



Bærekrafts- rapport



Bærekraft – en essensiell del av arbeidet vårt

Vi jobber fortløpende med å gjøre bærekraft til en helt essensiell del av vårt daglige arbeid da vi er overbevist om at dette er nødvendig for å sikre vår suksess på lang sikt. Å ta ansvar for, og utføre innovativt bærekraftsarbeid, er vår måte å leve opp til våre interessenters krav. På denne måten får vi maksimalt ut av vårt felles verdiskapingsarbeid.

Gjennom proaktivt bærekraftarbeid kan vi legge grunnlaget for vekst og gjøre vår del for å legge til rette for positiv samfunnsutvikling. Vår bærekraftsrapport inneholder en beskrivelse om vårt arbeid og fremskrittene vi har gjort. Interessentene våre stiller stadig høyere krav til bærekraftsarbeidet vårt og hvordan dette arbeidet er integrert i vår virksomhet. Målet med denne rapporten er å vise at vi møter disse kravene. I bærekraftsrapporten innleder vi med å rette blikket utover og se på hvilke eksterne faktorer som påvirker oss som bedrift, hvordan disse samsvarer med vårt bærekraftsarbeid, og hvordan vi jobber med FNs globale mål for en bærekraftig utvikling. Deretter presenterer vi vår nye bærekraftstrategi og bærekraftsrammeverket for de kommende årene. Vi beskriver også vårt bærekraftsarbeid for 2021

og fremdriften innenfor våre fokusområder. Til slutt presenterer vi mer detaljerte resultater i henhold til retningslinjene fra Global Reporting Initiative med tilhørende resultatindikatorer.

Om bærekraftsarbeidet

Ivers bedriftsstruktur består av eiere, styre, daglig leder, og eksterne revisorer. Styret ansetter daglig leder, og generalforsamlingen ansetter de eksterne revisorene som skal gjennomgå regnskapet, samt styret og daglig leders drift gjennom regnskapsåret.

Styret og daglig leder bestemmer de generelle målene og policyen for bærekraft og ser til at de årlige målene blir definert, fulgt opp og stemmer med forventningene til Ivers interessenter. Ansvar for bærekraftsarbeidet blir delegert til bærekraftsansvarlige, som sammen med et bærekraftsråd med beslutningstakere fra nøkkelfunksjoner i selskapet, driver arbeidet. Rapportering av status på aktiviteter og måloppnåelse skjer minimum én gang i året til styret. Bærekraftsarbeidet i Iver skjer strukturert og under oppsyn av styret, som har det overordnede ansvaret for alt bærekraftsarbeid. I tillegg avlegges det rapport innenfor rammene til Iver Group AS sin bærekrafts-



rapport, som er en del av konsernets årsrapport, i samsvar med årsregnskapsloven.

Om bærekraftsrapporten

ICG kjøpte Iver-gruppen av EQT i september 2021. Overtagelsen påvirker bærekraftsrapporten for 2021, siden kjøpet innebærer at et nytt holdingselskap, Iver Group AB, tok over det forrige selskapet. Det er det nye selskapet som avgir denne bærekraftsrapporten. Iver Group AB har altså bare vært aktive i en begrenset del av 2021, men dets underselskaper har i flere år drevet aktivt bærekraftsarbeid og levert flere bærekraftsrapporter. For å oppfylle rapporteringskrav og samtidig synliggjøre selskapenes arbeid i løpet av hele 2021, inneholder tabellene i bærekraftsrapporten to kolonner. Én kolonne viser den tiden Iver Group AB har vært aktiv (september-desember 2021) og én kolonne viser hele året 2021 (1. januar-31. desember).

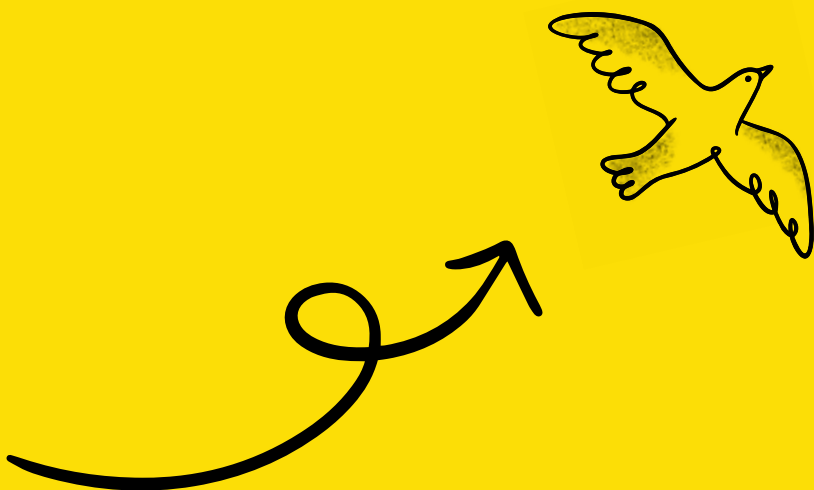
Ivers bærekraftsrapport 2021 følger Global Reporting Initiatives (GRI), nivå Core. Bærekraftsrapporten omfatter Iver Group AB med organisasjonsnummer 559324-0111 og datterselskapene Iver Sverige AB, Iver Workplace AB og Iver Norge AS,

som utgjør 84,2 prosent av selskapets omsetning. Bærekraftsrapporten er opprettet i samsvar med ÅRL 6:12. Morselskapets regnskapsår er 2021-06-23 – 2021.12.31. Selskapet har konsolidert i perioden 2021-09.06 – 2021-12-31, som er den delen av året hvor Iver Group AB har eid sine datterselskaper i Iver. Ivers bærekraftsrapport for 2021 er ikke godkjent av en uavhengig, ekstern part. Ved spørsmål om bærekraftsrapporten, ta kontakt med bærekraftsansvarlige Jakob Tapper, jakob.tapper@iver.se.

Eksterne faktorer

Bedrifter og andre organisasjoner må forholde seg til stadig nye forutsetninger og kontekster. Pandemikriser, klimaendringer og miljødeleggelser, voksende ulikheter og endring i forventninger fra kunder, eiere, medarbeidere og andre interessenter er med på å utfordre nåværende foretaksmodeller.

For at vi i Iver skal være en langsiktig og bærekraftig partner, samt en relevant arbeidsplass, må vi ta vår del av ansvaret uten at vi begrenser bærekraftsarbeidet i, eller ansvaret for, vår egen bedrift. Vi må alltid ta stilling til hvordan vårt selskap påvirker miljømessige, sosiale og økonomiske faktorer i hele verdikjeden.



Våre interessenter forventer at vi bidrar til samfunnsutvikling og er transparente om hvordan vi håndterer risikoer. Klimaendringer, sirkulære bedriftsmodeller, mangfold og inkludering, sikkerhet og integritet og korrekt håndtering av data er noen av de viktigste temaene i vår bransje. Vi skal bruke bærekraftsarbeidet vårt som en drivkraft for innovasjon, konkurransekraft og verdiskaping.

