väsentlighetsanalysen 2021 genomfördes ett genomgripande förankringsarbete inom Iver för att fastställa företagets hållbarhetsramverk för 2022–2024. Arbetet anpassades efter GRI:s vägledning och omfattade bland annat enskilda intervjuer med ett 20-tal kunder, styrelseledamöter och medarbetare i ledande befattningar samt en enkät om bolagets hållbarhetsarbete som gick ut till samtliga anställda. Inför 2022 valde vi att genomföra en intressentdialog med ägare, styrelseledamöter och ledning samt med ett begränsat antal kunder med utgångspunkt i befintligt ramverk, men med öppningar för justeringar och tillägg för kommande rapporteringsperioder fram till 2024.

I vår senaste analys framkom det att vi behöver vidareutveckla vårt klimatarbete och arbetet med hälsa, mångfald och inkludering hos medarbetarna. Den mer begränsade intressentdialogen och de färre justeringarna av befintliga väsentliga frågor under 2023 härleddes till den övergripande anpassningen till kraven i de europeiska standarderna för hållbarhetsrapportering (ESRS). Vår nästa väsentlighetsanalys kommer att genomföras under första halvåret 2024.



Väsentliga frågor som identifierades i den senaste intressentdialogen och väsentlighetsanalysen och som ligger till grund för vårt befintliga hållbarhetsramverk:

Miljö

- Klimatförändringar
- Energi
- Resursanvändning och cirkulär ekonomi

Socialt

- Våra medarbetare
- Personal i värdekedjan

Styrning

- Affärsetik

Företagsspecifika aspekter:

- Säkerhet och integritet

Väsentliga hållbarhetsfrågor inom vilka vi ska stärka vårt värdeskapande ses över årligen för att vid behov uppdateras eller bytas ut. Hållbarhetsfrågorna styrs av policyer och följs upp genom dialog med våra intressenter. I styrningen av dessa använder vi en riskbaserad metod för att förstå vår påverkan på ekonomi, miljö och människor och var i värdekedjan vår påverkan och involvering sker. Detta illustreras i tabellen på sidorna 15 och 16.

Väsentlighetsanalys enligt ESRS

Under senhösten 2023 har vi fokuserat på att närma oss EU:s direktiv om hållbarhetsrapportering (CSRD). Vi har validerat vår värdekedja, gjort en bedömning av vår påverkan, vilka risker och möjligheter som finns samt skapat en struktur för hur vi kommer att engagera våra primära intressentgrupper i vår materialitetsbedömning och analys.




Intressentdialogerna, som är en del av ESRS, den nya obligatoriska standarden för hållbarhetsredovisning, kommer bygga på en kombination av intervjuer, enkäter och skrivbordsstudier. När den här redovisningen publiceras våren 2024 har vi genomfört en kartläggning av intressenter för att avgöra vilka grupper som direkt ska involveras i den dubbla väsentlighetsanalysen som planeras till andra kvartalet 2024. Genom att engagera intressenter kan vi identifiera hållbarhetsfrågor som ska beaktas i vår väsentlighetsanalys enligt de nya standarderna. Kvalitativa och kvantitativa synpunkter från intressenter kommer ligga till grund för bedömningen (relativ poängsättning) av påverkan, risker och möjligheter i efterföljande steg av processen. Vi kommer att be våra intressenter att identifiera vår mest betydande påverkan på människor och miljö samt de mest betydande hållbarhetsriskerna och möjligheterna för Iver.



Styrning av väsentliga hållbarhetsfrågor

Tabellen tydliggör hur vi integrerar väsentliga hållbarhetsfrågor i vårt hållbarhetsramverk. Det har inte gjorts några justeringar i listan med väsentliga frågor jämfört med föregående års väsentliga frågor.

Påverkan på miljö, människa, ekonomi

Väsentlig fråga	Negativ/ positiv	Aktuell/ potentiell	Var i värdekedjan	Involvering i påverkan:	Policyer och åtaganden för att styra frågan:	Vidtagna åtgärder:	Kontroll av åtgärdernas effektivitet:	Engagemang med intressenter:	Integrerat SDG:	Område i hållbarhets- ramverket:
Klimatförändringar	Negativ	Aktuell	Hela värdekedjan	Klimatrelaterade utsläpp från uppströms utvinning och bearbetning av råmaterial och den energi som krävs. Energianvändning i datacenter, inköp och användning av IT-utrustning som skapar negativ klimatpåverkan vid tillverkning, användning och avfallshantering.	<ul style="list-style-type: none"> Miljöpolicy Uppförandekod för leverantörer Inköpspolicy Ledningssystem enligt ISO 14001 Hållbarhetsramverk Poolbilspolicy Tjänsteresepolicy 	<p>Utsläppsminskningsmål enligt SBTi.</p> <p>Redovisning av klimatpåverkan inom Scope 1, 2 och 3.</p> <p>Användning av fossilfri el i stor andel av våra kontor och datacenter.</p> <p>Leverantörsutvärderingar</p>	Utsläppsrapporter, jämförelse och uppföljning av utfall mot mål årligen.	Intressentdialog, klimatrappporter till kunder, självskattningsenkät för leverantörer		Hållbara tjänster
Energi	Positiv	Potentiell	Egen verksamhet samt nedströms	Användning av energi i våra kontor och datacenter. Användning av företagsägda bilar. Användning av el i de produkter vi säljer till kunder	<ul style="list-style-type: none"> Miljöpolicy Poolbilspolicy Ledningssystem enligt ISO14001 Hållbarhets-ramverk Energieffektiviseringsmålsättning 	<p>Energieffektivisering och optimering av serverinfrastruktur som levererar lvers tjänster.</p> <p>Optimering av poolbilsflottan, krav på hållbara drivmedel vid inköp av nya bilar.</p>	<p>Kontinuerlig mätning av energianvändning i datacenter, energianalys, jämförelse och uppföljning av utfall mot mål årligen.</p> <p>Noggrann loggning av bilpools-användningen i syfte att säkerställa rätt antal fordon.</p>	Val av leverantörer som levererar energieffektiva produkter		Hållbara tjänster
Resursanvändning och cirkulär ekonomi	Positiv	Potentiell	Hela värdekedjan	Inköp och användning av IT-utrustning med negativ klimatpåverkan vid tillverkning, användning och avfallshantering.	<ul style="list-style-type: none"> Miljöpolicy Elskrotpolicy Ledningssystem enligt ISO14001 Hållbarhetsramverk 	<p>Resurseffektivisering och cirkulär hårdvaruförsörjning.</p>	<p>Uppföljning av mängder hårdvara som rekonditioneras och återvinns</p> <p>Koncept för hårdvara som tjänst</p>	Intressentdialog, kunddialog kring möjlighet till tjänstefiering av deras hårdvarubehov		Hållbara tjänster

Påverkan på miljö, människa, ekonomi

Väsentlig fråga	Negativ/ positiv	Aktuell/ potentiell	Var i värdekedjan	Involvering i påverkan:	Policyer och åtaganden för att styra frågan:	Vidtagna åtgärder:	Kontroll av åtgärdernas effektivitet:	Engagemang med intressenter:	Integrerat SDG:	Område i hållbarhets- ramverket:
Våra medarbetare	Positiv	Aktuell	Egen verksamhet	Formellt arbetsgivar- och arbetsmiljöansvar	<ul style="list-style-type: none"> Personalhandbok Jämställdhetspolicy Hållbarhetsramverk 	Aktivt arbetsmiljöarbete, ledarskapsutveckling, kompetensutveckling	Medarbetar- undersökningar, engagemangsindex, mångfald- och inkluderingsindex	Medarbetar- undersökningar, medarbetsamtal, onboarding- evenemang	 	Våra medarbetare
Personal i värdekedjan	Negativ	Aktuell	Uppströms	Trots europeisk bas finns det betydande risker för kränkningar av mänskliga rättigheter i de tidiga stadierna av värdekedjan på grund av underleverantörer i högriskområden.	<ul style="list-style-type: none"> Uppförandekod för leverantörer Inköpspolicy Ledningssystem enligt ISO9001 Hållbarhetsramverk 	Efterlevnad av principerna i UN Global Compact. Systematisk klassificering och kategorisering av leverantörer.	Leverantörsutvärderingar, åtgärdsplaner	Intressentdialog, självskattnings- enkät för leverantörer	 	Ansvar och transparens
Affärsetik	Positiv	Aktuell	Egen verksamhet	Moraliska principer och värderingar som vägleder våra relationer med varandra, kunder, samarbetspartners och samhället i stort.	<ul style="list-style-type: none"> Uppförandekod Ledningssystem enligt ISO 9001 Hållbarhetsramverk 	Återkommande utbildning i uppförandekod, visselblåsartjänst	Årlig revision, uppföljning av utbildning, åtgärdsplaner	Intressentdialog, årlig utbildning i uppförandekod		Ansvar och transparens
Säkerhet och integritet	Positiv	Aktuell	Egen verksamhet, nedströms	Möjliga incidenter och störningar i den egna verksamheten och i våra kundleveranser.	<ul style="list-style-type: none"> Informations- säkerhetspolicy Ledningssystem enligt ISO 27001 Hållbarhetsramverk 	Riktade säkerhetsutbildningar, återkommande utbildningar för all personal, revisioner	Årlig revision, säkerhets- och integritetsindex, erfarenhetsöverföring från verkliga incidenter	Intressentdialog, säkerhets- utbildningar, årlig kund-undersökning avseende säkerhet och integritet		Säkerhet och integritet

Agenda 2030 och FN:s globala mål

För att nå de globala målen krävs att alla aktörer på alla samhällsnivåer arbetar med de mål där de kan göra störst skillnad. 2023 identifierade vi, givet vår verksamhet och bransch, sex av FN:s globala mål som är särskilt relevanta för oss att fokusera på och där vi har störst potential att göra skillnad. I vår bedömning av varje SDG har vi kopplat dessa sex mål till våra fokusområden inom vår hållbarhetsstrategi. Vårt arbete stöder i synnerhet mål 5, 7, 8, 12, 13 och 16.



Mål 5: Jämställdhet

Män och kvinnor ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Iver verkar i en bransch med en klar majoritet av män och vi arbetar aktivt med att öka andelen kvinnor i bolaget. Vi utbildar all personal i vår uppförandekod som ett led i att vår arbetsplats ska vara inkluderande och välkomnande för alla.

Mål 7: Hållbar energi för alla

Mål 13: Bekämpa klimatförändringarna

Mål 13: Bekämpa klimatförändringarna

Omställningen till att använda hållbara energikällor och effektivisera energianvändningen är avgörande för att minska klimatförändringarna. Vi vill ta ansvar för vår miljöpåverkan och arbetar därför för att minska växthusgasutsläppen i hela koncernen. Vi mäter och följer kontinuerligt upp verksamhetens utsläpp samtidigt som vi förbättrar och förfinar vår mätmetod över tid. Vi ska bidra till våra kunders möjlighet att nå sina klimatmål genom de tjänster som vi erbjuder. Vi vill också hjälpa alla medarbetare att välja klimatsmarta sätt att resa i tjänsten samt till och från arbetet.

Mål 8: Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

En trygg och schysst arbetsplats med goda förutsättningar för entreprenörskap, utveckling och innovation är grunden för ett framgångsrikt företag. Iver strävar efter att vara en av de bästa arbetsplatserna i branschen. Därför erbjuder vi våra medarbetare rätt möjligheter till utbildning och utveckling genom vår modell "My Journey".

