Bærekraft 2022

iver

Iver Group AB, 559324-0111

Bærekraft som del av kundetilbud og verdikjede

Iver jobber hele tiden med å gjøre bærekraft til en integrert del av virksomheten. Det er nemlig en forutsetning for at vi skal lykkes på sikt. Med aktivt bærekraftsarbeid tilrettelegger vi for vekst og bidrar til en positiv samfunnsutvikling.

Våre interessenter stiller stadig strengere krav til bærekraftsarbeid og måten det er integrert i virksomheten på. Ved å ta ansvar og drive innovativt bærekraftsarbeid skal vi oppfylle interessentenes krav og maksimere felles verdiskaping. Bærekraftsrapporten vår kartlegger arbeidet og fremskrittene vi gjør, samt hvordan vi oppfyller interessentenes krav.

Bærekraftledelse

Ivers styringsstruktur består av eierne, styret, adm. dir. og eksterne revisorer. Styret ansetter adm.dir., og generalforsamlingen velger de eksterne revisorene som skal gjennomgå regnskapet samt forvaltningen til styret og adm.dir. i regnskapsåret. Selskapet har ingen lovovertredelser å rapportere for regnskapsåret, og har ikke blitt pålagt å betale erstatning eller bøter for brudd på miljølovgivning eller annen lovgivning i 2022. Det er heller ingen erstatning eller bøter å rapportere fra tidligere regnskapsår.

Styret har ansvaret for å fastsette den overordnede tilnærmingen til bærekraft, og adm.dir. har ansvaret for at arbeidet drives fremover og gjennomføres. Adm. dir. tar også policy-beslutninger og sørger for at årlige mål for arbeidet fastsettes, følges opp og er i tråd med forventningene til Ivers interessenter. Bærekraftrelaterte policyer beskriver regler og retningslinjer for bærekraftsarbeidet i Iver. Våre policyer gjelder for alle Iver-ansatte samt for konsulenter som utfører oppdrag for Iver. De er fastsatt av adm. dir og godkjent av styret. Disse policyene er bl.a. basert på nasjonale lover, bransjeregler og internasjonale standarder som regler og retningslinjer fra ISO (9001, 14001, 27001), FNs veiledende prinsipper for næringsliv samt ILOs åtte kjernekonvensjoner.

Valg og sammensetning av styre

Styret velges av generalforsamlingen og velger selv sin leder blant medlemmene. Styrets sammensetning skal reflektere mangfold i kompetanse, kjønn og alder og skal omfatte uavhengige styremedlemmer.

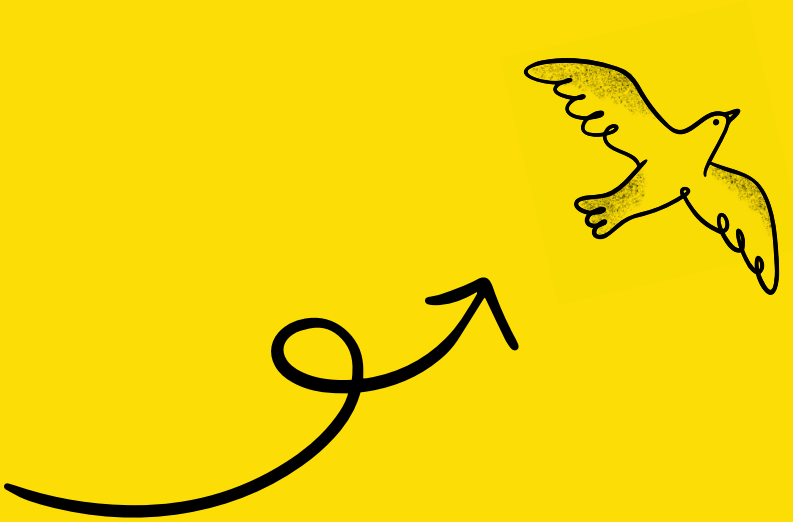
Alle som blir valgt inn i styret, må kunne fremme relevante kontakter og initiativer basert på strategiske ideer. De må også oppfylle alle krav som stilles i lovgivning og andre regelverk, samt krav til selskapsstyring og risikohåndtering. For at de skal kunne bidra til konsernets utvikling ved å granske og utfordre beslutningene som tas, er det viktig at styremedlemmene

- har inngående kunnskaper om konsernet, bransjen og sentrale aktører i den virksomheten konsernet driver med
- tilfører noe til forretningsstrategien, utfordrer tankesettet og øker ledergruppens ambisjoner
- har evne til å overbevise, motivere og ta beslutningerhar gode evner som veiledere og mentorer

Hvis et styremedlem havner i en interessekonflikt, plikter vedkommende å opplyse om det så snart hen oppdager at forholdet kan oppfattes som en konflikt. Ingen styremedlemmer bør delta i diskusjoner eller beslutninger hvis det er fare for at det foreligger en interessekonflikt.

Bærekraftrelaterte policyer

- Kvalitetspolicy
- Rusmiddelpolicy
- Etiske retningslinjer
- Diskrimineringspolicy
- Elavfallspolicy
- Elsikkerhetspolicy
- Informasjonssikkerhetspolicy
- Innkjøpspolicy
- Likestillingspolicy
- Kontinuitets- og tilgjengelighetspolicy
- Lønns- og godtgjørelsespolicy
- Miljøpolicy
- Misbrukspolicy
- Personalhåndbok
- Personvernerklæring
- Policy om den fleksible arbeidsplassen
- Policy mot trusler og vold
- Poolbil-policy
- Representasjonspolicy
- Feriepolicy
- Smittevernpolicy
- Sponsingspolicy
- Firmabilpolicy
- Jobbreisepolicy



Om bærekraftsarbeidet

Adm. dir. delegerer den overordnede bærekraft-tilnærmingen til bærekraftansvarlige som, sammen med et bærekraftsråd med beslutningstakere fra sentrale funksjoner i virksomheten, driver arbeidet fremover. Rapportering av status for aktiviteter samt måloppnåelse skjer minst én gang i året til konsernstyret.

Det er styret som har det endelige ansvaret for tilsyn med bærekraftsarbeidet i Iver. I tillegg rapporteres det om fremdrift innenfor rammene av Iver Group ABs bærekraftrapport, som er en del av konsernets årsrapport i samsvar med regnskapslovgivningen.

Vi jobber systematisk med bærekraft.

Grunnlaget for arbeidet med kvalitet, miljø og informasjonssikkerhet er styringssystemet vårt, som vi sertifiserer i henhold til ISO 9001, ISO 14001 og ISO 27001. Vi bruker de relevante delene av styringssystemet i kundeleveransene våre, og de omfatter samtlige tjenester. Styringssystemet omfatter også arbeid med og styring av leverandører.

Om bærekraftsrapporten

Rapporten dekker regnskapsåret 2022, det vil si 1. januar 2022–31. desember 2022.

Denne bærekraftsrapporten er utarbeidet i henhold til retningslinjene fra Global Reporting Initiatives (GRI) og det nye rammeverket GRI Universal Standards 2021. Dette er den andre felles (innenfor dagens selskapsstruktur) bærekraft-rapporten som Iver-konsernet publiserer. Den omfatter Iver Group AB med organisasjonsnummer 559324–0111 og datterselskapene Iver Sverige AB, Iver Management AB, Iver Norge AS, Iver Workplace AB, City Network AB (Cleura AB), Aztek AB, Elits AB, Mjukvarukraft AB, Intiro AB og Nogui AB. Morselskapet har sitt hovedkontor i Stockholm.

Rapporten publiseres én gang i året, og den forrige rapporten ble registrert hos det svenske selskapsregisteret 23. juni 2022.

Bærekraftsrapporten for 2022 er ikke gjennomgått av en uavhengig ekstern part. Spørsmål om bærekraftsrapporten kan rettes til Jakob Tapper, bærekraftansvarlig, jakob.tapper@iver.se.

Bærekraftrapportens avgrensing

Bærekraftsrapporten utgjør en del av Iver Group ABs årsrapport for 2022. Den fokuserer på virksomhetens innvirkning på interessentenes beslutninger og forventninger samt på virksomhetens innvirkning på økonomi, samfunn, mennesker og miljø. Rapporten omfatter alle datterselskapene i konsernet. Ivers virksomhet i Norge omfattes av Åpenhetsloven. For mer informasjon besøk vår norske webside: https://www.iver.com/no/om-iver/barekraft/

Omverdenen

Det blir stadig tydeligere hvordan bærekraftspørsmål henger sammen. Det gjør at nye forutsetninger og sammenhenger dukker opp. Krig, pandemi, klima-endringer og forurensning, økende ulikhet og endrede forventninger fra kunder, eiere, medarbeidere og andre interessenter utfordrer både dagens forretnings-modeller og selskapets beslutninger.

For at Iver skal være en langsiktig og bærekraftig partner samt en relevant arbeidsgiver, må vi ta vår del av ansvaret. Vi kan ikke avgrense bærekraft-arbeidet og ansvaret vårt til egen virksomhet, men må ta hensyn til virksomhetens miljømessige, sosiale og økonomiske påvirkning i hele verdi-kjeden. Våre interessenter forventer at vi bidrar til samfunnsutviklingen og håndterer risiko med åpenhet. Klimaendringer, sirkulære forretnings-modeller, mangfold og inkludering, sikkerhet og integritet samt korrekt håndtering av data er blant de viktigste spørsmålene i vår bransje. Vi

skal bruke bærekraftsarbeidet vårt som en drivkraft for innovasjon, konkurransekraft og verdiskaping.

Alle er opptatt av klima – hvordan går det med det globale klimaarbeidet?

Klimaspørsmålet angår oss alle og er viktigere enn noensinne. Landene som står bak Paris-avtalen, strever med å leve opp til løftene som ble gitt i 2015. Ifølge klimakonvensjonens oppdaterte synteserapport fra oktober 2022 må man øke ambisjonsnivået betydelig hvis verdens land skal kunne nå temperaturmålet: å holde økningen av den globale gjennomsnittstemperaturen under 2 °C, med sikte på høyst 1,5 °C. Krigen i Ukraina og utfordringene knyttet til den globale energi- og matforsyningen har sannsynligvis gjort situasjonen enda vanskeligere enn før.

IT-sektoren står i dag for 2–4 % av de globale CO2-utslippene og genererer hvert år over 50 millioner tonn avfall. For at bransjen skal kunne bidra til å oppfylle målene i Paris-avtalen, jobber flere IT-selskaper for å bli klimanøytrale eller klimapositive innen 5–15 år. Vi som tilhører IT-bransjen, har et stort ansvar for at produktene og tjenestene våre skal muliggjøre reduserte utslipp fra kunder og samarbeidspartnere. Digitale løsninger og ny teknologi som muliggjør sirkulære prosesser, vil spille en avgjørende rolle i den grønne omstillingen.

Sikkerhet i en usikker verden

Fortsatt utsettes private og offentlige virksomheter for angrep mot sine IT-miljøer. Dette får både økonomiske konsekvenser og stor påvirkning på funksjoner i samfunnet. Det er krig i nærområdene våre, med store menneskelige lidelser og omfattende hybrid krigføring med angrep for å ødelegge og forstyrre digital infrastruktur. Digitale trusler forekommer også utenfor krigsområdet: Myndigheter og næringsliv i våre nærområder blir utsatt for angrep for å flytte fokus fra krigen på bakken.

Akkurat nå opplever nordiske virksomheter et økt trusselnivå, og myndighetene oppfordrer alle til å øke beskyttelsen av infrastruktur og IT-miljøer. Her spiller vi en viktig rolle. Ved å levere tjenester til samfunnskritiske aktører på en robust måte bidrar vi til et motstandsdyktig samfunn som fungerer også i krise og krig.