Alle har klima på agendaen

Klimaendringer og effektene av global oppvarming blir stadig tydeligere. Så godt som alle land i verden skrev under Parisavtalen i 2015. Målet er å begrense den globale temperaturstigningen og mange mente at målet var overambisiøst. Til tross for tiltak som har blitt og blir utført, går utviklingen i feil retning. Dette ser vi bevis på hver dag. Ekstremvær, hyppigere og gjentakende naturkatastrofer, høyere gjennomsnittstemperatur og stigende vannivåer er alle eksempler på dette. IT-industrien står for 2 prosent av de globale CO₂-utslippene og skaper 50 millioner tonn e-avfall hvert år. Flere globale IT-selskaper har satt ambisiøse mål om å være klimanøytrale, CO₂-nøytrale eller klimapositive i løpet av 5-15 år. Dette er viktig for at bransjen skal kunne omstille seg og bidra til å oppfylle vilkårene i Parisavtalen.

Digitale løsninger vil spille en viktig rolle i overgangen til en sirkulær økonomi. Vi som opererer i IT-bransjen har et stort ansvar da vi sitter på kompetanse og kunnskap om digitalisering og ny teknologi. Dette blir helt avgjørende verktøy for å påvirke hvor fort vi får til den nødvendige grønne omstillingen.

Cyberangrep er et av samfunnets største trusler

I 2021 har bedrifter fra hele verden blitt utsatt for store dataangrep. Ransomware og andre cyberangrep forårsaker skader på organisasjoner uansett størrelse og

bransje. Fremdeles blir svakheter i virksomheters sikkerhetstiltak utnyttet gjennom phishing og bedrageri, samt mer sofistikerte metoder som supply chain-angrep og utnyttning av zero day-svakheter. Årets kanskje mest oppsiktsvekkende supply chain-angrep var det som utnyttet produktet Kaseya VSA og forårsaket problem for flere hundretalls bedrifter i hele verden. Det finnes også flere eksempler på ransomware-angrep der det har blitt lekket sensitive persondata. Det er et stort behov for omfattende, proaktivt sikkerhetsarbeid for å møte det komplekse og stadig endrende trusselbildet. Dette arbeidet innebærer planlegging og beredskap for å håndtere potensielle trusselsituasjoner.

Talentjakt i en bransje med ujevn kjønnsbalanse

Den gjennomgripende digitaliseringen som pågår både i Norden og globalt gjør at IT- og telekombransjen har blitt en av de viktigste pådriverne for sysselsetting og økonomisk vekst. I 2024 regner TechSverige (Almega) med at det kommer til å være et underskudd på 70 000 personer med IT- eller digitalrelatert kompetanse i Sverige og Samfunnsøkonomisk analyse AS (SA) regner med at det vil være et underskudd på 40 000 personer med IT- eller digitalrelatert kompetanse i Norge. Mangelen på IT-kompetanse tydeliggjør også utfordringen med ujevn kjønnsbalanse i bransjen. Utfordringene som gjelder den lave kvinneandelen i IT- og teknologibransjen er flere. Ikke minst at alt for få jenter søker seg til IT-relaterte utdanningsløp. To av de mest avgjørende faktorene som påvirker hele bransjen og samfunnet som helhet, er bærekraft og digitalisering, og der er kompetansespørsmålet og mangelen på IT-kompetanse en viktig faktor. For oss som er en ledende nordisk leverandør av skybaserte IT-tjenester, er det avgjørende at vi klarer å beholde og tiltrekke oss nye talenter med rett kompetanse.



Interessendialog

Vi jobber tett med våre interessenter for å forstå, prioritere og håndtere våre sosiale og miljømessige påvirkninger, uansett om de er positive eller negative. Vi prøver alltid å være transparente og ta ansvar, både når vi gjør framskritt og når vi ikke lever opp til våre egne eller våre interessenters forventninger.

Dialogen med våre interessenter gir oss avgjørende informasjon og veiledning i vårt kontinuerlige forbedringsarbeid. Våre viktigste interessenter er kunder, medarbeidere, eiere, samarbeidspartnere og leverandører. I tabellen interessentanalyse på neste side, gir vi en oversikt over de primære interessentgruppene, en kort sammenfatning av de dialogene som gjennomføres i løpet av året, samt hvordan Iver håndterer disse spørsmålene. Vi har gjennomført enkeltintervjuer med et 20-talls kunder, styremedlemmer og medarbeidere i lederstillinger. Samtlige medarbeidere har også fått muligheten til å delta gjennom en medarbeiderundersøkelse om bærekraftsarbeidet.

Viktighetsanalyse

For oss reflekterer viktige bærekraftsspørsmål de sakene som prioriteres høyt av interessentene våre, eller som kommer fram i for eksempel målrettede undersøkelser, eksterne trender, og de spørsmålene som er mest sentrale for bedriften som helhet. Konklusjonene presenteres i tabellen viktighetsanalyse. Tabellen på neste side viser de områdene som har størst betydning for vår virksomhet og våre interessenter. Områder med høyest prioritering er høy

informasjonssikkerhet, være en attraktiv arbeidsgiver, arbeid for å fremme kjønnsbalanse og likestilling, tilby tjenester med lav miljøpåvirkning, være en ansvarsfull og transparent virksomhet, samt bærekraftig leverandørkjede. Resultatet av vår analyse gir en sterk plattform med en godt forankret orientering, ambisjon og vei framover for vårt bærekraftsarbeid.

Eksterne initiativ og medlemskap

I den grad vi kan og der det er relevant, skal vi bidra til globale, nasjonale og lokale initiativ som er designet for å lage en bedre verden. Vi støtter FNs Global Impact – et initiativ som er utformet for å få bedrifter til å ta mer ansvar i forbindelse med FNs ti prinsipper innen områdene menneskerettigheter, arbeidsvilkår, miljø og antikorupsjon. Vi støtter også FNs globale mål for bærekraftig utvikling og følger den internasjonale arbeidsorganisasjonens (ILO) kjernekonvensjoner. I Sverige er vi medlem av TechSverige, en bransje- og arbeidsgiverorganisasjon for alle bedrifter i teknologi-sektoren, som sammen med medlemmene sine jobber for å skape best mulig forutsetninger for en konkurransekraftig svensk IT- og telekombransje. Vi er også medlem i TechSveriges bærekraftsråd.