Mål 12: Hållbar konsumtion och produktion

Iver ska så långt det är möjligt förlänga IT-hårdvarans livscykel för att bidra till en mer hållbara konsumtions- och produktionsmönster. Ivers modell för återbruk och återvinning syftar till att hårdvara primärt återanvänds och i andra hand återvinns. Vi ska hjälpa våra medarbetare och kunder att använda utrustningen längre och säkerställa att enheter som inte har funktionalitet för att användas igen återvinns på ett miljövänligt och säkert sätt. Vi uppmuntrar våra samarbetspartners att tillämpa hållbara metoder och integrerar den klimatpåverkan som finns i leverantörskedjan i vår hållbarhetsrapport.

Mål 16: Fredliga och inkluderande samhällen

Iver har nolltolerans mot korruption och mutor. För att säkerställa att korruption inte förekommer i organisationen bedrivs ett arbete internt för att utbilda alla medarbetare. Informationssäkerhet och kundintegritet är grundläggande för vår existens. Det är ett ständigt pågående arbete där förebyggande och systematiska åtgärder arbetas fram med utgångspunkt i informationssäkerhetspolicy och ledningssystem. Det finns även en tydlig beredskap i de fall incidenter skulle uppstå.



Ansvar och transparens

Ambition och mål: Att vara en schysst arbetsgivare och välja samarbetspartners som delar våra värderingar. Vi ska ha hög affärsetik och ta ansvar för vår påverkan på ekonomi, miljö och människor.

Hög affärsetik och transparens är avgörande för vår långsiktiga framgång. Vårt fokus är att bedriva verksamheten på ett rättvist sätt och prioritera etiskt ansvarstagande.

Genom det bygger vi förtroende hos våra kunder, partners och anställda, samtidigt som det minimerar riskerna för oegentliga eller olagliga affärsmetoder internt och i förbindelse med externa samarbetspartners.

En schysst arbetsgivare och IT-partner

Vi är dedikerade att följa FN:s Global Compact och dess principer inom områdena mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorrup­tion. Vår tydliga nolltolerans mot oetiskt beteende är en central del av både vår koncernövergripande uppförandekod för medarbetare och kontraktsanställda samt vår uppförandekod för leverantörer.

Vi arbetar kontinuerligt med uppföljning av våra policyer och processer för att bedöma hur effektivt vårt arbete är. Genom att alltid efterleva både våra egna policyer och gällande lagstiftning och bestämmelser i våra verksamhetsländer, strävar vi efter att vara ett företag som tar ansvar och agerar på rätt sätt. Den interna uppförandekoden revideras årligen av Ivers styrelse.

Incidenter och bristande efterlevnad

Vid eventuella överträdelser används vår centrala visseblåsfunktion. Enligt vår uppförandekod är det tydligt fastställt att den som rapporterar eller medverkar i utredningar av avvikelser inte möts av repressalier. Rapporteringskanalen sköts av en tredje part, helt anonymt och i enlighet med dataskyddsförordningen (GDPR). Under det gångna året har inga fall av korrup­tion identifierats och Iver har inte heller blivit ålagt att betala skadestånd eller böter för överträdelser av miljö- eller annan lagstiftning.

Risker för oetiska affärsmetoder och olämpliga affärsförbindelser

Trots att risken för oegentligheter eller olagliga affärsmetoder internt och i våra verksamhetsländer bedöms som låg, står vi inför betydande risker i det globala samarbetet med våra leverantörer. Korrup­tion och andra oetiska beteenden är utbredda inom utvinning av råmaterial och tillverkning av elektronisk utrustning, vilket inte bara skadar miljön och urholkar välfärdssystemen utan också möjliggör förtryck av mänskliga rättigheter.





Detta inkluderar förfalskning av uppgifter, resursmissbruk och bristande transparens samt ökar risken för säkerhetsbrister. Sådana handlingar hotar vår integritet och vår ansvarsfulla affärspraxis och kan leda till förlorat förtroende, vilket i sin tur kan resultera i rättsliga påföljder och förlorade affärsmöjligheter.

För att bekämpa detta genomförs en systematisk utvärdering av våra leverantörer regelbundet. Vi har även ett kontinuerligt fokus på att främja en etisk företagskultur och transparens hos alla parter involverade i vår värdekedja. Den största risken för oetiska affärsmetoder i vår verksamhet är olämpliga affärsrelationer med leverantörer och kunder, exempelvis genom otillbörlig representation eller gåvor. Att introducera många nya medarbetare utgör också en utmaning för oss när vi växer både organiskt och via förvärv. Vår nya onboarding-process är avgörande för att säkerställa att våra höga etiska standarder upprätthålls i hela koncernen.

Ansvarsfull leverantörskedja

Iverkoncernens leverantörskedja omfattar huvudsakligen inköp av IT-hårdvara, mjukvara, lagring, varutransporter och andra tjänster såsom kontorslokaler och datacenter. Vi har valt ut cirka 60 prioriterade leverantörer baserat på deras ekonomiska värde och kritiska aktiviteter för vår verksamhet. De flesta av dessa leverantörer är baserade i Europa med kopplingar till Nordamerika och Asien. Även om de generellt sett är förknippade med låg risk, finns det fortfarande påtagliga risker för människorättskränkningar, miljöförstöring och negativa samhällseffekter i de tidiga stadierna av värdekedjan eftersom deras underleverantörer finns i högriskområden. Riskerna bedöms som särskilt höga i processer för utvinning och bearbetning av material och mineraler samt produktion och tillverkning av produkter och tjänster.

Så hanterar vi våra leverantörsrelationer

Klimatpåverkan

99 procent av Ivers klimatpåverkande utsläpp finns i vår leverantörskedja. Därför är det avgörande att våra prioriterade leverantörer har egna hållbarhetsinitiativ och vetenskapsbaserade klimatmål för att minska vårt klimatavtryck. Genom ett nära samarbete med leverantörer hjälper vi även våra kunder att nå sina miljö- och klimatmål. Under 2024 inleder vi utökade samarbeten med tio av våra prioriterade leverantörer för att proaktivt hantera vår påverkan på miljö och samhälle längs värdekedjan.

Målet är att de leverantörer som tillsammans utgör hela 90 procent av Ivers klimatrelaterade utsläpp kopplade till varor och tjänster ska ha egna vetenskapsbaserade klimatmål senast 2027.

Leverantörsutvärdering

Vi utvärderar våra leverantörer genom vårt ledningssystem, vilket inkluderar en årlig granskning av leverantörsavtal som är betydelsefulla för vår tjänsteleverans. Vi fokuserar inte bara på avtalsgranskning utan tar även hänsyn till andra viktiga aspekter av deras verksamhet, inklusive deras hållbarhetsprestanda.

Genom ett samarbete mellan inköps- och hållbarhetsfunktionen säkerställer vi att inköpen görs med hänsyn till alla tre dimensioner av hållbarhet: miljömässig, social och ekonomisk hållbarhet. Arbetet styrs av Ivers inköbspolicy och uppförandekod för leverantörer. Här anges specifika riktlinjer för hållbara

inköp som baseras på interna och externa standarder såsom FN:s vägledande principer för företag, för att säkerställa att våra inköp är hållbara på alla nivåer.

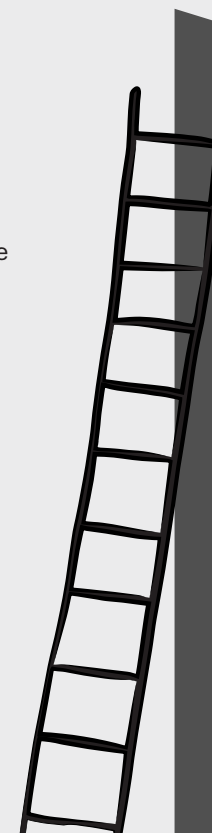
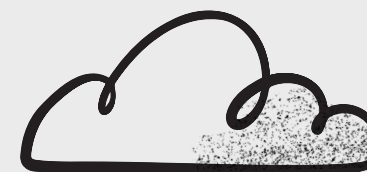
Som en del av leverantörsutvärderingen skickar vi årligen ut en självskattningsenkät och efterfrågar tillämplig dokumentation där det är relevant. Under 2023 förtydligade vi vår utvärdering av hårdvaruleverantörer genom att inkludera specifika frågor om deras miljöpåverkan, med särskild betoning på ansvarsfull tillverkning, cirkulär hantering av produkter, paketering och material.

Vi kräver att leverantörerna antingen är medlemmar i eller arbetar i enlighet med Responsible Business Alliance (RBA) och Responsible Mineral Initiative (RMI). Majoriteten av hårdvaruleverantörerna bekräftade att de har godkända klimatmål enligt SBTi. Vid behov genomför vi uppföljning och kräver en åtgärdsplan från leverantören. Ingen leverantör uteslöts baserat på 2023 års utvärdering.

Uppförandekod för leverantörer

Vi kommunicerar vår uppförandekod till alla nya leverantörer och bedömer hur väl deras hållbarhetsarbete överensstämmer med våra krav inom områden som mänskliga rättigheter, miljö, hälsa och säkerhet samt informations- och datasäkerhet.

I 2023 års självskattningsenkät accepterade 70 procent av våra prioriterade leverantörer vår uppförandekod. De återstående 30 procenten kunde uppvisa likvärdiga policyer och riktlinjer inom dessa områden.



Landshypotek Bank minskar sin klimatpåverkan med Iver

Landshypotek Bank grundades 1836 och hållbarhet har länge varit en integrerad del av verksamheten tack vare dess ursprung inom de svenska jord- och skogsnäringarna.

Tillsammans tar Iver och Landshypotek Bank nu aktiva steg för att implementera CSRD i verksamheten och håller regelbundna avstämningar kring hållbar utveckling. Banken ställer krav på att den hårdvara de köper in från oss möter de tuffa kraven på socialt ansvarstagande i produktion, användarsäkerhet och bra ergonomisk design samt miljöegenskaper i TCO Certified. Vi på Iver välkomnar kundernas engagemang och vi förväntar oss ett nära samarbete för hållbara IT-tjänster. Iver och Landshypotek Bank har nyligen träffats för att ytterligare fördjupa vår förståelse och samarbete kring hållbarhetsfrågor och vi har passat på att ställa några frågor till Joshua Prentice, hållbarhetsanalytiker på Landshypotek Bank för att höra mer om hur vi tillsammans kan arbeta kring hållbarhet.

Vi har arbetat tillsammans sedan 2023. Hur tycker ni att vi på Iver hjälper er på Landshypotek Bank att nå era hållbarhetsmål och ta fler hållbara steg?

Landshypotek Banks klimatpåverkan uppstår främst i vår utlåning till våra kunder men vi har också en

klimatpåverkan genom vår användning av IT-tjänster. Att minska bankens klimatpåverkan från IT-tjänster är en viktig del av vårt hållbarhetsarbete. Att samarbeta med aktörer som Iver, som arbetar för att nå vetenskapligt förankrade klimatmål, är viktigt för banken.

Vilka utmaningar ser ni inom vårt leveransområde och hur kan vi stötta er bättre i er hållbarhetsutveckling på kort och lång sikt?