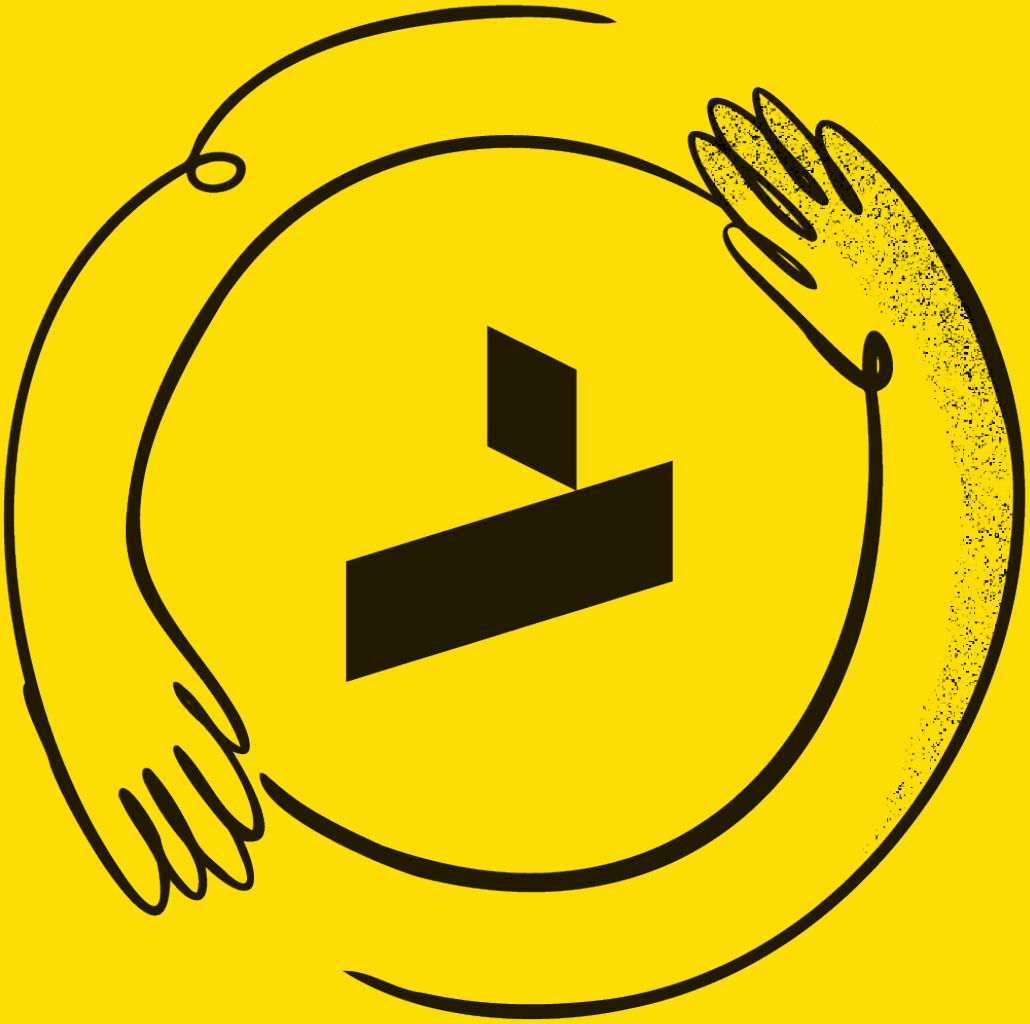
Kompetansejakt i en bransje med manglende likestilling

Den digitale omstillingen i Norden og resten av verden gjør IT og telekommunikasjon til en fremtidsbransje og en viktig motor for sysselsetting og økonomisk vekst.

Kompetansemangelen i bransjen er derfor svært alvorlig. Det er hard global konkurranse om digital spisskompetanse. I 2024 regner Samfunns-økonomisk analyse AS (SA) med at det kommer til å være et underskudd på 40 000 personer med IT- eller digitalrelatert kompetanse bare i Norge. Vi må få flere til å interessere seg for, utdanne seg til og skaffe seg jobb i vår sektor. Det er ikke minst viktig for forretningsnytten og kvaliteten i bransjen. I sin tur påvirker det svensk konkurransekraft og en bærekraftig utvikling.

Mangelen på kompetanse tydeliggjør likestillingsutfordringene i bransjen. Det totale kompetansebehovet er både akutt og strukturelt. Med andre ord kreves det en rekke tiltak.

Økt likestilling, mangfold og inkludering er én måte å løse kompetansemangelen på. Kvinne-andelen i sektoren er for lav, og vi klarer ikke å tiltrekke oss nok internasjonale medarbeidere. Alle selskapene i bransjen må gjøre en innsats for å være attraktive. For en ledende nordisk leverandør av skybaserte IT-tjenester som oss er det avgjørende å beholde og tiltrekke oss nye medarbeidere med riktig kompetanse.



Høydepunkter fra bærekraftarbeidet i 2022

Vi har sluttet oss til Science Based Targets initiative (SBTi)

I 2022 tok vi et stort steg fremover i klimaarbeidet ved å slutte oss til Science Based Targets initiative (SBTi). Det innebærer at vi forplikter oss til å redusere virksomhetens klimapåvirkning i tråd med det som ifølge ny klimaforskning er nødvendig for å nå målet om en temperaturøkning på høyst 1,5 °C. Vi leverte inn målene våre til SBTi høsten 2022 og disse ble godkjent sommeren 2023.

Nytt kurs i våre etiske retningslinjer (Code of Conduct)

Vi har innført en ny opplæring i etiske retningslinjer for alle ansatte i Iver. Den nye opplæringen inkluderer et opptak av en introduksjon til feltet og hovedelementene i etiske retningslinjer. Under opptaket, som er tilgjengelig via vårt intranett, presenterer lederne for stabsfunksjonene området eller områdene som deres stabsfunksjon er ansvarlig for, i henhold til Etiske retningslinjer. Alle ansatte har også gjennomført en opplæringstest som dekker alle aspekter av retningslinjene, ved hjelp av våre nanolæringsverktøy.

Nye lokaler for sirkulær håndtering av maskinvare

Siden etterspørselen etter sirkulær IT gledelig nok øker, har vi skalert opp virksomheten vår i nye lokaler. Det baner vi vei for mer bærekraftig IT-bruk for å kunne møte IT-bransjens og kundenes utfordringer. Vår sirkulære modell for gjenbruk og gjenvinning går ut på å renovere, reparere og oppgradere produkter, slik at levetiden deres forlenges og de kan gjenbrukes. Ved å forlenge produktenes levetid kan vi tilby moderne kvalitetsutstyr til lavere pris og med langt mindre klimaavtrykk. Enheter som ikke kan gjenbrukes, blir gjenvunnet på en miljøvennlig og trygg måte. Målet fremover er å tilby 100 % sirkulær håndtering av IT-maskinvare.

Oppdatert leverandørundersøkelse

Leverandørkjedene i IT-bransjen er globale og omfatter mange aktører. For at vi som leverandør av IT-tjenester skal kunne gi kundene nytteverdi, samarbeider vi nært med andre. Et viktig fremskritt i 2022 er vår oppdaterte leverandørvurdering. Den handler bl.a. om at vi stiller krav om medlemskap i Responsible Business Alliance (RBA) når det gjelder valg av produktsortiment. Vi forsikrer oss også om at utvalgte leverandører har egne vitenskapsbaserte klimamål i samsvar med SBTi eller tilsvarende. Solide forretningsrelasjoner med leverandører som følger samme grunnprinsipper som oss, er en forutsetning for å drive en profesjonell og ansvarlig virksomhet.

Økt ISO-sertifisering innen informasjonssikkerhet

Vi har fortsatt arbeidet med å sertifisere flere deler av organisasjonen i henhold til ISO 27001. Slik bygger vi den sikkerhetskulturen vi vil at selskapet skal ha. Vi får et jevnere nivå på arbeidet med informasjonssikkerhet og kan være tryggere på at vi jobber på samme måte for å beskytte oss og kundene våre.

Bærekraftstrategi og fokusområder

Digitalisering kan muliggjøre bærekraftig utvikling og bidra sterkt til å håndtere noen av vår tids største utfordringer. Som en ledende nordisk leverandør av skybaserte IT-tjenester har vi et stort ansvar, som vi ivaretar gjennom aktivt og åpent bærekraftarbeid.

I bærekraftarbeidet fokuserer vi på de områdene der vi har størst påvirkning og kan utgjøre en forskjell. I denne prosessen har vi valgt ut 6 av FNs 17 globale bærekraftmål (Sustainable Development Goals, SDG) fordi de er særlig relevante for vår virksomhet.
Gjennom bærekraftarbeid skal vi både minimere risiko og finne forretningsmuligheter. Arbeidet skal generere nytteverdi for kunder, eiere, ansatte og samfunnet generelt. Det er et stort ansvar forbundet med de forretningskritiske tjenestene vi leverer, med tanke på både miljø, sikkerhet, integritet og forretningsetikk. Interessentdialog og vesentlighetsanalyse er sentrale komponenter i det strategiske bærekraftarbeidet og i strategien vår.

Gjennom en aktiv dialog med interessentene våre sikrer vi at bærekraftarbeidet fokuserer på riktige områder og genererer maksimal samfunnsmessig og kommersiell nytte. Bærekraftarbeid er en prioritert, solid forankret og integrert del av vår overordnede strategi.

Bærekraftrammeverk

Rammeverket vårt for bærekraft består av ett basisområde og tre fokusområder. Basisområdet er «ansvar og åpenhet». Det innebærer at vi skal være en real arbeidsgiver og velge samarbeidspartnere som deler våre verdier. Vi tar ansvar for vår påvirkning på økonomi, miljø og mennesker. På fokusområdet «bærekraftige tjenester» vil vi bidra til å møte en av vår tids største utfordringer: klimaendringer. Vi skal redusere virksomhetens negative påvirkning på klimaet og hjelpe kundene med å redusere sitt klimaavtrykk.

Ambisjonen vår på fokusområdet «sikkerhet og integritet» er at vi alltid skal beskytte kundenes informasjon. Kundenes sikkerhet og integritet er avgjørende for oss. For å møte det komplekse og stadig skiftende trusselbildet som dagens virksomheter står overfor, må vi jobbe enda smartere for å beskytte kundenes og våre egne miljøer. Hvis vi vil nå våre ambisiøse bærekraftmål og være en relevant leverandør, må vi være en arbeidsplass der medarbeiderne trives og utvikler seg. På fokusområdet «våre medarbeidere» følger vi derfor opp vårt kontinuerlige arbeid for å bli en av de beste arbeidsplassene i bransjen.

Eksterne initiativer og medlemskap

I den grad vi kan og det er relevant, skal vi bidra til både globale, nasjonale og lokale initiativer for å skape en bedre verden. Vi er medlem av FNs Global Compact, der målet er å få næringslivet til å ta mer ansvar knyttet til FNs ti prinsipper for menneskerettigheter, arbeidsliv, miljø og anti-korrupsjon. Vi støtter også FNs globale mål for bærekraftig utvikling og følger den internasjonale arbeidsorganisasjonen ILOs kjernekonvensjoner.

I 2022 har vi utarbeidet en ny strategi for å redusere virksomhetens klimapåvirkning samt sluttet oss til initiativet for vitenskapsbaserte mål, Science Based Targets. I Sverige er vi medlem av TechSverige, en bransje- og arbeidsgiver-organisasjon for alle selskaper i teknologi-sektoren. Her jobber medlemmene med å skape best mulige forutsetninger for en konkurranse-dyktig svensk IT- og telekombransje. Vi er også medlem av TechSveriges bærekraftråd.

Interessentdialog og vesentlighetsanalyse

Det er viktig at vi forstår interessentenes perspektiv på bærekraftarbeidet vårt. Basert på den årlige interessentdialogen driver vi målrettet og faktabasert forbedringsarbeid som oppfyller fastsatte krav til sosial bærekraft og miljø i vår virksomhet og bransje.

I 2021 gjennomførte Iver et gjennomgripende forankringsarbeid for selskapets bærekraft-rammeverk for perioden 2022–2024.

Arbeidet omfattet bl.a I.a. enkeltintervjuer med ca. 20 kunder, styremedlemmer og medarbeidere i ledende stillinger samt en spørreundersøkelse om

Bærekraftstrategi og fokusområder, forts.

Bærekraftrammeverk for 2022–2024

Bærekraftige tjenester	Sikkerhet og integritet	Våre medarbeidere
Ambisjon At tjenestene våre skal gi kundene målbare miljøgevinster og hjelpe dem nå bærekraftmålene sine. **Mål** At vi skal bli klimanøytrale i hele verdikjeden innen 2030/2035.	**Ambisjon** At vi alltid skal beskytte kundenes informasjon **Mål** At vi skal ha en sikkerhets- og integritetsindeks over 4.0.	**Ambisjon** At vi skal være en av de beste arbeidsplassene i bransjen **Mål** At vi skal ha en engasjementsindeks på over 80 %.