FNs globale mål for bærekraftig utvikling



Interessentanalyse

Intressentgruppe	Hvordan vi fører dialog	Spørsmål i fokus	Ledelse
Kunder	- Regelmessige møter i samsvar med vår samarbeidsmodell - Ved anskaffelsesprosesser - I forbindelse med revisjoner - I kundeundersøkelser - Kundedialog i tjenesteutviklingsprosess	- Kundedialog om data- og informasjonssikkerhet og integritet - Miljøpåvirkning – avfall, datasenter og prosesser - Ivers leverandørkjede	- Bærekraftsrammeverk, etiske retningslinjer og bærekraftsrapportering - System for ledelse i informasjonssikkerhet, kvalitet og miljø - Samarbeidsmodell med evaluering
Medarbeidere	- Performance-managementmodell med gjentakende oppfølgingsmøter - Gjennomfører fire årlige pulsmålinger i bedriften. Mulighet for høyere frekvens ved behov - Samtaler i rekrutteringsprosesser - Gjentakende møter og forum – kvartalsmøter, månedsmøter etc. - Ved opplæring - Opplæring i etiske retningslinjer	- Felles verdigrunnlag - Arbeidsmiljø - Arbeidsvilkår - Personlig utvikling - Karrieremuligheter - Ivers rolle i samfunnet - Miljøpåvirkning	- Medarbeiderhåndbok - Opplæring - Rollebeskrivelser - Policyer - Etiske retningslinjer og felles verdigrunnlag - Bærekraftsrammeverk - Måling og oppfølging
Eiere	- Styremøte minst seks ganger i året - Regelmessig rapportering - Aktiv prosess med eierinitiert ambisjonsnivå - Et utvalgt styremedlem med bærekraftsansvar	- Ansvarsfull oppførsel - Integritet- og informasjonssikkerhet - Likestilt og hyggelig arbeidsplass - Ivers miljøpåvirkning - Minimere risikoer	- Etiske retningslinjer - Policyer - Bærekraftsrammeverk
Samarbeidspartnere/ Leverandører	- Regelmessige møter etter samarbeidsmodell - Etiske retningslinjer for leverandører	- Ansvarsfull oppførsel - Etterleve regler og lover - Rapporterings- og informasjonsutveksling	- Etiske retningslinjer - Vurdering

Viktighetsanalyse

Prioriterte	Viktighet	Høy prioriterte
- Menneskerettigheter - Samfunnsengasjement - Ressurseffektivitet - Avfall	- Arbeidsmiljø, arbeidsvilkår og helse - Kompetanseutvikling - Anti-korrupsjon - Fornybar energi - Utslipp	- Høy informasjonssikkerhet - Attraktiv arbeidsgiver - Fremme likestilling og mangfold - Tilby tjenester med lav miljøpåvirkning - Ansvarsfull og transparent virksomhet - Bærekraftig leverandørkjede

Vi vil ta vår del av ansvaret

I 2015 vedtok alle land i verden FNs «Agenda 2030», som består av 17 overgripende globale mål for den verden vi vil ha i 2030. For å nå de globale målene må alle aktører på alle nivå i samfunnet jobbe med de målene der de kan gjøre størst forskjell. Gitt vår virksomhet og bransje, har vi identifisert fem mål som er relevante for oss å fokusere på.

Mål 5

Likestilling mellom kjønnene

Menn og kvinner skal ha samme rettigheter, ansvar og muligheter. Iver opererer i en bransje med en klar overvekt av menn, og vi jobber aktivt med å øke andelen kvinner i selskapet. Vi lærer opp alle ansatte i våre etiske retningslinjer som et ledd i at vår arbeidsplass skal være inkluderende og velkommen for alle.



Mål 7

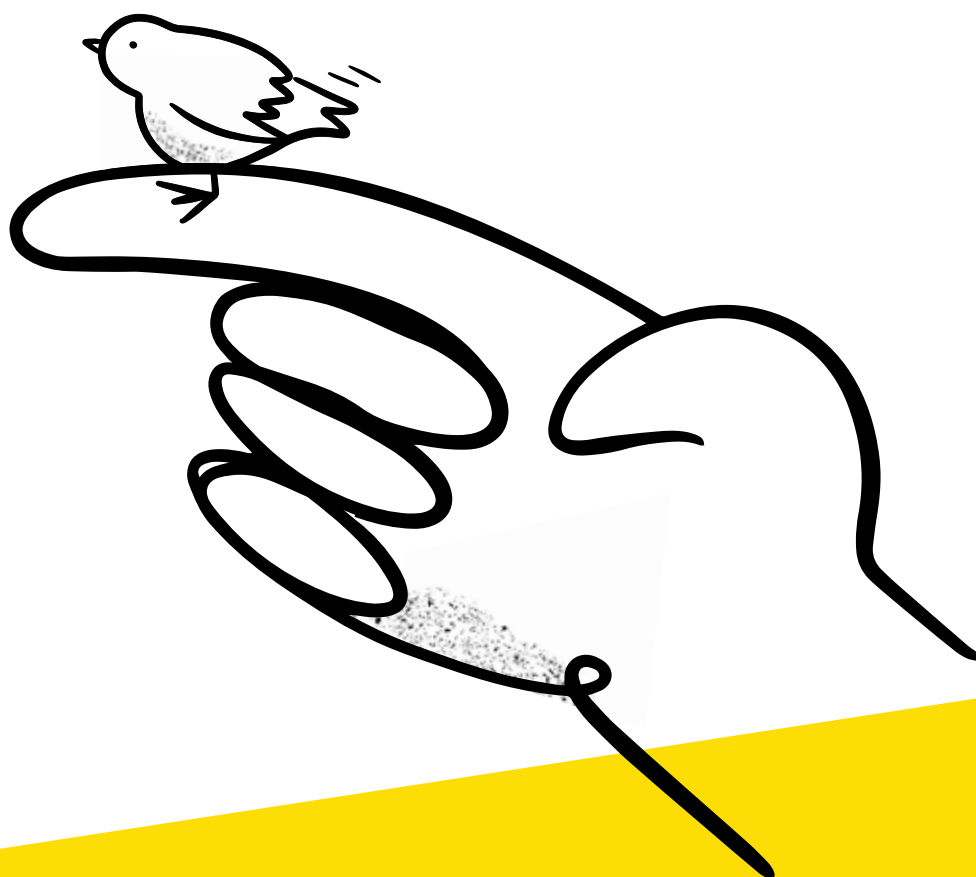
Ren energi til alle

Mål 13

Stoppe klimaendringene

Omstillingen til å bruke bærekraftige energikilder og å effektivisere energibruken er avgjørende for å minske klimautfordringene. Vi vil gjerne ta ansvar for våre miljøpåvirkninger og jobber for å minske drivhusgassutslippene i hele konsernet. Vi måler og følger kontinuerlig opp utslippene våre, samtidig som vi forbedrer og finjusterer målemetodene våre. Våre tjenester skal hjelpe kundene våre å nå sine bærekraftsmål. Vi vil også hjelpe våre medarbeidere med å velge bærekraftige transportmetoder, både i jobbsammenheng og privat.





Mål 8

Anstendig arbeid og økonomisk vekst

Et vellykket foretak er bygd på en trygg og hyggelig arbeidsplass med gode forutsetninger for entreprenørskap, utvikling og innovasjon. Iver prøver å være en av de beste arbeidsplassene i bransjen, for alle. Derfor tilbyr vi våre medarbeidere de rette mulighetene for opplæring og utvikling gjennom vår modell «My Journey».



Mål 16

Fred, rettferdighet og velfungerende institusjoner

Iver har nulltoleranse for korrupsjon og bestikkelser. For å sikre at korrupsjon ikke forekommer i organisasjonen, driver vi intern opplæring av alle medarbeidere. Informasjonssikkerhet og kundeintegritet er grunnleggende for vår eksistens. Vi jobber derfor kontinuerlig med å utvikle og implementere forebyggende og systematiske sikkerhetsmekanismer med utgangspunkt i informasjonssikkerhetspolicy og ledelsessystem. Vi har også en tydelig beredskap i tilfelle det skulle oppstå situasjoner.