Digitaliseringen är någonting som präglar hela vårt samhälle. Som bank ska Landshypotek Bank vara en trygg, säker och digital aktör som våra kunder kan lita på. En ökad digitalisering innebär många fördelar för oss som bank och för våra kunder. Samtidigt innebär det också skärpta krav på informationssäkerhet och att bankens och Ivers klimatpåverkan ökar genom en ökad användning av IT-infrastruktur. Ivers arbete med informationssäkerhet och för att minska sin klimatpåverkan blir därmed en viktig del för bankens hållbarhetsarbete då vi själva inte har rådighet över, till exempel, energiförsörjning till serverhallar.

Vad har ni uppnått eller lärt er genom våra regelbundna avstämningar kring hållbarhetsutveckling under de senaste åren?

Det som sticker ut från våra avstämningar är hur vi brottas med samma utmaningar på hållbarhetsområdet trots att vi bedriver helt olika typer av verksamheter. På klimatområdet finns det enighet kring behovet av att minska våra utsläpp från IT-tjänster. Utöver klimatområdet jobbar vi med andra frågor som rör våra företags roller som arbetsgivare, till exempel, hur säkerställer vi en jämställd arbetsplats som arbetar proaktivt med inkludering? Sist men absolut inte minst jobbar vi båda med frågor rörande bolagsstyrning för att säkerställa att våra tjänster används av rätt aktörer och på rätt sätt.





Kan ni dela med er av era tre viktigaste hållbarhetsinitiativ under 2023. Dessutom, vilka förändringar eller initiativ anser ni vara mest relevanta att prioritera under 2024?

Under 2023 refinansierade banken en grön säkerställd obligation med en emitterad volym på sex miljarder kronor som i sin helhet finansierar hållbart skogsbruk. Vi genomförde en första analys av bankens utlåningsportföljs klimatavtryck och vi påbörjade också vårt arbete för kommande implementering av CSRD. Ett implementeringsarbete vi kommer att fortsätta med under 2024.

Under 2024 kommer vi också att vidareutveckla analysen av utlåningsportföljens klimatavtryck och ta fram konkreta fokusområden för utsläppsminskningar utifrån genomförd portföljanslys. Med hjälp av data från SMHI kommer banken att genomföra en ny analys över de främsta riskfaktorerna inom jord- och skogsbruket inklusive en geografisk mappning.

”

Digitaliseringen är någonting som präglar hela vårt samhälle. Som bank ska Landshypotek Bank vara en trygg, säker och digital aktör som våra kunder kan lita på.

Hållbara tjänster

Ambition: Att våra tjänster ska ge våra kunder mätbar miljönytta och ta dem närmare sina hållbarhetsmål.

Mål: Att bli klimatneutrala i hela värdekedjan 2030/2035*.

IT-branschen i Norden positionerar sig som en viktig aktör i klimatarbetet genom att tydligt adressera sitt klimatfotavtryck och ta ansvar för sina utsläpp. Vi är medvetna om vår påverkan idag och möjlighet att arbeta än mer aktivt för en mer hållbar samhällsutveckling.

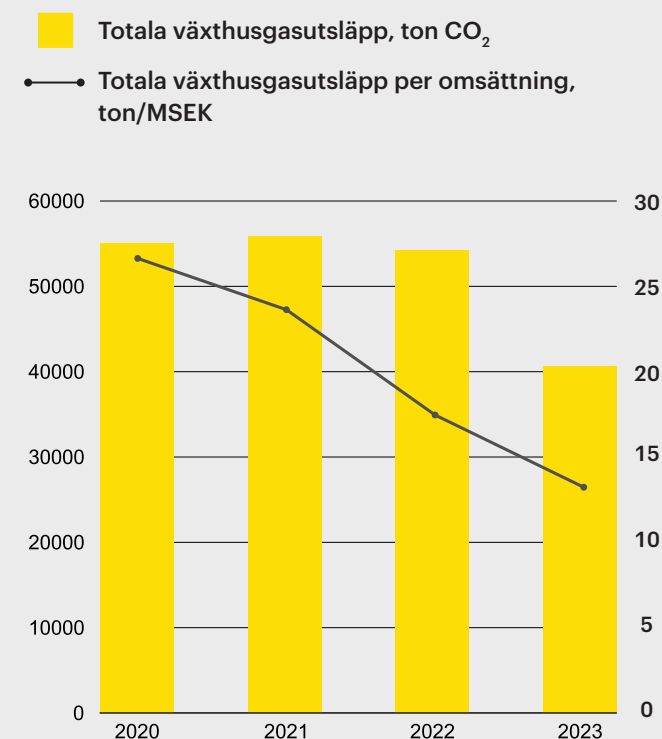
En viktig insikt är att cirkulära flöden har en nyckelroll i den gröna omställningen, speciellt för att begränsa GHG-utsläppen (Greenhouse Gas) i alla branscher och genom att erbjuda hållbara tjänster och uppmuntra till ansvarsfullt beteende.

Iver som klimatsmart IT-partner

Som en klimatsmart IT-partner strävar Iver inte bara efter att vara en del av lösningen på klimatutmaningarna utan också att driva förändringsarbete inom branschen. Det gör vi genom medlemskap i olika organisationer, nätverkande och engagemang i TechSveriges hållbarhetsråd. Trots en ökande medvetenhet och engagemang inom IT-sektorn finns fortfarande en brist på nödvändig kunskap och insikter för verklig förändring. Tillsammans med våra branschkollegor behöver vi verkställa konkreta åtgärder för

utsläppsminskningar över hela värdekedjan. Medvetenheten om de betydande effekterna av växthusgasutsläpp är central, inte bara i vår direkta verksamhet utan även i de aktiviteter som sker i leverantörsleden.

Genom att satsa på energieffektiva datacenter, använda fossilfri energi och hantera IT-utrustning på ett ansvarsfullt sätt bidrar vi till att minska våra kunders miljö- och klimatavtryck. För oss innebär klimatansvar fullständig transparens och att leva upp till våra åtaganden. Vi uppmuntrar våra kunder att ställa hållbarhetskrav på oss som leverantör och erbjuder en klimatrappport där vi beräknar våra kunders andel av våra totala klimatrelaterade utsläpp. Detta är en integrerad del av vårt kunderbjudande och ett steg mot en mer hållbar framtid.



*IPCC:s rapport om konsekvenser av global uppvärmning med 1,5 grad belyste att utsläppen år 2050 ska vara nere på noll för att ens ha chans att nå 1,5-gradsmålet. Våra SBT är en viktig del i att fastställa denna bana. Vårt mål är att nå 50 procent reduktion i Scope 1 och 2 till 2030 och vara klimatneutrala i hela värdekedjan 2035

Hållbara tjänster, forts.

Vårt klimatåtagande

Våra klimatrelaterade utsläpp redovisas i enlighet med Greenhouse Gas Protocol (GHG-protokollet) Corporate Standard. Beräkningarna för Scope 1 och 2 utgår ifrån aktivitetsdata med hög tillförlitlighet. För att beräkna våra klimatrelaterade utsläpp i Scope 3 använder vi en metod som baseras på vår inköpsvolym av tjänster och produkter där varje inköpskategori har en utsläppsfaktor.

99 procent av våra klimatrelaterade utsläpp representerar utsläpp i Scope 3. Utsläppen inom Scope 1 och 2 har ökat från 2022, framför allt som en följd av byte av elleverantör till ett antal datacenter och kontor, samt förändrade antaganden i delar av verksamheten där specifika data saknas. Vid jämförelse med omsättningen ses en ökning relativt 2022 på grund av samma anledningar som angivits ovan. Den absoluta merparten av Ivers klimatpåverkan kommer från inköp

av varor och tjänster, där produktion av hårdvara som vi köper in och använder i vår verksamhet eller säljer vidare till kunder som en del av vårt tjänstererbjudande, är den i särklass största posten. Även den elanvändning som uppstår när dessa produkter används av våra kunder står för en betydande del av

vår totala klimatpåverkan. För 2023 syns en tydlig minskning av klimatpåverkan i Scope 3. Detta förklaras främst av mindre mängder inköpt hårdvara som säljs vidare till kunder, vilket i sin tur avspeglas även i lägre klimatpåverkan från användningen av denna hårdvara under dess livslängd.

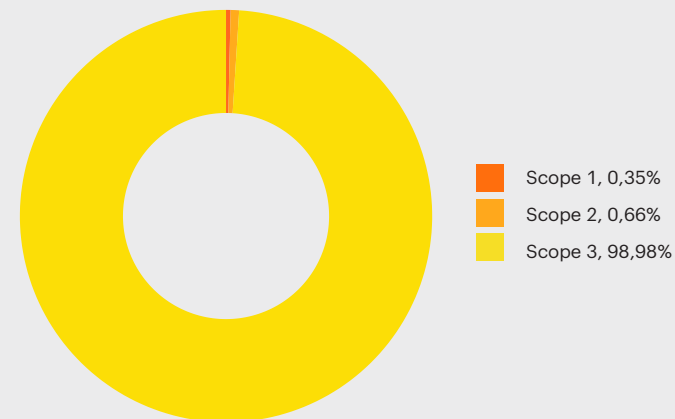
Scope

- Scope 1:** Omfattar direkta utsläpp av växthusgaser från källor som ägs eller kontrolleras av Iver. Här har vi inkluderat företagsägda eller leasade fordon samt köldmedia och bränsleförbrukning i våra datacenter.
- Scope 2:** Omfattar indirekta växthusgasutsläpp från köpt energi. Här har vi inkluderat förbrukning av inköpt el, fjärrvärme och fjärrkyla till våra datacenter samt kontor.
- Scope 3:** Omfattar övriga indirekta växthusgasutsläpp, utöver inköpt energi, som sker utanför Ivers verksamhet. Här har vi inkluderat utsläpp från produktion av de varor vi köper in, elförbrukningen under dess livslängd samt avfallshantering när de inte längre används, affärsresor, anställdas resor till och från arbetet, utsläpp från avfallshantering orsakad av vår verksamhet samt uppströms utsläpp från de bränslen och den energi vi använder.

Utsläppskategorier Scope 3, ton CO₂e



Fördelning av utsläpp, ton CO₂e



Ivers klimatmål godkända av SBTi

Vi fortsätter att ta steg mot en mer hållbar framtid genom att få våra klimatmål validerade och godkända av Science Based Targets initiative (SBTi). Genom en noggrann analys av både direkta och indirekta växthusgasutsläpp har vi bevisat vårt engagemang för att minska vår klimatpåverkan.

Vi har träffat Jakob Tapper, hållbarhetschef på Iver och Amanda Sangemark, Ivers hållbarhetsspecialist för att få veta mer om Ivers framsteg i klimatarbetet.

Jakob, vad innebär det för Iver att ha fått sina klimatmål validerade och godkända av Science Based Targets initiative?

För oss på Iver är det en enorm framgång och bekräftelse på att vi tar vårt ansvar på allvar när det kommer till att bidra till en hållbar samhällsutveckling. Att våra klimatmål har validerats av SBTi visar att vi är på rätt väg och att våra insatser för att minska våra klimatpåverkande utsläpp är i linje med de globala målen enligt Parisavtalet.

Amanda, hur kommer Iver att gå vidare med att uppfylla de satta målen?

Vi har redan en ambitiös plan på plats för att reducera vår klimatpåverkan. Nu, med våra mål validerade av SBTi, är det ännu viktigare för oss att fortsätta arbeta målmedvetet och intensivt för att uppnå dem. Vi kommer att fortsätta att minska våra direkta utsläpp från företagets verksamhet, samtidigt som vi arbetar med att påverka och samarbeta med våra leverantörer för

att minska indirekta utsläpp i vårt leverantörsled. Vår inköpsavdelning har till exempel utökat samarbetet med flera av våra kritiska leverantörer för att säkerställa progress mot våra mål.