Ansvar og åpenhet

Vi skal være en real arbeidsgiver og velge samarbeidspartnere som deler våre verdier. Vi skal ha høy forretningsmoral og ta ansvar for vår påvirkning på økonomi, miljø og mennesker.

selskapets bærekraftarbeid som gikk ut til alle ansatte. Til bærekraftrapporten for 2022 valgte vi derfor å gjennomføre en forenklet interessentdialog med bare eiere, styre, ledelse og et begrenset antall kunder – med utgangspunkt i eksisterende bærekraftrammeverk, men med åpning for justeringer og tillegg.
I dialogen med interessenter ble det gjennomført en analyse av Ivers eksisterende bærekraftrammeverk med eierrepresentanter, styre, ansatte i ledende stillinger og kunder. I analysen vurderte man overordnede mål samt aktiviteter og KPI-er som styrer våre forpliktelser på hvert enkelt fokusområde. Vurderingen omfattet Ivers positive og negative påvirkning ut fra et økonomisk, miljømessig og sosialt perspektiv i hele virksomheten og i våre forretningsrelasjoner.
Tabellen på side 37 inneholder en oversikt over de primære interessentgruppene samt et kort sammendrag av dialogene som er gjennomført i løpet av året, og hvilke justeringer og tillegg de har medført.
Resultatet av dialogene med interessenter viser at det eksisterende rammeverket er relevant og gir en god retning for videre bærekraftarbeid. Dialogene tyder også på at vi må

- kjerpe ambisjonene som arbeidsgiver
- videreutvikle klimaarbeidet vårt og tydeliggjøre langsiktige klimamål
- videreutvikle det allerede påbegynte arbeidet med mangfold og inkludering

Interessentdialog

Interessentgruppe	Dialogmetode	Viktige spørsmål for interessentgruppen	Justering i rammeverk
Eiere	Digitalt spørre-skjema	• klimaavtrykk i tjenesteleveransen et nøkkel-område • vitenskapsbaserte klimamål • menneskerettigheter i hele verdikjeden • arbeidsmiljø • mangfold og inkludering	Ny mangfolds- og inkluderingsindeks som skal hjelpe oss med å videreutvikle det allerede påbegynte arbeidet på området.
Styre	Digitalt spørreskje-mar	• ansvar og åpenhet • klimaavtrykk for hele virksomheten og tje-nesteleveransen • sikkerhet og integritet • Iver som arbeidsplass	-
Ledelse	Digitalt spørre-skjema og fysiske/ digitale møter	• tydelig kommunisert handlingsplan • engasjement • likestilling • mangfold og inkludering • arbeidsmiljø • åpenhet	Ny mangfolds- og inkluderingsindeks som skal hjelpe oss med å videreutvikle det allerede påbegynte arbeidet på området.
Kunder	Digitalt spørre-skjema og fysiske/ digitale møter	• bærekraftige forbruks- og produksjons-mønstre • åpenhet • proaktivitet • kompetanseutvikling • måledata for Scope 1, 2 og 31 • rådgivning om bærekraftige løsninger • økt sirkularitet • energieffektivitet • vitenskapsbaserte klimamål • reduserte utslipp • bærekraft som en integrert del av leveran-sen • kollektive avtaler • sikkerhet og integritet	Ut fra virksomhet og bransje skjerper vi arbeidet for bærekraftig forbruk og produksjon i tråd med mål 12 i Agenda 2030.

1. Se beskrivelse på side 49.

Styrning av väsentliga hållbarhetsfrågor

Styring av vesentlige bærekrafttemaer

Vi går hvert år gjennom hvilke vesentlige bærekrafttemaer vi må styrke verdiskapingen vår innenfor, eller ved behov oppdatere eller bytte ut. Bærekrafttemaene styres av policyer og følges opp gjennom dialog med interessenter. I styringen av disse bruker vi en risikobasert metode for å forstå hvilken påvirkning vi har på økonomi, miljø og mennesker, og hvor i verdikjeden vi påvirker og er involvert. Nedenfor presenterer vi styringen innenfor ulike deler av rammeverket vårt.

Ansvar og åpenhet	
Påvirkning på økonomi, miljø, mennesker – negativ/positiv, aktuell/potensiell:	• Potensiell positiv påvirkning ved god forretningsetikk og implementert Code of Conduct, samt oppfølging av leverandører. • Potensiell negativ påvirkning på grunn av risiko for krenking av menneskerettigheter og negativ miljøpåvirkning i leverandørkjenden.
Involvering i påvirkning – hvor i verdikjeden:	• Involvering i påvirkning gjennom leverandørkjeden samt i forretningsrelasjoner.
Policyer og forpliktelser for å adressere spørsmålet:	• Etiske retningslinjer for leverandører som harmoniserer med våre interne regler, miljøpolicy og innkjøpspolicy samt interne retningslinjer og sertifiseringer. • Konsernregnskap i samsvar med IFRS (International Financial Reporting Standards). • Vi betaler skatt i alle land der vi driver virksomhet, og foretar ingen skatteplanlegging for å betale mindre skatt.
Iverksatte tiltak – for å hindre, redusere eller håndtere påvirkning:	• En risikohåndteringsprosess som omfatter krav om etterlevelse av internasjonale rammeverk (f.eks. ILOs åtte kjernekonvensjoner og prinsippene i FNs Global Compact). • Kartlegging av klimapåvirkning innenfor Scope 3 i vår bærekraftrapport. • Prosess for å konsolidere og kategorisere leverandører samt klassifisere dem i betydningsgrad for Ivers kjernevirksomhet. Formålet er å sikre samsvar med anerkjente standarder og våre grunnprinsipper.
Kontroll av tiltakenes effektivitet – prosesser, mål, resultater, erfaringer:	• Systematisk vurdering av leverandører minst én gang per år for å sikre samsvar med anerkjente standarder og våre grunnprinsipper. Ved behov gjøres det en oppfølging ut fra resultat og risikovurdering. En eventuell tiltaksplan må utarbeides av leverandøren. Avvik kan føre til sanksjoner/oppsigelse av kontrakt. • Etablering av flere konserndekkende leverandøravtaler samt reduserte innkjøp fra de mindre relevante leverandørene.
Engasjement med interessenter – påvirkning på tiltak og bidrag til resultater:	• Økt dialog med våre største leverandører for å få tilgang til sikrere og mer kvalitative opplysninger om indirekte klimagassutslipp.
Bærekraftige tjenester	
Påvirkning på økonomi, miljø, mennesker – negativ/positiv, aktuell/potensiell:	• Mulig negativ påvirkning pga. energiforbruk samt innkjøp av produkter med stor klimapåvirkning. • Mulig positiv påvirkning gjennom energieffektivisering og sirkulær maskinvareforsyning.
Involvering i påvirkning – hvor i verdikjeden:	• Involvering i påvirkning gjennom energiforbruk i datasentre, innkjøp og bruk av IT-utstyr som skaper negativ klimapåvirkning under bruk og ved avfallshåndtering.
Policyer og forpliktelser for å adressere spørsmålet:	• Sette klimamål som blir godkjent av Science Based Targets initiative (SBTi), og sikre at store leverandører har egne vitenskapsbaserte klimamål basert på SBTi eller tilsvarende.
Iverksatte tiltak – for å hindre, redusere eller håndtere påvirkning:	• Energieffektivisering i våre datasentre ved å bruke strøm fra fornybare kilder og optimalisere serverinfrastrukturen som leverer Ivers tjenester. • Effektivisering av eksisterende datasentre og plattformer ved å aktivt velge mer effektive komponenter og øke utnyttelsesgraden. • Konserndekkende returprosess for IT-maskinvare som genereres i Ivers egen virksomhet og i våre kundeleveranser, for å skape sirkulær materialflyt.
Kontroll av tiltakenes effektivitet – prosesser, mål, resultater, erfaringer:	• Årlig rapportering av utslipp og oppfølging av resultater ift. mål. • Redusert klimapåvirkning innenfor Scope 1 og 2 med 25,2 % senest i 2026. • Leverandører som står for 70 % av utslippene i kategoriene «innkjøp av varer og tjenester», «kapitalvarer» samt «bruk av produkter», skal ha SBTi senest i 2026.
Engasjement med interessenter – påvirkning på tiltak og bidrag til resultater:	• Økt dialog med leverandører for å få mer spesifikk informasjon om utslipp fra leverandørkjeden. • Økt kontakt med kunder om klimapåvirkning fra våre tjenester

Sikkerhet og integritet	
Påvirkning på økonomi, miljø, mennesker – negativ/ positiv, aktuell/potensiell:	• Positiv påvirkning gjennom strukturert sikkerhetsarbeid, sertifisering i henhold til ISO 27001 og kontinuerlig proaktivt forbedringsarbeid. • Mulig negativ påvirkning ved mangler i vårt sikkerhetsarbeid samt pga. dårligere sikkerhet. • Mulig negativ påvirkning pga. mulig kraftmangel som kan føre til planlagte utkoblinger og dermed midlertidige driftsstopp ved datasentre.
Involvering i påvirkning – hvor i verdikjeden:	• Gjennom mulige hendelser og forstyrrelser i egen virksomhet og i våre kundeleveranser.
Policyer og forpliktelser for å adressere spørsmålet:	• Samordning av informasjonssikkerhetsarbeidet i Iver gjennom policyer og styrende dokumenter knyttet til informasjonssikkerhet: informasjonssikkerhetspolicy, Code of Conduct, kontinuitets- og tilgjengelighetspolicy, passordpolicy, personvernerklæring, policy om den fleksible arbeidsplassen.
Iverksatte tiltak – for å hindre, redusere eller håndtere påvirkning:	• Sertifisering i henhold til ISO 27001. • Periodisk opplæring for alle ansatte for å skape kontinuitet og økt bevissthet på områder som informasjonssikkerhet og personvern. • Opplæring rettet mot spesifikke grupper av medarbeidere og ledere.
Kontroll av tiltakenes effektivitet – prosesser, mål, resultater, erfaringer:	• Mål om en sikkerhets- og integritetsindeks på > 4,0. Resultat i 2022: 3,5. • Kontinuerlig trening på kriseledelse. • Erfaringstilbakeføring fra virkelige hendelser og konklusjoner fra hendelsesrespons som grunnlag for stadig utvidelse av vår kompetanse på området.
Engagemang med intressenter - påverkan på åtgärder och bidrag till utfall:	• Prosesser, rutiner og annen strukturkapital utvikles med kunder og leverandører. • Årlig kundeundersøkelse om hvordan Ivers tjenester oppfyller behov for sikkerhet og integritet.
Våre medarbeidere	
Påvirkning på økonomi, miljø, mennesker – negativ/ positiv, aktuell/potensiell:	• Positiv påvirkning pga. fokus på økt likestilling, mangfold og inkludering. • Mulig negativ påvirkning pga. stor gjennomtrekk av personale og akutt kompetansemangel i bransjen.
nvolvering i påvirkning – hvor i verdikjeden:	• Formelt arbeidsgiveransvar og arbeidsmiljøansvar.
Policyer og forpliktelser for å adressere spørsmålet:	• Styringssystem for helse og sikkerhet som omfatter alle medarbeidere. • Indeks for medarbeiderengasjement samt mangfold og inkludering. • Pulsundersøkelser fire ganger i året for medarbeiderengasjement. • Pulsundersøkelse én gang i året for mangfold og inkludering.
Iverksatte tiltak – for å hindre, redusere eller håndtere påvirkning:	• Ny konserndekkende funksjon for Talent Acquisition og onboarding-prosess. Kontorsjefer med ansvar for det lokale arbeidsmiljøet sammen med ledere. • Økt støtte til ledende stillinger i spørsmål om arbeidsmiljø, økonomi og ledelse. • Internt lederskapsprogram basert på vår ledermodell og merkevareplattform «The Iver Way». • Utjevnet kjønnsbalanse og økt kvinneandel i ledende stillinger. • Begynt å følge en mangfolds- og inkluderingsindeks som vil hjelpe oss med å videreutvikle det allerede påbegynte arbeidet på området. • Kurs i etiske retningslinjer som ledd i prosessen med å gjøre arbeidsplassen inkluderende for alle. • Vi tror på et fleksibelt arbeidsliv med mulighet til hjemmekontor hvis stillingen/rollen og funksjonen tillater det.
Kontroll av tiltakenes effektivitet – prosesser, mål, resultater, erfaringer:	• Vernerunder hvert halvår. • Oppfølging av sykefravær og overtid hver måned. • Mål om å ha en engasjementsindeks over 80 %. Resultat i 2022: 65 %.
Engasjement med interessenter – påvirkning på tiltak og bidrag til resultater:	• Ulike typer medarbeiderundersøkelser på kvartalsbasis. • Kontinuerlig kommunikasjon mellom leder og medarbeider i såkalte sjekk inn-samtaler.

Vi vil ta vår del av ansvaret

I 2015 ble FNs «Agenda 2030» vedtatt. Den består av 17 overordnede globale mål for den verdenen vi vil ha i 2030. For å nå de globale målene må aktører på alle samfunnsnivåer arbeide med de målene de i størst grad kan påvirke. Ut fra vår virksomhet og bransje har vi identifisert seks mål som er spesielt relevante for oss.