Bærekraft og eieransvar

Ivers største eier, ICG, er en global investeringsorganisasjon som tilbyr fleksible løsninger for å hjelpe ledende bedrifter med videre vekst og utvikling. ICG forvalter totalt 71 milliarder USD gjennom en rekke ulike investeringsstrategier som venturekapital, direktelån til bedrifter, eiendom, infrastruktur og kredittmarkeder. Juli 2021 inngikk ICG et partnerskap med Ivers ledelse for å støtte opp under den neste vekstfasen.

Vi har møtt Peter Berglund, som har ansvar for ICGs investering i Iver og som er styremedlem i Iver, for å høre mer om hvordan ICG ser på bærekraft og eieransvar.

Hvorfor er bærekraft viktig for ICG?

– Som et FTSE 100-selskap og del av finansbransjen er vi i en privilegert stilling, og det er vårt ansvar å sørge for at vår investeringsaktivitet fokuserer på en mer bærekraftig og rettferdig framtid. ICG har lenge vært engasjert i bærekraftige investeringer, og i 2013 undertegnet vi prinsippene for ansvarlige investeringer (PRI).

Vi innser at miljø-, sosiale- og styringsspørsmål kan være en viktig drivkraft for investeringsverdi og lavere investeringsrisiko. Gjennom aktivt arbeid i ledergrupper med å sikre at disse spørsmålene blir håndtert riktig, kan vi bidra til å skape mer vellykkede og bærekraftige bedrifter på lang sikt, og skape økte verdier for investorene våre, altså kundene våre.

Med tanke på hvor potensielt ødeleggende klimaendringene er, er dette et stort fokusområde for ICG. Vi innser at vi kan bidra med å redusere CO2-utslipp gjennom strategiene vi tilbyr kundene våre, investeringsavgjørelsene vi tar og vårt fokuserte engasjement med våre porteføljeselskap og bransjekolleger.

Hvordan jobber ICG med bærekraft med sine porteføljeselskap og hva slags forventninger har du?

– Bærekraftsarbeidet vårt begynner allerede før vi gjør en investering. ICG vil ikke investere i bedrifter

som er uforenelige med våre verdier og bærekraftsmål. Dette sikrer vi gjennom en bedriftsovergripende utelukkingsliste og helt integrerte bærekraftsaspekt i selskapsgjennomgang og beslutningsprosesser for investering i hele selskapet. Robuste bærekraftsmetoder er en nøkkelfaktor ved lanseringen av nye produkter. For eksempel da vi lanserte ICG Europe VIII, fondet som investerte i Iver, introduserte vi et forbedret bærekraftsrammeverk som dekker tre fokusområder: klimaendringer, humankapitalforvaltning og mangfold og inkludering. Fokusområdene har mål som er tilpasset FNs bærekraftsmål. Disse temaene danner grunnlaget når vi jobber med ledelsen i porteføljeselskapene våre.

I november 2021 tok ICG på seg ansvaret med å støtte målet om nullutslipp av klimagasser før 2040 eller tidligere. Vi er stolte av å være i den første gruppen med alternative kapitalforvaltere som har satt opp vitenskapsbaserte utslippsmål (SBT) for å hjelpe oss med nullutslipp. Vi tror at STBer øker konkurransekraften ved å bygge motstandsdyktighet og drive innovasjon. Vi er veldig glade for å jobbe med porteføljeselskapene i vårt nyeste fond og for at vi sammen setter deres respektive utslippsmål.

Hvordan sørger dere for at de selskapene dere eier oppfyller kravene deres?

– Den første aktiviteten i implementeringen av vårt bærekraftsrammeverk er vanligvis å bli enige om hvem som skal ha bærekraftsansvaret i ledergruppen for hvert av de tre fokusområdene og alle andre vik-



tige bærekraftsmål for hvert selskap. Vi mener at dette er vesentlig for å sikre at bærekraftsprinsipper og -praksis er innarbeidet i selskapets DNA på lang sikt.

Vi forstår at bærekraft krever stort engasjement og riktige tiltak. Våre investeringsteam jobber tett med ICGs eget spesialistteam for ansvarlige investeringer for å gi relevant eksperthjelp til de bedriftene vi investerer i.

Vi overvåker en rekke kjerne-KPIer for våre tre fokusområdet sammen med bedriftsspesifikke mål og handlingsplaner, samtidig som vi har regelmessig dialog med ledergrupper om framskritt og nye områder. Vi forventer at nye porteføljeselskap skal sette sine egne vitenskapsbaserte mål og planer for å redusere CO2-utslipp, vanligvis innen de første 18-24 månedene, og støtter dem i dette arbeidet.

Hvordan ser dere på Ivers nåværende bærekraftsarbeid?

– Som en veletablert leverandør av bedriftskritiske IT-tjenester til et bredt spekter av bransjer, er jeg overbevist om at Iver kan ha en veldig positiv innflytelse på sine kunders bærekraft – ikke minst gjennom å trygge sikkerheten og privacyen til deres data og ansatte med minst mulig klimaavtrykk. For å kunne gjøre dette i større skala, mener jeg også at Iver har ansvar for å opprettholde høye bedriftsetiske standarder og å fremme et inkluderende og støttende arbeidsmiljø for ansatte.

Vi er fornøyde med framskrittene som hittil er gjort på disse områdene, og er like entusiastiske for

de ambisiøse bærekraftsmålene som Iver har satt opp for de neste tre årene. Ivers fire fokusområder er alle sentrale for å vedlikeholde bedriftens suksess, og de ligger nært opp til ICGs bærekraftsrammeverk. Et område som vi allerede jobber med å støtte Iver-teamet i, er utviklingen av et vitenskapsbasert utslippsmål for å støtte Ivers CO2-nøytrale langtidssambisjon.

Hvilke trender ser dere framover, hvilke bærekraftrelaterte risikoer og muligheter tror du vil påvirke Iver og IT-sektoren de neste 5-10 årene?

– De siste årene har vi sett et økt fokus på å redusere klimetrykket i IT-sektoren og skytjenester, og vi forventer at dette kommer til å fortsette de neste årene. Transparens rundt energiforbruk og tilhørende utslipp av klimagasser er ikke lenger nok for de store bedriftene som utgjør Ivers kunder. Fokuset har derfor raskt flyttet seg mot å skaffe tjenester som bruker en bærekraftig infrastruktur med lave CO2-utslipp, med særlig fokus på datasenter. Vi mener at Iver stiller sterkt i å utnytte denne trenden og etablere seg som en foretrukket partner for bedrifter som vil redusere CO2-utslipp i IT-miljøene sine.

Med Covid, som forhåpentligvis snart ligger bak oss, har det blitt tydelig at arbeidsplassen ikke lenger er like sterkt knyttet til kontoret. Det vil være nødvendig å vurdere nye aspekter ved arbeidskulturen for å tiltrekke seg og beholde talenter, og vi mener at inkludering og likestilling skal være toppprioritert.

Bærekraftstrategi og rammeverk

Vi har et stort ansvar som en av de ledende leverandørene av skybaserte IT-tjenester i Norden. Vårt bærekraftsarbeid fokuserer på de områdene der vi har størst påvirkning og kan gjøre størst forskjell for å muliggjøre bærekraftig utvikling.