Hur ser ni på er roll som företag inom IT-branschen när det kommer till att bidra till minskade växthusgasutsläpp?

Vi ser vår roll som viktig och avgörande. IT-branschen har en stor påverkan när det gäller klimatförändringarna, både genom den energi som används för att driva våra system och genom den hårdvara vi köper in. Vi är fast beslutna att vara en del av lösningen och att driva på för förändringar inom branschen för att minska dess klimatavtryck. Det kommer vi bland annat göra genom utvecklingen inom vårt erbjudande Iver Cloud och cirkularitetshub i Rotebro.

Vilka åtgärder kommer Iver att vidta för att minska sina indirekta utsläpp från leverantörskedjan?

Vi kommer att arbeta nära våra leverantörer för att identifiera möjligheter till förbättring och implementera åtgärder. Det kan innebära allt från att välja cirkulära alternativ när det gäller inköp av IT-hårdvara till

att arbeta för ökad energieffektivitet och användning av förnybar energi i vår verksamhet.

Slutligen, hur ser ni på Ivers roll gentemot era kunder och era anställda när det gäller hållbarhet?

För oss är hållbarhet en central del av vårt företags DNA. Vi ser det som vårt ansvar gentemot våra kunder att erbjuda klimatsmarta lösningar och att vara en pålitlig partner i deras hållbarhetsarbete. Dessutom är det viktigt för oss att vara en attraktiv arbetsgivare som tar ansvar för våra anställdas välbefinnande och för miljön de arbetar i.



SCIENCE
BASED
TARGETS

DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

BUSINESS AMBITION FOR 1.5°C  

Ivers klimatmål godkända av SBTi, forts.

Företag	Iver Management AB
Status för mål:	Mål satta
Klassificering för mål:	1,5°C
År för att uppnå mål:	2027
Netto-noll-engagemang:	Nej
Organisationstyp:	Företag
Plats:	Sverige
Region:	Europa
Sektor:	Software and services
Publiceringsdatum för mål:	2023-08-01

Det här är Ivers validerade klimatmål

Målen för utsläpp av växthusgaser från Ivers verksamhet (Scope 1 och 2) bedöms vara i linje med de minskningar som krävs för att begränsa uppvärmningen till 1,5°C, den nivå som vi bör sträva mot enligt Parisavtalet. Det innebär att Ivers direkta utsläpp från företagets fordon, köldmedieanvändning och utsläpp från den energi som används av företaget, ska minska med hela 29,4 procent till och med år 2027, med 2021 som basår.

Ivers allra största klimatpåverkan kommer från den IT-hårdvara företaget köper in till både Iver och våra kunders verksamheter. Efter en analys var det därför tydligt att en ambitiös målsättning också måste innebära en leverantörsdialog med stort fokus på minskade växthusgasutsläpp. Ivers mål för att kunna minska sina indirekta utsläpp i leverantörskedjan (Scope 3) innebär att leverantörer som tillsammans utgör hela 90 procent av företagets utsläpp kopplade till varor och tjänster ska ha egna vetenskapsbaserade mål senast år 2027.



”

Vi ser det som vårt ansvar gentemot våra kunder att erbjuda klimatsmarta lösningar och att vara en pålitlig partner i deras hållbarhetsarbete.

Hållbara tjänster, forts.

Ren energi och minskad energianvändning i datacenter

Vi fortsätter uteslutande att använda förnybar eller fossilfri el i våra datacentermiljöer. Vi arbetar också för att optimera serverinfrastrukturen för att maximera användningen av hårdvara och energi. Detta innebär att vi arbetar för att leverera våra tjänster från ett begränsat antal noga utvalda och optimerade driftmiljöer. Genom att välja effektivare komponenter och konsolidera våra tjänsteplattformar till färre och mer effektiva enheter, minskar vi vår energiförbrukning per levererad tjänst. Vårt arbete med att minska antalet datacenter kommer att fortsätta under flera år, vilket inte bara leder till ökad energieffektivitet utan också ökad samordning, säkerhet och minskad hårdvaruanvändning.

Cirkulära principer i värdekedjan

Eftersom inköp och återförsäljning av IT-utrustning står för merparten av våra klimatrelaterade utsläpp,

arbetar vi sedan ett antal år tillbaka med utveckling av cirkulära materialflöden i vår värdekedja. Vår princip är att all uttrangerad utrustning ska återanvändas så långt det är möjligt. Utöver stora investeringar i en intern cirkuläritetshub, utvecklar vi koncept för tjänstefiering av hårdvara och ansvarsfull hantering av produkter som inte längre kan nyttjas av våra kunder eller oss själva.

I Rotebro finns Ivers nya recycling-, logistik- och konfigurationscenter för IT-hårdvara. Här erbjuder vi tillsammans med våra partners en komplett livscykelhantering för klienter och mobila enheter, inklusive order och logistik, finansiering, asset management samt miljövänligt och säkert återtag av arbetsplatsutrustning.

Under 2023 nådde vi en viktig milstolpe när vi intensifierade våra insatser för att samla och centralisera leveranser och affärsverksamhet för

arbetsplats hårdvara. Detta är avgörande för att öka effektiviteten och hållbarheten i vår verksamhet. Under 2024 kommer vi att integrera intern-IT. Tidigare hanterades intern-IT av olika enheter på grund av våra historiska företagsfusioner. Genom denna integration kan vi förbättra våra processer och vår resurseffektivitet ytterligare, vilket är viktigt för vår långsiktiga hållbarhetsstrategi.

Ansvarsfull hantering av elektronikavfall

Även om Iver inte producerar eller importerar produkter till EU, och därför inte bär det rättsliga ansvaret som producent, är vi en återförsäljare av begagnad IT-utrustning. Det medför ett motsvarande ansvar att kontrollera köparen av den begagnade utrustningen för att, i möjligaste mån, förhindra att produkterna i slutet av livscykeln hamnar i länder där det är stor risk att återvinningen inte kontrolleras.

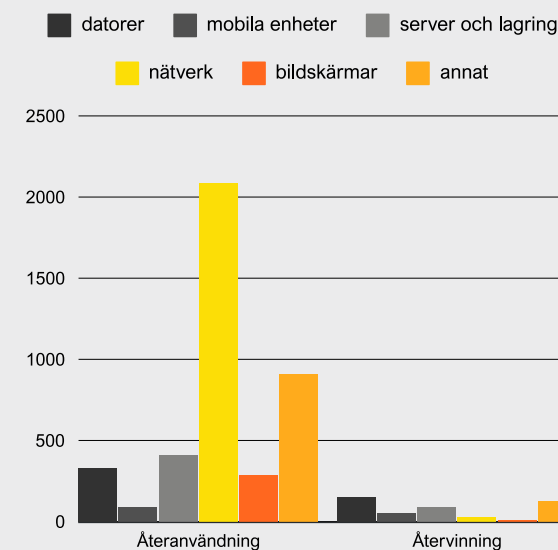


Diagram 1: Fördelning mellan återanvändning och återvinning per kategori.*

Energianvändning	2023	2022	2021
Energianvändning kontor			
El	1 486	3074	3548
Värme	680	1053	2226
Kyla	357	181	246
Energianvändning datacenter			
El	12 980	13 668	15 011
Kyla	1 188	819	0
Total energianvändning (MWh)	16 691	18 795	21 031
Energianvändning per omsättning (kWh/tkr)	5,4	5,9	7,5

*Refererar till vår hantering av intern IT-utrustning i samarbete med TechKonsulter

Hållbara tjänster, forts.

Vi har redan infört rutiner i samarbete med partners för att minimera risken för illegal export, men kommer under 2024 göra en mer ingående riskanalys inom ramen för CSRD för att följa upp hur effektiva rutinerna är och undersöka om det krävs nya åtgärder för att minska riskerna.

Miljökalkylering för intern utrustning som har utstrangerats under 2023

I samarbete med vår partner TechKonsulter mäter vi vår CO₂-påverkan på två sätt: Först beräknar vi mängden CO₂ som sparas genom att återanvända returnerad utrustning i stället för att ny utrustning tillverkas. Genom återanvändning har vi sparat 701 567 kg CO₂, vilket motsvarar ca 708 flygresor tur och retur mellan London och New York. Därefter analyserar vi hur mycket CO₂ utrustningen förbrukar under vår användning.

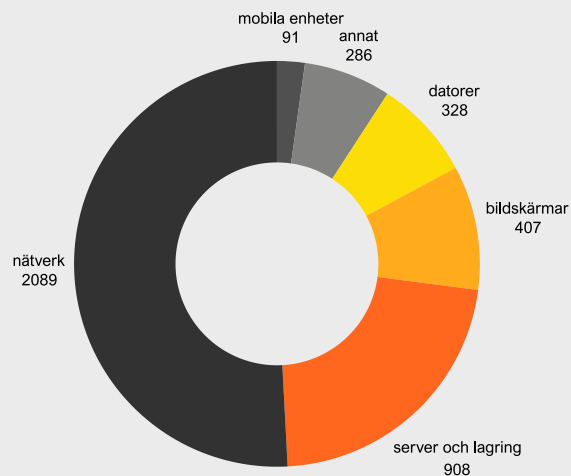


Diagram 2: De totala antalet (st) utrustningar fördelade per kategori som vi har returnerat.*

All utrustning som vi återvunnit under 2023 har behandlats enligt gällande lagstiftning och förordningar. Av både miljömässiga och ekonomiska skäl strävar vi alltid efter att utstrangerad utrustning primärt ska återanvändas, förutsatt att det är möjligt. Även om viss teknik, särskilt inom äldre nätverksutrustning, kan vara föråldrad, prioriterar vi återanvändning så långt det är möjligt.

Klient som tjänst

Vår Device as a Service-tjänst täcker hela livscykeln för användarnära IT-hårdvara (datorer, smartphones eller annan typ av IT-relaterad utrustning) från beställning till avveckling och utbyte. Vi erbjuder omfattande livscykellösningar som inkluderar inköpsrådgivning, servicehantering, hantering av

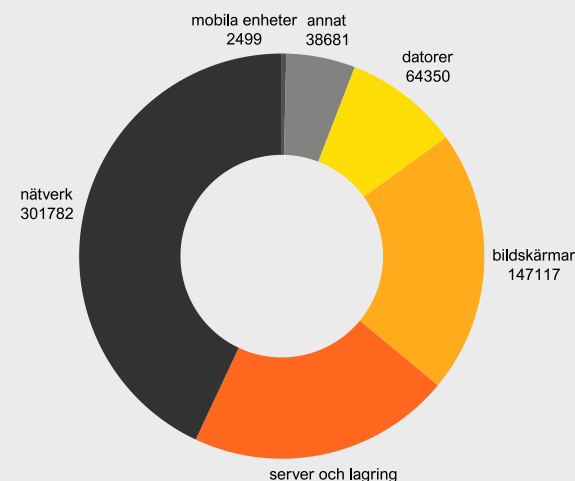


Diagram 3: Antal kg CO₂ som har sparats per kategori genom att undvika tillverkning av ny utrustning.*

buffert- och återbrukslager för snabba leveranser, enhetskonfiguration, leverans och återtagning av enheter. Vårt långsiktiga mål är att säkerställa att 100 procent av de återtagna enheterna behandlas på ett säkert och miljöriktigt sätt. Senast 2025 ska vi kunna beräkna CO₂e-utsläppen per produktkategori genom att använda schablonvärden för produkternas vikt samt CO₂e-utsläppen vid produktion, användning och avfallshantering.