Mål 5: likestilling

Menn og kvinner skal ha samme rettigheter, plikter og muligheter. Iver tilhører en bransje med stor overvekt av menn, og vi jobber aktivt med å øke kvinneandelen i selskapet. Som et ledd i prosessen med å gjøre arbeidsplassen inkluderende gir vi alle ansatte opplæring i våre etiske retningslinjer.

Mål 7: ren energi til alle
Mål 13: stoppe klimaendringene

Overgangen til å bruke bærekraftige energikilder og effektivisere energiforbruket er avgjørende for å redusere klimaendringene. Vi vil ta ansvar for miljøpåvirkningen vår og jobber derfor for å redusere klimagassutslippene i hele konsernet. Vi måler og følger kontinuerlig opp virksomhetens utslipp, samtidig som vi forbedrer målemetoden over tid. Vi skal gjennom tjenestene våre bidra til at kundene når klimamålene sine. Vi vil også hjelpe alle medarbeidere med å velge klimasmart transport på forretningsreiser samt til og fra jobb.

Mål 8: anstendig arbeid og økonomisk vekst

En trygg og real arbeidsplass med gode forutsetninger for entreprenørskap, utvikling og innovasjon er grunnlaget for å lykkes som selskap. Ivers mål er å være en av de beste arbeidsplassene i bransjen. Derfor tilbyr vi medarbeiderne muligheter til opplæring og utvikling gjennom modellen «My Journey».

Mål 12: ansvarlig forbruk og produksjon

Iver skal i størst mulig grad forlenge levetiden til IT-maskinvare for å bidra til mer bærekraftige forbruks- og produksjonsmønstre. Tanken bak Ivers modell for gjenbruk og gjenvinning er at maskinvare helst skal gjenbrukes. Alternativet er gjenvinning. Vi skal hjelpe medarbeidere og kunder med å bruke utstyret lenger og sikre at enheter som ikke kan gjenbrukes, blir gjenvunnet på en miljøvennlig og sikker måte. Vi oppmuntrer samarbeidspartnerne våre til å bruke bærekraftige metoder og integrerer leverandørkjedens klimapåvirkning i bærekraftrapporten vår.

Mål 16: fred, rettferdighet og velfungerende institusjoner

Iver har nulltoleranse for korrupsjon og bestikkelser. For å sikre at det ikke forekommer korrupsjon i organisasjonen, gir vi opplæring til alle medarbeidere. Informasjonssikkerhet og kundevern er grunnlaget for vår eksistens. Det er et kontinuerlig arbeid der forebyggende og systematiske tiltak iverksettes med utgangspunkt i informasjonssikkerhetspolicy og styringssystem. Vi har også tydelig beredskap hvis hendelser skulle oppstå.

Basområde:

Ansvar og åpenhet

Grunnlaget for bærekraftarbeidet vårt er at vi vil ta ansvar for virksomheten og være åpne om påvirkningen vår. Åpenhet gir riktige forutsetninger for en tydelig dialog med kunder, medarbeidere og andre interessenter. Vi identifiserer kontinuerlig risiko og jobber forebyggende med oppfølging og endring.

God forretningsetikk er en selvfølge for Iver. Vi har nulltoleranse for all uetisk atferd og jobber kontinuerlig med oppfølging av våre etiske retningslinjer og arbeidsmetoder. I våre konserndekkende etiske retningslinjer beskriver vi hvordan vi ser på ansvaret vårt, og hvordan vi skal opptre og være et selskap som tar ansvar og gjør ting på riktig måte. I tillegg til våre egne policyer følger vi alltid nasjonal lovgivning.

Ansvarlig leverandørkjede

Leverandørkjedene i IT-bransjen er globale og omfatter mange aktører. Vi kjøper inn maskin- og programvare, konsulenter, forretningsreiser og logistikkløsninger, eiendomsforvaltning, bedriftshelsetjeneste med mer. For at vi som leverandør av IT-tjenester og en relativt liten aktør på verdensbasis skal kunne gi kundene nytteverdi, baserer vi tilbudet vårt på et nært samarbeid med andre leverandører om innkjøp av tjenester og produkter.

I globale leverandørkjeder anses risikoen for brudd på menneskerettigheter og negativ miljøpåvirkning i mange tilfeller som stor. Dessuten er det i flere land høy risiko for manglende forretningsetikk eller etterlevelse av lover og regler. Derfor er bærekraftperspektivet integrert i forretningsprosessene våre i leverandørkjeden for å sikre kontinuerlig forbedring og fremme effektfulle endringer. Prosessen vår for risikohåndtering omfatter krav om etterlevelse av internasjonale rammeverk og systematisk vurdering av leverandører. Vi stiller krav, oppmuntrer samarbeidspartnerne våre til å bruke bærekraftige metoder og integrerer leverandørkjedens klimapåvirkning i bærekraftrapporten vår.

Felles etiske retningslinjer

Arbeidet gjøres av vår konserndekkende innkjøpsfunksjon og styres ut fra våre etiske retningslinjer for leverandører. Policyen er et dynamisk dokument som harmoniserer med våre interne etiske retningslinjer, vår miljøpolicy og innkjøpspolicy samt interne retningslinjer og sertifiseringer. Med de etiske retningslinjene sørger vi for at leverandørene våre i størst mulig grad er miljøsertifisert ifølge ISO 14001 eller tilsvarende, for å kunne vise til systematisk miljøarbeid. I tillegg skal leverandørene helst etterleve standarder som ILOs åtte kjernekonvensjoner og prinsippene i FNs Global Compact.

Solide forretningsrelasjoner med leverandører som følger samme grunnprinsipper som oss, er en forutsetning for å drive en profesjonell og ansvarlig virksomhet på lang sikt. Våre etiske retningslinjer for leverandører kan også brukes som støtte for leverandører som ikke har egne policyer eller retningslinjer for menneskerettigheter, ansettelsesforhold, miljøarbeid, helse og sikkerhet samt informasjons- og datasikkerhet.

Iver har nærmere 40 prioriterte leverandører. Ved utgangen av regnskapsåret har over 70 % av disse undertegnet Ivers etiske retningslinjer for leverandører. Det er en økning på 30 % fra året før.

Prosedyre for leverandørvurdering

Vi gjennomfører leverandørvurdering minst én gang i året. Den starter med et skjema for egenvurdering (Supplier Assessment Questionnaire). Ved behov gjøres det en oppfølging ut fra resultat og risikovurdering. En eventuell tiltaksplan må utarbeides av leverandøren. Vi arbeider hele tiden med å forbedre dialogen med leverandørene. Spørsmålene på skjemaet revideres kontinuerlig og så snart regelverk og lover endres på områdene vurderingen gjelder.

Plan for reduksjon av indirekte CO2-utslipp

Ambisjonen vår frem mot 2024 er økt dialog med våre 10 største leverandører for å få tilgang til mer leverandørspesifikke og kvalitetssikrede opplysninger om indirekte utslipp. Siden 98 % av våre klimapåvirkende utslipp skjer i leverandørkjeden, er dialogen avgjørende i arbeidet med å redusere både vårt eget og kundenes klimaavtrykk.

Et viktig fremskritt i 2022 var å sikre at de store leverandørene har egne vitenskapsbaserte klimamål i henhold til SBTi eller tilsvarende, og at medlemskap i Responsible Business Alliance (RBA) er et krav fra vår side når det gjelder valg av produktsortiment hos maskinvareleverandører. Iver kjøper fra både distributører og produsenter. Derfor er kravet om medlemskap i RBA viktig for oss. På den måten kan vi nemlig påvirke utviklingen av produksjonsprosessen. Det er dokumentert at den faktoren som bidrar mest til å redusere produkters miljøbelastning, er økt ressurseffektivitet. Det vil si å bruke utstyret lenger og kjøpe gjenbruksprodukter. Et fokusområde fremover er å videreutvikle den sirkulære håndteringen vår av maskinvare. Dette beskrives mer detaljert på side 53.

Ansvar och transparens, forts.

Iver-konsernets store leverandører med vitenskapsbaserte klimamål:

- Apple
- Microsoft
- Cisco Systems Inc.
- VMware
- Dell Technologies
- Lenovo
- Hewlett Packard Enterprise
- Ingram Micro AB
- TD SYNNEX Sweden AB
- HP Inc.
- Equinix Sweden AB
- Experis AB
- CBRE GWS Sweden AB

Status for konsolidering av leverandørbasen
Iver har i løpet av året fortsatt arbeidet med å konsolidere og kategorisere leverandører samt klassifisere dem i betydningsgrad for Ivers kjernevirksomhet. Formålet er å sikre samsvar med anerkjente standarder og våre grunnprinsipper. Iver har ved utgangen av regnskapsåret ca. 1 400 leverandører. Det tilsvarer en konsolidering av leverandørbasen med 18 % i 2022.

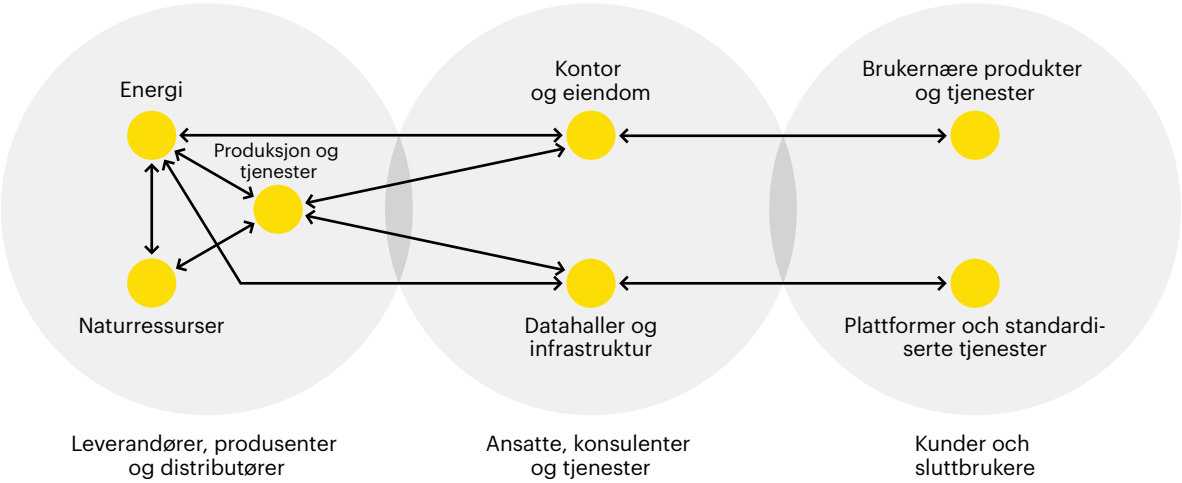
Gjennom dette arbeidet har vi inngått flere konserndekkende leverandøravtaler og redusert innkjøpene fra mindre relevante leverandører.

Økonomisk styring
Som selskap har vi et stort ansvar overfor eiere, medarbeidere og kunder. Lønnsomhet er en forutsetning for at vi skal kunne gjøre strategiske investeringer og utvikle virksomheten. De verdiene virksomheten skaper, kommer flere interessenter til gode. En sunn og stabil virksomhet er også en forutsetning for at vi skal kunne rekruttere riktige medarbeidere og beholde kompetent personale.

Konsernregnskapet er utarbeidet i henhold til IFRS (International Financial Reporting Standards), og vi betaler skatt i alle land der vi driver virksomhet. Vi foretar ingen skatteplanlegging for å betale mindre skatt. I 2022 bidro virksomheten vår med ca. 875 millioner kroner i moms, skatter og avgifter.

Anti-korrupsjon
Vi driver virksomhet i en verden med komplekse og globale leverandørkjeder. Derfor er det viktig at vi jobber systematisk med å identifisere og redusere risikoen for korrupsjon. Ved å følge prinsippene i FNs Global Compact bidrar vi til å redusere bestikkelser og

Leverantörskedja



korrupsjon. Vår nulltoleranse for korrupsjon er tydelig beskrevet i etiske retningslinjer for både medarbeidere og leverandører.

I 2022 har vi gjennomført et konserndekkende kurs i våre etiske retningslinjer, som hvert år revideres av styret. Kurset ble avsluttet med en test for alle ansatte. 86 % av medarbeiderne har fullført testen med godkjent resultat. De 14 % som ikke har fullført kurset og testen, er hovedsakelig medarbeidere som er i lang permisjon, er sykemeldte, er kommet til Iver gjennom oppkjøp av andre selskaper, eller er under oppsigelse. Gjennom implementering av et nytt HRM-system som fungerer bedre sammen med våre øvrige støttesystemer, skal vi fortsette arbeidet med å nå målet om at 100 % av medarbeiderne våre skal ha fullført både kurset og testen med godkjent resultat.