En aktiv dialog med våre interessenter, samt viktighetsanalysen vår, ligger til grunn for bærekraftsarbeidet vårt. Gjennom dette arbeidet skal vi minimere risikoer, men også finne forretningsmuligheter. Vårt bærekraftsarbeid skal generere verdi for våre kunder, eiere, ansatte og samfunnet generelt.

Det følger et stort ansvar med de bedriftskritiske tjenestene vi leverer, ikke bare ut ifra et miljøperspektiv, men også ut ifra sikkerhet, integritet og bedriftstikk. Bærekraft er en sterkt forankret og prioritert del av vår overordnede strategi, siden det gjør Iver til en bedre leverandør for våre kunder og en bedre arbeidsplass for våre ansatte. Med et offensivt bærekraftsarbeid legger vi til rette for vekst, og bidrar til en positiv samfunnsutvikling.

Grunnlaget for neste steg er på plass

I 2021 har vi gjort en omfattende gjennomgang av bærekraftsarbeidet og bærekraftsrammeverket vårt med formål om å legge et godt grunnlag for det videre bærekraftsarbeidet. Erfaringene fra de siste årenes bærekraftsarbeid i kombinasjon med en oppdatert interessentdialog, nye eksterne faktorer og en bedre forståelse for hvor i bedriften vi kan ha størst påvirkningskraft, utgjør grunnlaget for nye mål og strategier for videre bærekraftsarbeid.

Vi har gjennom 2021 tatt fram et nytt bærekraftsrammeverk og nye mål og KPIer for bærekraftsarbeidet for perioden 2022 til 2024. Dette arbeidet ble innledet med en utvidet interessentdialog hvor vi hentet inn synspunkter fra kunder, medarbeidere, styret og Ivers nye eiere. Dette har gitt oss et relevant og godt grunnlag, som er godt forankret i organisasjonen, å jobbe videre fra. Virksomhetens strategi og bærekraftsarbeid har hatt stor verdi, og i gjennomgangen har vi kommet fram til at vi vil fortsette innenfor de samme prioriterte fokusområdene. I tillegg oppdaterer vi bærekraftsrammeverket og gjør en tydelig differensiering i ambisjonsnivåer mellom fokusområdene «bærekraftige tjenester», «sikkerhet og integrering» og «medarbeidere». Klimaendringene

er en av vår tids største utfordringer, og vi vil derfor ta vår del av ansvaret gjennom å redusere bedriftens negative effekt på klimaet og hjelpe kundene våre å redusere sine klimaavtrykk. Vi ser derfor at det er av stor betydning at vi løfter ambisjonsnivået om en mer bærekraftig tjenesteleveranse. Vårt nye mål innebærer at vi skal være klimanøytrale gjennom hele verdikjeden innen 2030/2035*. For å sikre at vi tar steg i riktig retning, har vi meldt oss på Science Based Targets initiative (SBTi) i 2022. Dette innebærer at vi prøver å redusere klimaavtrykket vårt i henhold til det den siste klimaforskningen anser som nødvendig for å nå målene i Parisavtalen – å holde den globale oppvarmingen på vel under 2 °C, med en ambisjon om maks 1,5 °C temperaturstigning.

Kundenes sikkerhet og integritet er avgjørende for oss. For å møte det komplekse og stadig endrede trusselfbildet som bedrifter møter i dag, må vi jobbe enda smartere for å beskytte våre kunders og egne miljøer. Vi fortsetter å utvikle arbeidet vårt og oppfølgingen av disse bedriftskritiske spørsmålene.

For å lykkes med våre høye bærekraftsmål og være en relevant leverandør for kundene våre, må vi være en arbeidsplass der medarbeidere trives og kan utvikle seg. Vi vil derfor implementere nye strukturer for oppfølging av disse spørsmålene innenfor rammene til bærekraftsarbeidet for å videreutvikle arbeidet vårt.

Bærekraftsrammeverk

Gjennom aktiv dialog med interessentene våre, i kombinasjon med en oppdatert viktighetsanalyse, har vi utviklet bærekraftsarbeidet vårt. Prosessen fører oss i riktig retning for å fokusere på de områdene der vi kan gjøre størst forskjell og hvordan vi på den måten kan bidra til FNs globale bærekraftsmål. Vårt bærekraftsrammeverk består av ett basisområde og tre fokusområder. Basisen er «ansvar og transparens», som innebærer at vi skal være en anstendig arbeidsgiver og velger samarbeidspartnere som deler våre verdier. Vi skal ta ansvar for hvordan vi påvirker

økonomi, miljø og mennesker. Fokusområdene våre er «bærekraftige tjenester», «sikkerhet og integritet» og «medarbeidere». Innenfor alle fire områder har vi en tydelig ambisjon som tydelig viser veien videre, samt underliggende aktiviteter og KPIer.

Store steg framover

Parallelt med strategiarbeidet og vårt stadige fokus på bærekraftsrammeverket, har vi holdt bærekraftsarbeidet gående med høy fart.

I 2021 har vi fått mer kunnskap om vår virksomhets totale klimapåvirkning. Arbeidet har gitt oss bedre innsikt i hvilke deler som har størst klimapåvirkning, og ført til at vi har inkludert den klimapåvirkningen som finnes i leverandørkjeden (Scope 3), utover virksomhetens direkte klimautslipp (Scope 1) og indirekte klimautslipp (Scope 2). Fra og med 2021 kan vi tilby kundene våre klimarapporter som viser hvilke klimaavtrykk deres innkjøp av tjenester fra Iver medfører – som var ett av vårt mest prioriterte bærekraftsmål i 2021.

Bærekraftsrammeverk for 2022-2024

Bærekraftige tjenester

Ambisjon

Våre tjenester skal gi kundene målbare miljøgevinster og hjelpe dem med å nå bærekraftsmålene sine.

Mål

Å bli klimanøytrale i hele verdikjeden 2030/2035*.



Sikkerhet og integritet

Ambisjon

Å alltid beskytte informasjonen til kundene våre.

Mål

Å ha en sikkerhets- og integritetsindeks over 4.0



Våre medarbeidere

Ambisjon

Vi skal bli regnet som en av de beste arbeidsplassene i bransjen av alle, uansett kjønn, bakgrunn, eller identitet.

Mål

Å ha en engasjementsindeks på over 80 prosent.



Ansvar og åpenhet

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



* Avhengig av SBTi-prosess

Ansvar og åpenhet

Basisen for bærekraftsarbeidet vårt er at vi tar ansvar for vår virksomhet og at vi skal være transparente om påvirkningen vår. Åpenhet gir de rette forutsetningene for å ha en tydelig dialog med våre kunder, medarbeidere og andre interessenter. Vi identifiserer kontinuerlig risikoer og jobber forebyggende med oppfølging og forandring.

Miljø- og klimapåvirkning

Digitaliseringen spiller en viktig rolle i omstillingen til mer bærekraftige forretningsmodeller og kan bryte sammenhengen mellom utslipp og vekst. IT-bransjen har dermed et stort ansvar i omstillingen til mer klimasmarte samfunn, samtidig som vi skal minimere den negative effekten som bruken av IT innebærer.