I partnerskap med Remade in Sweden har vi under 2023 valt att skicka våra utfasade IT-produkter till återanvändning vilket både har sparat på jordens resurser och minskat utsläppen av växthusgaser. Vårt erbjudande Device as a Service har resulterat i 2 448 733 CO₂-besparingar.

**2 448 733 kg
CO₂-besparingar**

vilket motsvarar

**1 288 807 mil
bilkörning**

eller

**90 694 kg
nötkött**

*Refererar till vår hantering av intern IT-utrustning i samarbete med TechKonsulter

Iver Cloud – förbättrad automation, högre säkerhet och minskad energianvändning

Iver jobbar kontinuerligt med att utveckla, modernisera och effektivisera leveransen av tjänster till våra kunder. Under de senaste fyra åren har vi stängt ned 15 av våra datacenter, vilket innebär en betydande minskning från de tidigare 30 datacentren.

Vi har träffat Marcus Oja, ansvarig för Ivers tjänsteportfölj, för att prata mer om den senaste utvecklingen inom vårt erbjudande Iver Cloud och vad det innebär för en hållbar tjänsteleverans.

Marcus, kan du berätta om den senaste utvecklingen inom vår tjänsteleverans och hur den påverkar våra kunder?

Vi har genomfört betydande förändringar för att modernisera och effektivisera vår tjänsteleverans till kunderna. Under de senaste åren har vi fokuserat på att minska antalet datacenter och istället satsa på moderna plattformar och infrastruktur för att förbättra vår service. Vi har stängt ned hälften av våra datacenter och samtidigt förbättrat vår leveranskapacitet.

Hur har Iver lyckats med den här omställningen?

Vi har tagit ett strategiskt beslut att fokusera på färre, men modernare datacenter. Detta har möjliggjort en ökad effektivitet och tillförlitlighet i vår leverans. Vi har också investerat i en ny plattform som ger oss högre säkerhet och automatisering, vilket är avgörande för dagens krav på IT-tjänster.

Vilka fördelar ser ni med den nya plattformen och de moderna datacentren?

Övergången till Iver Cloud har varit en framgång hittills. Vi har sett ökade möjligheter att accelerera vår övergång till moderna datacenter och förväntar oss att minska vår klimatpåverkan genom minskade CO₂-utsläpp. Dessutom kommer vi att kunna erbjuda förbättrad säkerhet, automation och tillgänglighet för våra tjänster. Detta är en del av vår övergripande hållbarhetsstrategi och vårt åtagande att integrera miljömässigt, socialt och ekonomiskt ansvar i vår verksamhet.

Vilka är nästa steg för er?

Vårt nästa steg är att fortsätta att flytta våra tjänster till Iver Cloud och att utveckla fler av våra äldre datacenter. Vi strävar också efter att fortsätta att förbättra vår plattform och infrastruktur för att möta våra kunders behov på bästa möjliga sätt.



A portrait of a man with short, dark hair and blue eyes, wearing a dark blue suit jacket over a white collared shirt. He is smiling slightly and looking directly at the camera. The background is a blurred office interior with large windows and modern lighting fixtures.

”

Vi kommer att kunna erbjuda förbättrad säkerhet, automation och tillgänglighet med Iver Cloud.

Lenovo – så arbetar vi för en mer hållbar hantering av hårdvara

IT-branschen behöver minska de klimatrelaterade utsläppen som följer av en ökad användning av datorer och annan hårdvara. Skadliga kemikalier i hårdvaran behöver fasas ut och produkterna måste designas för återanvändning och uppgradering.

Samtidigt är social hållbarhet av största vikt för branschen, i globala värdekedjor är risken för kränkning av mänskliga rättigheter hög.

Lenovo, en betydande partner till Iver under flera år, spelar en central roll i våra klienttjänster. Vi har pratat med Thomas Hedin, miljö- och hållbarhetschef för Lenovo i Norden, för att få insikt i hur Lenovo arbetar med medvetna produktval och utveckling av hållbara leverantörskedjor. Som en global leverantör av IT-hårdvara är Lenovo en viktig hållbarhetspartner till Iver. Det första steget mot större hållbarhet tas genom tillverkningsprocesserna.

Hur främjar Lenovo ansvarsfulla materialval, hållbar produktion och etiskt beteende i sin leverantörskedja?

Lenovo är medlem i Responsible Business Alliance (RBA), där vi följer deras Code of Conduct. Deras grundprinciper avspeglas också i vår egen Supplier Code of Conduct som vi använder till våra underleverantörer. Vi ställer höga krav på våra fabriker och underleverantörer och genomför regelbundna revisioner utförda av oberoende tredjepartsrevisorer för

att säkerställa att vår tillverkning sker på ett ansvarsfullt sätt. En central del av vårt arbete är också deltagandet i Responsible Minerals Initiative (RMI), som är en del av RBA och hanterar krav på vår leveranskedja angående konfliktmineraler.

Omställningen till en fossilfri och cirkulär ekonomi ökar behovet av att ge IT-utrustning ett längre liv. Hur arbetar Lenovo med återanvändning av produkter, förbättrad batteriprestanda och långsiktig mjukvaruuppdatering för att minska behovet att köpa nya produkter?

Vi har ett nära samarbete med våra partners och kunder genom vår Asset Recovery Service och Device as a Service-lösning för att produkterna ska användas så effektivt som möjligt under hela livscykeln. En av våra styrkor ligger i vår förmåga att förlänga livslängden på produkterna. Till exempel kan vi förlänga garantitiden upp till fem år. När det gäller batteriprestanda har vi ett verktyg som gör att användarna på ett enkelt sätt kan optimera laddningen för att undvika att batteriet topladdas och därmed förlänga batteriets livslängd.





Lenovo har, precis som Iver, fått sina klimatmål godkända av Science Based Targets initiative (SBTi). Vilka framsteg har Lenovo gjort mot sina klimatmål?

Vi har varit med och tagit fram SBTi Net-Zero standard och blev redan i januari 2023 validerade samtidigt som vi reviderade våra kortsiktiga mål för 2030. Vi presenterar våra resultat online och i vår Hållbarhetsrapport. Ett av de verktyg vi använder för att hjälpa våra kunder att förstå den potentiella klimatpåverkan som produkten medför är våra koldioxiduppskattningar (Product Carbon Footprint för produktens hela livscykel). Utifrån dessa uppskattningar erbjuder vi våra kunder att klimatkompensera genom vår CO₂ Offset Service.

Slutligen, hur kan vi på Iver tillsammans med er på Lenovo agera mer kraftfullt för att vi tillsammans så snabbt som möjligt ska minska de klimatrelaterade utsläppen som blir en konsekvens av användningen av hårdvara?

”Tillsammans” är det korrekta ordet här och det handlar väldigt mycket om det som nämns ovan, såsom att förlänga livslängden på IT-utrustning och säkerställa ett effektivt återtag av hårdvara. Andra exempel är att vi tillsammans med våra slutkunder planerar inköpen bättre för att kunna transportera produkterna med exempelvis båt i stället för flyg.

”

Vi jobbar tillsammans med våra partners och kunder för att produkterna ska användas så effektivt som möjligt under hela livscykeln.

Säkerhet och integritet

Ambition: Att alltid skydda våra kunders information.

Mål: Att ha ett säkerhets- och integritetsindex över 4.0.

Trots stort fokus på informationssäkerhet ser vi hur bristerna i säkerheten resulterar i attacker som orsakar otillgängliga tjänster och läckage av information och personuppgifter.

Under 2023 har vi sett exempel på attacker som påverkat såväl offentlig verksamhet som privata aktörer. Attacker sker med stora konsekvenser som följd och påverkan på samhället riskerar att bli stor vid dessa händelser. Vi behöver öka skyddet i alla miljöer; i såväl de plattformar och tjänster som vi som leverantör utvecklar, men också genom att bidra till att åstadkomma mer motståndskraftig infrastruktur hos våra kunder, vilket är mycket viktigt ur ett samhällsperspektiv.

Vårt arbete

Våra kunders förväntningar på oss ökar. Vi behöver utveckla kunskap och förmåga på ett sätt som möter både dessa förväntningar och utmaningarna i den föränderliga värld vi lever i. För att kontinuerligt öka förståelsen för säkerhetsaspekterna, arbetar vi med återkommande utbildningar för all vår personal. Korta, återkommande, digitala kurser ger kontinuitet och ökad medvetenhet inom områden som informations-säkerhet och personlig integritet. Dessa kompletteras med riktade utbildningar mot relevanta grupper för att ge den repetition och kontinuerliga påminnelse som krävs för ett meningsfullt lärande. Med den ökade förståelsen och medvetenheten om exempelvis hot, vikten av personlig integritet i hanteringen av information samt källkritik bygger vi grunden för den säkerhetskultur som behövs idag.

Vi har fortsatt vårt arbete med att certifiera fler delar av vår organisation enligt ISO 27001. Genom detta arbete bygger vi den säkerhetskultur som vi vill ska genomsyra vårt företag. Vi arbetar också mycket med riskminimering för att minska potentiella konsekvenser av händelser som vi kan förutse.

Att förbereda sig och planera för det oförutsedda är en del av vår verksamhet. Vi övar kontinuerligt vår krisledningsförmåga och under året har Ivers Incident responsteam deltagit och hanterat ett antal säkerhetsrelaterade incidenter. Förberedelser och övning är en kritisk del i att bygga förmågan att hantera det attacker, intrång och andra oförutsedda händelser på ett systematiskt och strukturerat sätt.

Genom denna typ av övningar samt erfarenhetsåterföring från verkliga händelser, utvecklar vi kontinuerligt vår förmåga och erfarenhet för att hjälpa drabbade på bästa sätt.

Säkerhet och integritetsindex

I vår kundundersökning ställer vi frågan om hur våra kunder upplever att Ivers tjänster tillgodoser deras behov avseende säkerhet och integritet. Svarens underlag använder vi för att följa ett index för säkerhet och integritet. På en skala 1 till 5 (där fem är det högsta) satte de tillfrågade svaret 4,4 vilket är en

ökning från 2022 (3,5). Den positiva utvecklingen kan vi sannolikt relatera till vårt fokus på tjänster och funktioner som tillför ökad säkerhet hos våra kunder, men också efterfrågan och intresse på dessa tjänster.

Incidenter och störningar

Under året har vi varit involverade i två informations-säkerhetsincidenter med antagonistiska motiv varav en också påverkar den personliga integriteten. Vi har under året haft en mer omfattande tillgänglighetsincident som påverkat tillgängligheten i ett av våra större datacenter.

För oss på Iver är avhjälpan av, och lärande från, dessa incidenter affärskritiskt. De kunskaper och slutsatser vi tar med oss från de incidentresponsinsatser som vi genomför ligger till grund för att ständigt utöka våra förmågor inom området. Vi tar med oss dessa kunskaper för att tillsammans med våra kunder och leverantörer utveckla processer, rutiner och övrigt strukturkapital som gör att risken för att liknande incidenter och attacker minskar.



Våra medarbetare

Ambition: Att vara en av de bästa arbetsplatserna i branschen.

Mål: Att ha ett engagemangsindex över 80 procent.