Vi oppfordrer alle medarbeidere til å rapportere alle former for avvik fra policyer, etiske retningslinjer og lovgivning. Rapporteringen kan skje anonymt via vår varslerfunksjon. I de etiske retningslinjene våre står det at den som rapporterer eller deltar i en undersøkelse om rapporterte avvik, ikke risikerer noen form for represalier. I løpet av regnskapsåret har vi ikke identifisert noen tilfeller av korrupsjon, verken gjennom intern eller ekstern rapportering eller via vår anonyme varsler-tjeneste. Selskapet har heller ikke blitt pålagt å betale erstatning eller bøter for brudd på miljølovgivning eller annen lovgivning i 2022.

Menneskerettigheter

Menneskerettigheter er grunnleggende i virksomheten vår, og vi har forpliktet oss til å fremme og respektere menneskerettigheter i hele konsernet. Alle mennesker har lik verdi og like rettigheter. Alle skal ha samme muligheter til å utvikle seg og bidra til samfunnet gjennom sine kunnskaper eller erfaringer. Et spesielt viktig spørsmål for oss som tilhører teknologibransjen, er at kvinner og menn skal ha samme rettigheter, plikter og muligheter i alle deler av samfunnet. I dag har vi de aller fleste av medarbeiderne våre, drøyt 98 %, i Norge og Sverige. Der står menneskerettighetene sterkt. Derfor fokuserer vi på dette området mest på leverandører, som vi har over hele verden. Innkjøpsfunksjonen vår og de etiske retningslinjene for leverandører er sentrale komponenter i dette arbeidet. Ved å bruke innholdet i de etiske retningslinjene kan vi bidra til å styrke arbeidet for menneskerettigheter i leverandørkjeden.

Ansvar og åpenhet:
intervju med Cisco, en av våre strategiske leverandører

Nært samarbeid med leverandører for å redusere klimaavtrykket

98 % av Ivers klimapåvirkende utslipp kommer fra leverandørkjeden vår. Derfor vil vi de neste årene satse på en tettere dialog med leverandørene, først og fremst de største og mest strategiske. At våre strategiske leverandører driver aktivt bærekraftarbeid og har vitenskapsbaserte klimamål innenfor rammene av sin virksomhet, er avgjørende for at vi skal klare å redusere klimaavtrykket vårt. Gjennom et nært samarbeid med leverandørene kan vi også hjelpe kundene våre med å nå klimamål.

Cisco er en av Ivers strategiske leverandører. Sammen bygger vi bl.a. markedets første forbruksbaserte og hybridstyrte tjenester innen infrastruktur og sikkerhet.

Vi har møtt Kim Sonn, Channel and Sustainability Lead for Cisco North, Peter Rådeström, VP Network & Security i Iver, og Jakob Tapper, ansvarlig for bærekraft i Iver, for å høre mer om Ciscos bærekraftarbeid og samarbeidet mellom Iver og Cisco.

Kim, hvordan vil du kort beskrive Ciscos bærekraftarbeid hvis vi fokuserer på de klimarelaterte sidene?

Hvis vi ser på IT-bransjen som helhet, bidrar den med mellom 2 og 4 % av verdens klimapåvirkende utslipp. Samtidig muliggjør bransjens løsninger en potensiell reduksjon av de globale klimautslippene med opptil 15 %, ifølge ITU*.
Hos Cisco fastsetter vi vitenskapsbaserte mål som vi formidler i vår «Purpose Report», og tar initiativ til å hjelpe kunder og kanalpartnere med å nå bærekraft-mål. Siden vår teknologi er en sentral komponent i både kundenes IT-nettverk og partnernes virksomheter, stoler både kunder og partnere på at vi hjelper til med å dokumentere og forbedre de kritiske bærekraftaspektene.

Kim, hva tenker Cisco om samarbeidet med partnere som Iver når det gjelder bærekraft?

Med partnere som Iver tror jeg det er avgjørende å ha felles planer for å hjelpe kunder med å nå bærekraftmål. I våre årlige undersøkelser om kundenes hovedproblemer er de viktigste fokusområdene klimaendringer og klimagassutslipp, økende energikostnader, sirkularitet og styring av leverandørkjeden. Partnere som Iver kan dra nytte av vår rapportering og våre initiativer. Cisco er en kritisk komponent i Ivers

tjenesteleveranse og dermed også en del av Ivers utslipp i Scope 2 og 3. Gjennom innovativ produktutvikling kan Cisco tilby produkter og tjenester som har vesentlig bedre energieffektivitet, og dermed mindre utslipp. Vi har også kommet langt med returprogrammet vårt: 28 % av det returnerte utstyret kan gå til gjenbruk i en annen leveranse, og 99,9 % av det som ikke kan gjenbrukes, går til gjenvinning.

Peter, hvordan samarbeider Iver og Cisco i dag for å skape en mer bærekraftig tjenesteleveranse, og hva kan Iver gjøre for å prestere enda bedre?

Vi har jo allerede et godt samarbeid, men når det gjelder klimautslipp, må vi øke forståelsen av de faktiske dataene som Cisco kan gi oss, og som skal inkluderes i vårt Scope 3. For å beregne klimautslippene i leverandørkjeden bruker vi i dag en metode som er basert på innkjøpsvolum av tjenester og produkter, og der hver kategori av innkjøp har en utslippsfaktor. Denne malen vil vi erstatte med reelle data fra leverandørene våre, og samarbeidet med Cisco handler i stor grad om hvordan vi fremover kan inkludere dataleveransen fra Cisco i vårt eget beregningsgrunnlag på en bedre måte.

Jakob, arbeidet med en bærekraftig leverandørkjede er en kontinuerlig prosess hos Iver. Hvordan går det?

Bærekraftarbeidet er integrert i forretningsprosessene våre i leverandørkjeden for å sikre kontinuerlig forbedring og fremme effektfulle endringer. Et viktig fremskritt i 2022 er vår oppdaterte leverandør-vurdering. Den handler bl.a. om å sikre at utvalgte leverandører har egne vitenskapsbaserte klimamål, og om å stille krav om medlemskap i Responsible Business Alliance (RBA) når det gjelder valg av produktsortiment. Som leverandør av IT-tjenester baserer vi tilbudet vårt på et nært samarbeid med andre, og vi forventer at de strategiske leverandørene våre skal ha oversikt over eget bærekraftarbeid og klimaavtrykk. Solide forretningsrelasjoner med leverandører som følger samme grunnprinsipper som oss, er en forutsetning for å drive en profesjonell og ansvarlig virksomhet.

* ITU, International Telecommunication Union

Fokusområde 1:

Bærekraftige tjenester

Ambisjon: At tjenestene våre skal gi kundene målbare miljøgevinster og hjelpe dem med å nå bærekraftmålene sine.

Mål: At vi skal bli klimanøytrale i hele verdikjeden innen 2030/2035.

Iver som bærekraftig forretningspartner

Vi forventer og vil at alle kunder skal stille krav til bærekraftige IT-tjenester og skaffe seg oversikt over miljø- og klimaavtrykket fra vår leveranse. Det er gjennom vårt tilbud og vår posisjon på markedet vi kan bidra til en mer bærekraftig samfunns-utvikling. Samtidig må vi minimere den negative påvirkningen som bruk av IT medfører.

For at tjenestene våre skal gi kundene målbar miljønytte og hjelpe dem med å nå bærekraftmål, har vi et helhetsperspektiv. Vi knytter tjenestene våre til de globale målene i Agenda 2030 og fastsetter vitenskapsbaserte klimamål for å jobbe bærekraftig. Energieffektive datasentre og bruk av 100 % fornybar energi samt sirkulær håndtering av maskinvare er viktige verktøy som reduserer kundenes miljø- og klimapåvirkning. Vårt langsiktige mål er å bli klimanøytrale i hele verdikjeden innen 2030/2035.

Miljø og klima

Vi jobber systematisk for å redusere miljø- og klimapåvirkningen vår i alle deler av verdikjeden. Vi bruker anerkjente standarder for å beregne og rapportere klimagassutslipp, vi registrerer utslipp i henhold til Green House Gas Protocols Corporate Standard (GHG-protokollen), og vi tar utgangspunkt i GRI Standards når vi kartlegger bærekraftarbeidet vårt.

Vi forstår utslippene våre - derfor kartlegger vi Scope 3

Når selskaper rapporterer i henhold til GHG-protokollen, er det obligatorisk å måle og kartlegge egne klimagassutslipp (Scope 1) og indirekte klimagassutslipp fra kjøpt energi (Scope 2). Hvis over 40 % av de øvrige indirekte klimagass-utslippene (Scope 3) kommer fra leverandørkjeden, bør også disse tas med i selskapets klima-beregninger. 98 % av Ivers klimapåvirkende utslipp representerer utslipp i Scope 3. Derfor inngår også disse i klimamålene våre. Å kartlegge indirekte utslipp i leverandørkjeden og finne ut hvordan de kan reduseres, er en utfordring i hele bransjen.

De totale utslippene har økt noe siden 2021. Men hvis vi sammenligner med omsetningen, ser vi en reduksjon fra 2021.

Den største reduksjonen av klimapåvirkningen ser vi innen Scope 2, der overgangen til fornybar strøm ved alle datasentre og kontorer har hatt en stor effekt. Reduksjonen er også et resultat av forbedret datak-

valitet for de kontorene som bruker fjernvarme og fjernkulde. Rapporteringen for 2021 var delvis basert på maler pga. manglende data.

Mesteparten av Ivers klimapåvirkning kommer også i år fra innkjøp av varer og tjenester, særlig fra produksjon av maskinvare som Iver kjøper inn og selger videre til kunder som del av vårt tjenestetilbud. Også strømforbruket som oppstår når Ivers kunder benytter disse produktene, står for en betydelig del av selskapets totale klimapåvirkning.

Overordnet strategi for å nå målene

I 2022 tok vi et nytt stort steg i bærekraftarbeidet ved å slutte oss til Science Based Targets initiative (SBTi).

Scope og omfang

Scope 1: Omfatter direkte klimagassutslipp fra kilder som Iver eier eller kontrollerer. Her har vi inkludert kjøretøy som selskapet eier eller leaser, samt kjølemedier og drivstofforbruk ved datasentrene våre.

Scope 2: Omfatter indirekte klimagassutslipp fra kjøpt energi. Her har vi inkludert forbruk av innkjøpt strøm samt fjernvarme og fjernkulde til datasentrene og kontorene våre. Omfatter direkte klimagassutslipp fra kilder som Iver eier eller kontrollerer. Her har vi inkludert kjøretøy som selskapet eier eller leaser, samt kjølemedier og drivstofforbruk ved datasentrene våre.

Scope 3: Omfatter indirekte klimagassutslipp som ikke kommer fra innkjøpt energi, og som skjer utenfor Ivers virksomhet. Her har vi inkludert utslipp fra produksjon av varer vi kjøper inn, strømforbruk i varenes levetid samt avfallshåndtering når de ikke lenger er i bruk, forretningsreiser, ansattes reiser til og fra jobb, utslipp fra avfallshåndtering forårsaket av virksomheten vår samt oppstrøms utslipp fra drivstoffet og energien vi bruker.

Bærekraftige tjenester, forts.