Vi vil bidra gjennom å ta et stort ansvar for hvordan vi driver vår egen virksomhet, og de avgjørelsene vi tar spiller en viktig rolle. Vi i Iver innser at vår leveranse av IT-tjenester bidrar til klimautslipp som har en negativ innvirkning på miljøet. For eksempel innebærer det å drive datasentre et stort energiforbruk, men vi kan gjennom egne aktive valg redusere avtrykkene som virksomheten har på miljø og klima. Gjennom konkrete mål og oppfølging av disse kan vi redusere vår virksomhets klimaavtrykk på en effektiv måte.

Vår klimapåvirkning kommer først og fremst fra energiforbruk, reiser og transport, samt fra vareproduksjon og avfallshåndtering. Ivers miljøarbeid styres ut ifra konsernets miljøpolicy og har et forsiktighetsprinsipp som utgangspunkt. I miljøpolicyen slår vi fast at vi skal prøve å redusere vår negative miljøpåvirkning og bruke fornybare energikilder så langt det lar seg

gjøre. I dag er våre relevante prosesser og funksjoner sertifisert i henhold til ISO 14001, og målet for 2021 var at alle regionale sentre skal oppnå ISO 27001-sertifisering (informasjonssikkerhet). Oslos sertifisering betyr at dette målet nå er oppnådd.

I 2021 har vi fortsatt hatt fokus på å utrede og analysere hele virksomhetens klimapåvirkning. Vi har tidligere analysert, målt og fulgt opp utslippene våre i Scope 1 (direkte utslipp fra bedriftseide biler og fra ansattes jobbrelevante bruk av private biler), Scope 2 (indirekte utslipp fra elektrisitet i datasentrene våre) og Scope 3 (indirekte utslipp fra jobbrelevante reise med tog og fly). Rapportene fra Scope 2 inkluderer nå indirekte utslipp knyttet til oppvarming, nedkjøling og elektrisitet i våre datasentre og kontorer, mens Scope 3 inkluderer virksomhetens leverandørkjede. Utregningene for Scope 3, indirekte utslipp gjennom leverandørkjeden, er de mest kompliserte, og vi har derfor gjort en kostnadsanalyse basert på våre egne økonomiske rapporter og kjøpsinformasjon. Dette er for å klassifisere hver leverandør og deretter bruke en utslippsfaktor for kg/CO2 per krone brukt. Metoden gir oss et standardisert, men komplett bilde over utslippene i hele vår verdikjede. De dataene vi samlet

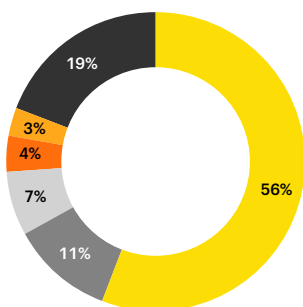


Ivers drivhusgassutslipp

Tonn CO ₂ e	2021-09-06– 2021-12-31	2021
Scope 1, direkte drivhusgassutslipp (bedriftsbiler, tjenestebiler, kjølelementer og drivstofforbruk)	120	359
Scope 2, indirekte drivhusgassutslipp (el, fjernvarme og nedkjøling)	185	554
Scope 3, øvrige indirekte drivhusgassutslipp (tog, fly og leverandørkjede)	18 275	54 825
Totalt	18 579	55 738

Tabellen presenterer Ivers drivhusgassutslipp, oppdelt per Scope, etter the Greenhouse Gas Protocol. For utregning av Ivers drivhusgassutslipp brukes, i den grad det er mulig, omgjøringsfaktorer som inneholder alle relevante drivhusgasser, dvs. CO₂, CH₄, N₂O, HFCs, PFCs, SF₆ og NF₃. Ivers CO₂-utslipp for elforbruk ved geografisk vurdering (location based): 1012 tonn CO₂e.

Scope 3 utslippskategorier, tonn CO₂e



- Kjøp av maskiner, datautstyr og annen programvare.
- Telekom
- Datorprogrammering, konsultasjonsvirksomhet og relatert aktivitet.
- Økonomiske tjenester, ekskl. forsikring og pensjonsfinansiering.
- Spesialisert konstruksjonsvirksomhet
- Annet

Energiforbruk

MWh	2021-09-06– 2021-12-31	2021
El	5 809	17 427
Varme	624	1 871
Nedkjøling	311	933
Totalt	6 744	20 231

Tabellen viser energiforbruket for el, varme og nedkjøling i våre datasentre og kontorlokaler.

Ansvar og åpenhet, forts.

inn øker forståelsen og kunnskapen om hvilke klimaavtrykk virksomheten vår har. Den kunnskapen kan vi bruke for å redusere avtrykket, blant annet gjennom bedre innkjøp. Som leverandør og partner kan vi hjelpe kundene med å nå sine bærekraftsmål gjennom aktive valg og rapporter som viser klimaavtrykket som kundens tjenesteleveranse fra oss medfører. Et stort fokus for oss de neste årene, er en tettere dialog med først og fremst våre største leverandører. Vår indirekte klimapåvirkning er en direkte konsekvens av våre leverandørers klimapåvirkning. Dialogen med leverandørene og deres eget arbeid med klimaavtrykk er avgjørende for om vi vil lykkes med å redusere vårt eget klimaavtrykk.

Tabellen «Ivers klimagassutslipp» viser utslippene i absolutte tall for Iver Sverige AB, Iver Workplace AB og Iver Norge AS i 2021, samt Iver Group under virksomhetsåret september til desember 2021. Den største andelen av utslippene våre kommer fra leverandørkjeden vår, og hovedsakelig fra de varene som brukes for å realisere tjenesteleveransen til våre kunder. I virksomhetsåret var vårt totale klimagassutslipp 18 579 tonn CO₂e. Våre direkte utslipp var 120 tonn CO₂e, energiforbruket 185 CO₂e, samt jobbreiser

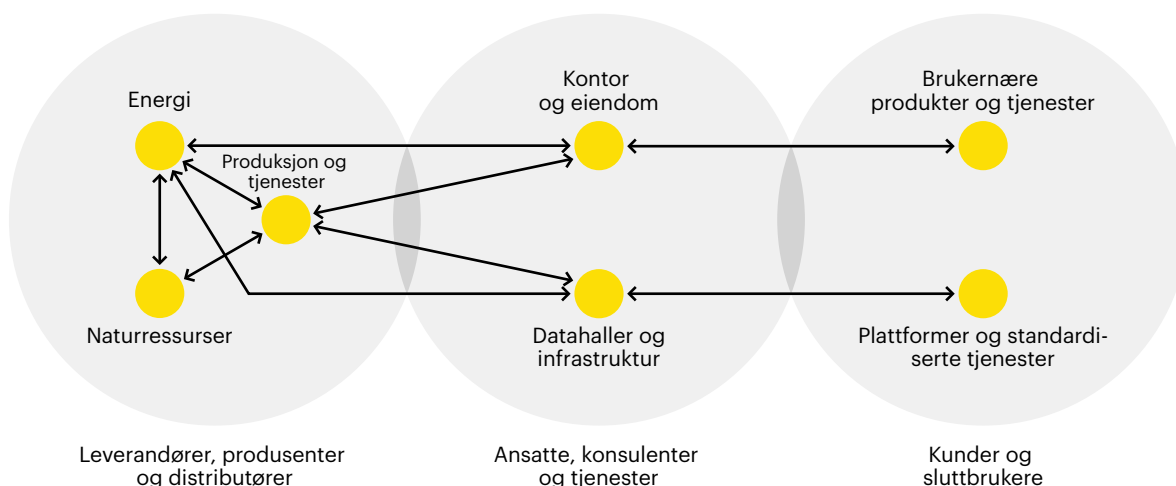
og leverandørkjeden 18 275 tonn CO₂e. Ivers totale utslipp per omsatte krone var 22,8 tonn CO₂/mkr. Vi brukte ca. 6 744 MWh for driften av IT-infrastrukturen vår og el, varme og nedkjøling på kontorene våre. Ivers energiintensitet var 8,3 MWh/mkr.