Ivers mål är att vara en av branschens bästa arbetsplatser och under 2023 har vi accelererat vårt förbättringsarbete för att nå dit. Förbättrat ledarskap, ökat engagemang, kompetensutveckling och en bättre arbetsmiljö ingick i satsningen som fortsätter under 2024.

Vårt fokus har varit att driva kulturell förändring vilket skapar förutsättningar att bli en ännu bättre IT-partner till våra kunder. När vi är starkare tillsammans gör vi skillnad.

Förbättrat ledarskap

För att kunna erbjuda ständig utveckling av medarbetare och processer behöver vi ha en tydlig bild av vad Iver är och vart vi är på väg. Våra ledare har en nyckelroll i att visa vägen framåt för att alla medarbetare ska nå sin fulla potential. De förväntas motivera och engagera våra medarbetare på vår gemensamma framåtriktade resa. Under 2023 har vi arrangerat olika forum för att främja utvecklingen av våra ledare inom chefs- och ledarskap. Genom månatliga möten, där ledarna har haft möjlighet att ta ansvar för delar av agendan, har de kunnat dela med sig av kunskap för att inspirera varandra. Syftet har varit att utbyta kunskap och erfarenheter kring arbetsmetoder och liknande.

Genom fysiska möten med olika teman har ledare i mindre grupper runt om i Sverige och Norge fått chansen att träffas och bygga bättre relationer. Detta har möjliggjort kompetensutveckling och nätverkande, vilket har varit särskilt uppskattat efter en

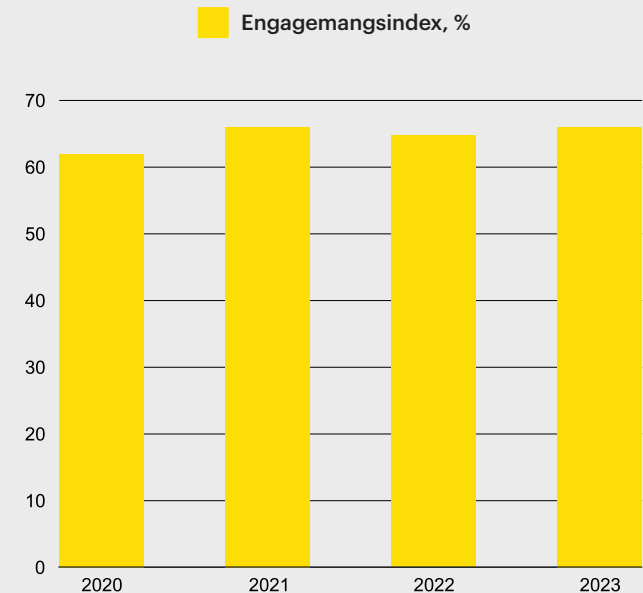
längre period av distansarbete under pandemiåren.

2023 har vi också utvecklat och lanserat en ledarportal för att underlätta arbetet för våra ledare. Portalen samlar relevant information om skyldigheter, rättigheter, rutiner och policyer på Iver, vilket hjälper dem att stötta sina medarbetare på bästa möjliga sätt. Dessutom fungerar portalen som en ledarhandbok, där dokument, mallar, information om viktiga system, nyckelfunktioner/roller, utbildningar, nyheter och annat finns tillgängligt.

Engagemang

My Voice är Iverkoncernens medarbetarundersökning där vi fyra gånger per år svarar på frågor, vissa är återkommande och andra berör aktuella ämnen. Regelbundna pulsar underlättar kontinuerligt förbättringsarbete i små steg. Frågorna är anpassade efter våra interna riktlinjer, kultur och fokusområden och resulterar bland annat i ett engagemangsindex som vi använder för att visualisera i vilken utsträckning våra medarbetare känner sig uppskattade och involverade i sitt arbete. Vid början av 2023 låg vårt resultat på 67 procent och vid årets slut hade det stigit till 74 procent. På årsbasis har vårt engagemangsindex ökat från 65 procent 2022 till 72,5 procent 2023, vilket

indikerar att vi har riktat vår uppmärksamhet mot rätt områden och att våra medarbetare nu känner sig mer uppskattade, engagerade och trivs bättre på Iver. Vårt övergripande mål är att nå över 80 procent. För att nå det kommer vi att fokusera på initiativet "Join, Stay and Grow at Iver" under 2024–2025. Initiativet inkluderar bland annat aktiviteter inom employer branding, ledarskap, kultur och kompetensutveckling.





Kompetensutveckling

Kvalificerade medarbetare förbättrar arbetsmiljön och prestationerna samtidigt som medarbetarnöjdheten ökar. Vi driver "My Journey" för att stärka och utveckla medarbetares kompetenser och potential, baserat på 70-20-10-modellen. Detta skapar en tydlig koppling mellan affärstrategin och individuella mål. My Journey genomförs och följs upp årligen för samtliga medarbetare.

Under 2023 implementerades ett nytt systemstöd för att följa upp mål- och uppföljningssamtal. Intentionen med vår process för mål- och utvecklingssamtal är att alla medarbetare ska erhålla medarbetarsamtal i möjligaste mån. För medarbetare som närmar sig pension finns stöd under övergången till pension, vilket bidrar till ökad trygghet och bättre arbetsrelationer.

Nytt Learning Management System

Under 2023 har vi förstärkt vårt fokus på kompetensutveckling genom att tillsätta en dedikerad resurs för området, utöver våra befintliga insatser för utbildning och kompetensutveckling för våra ledare. Under den senare halvan av året har vi lagt särskild vikt vid kompetenskartläggning av medarbetarnas färdigheter och infört ett nytt Learning Management System (LMS), som kommer att utgöra grunden för vår fortsatta kompetensutveckling.

Genom vårt LMS har medarbetare tillgång till interna utbildningskurser och kompetensförstärkande insatser. Utbildnings- och certifieringsplaner koordineras centralt och utbildningarna sker ofta i samarbete med våra partners. Att hålla oss uppdaterade med marknadens krav och den tekniska utvecklingen är avgörande för att förbli konkurrenskraftiga och ligga steget före. Därför kommer kompetensutveckling fortsätta att vara ett av våra prioriterade områden. Det resulterar i en mer hållbar användning av resurser och bidrar till att bygga en kultur där vi arbetar med att vara en av branschens bästa arbetsplatser.



”

Vi driver "My Journey" för att stärka och utveckla alla våra medarbetares kompetenser och potential.



Våra medarbetare, forts.

Certifieringsrelaterade utbildningar

För att stärka Iver och vår konkurrenskraft är det nödvändigt att våra medarbetare är certifierade inom olika partnerprodukter eller specifika program. Certifieringarna markerar oss som en organisation som är framåtutad och som besitter den senaste kompetensen inom de teknikområden och plattformar vi levererar våra tjänster på. Det är också ett tydligt bevis för den enskilda medarbetaren har rätt kompetens inom sina arbetsområden. Varje år går vi igenom vilka certifieringar som finns tillgängliga från våra partners, hur medarbetare håller sina kunskaper och certifieringar aktuella samt förnyar sina certifieringar. Antalet nya certifieringar varierar därmed från år till år. Under 2023 koordinerade Iver certifieringsrelaterade utbildningar för 175 medarbetare, vilket motsvarade cirka 3 800 utbildningstimmar.

Vår certifieringsprocess omfattar olika nivåer av bedömning, med fokus på både kommersiell betydelse och leveranskapacitet. När vi tittar på kommersiell nivå (C-level) handlar det om att uppnå specifika kompetensmål som är viktiga ur ett affärsperspektiv. Detta innefattar att skapa strategiska partnerskap som genererar förmånliga avtal, rabatter och marknadspositionering samt att identifiera och utnyttja affärsmöjligheter på ett effektivt sätt. På leveransnivå (D-level) fokuserar vi på vår förmåga att konkret leverera de tjänster vi erbjuder. Vi utvärderar hur väl vi når våra

mål för certifieringar och hur många av dessa som faktiskt slutförs. Detta ger oss en indikation på vår kapacitet att leverera tjänster enligt våra planer och att uppfylla våra åtaganden gentemot kunder och partners.

Vi certifierar oss inom områdena IT-säkerhet, moln- och infrastruktur, arbetsplatstjänster samt system och applikationer. Under 2023 uppnådde vi målen och leveranskraven för IT-säkerhet på D-level. Efter att ha genomfört en analys av varför vi inte lyckades uppnå våra mål och krav inom de andra områdena, inklusive en bedömning av orsakerna och konsekvenserna av detta, utvecklar vi nu åtgärdsplaner för förbättring. Under 2024 kommer vi aktivt att arbeta med att implementera förbättringarna och följa upp deras effektivitet över tid för att säkerställa att vi når våra mål och krav i framtiden. Vårt nya LMS kommer att underlätta processen genom att identifiera eventuella brister i resurser, planering, genomförande eller kompetenser som kan ha bidragit till att vi inte uppnådde målen.

Iver har aktiva partnerkompetenser från bland annat Cisco, Citrix, Dell, Fortinet, Jamf, Lenovo, Microsoft, Pure Storage och VMware. Till exempel är Cisco är en nyckelpartner till Iver och 2023 blev vi ännu en gång utsedda till "Cisco Gold Provider". Partnerskapsnivån inkluderar en specialisering inom miljömässig hållbarhet. Det är en bekräftelse på att vi innehar rätt expertis för att framgångsrikt bygga, tillhandahålla och hantera managerade tjänster baserade på Ciscos teknik.



År	Antal medarbetare	Totalt antal certifieringsrelaterade utbildningstimmar	Genomsnittligt antal certifieringsrelaterade utbildningstimmar per medarbetare
2023	175	3 800	21,71

Våra medarbetare, forts.

Kollektivavtal och kollektiva försäkringar

Anställda i Sverige har kollektivavtalade försäkringar som täcker ålderspension, flexpension, arbetsskade-försäkring, livförsäkring, omställningsavtal och sjukpension. I Norge och övriga länder (Polen, Tyskland, Kanada) regleras liknande förmåner genom kollektiva försäkringar för anställda.

En bättre arbetsmiljö

Under 2023 infördes och förankrades en ny affärsstrategi. Genom förändringarna har vi tydliggjort hur vi ska möta våra kunders föränderliga behov och förväntningar. För att hantera dessa förändringar effektivt har vi prioriterat en transparent och konsekvent kommunikation till hela organisationen, stöd till medarbetare, medarbetarinvolvering i beslutsfattandet och kulturförstärkning.

Under 2024 kommer vi att införa en ny operativ modell som ökar vår specifika kunskap för olika branscher, vilket ger oss en ännu bättre förståelse för våra kunders verksamheter och deras affärs mål.

Förändringar i organisationen

Vid betydande förändringar som potentiellt kan påverka medarbetarna, följer vi noggrant nationell lagstiftning samt våra egna företagspolicyer och standardiserade avtal vid genomförandet av sådana förändringar. En tidig och meningsfull samrådspraxis möjliggör för medarbetare och deras företrädare att förstå effekterna av förändringarna i verksamheten. Vid eventuell förlust av arbetstillfällen inkluderar detta att fastställa minimiuppsägningstider samt granska uppsägningsklausuler i kollektivavtal för att säkerställa en korrekt process för alla berörda parter.

Kvartalets medarbetare och team

För att synliggöra fantastiska arbetsinsatser introducerade vi utmärkelserna kvartalets medarbetare och team under augusti 2023. Medarbetare nominerar varandra och vinnarna, tre medarbetare och ett team, presenteras på våra interna roadshows för att inspirera och främja engagemang. Det viktiga är just teamarbetet och hur kollegor har samverkat kring en kund eller ett projekt såväl internt som externt.