Klimasgassutslipp per Scope

CO_2e	**2022**[2]	2021	Dataunderlag
Scope 1	**145**	**324**	
Stasjonære utslipp	11	7	Faktiske mengder drivstoff
Mobile utslipp	108	284	Kjørebøker fra eide og leasede kjøretøy
Kjølemedier	26	33	Påfylte mengder ved datasentre
Scope 2	**121**	**774**	
Strøm	0	661	Faktisk forbruk ved datasentre og kontorer
Oppvarming (kontorer)	71	112	Faktisk forbruk (fra eier av lokaler)
Kjøling (kontorer)	4	1	Faktisk forbruk (fra eier av lokaler)
Kjøling (datasentre)	46	0	Faktisk forbruk ved datasentre
Scope 3	**53 688**	**53 051**	
Innkjøpte varer og tjenester	39 396	36 682	Spenddata samt CEDA 5.05 og Ecoinvent v.3.3.8
Kapitalinvesteringer	3 212	2 920	Spenddata samt CEDA 5.05 og Ecoinvent v.3.3.8
Oppstrøms utslipp fra drivstoff og strøm	25	408	IVL 2021 samt Värmeforsk 2011
Oppstrøms utslipp fra transport	140	132	Spenddata samt CEDA 5.05
Håndtering av avfall fra kontorer	18	16	Ekstrapolerte mengder basert på data fra flere kontorer i 2021 samt Ecoinvent v.3.3.8 2021
Forretningsreiser	81	380	Data fra reisebyrå
Pendling og hjemmekontor	272	617	Reisevaneundersøkelse blant ansatte i 2022
Leasede ressurser	1 070	602	Spenddata samt CEDA 5.05
Bruk av IT-utstyr solgt til kunde	9 438	11 251	Spenddata samt Ecoinvent v 3.53
Avfallshåndtering av solgt IT-utstyr	36	43	Spenddata samt Ecoinvent v 3.3.8 2021 og BEIS
Totalt (market based)	53 954	54 149	
Totale utslipp per omsatt krone	17	19,3	
Totalt (location based)	59 105	58 752	

1. *Tabellen viser Ivers klimagassutslipp per Scope ifølge Greenhouse Gas Protocol. Til å beregne Ivers klimagassutslipp bruker vi så langt mulig omregningsfaktorer som omfatter alle relevante klimagasser, dvs. CO2, CH4, N2O, HFC, PFC, SF6 og NF3.*
2. *Samtlige selskaper som inngår i Iver-konsernet fra og med Q2 2022, omfattes av GHG-resultatet for 2022. Nye selskaper i GHG-resultatet for 2022 (sammenlignet med beregningen fra 2021) er Intiro Development og Mjukvarukraft Sverige.*

I vår nye strategi vurderes og valideres målene av uavhengige ekspertteam. Et slikt engasjement viser at vi driver innovasjon innen utslippsreduksjon og klimanøytralitet, og gjør det enklere for oss å kartlegge arbeidet for å nå relevante og målbare mål. At SBTi hjelper oss med å fastsette mål i tråd med kravene i Paris-avtalen, viser at vi mener alvor, og at vi jobber systematisk og vitenskapsbasert.

Prosess for å fastsette vitenskapsbaserte mål

Vi følger SBTis sjutrinnsprosess (Step by Step Process) for å fastsette vitenskapelig forankrede klimamål. Iver befinner seg mellom prosessens fjerde og femte trinn når denne rapporten skrives. Aktiviteter i denne delen av prosessen omfatter å publisere og formidle fastsatte mål til interessentene våre. Det klimamålet vi har sendt inn til validering og godkjenning hos SBTi, er 50 % reduksjon i Scope 1 og 2 innen 2030. Dokumentasjonen ble sendt inn i oktober 2022.

1.«Control and develop»: Kontrollere og utvikle klimadataene våre. Målingene deles inn i GHG-protokollens tre utslippskategorier, såkalte Scopes. Den beregningsmetoden vi bruker, gir oss et fullstendig bilde av utslippene i verdikjeden.

2.«Commit»: Sende inn et «standard commitment letter» som viser vår ambisjon om å fastsette et klimamål innen to år. Målet utvikles og sendes inn til godkjenning i trinn 2 og 3.

3.«Develop»: Utvikle et klimamål i samsvar med SBTis kriterier.

4.«Submit»: Sende inn klimamål til validering og godkjenning hos SBTi.

5.«Communicate»: Publisere og formidle Ivers klimamål til konsernets interessenter.

6.«Act»: Utarbeide fremdriftsplaner med tiltak, aktiviteter, ansvarlige osv. for å nå målene.

7.«Disclose»: Rapportere konserndekkende utslipp og årlig følge opp resultater ift. mål.

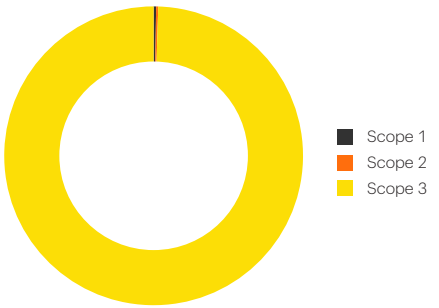
Siden stadig flere selskaper velger å slutte seg til SBTi, er det litt ventetid for å få målene sine godkjent. Selskapene står i kø for å gå gjennom samme prosess. Vi fikk våre SBTi-mål validert og godkjent sommeren 2023.

Energieffektivisering ved våre datasentre

All strøm som brukes i våre datasentre, kommer fra fornybare kilder. I tillegg jobber vi aktivt med å optimalisere serverinfrastrukturen som leverer Ivers tjenester. Vi jobber for at Ivers tjenester skal bli levert av noen få, nøye utvalgte og optimaliserte driftsmiljøer. Hensikten er å maksimere utnyttelsesgraden for den maskin-varen og energien som kreves for å opprettholde tjenestene. Parallelt jobber vi med effektivisering av eksisterende datasentre og plattformer ved å aktivt velge mer effektive komponenter. Dermed oppnår vi høyere utnyttelsesgrad og redusert energiforbruk per levert tjeneste.

I 2023 vil vi sette opp tempoet på konsolideringen av tjenesteplattformene til færre og mer effektive plattformer. Arbeidet med å redusere antall datasentre vil ta flere år. Det skal gi større energieffektivisering,

Fordeling av utslipp per Scope, tonn CO_2e



Utslippskategorier fra Scope 3, tonn CO_2e

Bærekraftige tjenester, forts.

økt samordning, sikkerhetsklassifisering og redusert maskinvarebruk.

Sirkularitet

Overforbruket av teknologi og mengden elektronikkavfall er en stor miljøbelastning og derfor et viktig spørsmål for hele IT-bransjen. I løpet av regnskapsåret har vi etablert en konsern-dekkende returprosess for IT-maskinvare i Ivers egen virksomhet og i våre kundeleveranser. En ressurseffektiv livssyklushåndtering gir oss riktige verktøy som gir maksimalt utbytte av investeringer og reduserer miljøpåvirkningen deres.

Returordning og lengre levetid på IT-maskinvare

Av det totale antallet enheter vi leverer (datamaskiner, smarttelefoner eller annet IT-relatert utstyr i både egen virksomhet og kundeleveranser), kommer over 90 % tilbake til oss. Dette med unntak av de kundene som velger en annen løsning for gjenbruk og gjenvinning. Målet er 100 % retur av all levert IT-maskinvare. Hele 98 % av enhetene som ble returnert til oss, kan gjenbrukes. Ambisjonen vår for det kommende året er å kunne beskrive CO2-besparelsen forbundet med gjenbruk. Innenfor rammene av returprosessen gikk 20 % av de returnerte enhetene til gjenbruk i en annen tjenesteleveranse i 2022. Resten ble solgt videre til bruktmarkedet via partnere som har kjøpere til utstyret.

Ansvarlig og dokumentert gjenvinningsmodell

Iver sender alt IT-utstyr som ikke kan gjenbrukes, til bærekraftig materialgjenvinning hos Stena Recycling. Samarbeidet med Stena gir oss kontroll over hele prosessen – fra transport, via gjenvinning og ut til nye brukere. I 2022 sendte Iver 1140 kg materiale til Stena. Det genererte CO2-besparelser på 115 kg.

Energianvändning

MWh	**2022**	2021[1]
Energiforbruk på kontorer		
Strøm	3 074	3 548
Varme	1 053	2 226
Kjøling	181	246
Energiforbruk ved datasentre		
Strøm	13 668	15 011
Kjøling	819	0
Totalt energiforbruk (MWh)	**18 795**	**21 031**
Energiforbruk/omsetning (kWh/tkr)	5,9	7,5

1. Disse dataene er justert med samme maler som ble brukt til beregning av GHG-utslipp for 2021, i de tilfellene der det manglet data.

Avfall og gjenvinning

2022	kg	Procent
Materialgjenvinning	839	74
Energigjenvinning	225	20
Deponering av avfall	76	7

Nye lokaler for sirkulær håndtering av maskinvare

Rotebro er Ivers nye resirkulerings-, logistikk- og konfigurasjonssenter for IT-maskinvare på totalt 1800 m2. Her tilbyr vi sammen med partnerne våre komplett livssyklushåndtering for klienter og mobile enheter, inkludert bestilling og logistikk, finansiering, ressursforvaltning samt miljøvennlig og sikker retur av IT-utstyr.

Vi har møtt Amanda Sangemark, bærekraftspesialist hos Iver, Malin Hammarström, ansvarlig for Ivers konserndekkende maskinvarevirksomhet, og Henrik Olsson, ansvarlig for Ivers finansiering av maskinvare, for å få vite mer om Ivers langsiktige plan med virksomheten i Rotebro.

Amanda, hvordan jobber Iver for å oppnå mer bærekraftig håndtering av maskinvareprodukter?

Å forlenge og multiplisere IT-utstyrets livssyklus er den mest åpenbare tilnærmingen for å redusere de klimarelaterte utslippene som bruken av utstyret medfører. Hvert år måler vi og følger vi opp hvor gode vi kan bli på sirkulær håndtering av maskinvare. Ambisjonen vår for kommende år er å gi kundene våre faktiske klimadata om nettopp deres maskinvare, slik at de kan ta klimasmarte produktvalg. På den måten tar vi vare på jordens ressurser og råvarer, og vi bidrar til reduserte utslipp.

Malin, hva gjør Iver i Rotebro?

Siden etterspørselen etter sirkulær IT gledelig nok øker, har vi konsolidert og skalert opp virksomheten vår i nye lokaler. I de nye lokalene baner vi vei for mer bærekraftig IT-bruk for å kunne møte de utfordringene som IT-bransjen og kundene våre står overfor. Utgangspunktet for vår livssyklushåndtering av IT-utstyr er tilbudet vårt på tjenesteområdet «Digital Workplace». Lokalene i Rotebro vil bli Ivers nav for sirkulær håndtering av IT-maskinvare som genereres både i Ivers egen virksomhet og i kundeleveranser. Vår sirkulære modell for gjenbruk og gjenvinning går ut på å reformatere, renovere, reparere og oppgradere produkter, slik at levetiden deres forlenges og de kan gjenbrukes. Når det ikke lenger er mulig, går de til materialgjenvinning.

Henrik, Ivers mål for fremtiden er å tilby 100 % sirkulær håndtering av IT-maskinvare. Hvordan kan Iver hjelpe kundene med å få maksimalt utbytte av investeringene og samtidig styrke bærekraftarbeidet?

Sirkulære løsninger som del av en enhetlig leveranse er et attraktivt og konkurransedyktig alternativ til å kjøpe nytt. Ved å forlenge produktenes levetid kan vi tilby bedre tilgang til moderne kvalitetsutstyr til en lavere pris og med langt mindre klimaavtrykk. Man kan også med fordel leie i stedet for å kjøpe. Da fordeles kostnadene på hele leieperioden, og man beholder bare utstyret mens det faktisk er i bruk. Det gjør at vi bedre kan utnytte utstyrets restverdi og sikre at det får nytt liv hos en annen bruker.

Fokusområde 2:

Sikkerhet og integritet

Ambisjon: At vi alltid skal beskytte kundenes informasjon.

Mål: At vi skal ha en sikkerhets- og integritetsindeks over 4.0.

Redusert sikkerhet og økt usikkerhet

Det er økende interesse for og fokus på informasjonssikkerhet. Likevel resulterer sikkerhetssvikt i angrep som fører til utilgjengelige tjenester og lekkasje av informasjon og personopplysninger. I 2022 har vi sett eksempler på angrep som påvirket både offentlig og privat sektor. Angrep skjer stadig oftere. De har alvorlige konsekvenser og kan få stor påvirkning på samfunnet. Vi må øke beskyttelsen i alle miljøer, både for de plattformene og tjenestene vi som leverandør utvikler, og ved å bidra til mer motstandsdyktig infrastruktur hos kundene, noe som er svært viktig fra et samfunnsperspektiv.

Vi har i slutten av 2022 og starten av 2023 også stått overfor potensiell kraftmangel i Sverige pga. utfordringer i strømproduksjonen. Dette har ført til både planlegging og kartlegging av mulige konsekvenser for oss i Iver, men også til stor usikkerhet i samfunnet. Både vi og kundene våre må forholde oss til helt nye situasjoner. Kraftutfordringene setter også søkelyset på behovet for ytterligere strømproduksjon, slik at man kan sikre både tilgjengelighet og vekst for norske og svenske selskaper.

Vårt arbeid

Kundenes forventninger til oss blir ikke mindre. Vi må utvikle kunnskaper og ferdigheter på en måte som oppfyller disse forventningene og utfordringene i en verden i stadig endring.

For å hele tiden øke forståelsen av sikkerhetsaspektene jobber vi med periodisk opplæring av alle ansatte. Kort, periodisk, digital opplæring gir kontinuitet og økt bevissthet på områder som informasjonssikkerhet og personvern. Denne suppleres med opplæring rettet mot relevante grupper for å gi den repetisjonen og kontinuerlige påminnelsen som meningsfylt læring krever. Med økt forståelse av og bevissthet om f.eks. trusler, viktigheten av personvern i behandling av informasjon samt kildekritikk danner vi grunnlaget for den sikkerhetskulturen som trengs i dag.