Leverandørkjeden

Iver har ca. 1600 leverandører, og ved årets slutt kan vi konstatere en konsolidering av leverandørkjeden med 16 prosent. Konsernets felles innkjøpsavdeling har gjennom året jobbet med å kategorisere våre leverandører og klassifisere leverandørene etter viktighetsgrad for Ivers kjernevirksomhet, samt redusere innkjøp fra de mindre relevante leverandørene. Av den totale leverandørbasen var antallet IT-leverandører 193 i hele 2021, som er en reduksjon på 71 leverandører. Når det gjelder kjøp av konsulenttjenester, både ressurs- og kompetansekonsulenter, blir disse hentet inn både regionalt og sentralt gjennom innkjøpskontoret, avhengig av geografien.

Vi har begynt på en evaluering av utvalgte leverandører gjennom egenvurderingen der vi følger opp leverandørenes etiske retningslinjer innenfor menneskerettigheter, ansettelsesforhold, bærekrafts-

Leverandørkjeden



arbeid, helse og sikkerhet, bedriftsetikk og informasjons- og datasikkerhet.

Gjenvinning

Overforbruket av teknologi og dermed også elektronisk avfall, er en stor belastning for miljøet og er dermed et viktig tema for hele IT-bransjen. Arbeidet vårt med å finne en felles modell for gjenbruk og gjenvinning av IT-utstyr og elektronisk avfall for hele bedriften, både i vår egen virksomhet og for kundeleveranser, går framover. Målet vårt er en ressurseffektiv livsløpshåndtering for å maksimere investeringer og dermed redusere påvirkningen disse investeringene har på miljøet.

Vi fortsetter å konsolidere avfallshåndteringen som i dag finnes på flere steder. Utgangspunktet for livsløpshåndteringen av IT-utstyr finnes i vår tjenesteleveranse «Moderne arbeidsplass». Innenfor rammene til denne tjenesten tar vi inn drøyt en tredjedel av kundenes datamaskiner og telefoner, og sørger for at varene får nye brukere eller blir resirkulert på en så miljøvennlig måte som mulig. Etterspørselen etter brukte varer er en trend vi også merker hos kundene våre. Brukt utstyr blir nøye gjennomgått med ulike steg av sletting, oppgradering, endring og reparasjon, og til slutt, testing. Ved å forlenge livslengden på et allerede eksisterende produkt, reduseres miljøpåvirkningen betydelig. Vårt mål for 2022 er å merkbart øke andelen brukt utstyr i kundeleveransene våre, i tillegg til å selge flere av disse produktene.

Antikorrupsjon

Vi opererer i en verden med komplekse og lange leverandørkjeder som strekker seg over hele verden. Derfor er det viktig at vi jobber systematisk med å identifisere og motvirke risikoer for korrupsjon. Ved å følge prinsippene i FNs Global Compact bidrar vi til å redusere bestikkelser og korrupsjon. Vår nulltoleranse for korrupsjon er tydelig beskrevet i våre egne etiske retningslinjer og i våre etiske retningslinjer for leverandører. I disse dokumentene finnes også tydelige instruksjoner for hvordan vi forholder oss til å for eksempel gi eller motta gaver eller andre fordeler som kan påvirke beslutninger og oppførsel.

I 2021 har vi lært opp medarbeiderne våre i etiske retningslinjer, både gjennom lokale tiltak og gjennom

konsernfelles arrangementer. Denne opplæringen er også tatt opp på film så den kan ses i etterkant. Vi kommer til å oppdatere våre etiske retningslinjer i løpet av våren 2022, og da vil vi også gjennomføre ny opplæring i forbindelse med dette.

Vi oppfordrer våre medarbeidere til å rapportere all form for avvik fra policyer, etiske retningslinjer eller lover. Rapporteringen kan skje anonymt gjennom vår varslingstjeneste. I våre etiske retningslinjer står det at den som rapporterer eller deltar i en undersøkelse av rapporterte avvik ikke skal risikere noen form for represalier. I løpet av 2021 har vi ikke oppdaget noen form for korrupsjon, hverken gjennom interne eller eksterne rapporter eller via den anonyme varslingstjenesten.

Menneskerettigheter

Menneskerettigheter er grunnleggende for vår virksomhet, og vi har forpliktet oss til å fremme og respektere menneskerettighetene gjennom hele vår virksomhet. Alle mennesker er like mye verdt og har de samme rettighetene. Alle skal ha samme muligheter for å utvikle seg og bidra til samfunnet med sin kunnskap og ferdigheter, uansett kjønn, etnisk opphav eller seksuell orientering. Kvinner og menn skal ha samme rettigheter, plikter og muligheter i alle deler av samfunnet. Ettersom majoriteten av våre ansatte holder til i Sverige og Norge, hvor man vurderer at menneskerettighetene stort sett blir respektert, har vi valgt å fokusere på leverandørene våre som finnes over hele verden. Konsernets innkjøpsfunksjon og våre etiske retningslinjer for leverandører er viktige komponenter i dette arbeidet. Etiske retningslinjer for leverandører er basert på våre egne etiske retningslinjer og vår miljøpolicy, samt internasjonale konvensjoner og standarder som FNs Global Compact og ILOs grunnleggende prinsipper for arbeidsrett. Disse internasjonale standardene sikrer at vi driver virksomheten på en ansvarlig måte som samsvarer med våre interne policyer. Våre etiske retningslinjer for leverandører kan også brukes som støtte for de av våre leverandører som ikke har sine egne policyer eller retningslinjer for menneskerettigheter, ansettelsesforhold, bærekraftsarbeid, helse og sikkerhet og informasjons- og datasikkerhet. Ved regnskapsårets slutt har 30 av Ivers viktigste leverandører skrevet under på og godkjent Ivers etiske retningslinjer for leverandører.

Sikkerhet og integritet

Hos flere av våre kunder og verden rundt oss ser vi fortsatt en stor interesse for integritets- og sikkerhetsspørsmål. Vi har i løpet av året sett eksempler på hvordan store svenske og norske bedrifter har blitt utsatt for innbrudd og angrep. Dette får store innvirkninger på tilgjengelighet og integritet for samfunnskritiske tjenester og funksjoner.