Hälsofrämjande insatser

Vi har etablerat kontorschefer som främjar en god arbetsmiljö och skapat ett forum för ledare på olika orter för att diskutera arbetsmiljöfrågor och dela kunskap. Bland annat har det resulterat i fler gemensamma aktiviteter både på och utanför arbetstid.

Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen

Ivers ledningssystem för hälsa och säkerhet berör alla medarbetare och innefattar bland annat frågor om belastningsergonomi, psykosociala förhållanden, arbetsanpassning och rehabilitering. Alla medarbetare omfattas av de hälso- och säkerhetsaktiviteter som systematiskt bedrivs på arbetsplatsen. Arbetsmiljöarbetet gäller också vid distansarbete. Det yttersta ansvaret för arbetsmiljön och personalförvaltningen ligger hos CEO och högsta ledningen som delegerar det praktiska arbetsmiljöarbetet till chefer i organisationen.

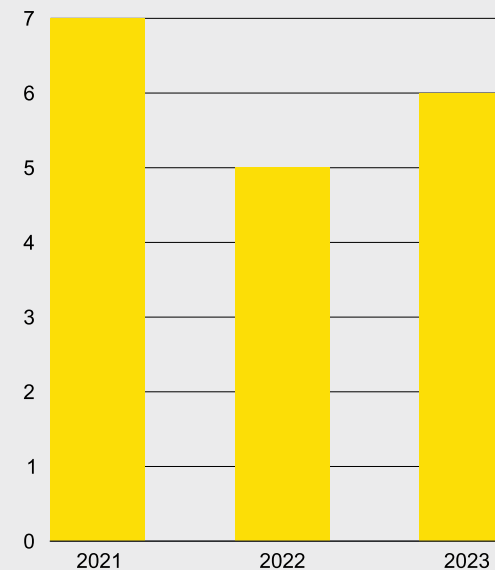
För att upptäcka och motverka ohälsa och potentiella arbetsmiljörisiker har vi rutiner för:

- Regelbundna skyddsronder på halvårsbasis. Vid skyddsronderna deltar skyddsombud.

Arbetsmiljöansvarig för kontoret ska tillsammans med Facility Management ta initiativ till skyddsronderna och delegera där det behövs. Som stöd använder vi checklistor förankrade i arbetslagstiftningen som omfattar vår verksamhet

- Medarbetarundersökningar på kvartalsbasis
- Uppföljning av arbetstid och sjukfrånvaro på månadsbasis
- Uppföljning av rapporterade olycksfall och misstänkt diskriminering samt risk- och konsekvensanalyser inför organisationsförändringar

■ Antal anmälningar genom visselblåsartjänsten, st



Samtliga anmälningar till visselblåsartjänsten är utredda och hanterade.

Våra medarbetare, forts.

Vi har lärt oss av föregående års omorganisation och arbetar löpande med "Iver Ways of Working" för att säkerställa effektiva arbetssätt och medvetenhet bland medarbetare. Som en del av vår onboarding-process erbjuder vi bland annat en hälso- och säkerhetsutbildning för att öka kunskapen kring hur vi arbetar med arbetsmiljöfrågor. Ledare genomgår en grundläggande arbetsmiljöutbildning och erbjuds samtalsstöd i syfte att förhindra och motverka ohälsa.

Samtliga medarbetare erbjuds friskvårdsbidrag och avtal med företagshälsovård finns. För att fler ska nyttja friskvårdsbidraget samarbetar vi exempelvis med flera ledande gymkedjor kring olika erbjudanden för att uppmuntra till en aktiv fritid. Dessutom erbjuds medarbetare kompletterande sjukvårdsförsäkring som även kan nyttjas privat.

Framtidens arbetsplats

Flexibla arbetsplatser är här för att stanna och vi strävar efter att erbjuda en stimulerande och attraktiv arbetsmiljö både på kontoret och distans. Vi har tagit fram en policy för den flexibla arbetsplatsen i syfte att skapa tydlighet kring medarbetarens möjligheter att arbeta flexibelt. Vi tror på en hybridmodell som uppmuntrar medarbetare att träffas fysiskt när det är

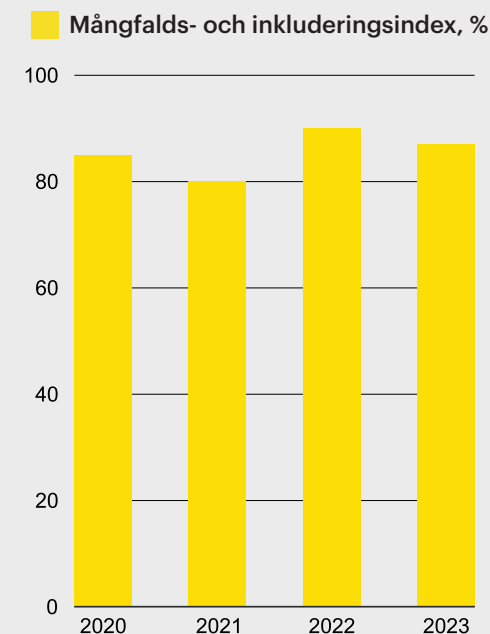
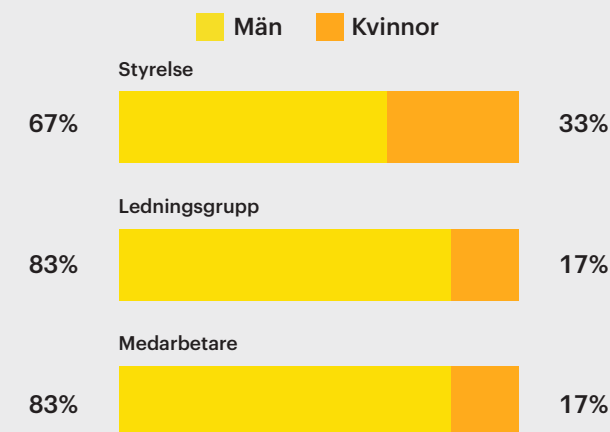
tillämpligt men Iver har en stark tro på att alla medarbetare tar ansvar och gör sin del oavsett om medarbetaren sitter på något av våra kontor eller arbetar hemifrån.

Mångfald och inkludering

Vi arbetar för att skapa en inkluderande arbetskultur. Vårt mångfald- och inkluderingsindex visade på en positiv förflyttning från 85 procent 2022 till 88 procent 2023. Resultatet kommer att hjälpa oss vidare i det redan påbörjade arbetet vars syfte är att undersöka och motverka diskriminering samt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Vid rekrytering jobbar vi aktivt för att skapa ökad könsbalans. Andelen kvinnor i ledande befattning ökade från 25 procent 2022 till 26 procent per den 31 december 2023. Vi är övertygade om att avsaknad av kvinnliga förebilder påverkar mångfalden totalt i företaget. Under 2024 fortsätter våra ansträngningar för att vi ska etablera en bättre mångfald och könsbalans i verksamheten.

Sammansättning av företaget vid utgången av 2023



Våra medarbetare, forts.

Talent Acquisition som funktion

Vår Talent Acquisition-funktion stärker vårt varumärke och attraherar talanger genom olika initiativ. De olika initiativen har bland annat inkluderat närvaro vid högskolor och universitet, inspelning och publicering av medarbetarvideor på vår externa webb och i sociala medier. Deras hårda arbete belönades med en nominering till "Årets employer branding företag 2023" av Karriärföretagen.

Den fina motiveringen löd: "Iver har visat en imponerande förmåga att kommunicera sina företagsvärderingar och kärnidentitet på ett tydligt och autentiskt sätt. Genom olika kanaler och initiativ har de framgångsrikt lyft fram deras engagemang för innovation, mångfald och inkludering samt medarbetarnas välbefinnande. Deras öppenhet och transparens skapar en känsla av tillhörighet och samhörighet bland deras anställda. Därmed nomineras Iver till 'Årets employer branding företag 2023'".

Välkommandet av nya medarbetare

Vi välkomnar sedan 2023 nya medarbetare med gemensamma onboarding-evenemang för att skapa en enhetlig introduktion till vår organisation och ge möjlighet att träffa varandra och nyckelfunktioner i

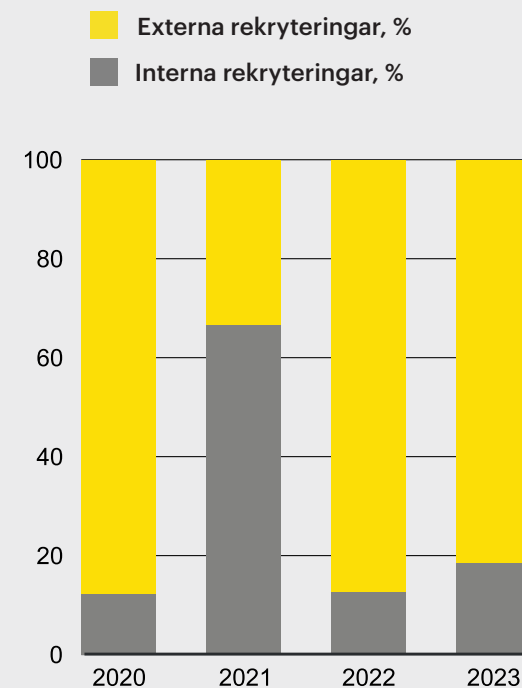
företaget. 2023 genomförde vi fem fysiska event med ett deltagande på över 150 medarbetare.

Totalt välkomnade vi omkring 300 nya medarbetare till Iver under året. Ett tiotal av dessa var medarbetare som återvände till oss efter en tid av arbete hos andra arbetsgivare. Det är vi stolta över.

Årets karriärföretag för fjärde året i rad

Vi är väldigt stolta över att Iver för fjärde året i rad blev utsett till "årets karriärföretag" för vårt engagemang för karriär- och utvecklingsfrågor. Det ger oss energi att fortsätta vårt arbete med att bli en av branschens bästa arbetsplatser.

"Iver är ett framstående företag som erbjuder en exceptionell arbetsmiljö för sina medarbetare. Med starkt fokus på teknisk innovation och kompetensutveckling ger Iver sina anställda möjlighet att trivas och växa i sina karriärer. Den inkluderande företagskulturen främjar teamwork och samarbete, vilket skapar en inspirerande arbetsplats för dem som vill vara en del av en organisation som är i framkant när det gäller teknik och digitalisering. Om du söker en arbetsgivare som främjar din personliga och professionella utveckling, är Iver definitivt rätt val för dig."