Vi har fortsatt arbeidet med å sertifisere flere deler av organisasjonen i henhold til ISO 27001. Gjennom dette arbeidet bygger vi den sikkerhets-kulturen som skal prege selskapet. Den strukturerte arbeidsmåten som sertifiseringen sikrer, gir et jevnere nivå på arbeidet med informasjonssikkerhet. Vi kan dermed være tryggere på at vi jobber på samme måte for å beskytte oss.

Å forberede seg på og planlegge for det uforutsette er en del av virksomheten vår. Vi trener kontinuerlig på kriseledelse, og i løpet av året har Ivers Incident Response Team deltatt på og håndtert flere sikkerhetsrelaterte hendelser. Forberedelse og trening er avgjørende for å bygge opp evnen til å håndtere angrep, innbrudd og andre uforutsette hendelser på en systematisk og strukturert måte. Gjennom slik trening samt erfaringstilbakeføring fra virkelige hendelser utvikler vi kontinuerlig evnen til å hjelpe de berørte på best mulig måte.

Sikkerhets- og integritetsindeks

I kundeundersøkelsen vår spør vi hvordan kundene opplever at Ivers tjenester oppfyller deres behov for sikkerhet og integritet. Svarene bruker vi til å følge en indeks for sikkerhet og integritet. På en skala fra 1 til 5 (der 5 er best) svarte respondentene 3,5 på at tjenestene våre gjør det. Det er en liten tilbakegang fra 2021 (3,8). Vi ser at målet om >4,0 er utfordrende, ettersom cybertrusler og angrep mot digitale miljøer blir stadig vanligere, mer sofistikerte og dermed vanskeligere å beskytte seg mot.

Hendelser og forstyrrelser

I løpet av året har vi vært involvert i fem fiendtlige hendelser knyttet til informasjonssikkerhet hos kunder vi jobber med.

Vi har i løpet av året hatt to mer omfattende hendelser som påvirket tilgjengeligheten av tjenestene våre. Den ene rammet nettinfrastrukturen ved et av våre større datasentre, og den andre rammet lagrings-infrastruktur som brukes til tjenesteproduksjon.

I løpet av året har vi hatt to hendelser knyttet til personvern. I disse tilfellene har personopplysninger vært tilgjengelige i interne systemer hos Iver for flere ansatte enn det som var meningen. Disse hendelsene har blitt raskt håndtert, og de tekniske manglene rettet opp. De anses å ikke ha medført noen risiko for de registrertes friheter og rettigheter.

For Iver er det forretningskritisk å håndtere og lære av slike hendelser. Gjennom de kunnskapene og konklusjonene vi tar med oss fra hendelsesresponsen som blir iverksatt, øker vi stadig kompetansen på området. Vi tar med oss disse kunnskapene, slik at vi sammen med kunder og leverandører kan utvikle prosesser, rutiner og annen strukturkapital som gjør at risikoen for lignende hendelser og angrep blir mindre.

Fokusområde 3:

Våre medarbeidere

Ambisjon: At vi skal være en av de beste arbeidsplassene i bransjen.
Mål: At vi skal ha en engasjementsindeks på over 80 %.

Medarbeiderne er vår viktigste ressurs. Å tiltrekke oss, utvikle og engasjere medarbeidere er avgjørende for virksomheten. Vi arbeider målrettet med å skape en bærekraftig arbeidsplass som skal bidra til økt engasjement, og der medarbeiderne kan påvirke det daglige arbeidet.

Et år der vi fortsetter utviklingen
I løpet av året har vi gjennomført en omorganisering som har gitt oss bedre forutsetninger for å være en relevant IT-partner for målgruppen vår. For å kunne møte nye kunder i markedet og vokse sammen med eksisterende kunder har vi gått over fra regionale og lokale strukturer til en felles konsernstruktur. Det gir oss muligheter til å dele kompetanse på tvers av konsernet og bli en av bransjens beste arbeidsgivere med gode karrieremuligheter.

Omorganiseringen har skapt både nye mulig-heter og nye utfordringer. Det har gjennom året vært økt gjennomtrekk av personale. Dette skyldes både at høy bevegelighet i organisasjonen påvirker arbeidsmiljøet, og at endringer ofte møter litt motstand. At bransjen vår skriker etter kompetanse, gjør også at konkurransen om medarbeiderne er hard. Stor gjennomtrekk av personale har ført til høyt press på medarbeiderne våre, som har gjort en fantastisk innsats når det gjelder å ta imot nye kollegaer.

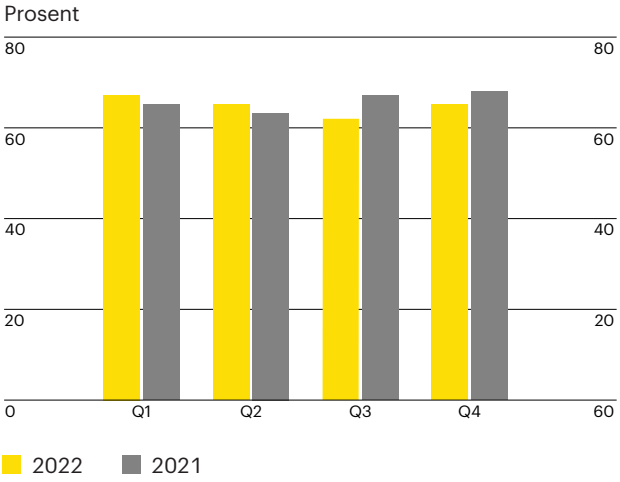
Engasjement
My Voice er vår metode for å måle medarbeiderengasjement: Fire ganger i året gjennomfører vi såkalte pulsundersøkelser. Undersøkelsene inneholder spørsmål basert på interne retningslinjer, kultur og fokusområder. De resulterer bl.a. i en engasjementsindeks som vi bruker til å visualisere i hvilken grad medarbeiderne føler seg verdsatt og involvert i arbeidet.

I 2022 så vi en nedadgående trend i våre overordnede måledata for engasjement. En analyse tyder på sammenheng med både store organisa-toriske endringer og utfordringer ved onboarding av nye medarbeidere. På slutten av regnskapsåret så vi imidlertid at engasjementsindeksen på årsbasis ligger på samme nivå, 65 %, som i forrige rapporteringsperiode.

Helsefremmende arbeid
Vi har iverksatt flere tiltak for å øke engasjementet i virksomheten. Et eksempel er etablering av en helt ny konserndekkende funksjon for Talent Acquisition og onboarding-prosess samt etablering av en ny rolle ved alle våre større kontorer: en kontorsjef. Kontorsjefen har sammen med ledelsen på hvert sted ansvar for det lokale arbeidsmiljøet samt for å styrke medarbeidere i ledende stillinger i spørsmål om arbeidsmiljø, økonomi og ledelse.

Helse og sikkerhet på arbeidsplassen
Ivers styringssystem for helse og sikkerhet omfatter alle medarbeidere og inneholder bl.a. spørsmål om belastningsergonomi, psykososiale forhold, arbeids-tilpassing og rehabilitering. Arbeidsmiljøarbeidet omfatter hele virksomheten og gjelder også ved fjernarbeid. Ansvaret for arbeidsmiljø og personalforvaltning ligger til syvende og sist hos adm. dir. og toppledelsen, som delegerer det praktiske arbeidsmiljøarbeidet til ledere i organisasjonen.

Engasjementsindeks



Våre medarbeidere, forts.

For å identifisere og forebygge sykdom og arbeidsmiljørisiko har vi utarbeidet følgende rutiner:

- vernerunder hvert halvår
- medarbeiderundersøkelser hvert kvartaloppfølging av sykefravær og overtid hver måned
- oppfølging av rapporterte ulykker og mistanker om diskriminering
- kontinuerlig kommunikasjon mellom leder og medarbeidere i såkalte sjekk inn-samtaler
- risiko- og konsekvensanalyse før organisatoriske endringer

Nye medarbeidere får helse- og sikkerhets-opplæring som del av onboarding-prosessen, og vi har et internt introduksjonsprogram i helse- og sikkerhetsspørsmål for samtlige medarbeidere. Fast ansatte får tilbud om tilskudd til trening, og vi samarbeider med ulike treningssentre for å fremme en aktiv livsstil. Vi har avtale med bedriftshelse-tjeneste, i tillegg har ansatte ekstra helseforsikring som de også kan bruke privat, enten skaden er arbeidsrelatert eller ikke.

Fremtidens arbeidsplass

Da vi innledet 2022, la vi et pandemiår med utstrakt bruk av hjemmekontor bak oss. Også i år har mange jobbet mye hjemmefra. Pandemien har vist oss hvordan arbeidet kan komme til å se ut i fremtiden. For oss vil kontorene trolig fortsette å ha en viktig funksjon, men på en annen måte, siden man i vår bransje kan jobbe nesten hvor som helst. Vårt fokus fremover er å kunne tilby attraktive forum for samarbeid og skape en inkluderende bedriftskultur i et hybrid arbeids-miljø. Dette gir flere utfordringer. Onboarding av nye medarbeidere stiller bl.a. helt nye krav til distribuert ledelse og evne til å skape samhørighet og lagånd.

Ledelse

Ledelse er en avgjørende komponent i forretnings-strategien vår for å motivere og engasjere alle medarbeiderne. Medarbeidernes engasjement er ofte et resultat av engasjerte og kompetente ledere. I løpet av året har vi lansert vårt nye interne lederskapsprogram. Det er basert på vår leder-modell og merkevareplattform «The Iver Way». Programmet er beregnet på både nye og eksisterende ledere av virksomheten.

Mangfold og inkludering

Kvinneandelen i Iver er fortsatt for lav, og vi har ikke lykkes med å skaffe nok utenlandsfødte og andre underrepresenterte sosiale grupper til stillinger i Iver. Ved rekruttering av ledere har mangfold og inkludering vært i fokus. Vi har jobbet aktivt med å utjevne kjønnsbalansen og økt kvinneandelen i ledende stillinger til 25 % per 31. desember 2022, sammenlignet med 17 % året før. Vi er overbevist om at mangelen på kvinnelige forbilder påvirker mangfoldet i selskapet. I desember utarbeidet vi en mangfolds- og inkluderingsindeks basert på resultatet av en medarbeiderundersøkelse som ble sendt ut til alle medarbeidere på slutten av regnskapsåret. Indeksen vil hjelpe oss med å jobbe videre med dette området de neste årene.

Kompetanseutvikling

I tillegg til utviklingsinitiativer for ledere har salgsorganisasjonen holdt kurs i Ivers nye konserndekkende salgsprosess. Videre har over 85 % av medarbeiderne fullført et kurs i våre interne etiske retningslinjer.

Iver opprettholder et høyt kompetansenivå på våre tjenesteområder. Ved å jobbe strategisk med tjenesteutvikling kan vi, basert på markedsanalyse og vedtatt strategi, planlegge for fremtidige kompetansebehov. Det er et tydelig eierskap til hvert enkelt tjenesteområde. I 2022 har Iver koordinert sertifiseringsrelatert opplæring for over 300 medarbeidere fra bl.a. Cisco, Microsoft, Fortinet, VMware med flere. I vår felles kompetansedatabase har vi i år registrert over 45 nye sertifiseringer, sammenlignet med 300 året før.

Hvert år går vi gjennom hvilke sertifiseringer som er tilgjengelige fra partnerne våre, og hvordan medarbeiderne holder kompetansen sin oppdatert og fornyer sertifiseringene sine. Antall nye sertifiseringer varierer dermed fra år til år. I tillegg ser vi at vi ikke har kunnet prioritere teknologi-opplæring i samme grad som året før. Det skyldes økt gjennomtrekk av personale og økt arbeidsbelastning pga. dette.

Talent Acquisition som funksjon

Dagens kompetansemangel i bransjen er både akutt og strukturell. Vår nyetablerte funksjon for Talent Acquisition har bidratt til å strukturere k ompetansetilgangen vår i nært samarbeid med ledelsen. Dermed har vi kunnet gi selskapet raskere og tryggere tilgang på gode medarbeidere. Det beviser ikke minst nominasjonen og finaleplassen i «Årets Karriärföretag» for

We're not big blue. We're yellow.

Våra medarbeider, forts.

andre år på rad. Vi har hatt mange søkere, noe som vitner om at vi er en interessant arbeidsplass.
I løpet av året har vi også gjennomført vårt første onboarding-arrangement for hele konsernet. Der samlet vi alle nye medarbeidere til en felles introduksjon. Vi kommer til å videreutvikle konseptet i 2023.