GRI-index

GRI-INDIKATOR

GRI-INDIKATOR		
GRI-standard		Sida/URL
GRI 2: Generella upplysningar 2021		
2-1	Information om organisationen	1
2-2	Enheter som omfattas av hållbarhetsredovisningen	1
2-3	Redovisningsperiod, frekvens och kontaktperson	1
2-4	Förändringar i tidigare rapporterad information	1
2-5	Externt bestyrkande	1
2-6	Aktiviteter, värdekedja och andra affärsförbindelser	2-3
2-7	Medarbetare	48-50
2-8	Medarbetare som inte är anställda	48
2-9	Styrningsstruktur och sammansättning	10
2-10	Nominering och val av högsta styrande organ	10-11
2-11	Ordförande för högsta styrande organ	10
2-12	Högsta styrande organets roll gällande översyn av hantering av påverkan	10
2-13	Delegering av ansvar för att hantera påverkan	10
2-14	Högsta styrande organets roll gällande hållbarhetsrapportering	10
2-15	Intressekonflikter	10
2-16	Kommunikation av kritiska frågeställningar	11
2-17	Samlad kunskap hos det högsta styrande organet	10
2-18	Utvärdering av styrelsens prestation	10

GRI-INDIKATOR

GRI-standard	Sida/URL	
2-22	Uttalande om strategi för hållbar utveckling	10
2-23	Åtaganden gällande ansvarsfullt företagande (Policy commitments)	11
2-24	Förankring av åtagandena i verksamhet och affärsrelationer	11, 19-20
2-25	Process för att avhjälpa negativ påverkan	13-14
2-26	Mekanismer för att söka råd och rapportera farhågor	19
2-27	Efterlevnad av lagar och förordningar	19
2-28	Medlemskap i organisationer	6
2-29	Metoder för intressentengagemang	13-14
2-30	Kollektivavtal	49
GRI 3: Väsentliga frågor 2021		
3-1	Process för att fastställa väsentliga frågor	13-14
3-2	Lista med väsentliga frågor	12, 14
3-3	Styrning av väsentlig fråga	15-16
GRI 200: Ekonomiska standarder		
GRI 205 Antikorruption 2016		
3-3	Styrning av väsentlig fråga	15-16
205-1	Verksamhet som har riskbedömts gällande korruption	18-19
205-2	Kommunikation och utbildning avseende anti-korruption.	11, 18
205-3	Bekräftade korruptionsincidenter och vidtagna åtgärder	19

GRI-INDIKATOR

GRI-standard	Sida/URL
GRI 300: Miljöstandarder	
GRI 302: Energi 2016	
3-3 Styrning av väsentlig fråga	15-16
302-1 Energianvändning inom den egna organisationen	28-29
302-3 Energiintensitet	28-29
GRI 305: Utsläpp 2016	
3-3 Styrning av väsentlig fråga	15-16
305-1 Direkta utsläpp av växthusgaser (Scope 1)	25, 47
305-2 Indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 2)	25,47
305-3 Övriga indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 3)	25,47
305-4 Utsläppsintensitet av växthusgaser	25, 47
GRI 306: Avfall 2020	
306-1 Avfallsgenerering och betydande avfallsrelaterade effekter	28-29
306-2 Hantering av betydande avfallsrelaterade effekter	28-29
GRI 308: Bedömning av leverantörer utifrån miljökriterier 2016	
3-3 Styrning av väsentlig fråga	15-16
308-1 Nya leverantörer som bedömda utifrån miljökriterier	20-21
308-2 Negativ miljöpåverkan i leverantörskedjan och vidtagna åtgärder	20-21
GRI 400: Sociala standarder	
GRI 401: Anställning 2016	
3-3 Styrning av väsentlig fråga	15-16
401-1 Nyanställningar och personalomsättning	41, 49

GRI-INDIKATOR

GRI-INDIKATOR		
GRI-standard		Sida/URL
GRI 402: Relationen mellan arbetstagare och ledning 2016		
3-3	Styrning av väsentlig fråga	15-16
402-1	Minsta varselvid vid betydande förändringar i verksamheten	39
GRI 403: Hälsa och säkerhet 2018		
3-3	Styrning av väsentlig fråga	15-16
403-1	Arbetsmiljöledningssystem	39
403-2	Riskidentifiering, riskbedömning och incidentundersökning	39
403-3	Arbetshälsovårdstjänster	39
403-4	Medbestämmande, rådgivning och information om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen	39
403-5	Träning och utbildning gällande hälsa och säkerhet	39-40
403-6	Främjande av medarbetares hälsa	39-40
403-8	Medarbetare som omfattas av ett ledningssystem för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen	39-40
GRI 404: Träning och utbildning 2016		
3-3	Styrning av väsentlig fråga	15-16
404-1	Utbildningstimmar per anställd	38
404-2	Program och utbildningar för anställdas utveckling	38
404-3	Andel anställda som får regelbundna utvärderingar av sin prestation och karriärutveckling	36
GRI 405: Mångfald och lika möjligheter 2016		
3-3	Styrning av väsentlig fråga	15-16
405-1	Mångfald i ledningar och bland medarbetare	40, 48

GRI-INDIKATOR

GRI-standard		Sida/URL
GRI 406: Icke-diskriminering 2016		
3-3	Styrning av väsentlig fråga	15-16
406-1	Fall av diskriminering och vidtagna korrigerande åtgärder	48
GRI 414: Bedömning av leverantörer utifrån sociala kriterier 2016		
3-3	Styrning av väsentlig fråga	15-16
414-2	Negativ social påverkan i leverantörskedjan och vidtagna åtgärder	20-21
GRI 418: Kundens integritet 2016		
3-3	Styrning av väsentlig fråga	15-16
418-1	Dokumenterade klagomål rörande intrång i kundernas integritet och förlust av kunddata	34

Växthusgasutsläpp uppdelade per Scope

Växthusgasutsläpp uppdelade per Scope ton CO₂e/år

	2021	2022	2023	Dataunderlag
Scope 1				
Stationära utsläpp	7	11	8	Faktiska mängder bränsle
Mobila utsläpp	284	108	129	Körloggar från ägda och leasade fordon
Köldmedier	33	26	6	Påfyllda mängder i datacenter
Scope 2				
Market based: El	661	0	176	Faktisk förbrukning. Antagande om klimatpåverkan per kWh i fall där information om avtal saknas.
Location based: El	5 266	4 794	4 113	Faktisk förbrukning
Uppvärmning	112	71	39	Faktisk förbrukning
Kylning	1	50	52	Faktisk förbrukning
Scope 3				
Inköpta varor och tjänster	36 682	39 396	30 084	Spenddata samt CEDA 5.05 och Ecoinvent 3.3.8
Kapitalinvesteringar	2 920	3 212	6 750	Spenddata samt CEDA 5.05 och Ecoinvent 3.3.8
Uppströms utsläpp från bränslen och el (Market based)	408	25	170	Beräknat baserat på information från elleverantör
Uppströms utsläpp från bränslen och el (Location based)	408	382	292	IVL 2021 samt Värmeforsk 2011
Uppströms transport	132	140	109	Spenddata samt CEDA 5.05
Hantering av avfall från kontor	16	18	19	Extrapolerade mängder baserat på data från 11 kontor 2021 samt Ecoinvent 3.3.8
Affärsresor	380	81	259	Rapport från resebolag
Pendling och hemarbete	617	272	57	Resvaneenkät
Uppströms leasade tillgångar	602	1 070	327	Data från CEDA 5.05
Användning IT-utrustning såld till kund	11 251	9 438	2 389	Spenddata samt CEDA 5.05
Avfallshantering av såld IT-utrustning	43	36	11	Spenddata samt Ecoinvent v 3.3.5
Totalt (Market based)	54 147	53 954	40 586	
Totala utsläpp per omsatt krona	19	17	13	
Totalt (Location based)	58 752	59 105	44 781	

1. Tabellen redogör för Ivers växthusgasutsläpp uppdelade per Scope enligt the Greenhouse Gas Protocol. För beräkning av Ivers växthusgasutsläpp används så långt det är möjligt omvandlingsfaktorer som innefattar alla relevanta växthusgaser, dvs. CO₂, CH₄, N₂O, HFCs, PFCs, SF₆ och NF₃.

2. Samtliga bolag som ingår i Iverkoncernen från och med inledningen av 2023 omfattas av GHG-resultatet för 2023.

Medarbetarstatistik

Sammansättning av företaget

	Antal (st) 2022	Andel kvinnor (%) 2022	Antal (st) 2023	Andel kvinnor (%) 2023
Styrelse - Under 30 år	0	0	1	100
Styrelse - 30-50 år	3	0	3	0
Styrelse - Över 50 år	4	25	4	50
Ledning - Under 30 år	0	0	0	0
Ledning - 30-50 år	7	0	3	33,33
Ledning - Över 50 år	9	22,22	3	0
Medarbetare - Under 30 år	441	15,19	316	16,14
Medarbetare - 30-50 år	943	14,1	983	15,97
Medarbetare - Över 50 år	282	18,79	294	19,39

Anställda

	Antal (st) 2022	Andel kvinnor (%) 2022	Antal (st) 2023	Andel kvinnor (%) 2023
Totalt antal anställda - Sverige	1437	15,66	1340	17,61
Antal tillsvidare anställda - Sverige	1406	15,72	1329	17,61
- Varav heltid - Sverige	1393	15,36	1312	17,61
- Varav deltid - Sverige	13	53,85	17	17,65
Visstidsanställda - Sverige	15	13,33	5	20
Totalt antal anställda - Norge	224	11,61	231	10,82
Antal tillsvidare anställda - Norge	224	11,61	226	10,62
- Varav heltid - Norge	222	11,26	226	10,62
- Varav deltid - Norge	2	50	0	0
Visstidsanställda - Norge	0	0	5	20
Totalt antal anställda - Övriga länder	28	17,86	36	22,22
Antal tillsvidare anställda - Övriga länder	25	20	32	15,62
- Varav heltid - Övriga länder	24	16,67	32	15,62
- Varav deltid - Övriga länder	1	100	0	0
Visstidsanställda - Övriga länder	3	0	4	75
Medarbetare som inte är anställda	115		121	

Rekrytering

År	Interna rekryteringar (st)	Externa rekryteringar (st)
2020	12,35	87,65
2021	66,73	33,27
2022	12,77	87,23
2023	18,6	81,4

Personalrörelse

	Antal (st) 2023	Andel (%) 2023	Andel kvinnor (%) 2023
Totalt antal nyanställningar	397	25	19
Varav under 30 år	134	8	22
Varav 30 - 50 år	212	13	17
Varav över 50 år	51	3	22
Totalt antal avgångar	345	21	14
Varav under 30 år	93	6	18
Varav 30 - 50 år	202	13	12
Varav över 50 år	50	3	14

Anställda som omfattas av kollektivavtal

	2022	2023
Andel medarbetare med kollektivavtal (%) - Sverige	74	82
Andel medarbetare med kollektivavtal (%) - Norge	0	0
Andel medarbetare med kollektivavtal (%) - Övriga länder	0	0

Iver Sverige AB och Iver Workplace AB är anslutna till IT-avtalet mellan IT&Telekomföretagen inom Almega och Unionen respektive Sveriges Ingenjörer, Jusek och Civilekonomerna. Kollektivavtalet är en samling av olika avtal och innehållet kan i korthet beskrivas som allmänna villkor som gäller för exempelvis arbetstid, övertidskompensation, semester, sjuklön, föräldralön, ledighet, uppsägning med mera.

Anställda i Norge omfattas av kollektiva personalförsäkringar i samarbete med Söderberg & Partners.

Mångfalds- och inkluderingsindex

År	Mångfalds- och inkluderingsindex (%)
2020	85
2021	80,02
2022	90
2023	87

Engagemang

År	Engagemangindex (%)
2020	62
2021	66
2022	64,75
2023	65,72

Hälsa och säkerhet

År	Rapporterade fall av diskriminering, st
2021	7
2022	5
2023	6

Sjukfrånvaro

	2022	2023
Sjukfrånvaro (%)	3,4	4,7
Korttidsfrånvaro (%)	2,1	2,3
Långtidsfrånvaro (%)	1,3	2,3