Karrierebedrift

Iver har igjen blitt nominert til «Årets Karriärföretag» av Karriärföretagen, og denne gangen var vi blant de fem finalistene. Karriärföretagen har siden 2011 gitt utmerkelsen til arbeidsgivere i Sverige som tilbyr de beste karriere- og utviklingsmulighetene for «young professionals». Hensikten er å gjøre det enklere for studenter og «young professionals» i Sverige å finne sin neste arbeidsgiver og å premiere vellykket «employer branding». Begrunnelsen for nominasjonen var som følger: «Iver tilbyr en innovativ arbeidsplass der medarbeiderne har gode muligheter til å utvikle seg. Gjennom ulike aktiviteter har Iver skapt et employer brand som både imponerer og inspirerer. Takket være sin unike innovasjonskultur tiltrekker Iver seg både yngre og eldre talenter. Det er ingen tvil om at medarbeiderne er blant Ivers viktigste ressurser.»

Vi er utrolig stolte over nominasjonen, og over å ha vært blant de fem finalistene. Vi ser frem til å fortsette arbeidet med å tiltrekke oss denne viktige målgruppen og selvsagt til å ta imot fremtidens kompetanse.

Ansatte

	2022-12-31		2021-12-31	
	Antall	Kvinner	Antall	Kvinner
Sverige				
Antall fast ansatte	1 406	16%	1 135	16%
Hvorav heltid	1 393	15%	1 119	16%
Hvorav deltid	13	54%	16	31%
Antall midlertidig ansatte	15	13%	19	42%
Totalt	**1 437**	**16%**	**1 154**	**17%**
Norge				
Antall fast ansatte	224	12%	75	8%
Hvorav heltid	222	11%	75	8%
Hvorav deltid	2	50%	0	0%
Antall midlertidig ansatte	-	-	0	0%
Totalt	**224**	**12%**	**75**	**8%**
Øvrige land				
Antall fast ansatte	25	20%	-	-
Hvorav heltid	24	17%	-	-
Hvorav deltid	1	100%	-	-
Midlertidig ansatte	3	0%	-	-
Totalt	**25**	**20%**	**-**	**-**
Medarbeidere, ikke ansatte	**115**			

Samtlige data er hentet fra Ivers personalregister med avstemmingsdag 31. desember 2022.

Selskapets sammensetning

	2022-12-31		2021-12-31	
	Antall, stk	Kvinner, %	Antall, stk	Kvinner, %
Styre				
Under 30 år	0	0%	0	0%
30–50 år	3	0%	4	25%
Over 50 år	4	25%	1	0%
Ledelse				
Under 30 år	0	0%	0	0%
30–50 år	7	0%	8	13%
Over 50 år	9	22%	8	13%
Øvrige ansatte				
Under 30 år	441	15%	317	17%
30–50 år	943	14%	717	14%
Over 50 år	283	19%	186	21%

Personalbevegelse

	2022		2021	
stk	Antall	Kvinner	Antall	Kvinner
Nyansettelser i løpet av året				
Under 30 år	164	12%	181	19%
30–50 år	213	19%	183	17%
Over 50 år	54	19%	38	13%
Totalt antall nyansettelser	**431**	**16%**	**402**	**18%**
Personer som sluttet i løpet av året				
Under 30 år	123	12%	100	17%
30–50 år	235	17%	146	9%
Over 50 år	56	18%	45	16%
Totalt antall personer som sluttet	**414**	**15%**	**291**	**13%**

Helse og sikkerhet

	2022	2021
Sykefravær, %	3	1
Korttidsfravær, %	2	1
Langtidsfravær, %	1	0
Rapporterte tilfeller av diskriminering	0	0

Andel medarbeidere med kollektiv avtale

	2022	2021
I Sverige, %	74	99
I Norge, %	0	0
I øvriga land, %	0	0

HR handler selvsagt om bærekraft

Medarbeiderne våre forventer at vi som arbeidsgiver tar vår del av ansvaret for en mer bærekraftig verden, og at bærekraftarbeidet er integrert i hele virksomheten. Bærekraftig medarbeiderskap er forretningskritisk og et av våre fokusområder. Det gjelder ikke minst i arbeidet med å tiltrekke oss og beholde de riktige medarbeiderne. Vi vil at medarbeiderne skal trives og føle seg inkludert og engasjert.

Vi har møtt Maria Lagerstam, ny HR-sjef i Iver, for å høre hva hun mener om forretningsdrevet og bærekraftig HR-arbeid.

Maria, hvordan henger bærekraft sammen med dine ansvarsområder?
På flere måter, men egentlig er det veldig enkelt: Vi må ha riktige medarbeidere og tiltrekke oss riktig kompetanse for å være en langsiktig og bærekraftig partner for kundene våre. Skal vi være en attraktiv arbeidsplass, må vi ta totalansvar for både miljømessig, sosial og økonomisk bærekraft. Vi skal bidra til positiv samfunnsutvikling ved å være en arbeidsplass der man vil begynne, bli værende og utvikle seg. For å klare det må HR-strategiene våre inkluderes i virksomhetsmålene og være en integrert del av bærekraftarbeidet. Arbeid med engasjement, lederskap, kompetanseutvikling og mangfold er eksempler på forretningsdrivende HR-dimensjoner som også er inkludert i rammeverket for bærekraft.

Hvordan ser du på sosial bærekraft og medarbeiderskap?
Som arbeidsgiver har vi et stort ansvar når det gjelder å skape et bærekraftig arbeidsliv for medarbeiderne våre. Vi skal og vil ta et totalansvar for medarbeidernes fysiske og psykiske helse, arbeidsmiljø, trivsel og sosiale inkludering på arbeidsplassen. Økt bruk av fjernarbeid og hybridarbeid har skapt utfordringer, og vi må jobbe for å gi medarbeiderne riktig arbeidsbelastning, støtte og et godt arbeidsmiljø. Vi må skape en følelse av tilhørighet og av at medarbeiderne blir sett, selv om de ikke alltid er til stede på et av kontorene våre. Utfordringene er på ingen måte unike for oss i Iver, og her er ledelse helt sentralt. Vi må hele tiden jobbe med å styrke medarbeiderne ved å gi lederne bedre muligheter til å drive god distribuert ledelse. Forutsetningene for å bygge team, tilhørighet og inkludering er nemlig helt annerledes nå enn for bare få år siden.

Du ble HR-sjef i Iver i begynnelsen av 2023. Hvordan ser du på oppdraget med å skape et attraktivt og bærekraftig arbeidsmiljø, og hvilke områder vil du fokusere på?
Det viktigste i 2023 er å finne ut hvorfor medarbeidere vil begynne, bli værende og utvikle seg hos oss, og å sørge for at de gjør det. Hovedområdene på lang sikt mener jeg er ledelse, engasjement, kompetanseutvikling og et godt arbeidsmiljø. I tillegg må vi sørge for at alle medarbeiderne har et klart bilde av hva Iver er, og hvor vi er på vei, og at det er noe alle vil være en del av.

GRI-indeks

GRI-standard	Opplysning		Sidehenvisning
	Generelle opplysninger		
GRI 2: Generelle opplysninger 2021	**2-1**	**Informasjon om organisasjonen**	30
	2-2	Enheter inkludert i bærekraftrapporten	30
	2-3	Rapporteringsperiode, frekvens og kontaktperson	30
	2-4	Endringer i tidligere rapportert informasjon	50–51, 53
	2-5	Ekstern bekreftelse	30
	2-6	Aktiviteter, verdikjede og andre forretningsforbindelser	30
	2-7	Medarbeidere	62–63
	2-8	Medarbeidere som ikke er ansatt	62
	2-10	Nominering og valg av øverste styrende organ	28–29
	2-11	Leder for øverste styrende organ	28
	2-12	Øverste styrende organs rolle i tilsyn av håndtering av påvirkning	28
	2-13	Delegering av ansvar for å håndtere påvirkning	28
	2-14	Øverste styrende organs rolle i bærekraftrapportering	28
	2-15	Interessekonflikter	28–29
	2-16	Formidling av kritiske problemstillinger	30
	2-17	Samlet kunnskap hos øverste styrende organ	28, 44–45
	2-22	Uttalelse om strategi for bærekraftig utvikling	30
	2-23	Forpliktelser om ansvarlig virksomhet (policy commitments)	33, 38–39, 44–45
	2-24	Forankring av forpliktelser i virksomhet og forretningsrelasjoner	28-29
	2-26	Mekanismer for å søke råd og rapportere bekymringer	33, 44–45, 57
	2-27	Etterlevelse av lover og regler	44–45
	2-28	Medlemskap i organisasjoner	34
	2-29	Metoder for interessentengasjement	34, 36–37
	2-30	Kollektive avtaler	63
	Vesentlige temaer		
GRI 3: Vesentlige temaer 2021	3-1	Prosess for å velge ut vesentlige temaer	34, 36–37
	3-2	Liste over vesentlige temaer	34, 36–37
	Økonomisk resultat		
GRI 201: Økonomisk resultat 2016	201-1	Direkte generert og distribuert økonomisk verdi	Se Årsredovisning 2022
	201-3	Pensjonsforpliktelser og andre ytelser	Se Årsredovisning 2022
	201-4	Økonomisk bistand fra regjeringen	Se Årsredovisning 2022
	Anti-korrupsjon		
GRI 3: Vesentlige temaer 2021	3-3	Styring av vesentlig tema	38–39
GRI 205: Anti-korrupsjon 2016	205-1	Virksomhet som er risikovurdert med tanke på korrupsjon	44–45
	205-2	Kommunikasjon om og opplæring i anti-korrupsjon.	44–45
	205-3	Bekreftede tilfeller av korrupsjon og gjennomførte tiltak	44–45
	Skatter		
GRI 3: Vesentlige temaer 2021	3-3	Styring av vesentlig tema	38–39
GRI 207: Skatt 2019	207-1	Selskapets innstilling til skatt	44
	Energi		
GRI 3: Vesentlige temaer 2021	3-3	Styring av vesentlig tema	38–39
GRI 302: Energi 2016	302-1	Energiforbruk i egen organisasjon	51, 53
	302-2	Energiforbruk utenfor egen organisasjon	51, 53
	302-3	Energiintensitet	51, 53

GRI-standard	Opplysning		Sidehenvisning
	Ytre miljø		
GRI 3: Vesentlige temaer 2021	3-3	Styring av vesentlig tema	38–39
GRI 305: Utslipp 2016	305-1	Direkte klimagassutslipp (Scope 1)	48–49, 50–51
	305-2	Indirekte klimagassutslipp (Scope 2)	48–49, 50–51
	305-3	Øvrige indirekte klimagassutslipp (Scope 3)	48–49, 50–51
	305-4	Utslippsintensitet for klimagasser	48–49, 50–51
	Ansettelser		
GRI 3: Vesentlige temaer 2021	3-3	Styring av vesentlig tema	38–39
GRI 401: Ansettelser 2016	401-1	Nyansettelser og gjennomtrekk av personale	63
	Arbeidsrelatert helse og sikkerhet		
GRI 3: Vesentlige temaer 2021	3-3	Styring av vesentlig tema	38–39
GRI 403: Helse og sikkerhet 2018	403-1	Styringssystem for arbeidsmiljø	59–60
	403-2	Risikoidentifisering, risikovurdering og hendelsesgransking	59–60
	403-3	Bedriftshelsetjenester	59–60
	403-5	Opplæring i helse og sikkerhet	59–60
	403-6	Fremme medarbeidernes helse	59–60
	Opplæring		
GRI 3: Vesentlige temaer 2021	3-3	Styring av vesentlig tema	38–39
GRI 404: Opplæring 2016	404-2	Program og kurs for medarbeidernes utvikling	60
	Mangfold og like muligheter		
GRI 3: Vesentlige temaer 2021	3-3	Styring av vesentlig tema	38–39
GRI 405: Mangfold og like muligheter 2016	405-1	Mangfold i ledelsen og blant medarbeiderne	60
	Ikke-diskriminering		
GRI 3: Vesentlige temaer 2021	3-3	Styring av vesentlig tema	38–39
GRI 406: Ikke-diskriminering 2016	406-1	Tilfeller av diskriminering og korrigerende tiltak	59–60, 63
	Kunders integritet		
GRI 3: Vesentlige temaer 2021	3-3	Styring av vesentlig tema	38–39
GRI 418: Kunders personvern 2016	418-1	Formelle klager knyttet til kundenes personvern og tap av kundedata	57

85.00%
Discussion Outline