Usikkerheten rundt regulatoriske spørsmål

Spørsmålet om regulering og skytjenester er fortsatt et svært aktuelt tema i både Norge, Sverige og EU. Flere offentlige myndigheter og organisasjoner har det siste året kommet med uttalelser og oppklaringer om hvordan de forholder seg til temaet. I Sverige har man eSam, et medlemsdrevet samarbeidsprogram med 34 offisielle enheter, hvor medlemmene har et ønske om å utnytte digitaliseringen og mulighetene dette gir for private og kommersielle aktører, også for å få maksimalt utbytte av felles ressurser. En arbeidsgruppe i eSam som består av representanter for både myndigheter, kommuner og annen offentlig forvaltning, presenterte høsten 2021 en rapport der de testet og vurderte flere «kontortjenester» som oppfyller både sikkerhetsmessige, regulatoriske og funksjonelle krav fra offentlig sektor. Compliant Office, en tjeneste levert av den Iver-eide bedriften Cleura, er en av to løsninger som blir anbefalt. Compliant Office kjøres fra sikre og sertifiserte datasentre som følger både lokale og europeiske lover for datasikring. Denne informasjonen blir lagret og behandlet sikkert i EU, den blir kun håndtert av Cleura (en europeisk bedrift)

og den administreres bare av personell som følger gjeldende nasjonale lover. Det finnes pt. ikke noe tilsvarende eSam i Norge, men mange av funnene i rapporten fra Sverige vil også være gjeldende for Norge.

Arbeidet vårt

Våre kunder forventer at tjenestene våre er tilgjengelig til alle døgnets timer og alle årets dager, og at vi håndterer informasjonstilgangen deres på en god og sikker måte. Det er et stort ansvar, der tilgjengelighet, kontinuitet og informasjonssikkerhet er avgjørende for at vi skal beholde tilliten fra kundene våre. Vår organisasjon har kunnskap, kompetanse og kapasitet til å forebygge og rette opp de truslene som måtte komme, både mot våre egne eller våre kunders IT-miljøer. For å nå vårt bærekraftsmål innen sikkerhet og integritet, må vi skape en kultur for sikkerhetsberedskap blant våre ansatte og våre kunder, blant annet gjennom gjentagende opplæring.

Grunnlaget for vårt informasjonssikkerhetsarbeid er ledelsessystemet vi har for informasjonssikkerhet. Arbeidet har fortsatt i 2021, og vi har implementert Ivers generelle ledelsessystem på to lokasjoner til,



Oslo og Bergen. Dette innebærer at samtlige av våre nåværende primære lokasjoner er sertifisert iht. ISO 27001 (informasjonssikkerhet). Arbeidet med å implementere vårt ledelsessystem for informasjonssikkerhet løper videre i alle Ivers enheter.

Sikkerhets- og integreringsindeks

Vi undersøker fortløpende hvordan kundene våre opplever at Ivers tjenester dekker deres krav til sikkerhet og integritet. Svarene bruker vi for å følge en sikkerhets- og integritetsindeks. På en skala fra 1 til 5 (der 5 er det høyeste), svarte nesten 4 av 5 kunder at tjenestene dekket kravene. Vi er klar over at målet vårt om et resultat på over 4,0 er en utfordring, all den tid cybertrusler og angrep på digitale miljøer blir mer vanlig, mer sofistikert, og dermed også vanskeligere å beskytte seg mot.

Hendelser

I løpet av dette virksomhetsåret har vi hatt tre informasjonssikkerhetshendelser med fiendtlige motiv. Samtlige av disse har vært relatert til ulike typer ransomware-angrep på kunder der vi har forpliktelser.

Vi har ikke hatt noen generelle tilgjengelighet-

sangrep i løpet av året som har påvirket et større antall kunder på hvor tilgjengelig tjenestene våre har vært.

Vi har i løpet av året hatt én hendelse knyttet til personlig integritet. I dette tilfellet var personlig informasjon tilgjengelig i våre interne systemer for flere av Ivers ansatte enn det som var nødvendig. Disse hendelsene ble håndtert raskt, og de tekniske feilene ble fort fikset. Vår vurdering er at de aktuelle partenes frihet og rettigheter ikke ble utsatt for risiko. For oss i Iver er utbedring av, og lærdommen vi tar med oss fra disse hendelsene, forretningskritisk. Den lærdommen og konklusjonene vi tar med oss fra hvordan vi håndterer slike hendelser, legger grunnlaget for å utvikle oss videre på dette området. Vi tar med oss kunnskapene for å utvikle prosesser, rutiner og annen strukturkapital sammen med kundene våre. Dette gjør at risikoen for lignende hendelser og angrep minker.

Medarbeidere og inkludering

Våre medarbeidere er vår viktigste ressurs. Å tiltrekke, utvikle og engasjere medarbeiderne våre er en viktig suksessfaktor i virksomheten vår. Vi jobber målrettet mot å skape et arbeidsmiljø som skal bidra til økt engasjement der man som medarbeider kan være med å påvirke sin arbeidsdag.

Et år med store endringer

Når vi nå har slått sammen mange virksomheter innen konsernet, har vi bedre forutsetninger for å fortsette arbeidet med å etablere Iver som en av bransjens beste arbeidsplasser. Det gir oss veldig gode muligheter for å bygge et konkurransedyktig Iver.

Transformasjon betyr endring, og som en del av det transformasjonsprogrammet vi startet i 2021 har vi implementert en felles metode for håndtering av «change management» for hele bedriften. Denne metoden er basert på ADKAR-modellen, som er utviklet av Prosci, en av verdens fremste forskningsbedrifter innen endringsledelse. Modellen ADKAR adresserer de stegene en enkeltperson kan ta i retning bærekraftige endringer, men den kan også brukes på de ulike fasene i et endringsarbeid.

I ADKAR-modellen står A for «Awareness». I den første endringsfasen skapes en bevissthet rundt behovet for endring og hvorfor og hvordan denne skal gjennomføres. Et viktig verktøy i denne fasen er kommunikasjon, og derfor har vi utviklet nye, og forbedret gamle, kommunikasjonskanaler. Vi har jobbet for å forsterke budskapet om hvorfor endringen blir gjort, og tydeliggjort viktigheten for vår nye bedriftsmodell

og at dette gir behov for mer kompetanse. Vi har også skapt nye møteplasser for Ivers ledelse, hvor fokuset er å videreutvikle verktøykassen for våre ledere med alt fra kommunikasjon til håndtering av motstand. Disse møteplassene har også vært en viktig brikke for å skape et nettverk mellom lederne, særlig i en tid der fysiske møter har vært vanskelig å gjennomføre på grunn av pandemien.

Neste fase i modellen er «Desire»: å skape engasjement og vilje til å støtte endringen. I denne fasen handler det om å muliggjøre og motivere medarbeidere til å delta i endringsarbeidet. Som en del av transformasjonsprogrammet inkluderte vi flere ledere og medarbeidere i endringsarbeidet, for å øke engasjement og gi en følelse av eierskap lengre ute i organisasjonen.

Tredje fase er «Knowledge» – kunnskap om hvordan endringen kommer til å skje – og fjerde fase er «Ability» – evnen til å prestere når det trengs. Femte og siste fase er «Reinforcement». Dette siste steget handler om konsolidering, forankring og oppfølging. Vi har i løpet av året gjennomført flere opplæringsøkter for Ivers medarbeidere som et ledd i transformasjonen. Vi har også tatt fram nye stillingsbeskrivelser



og ny nivåinndeling og implementeringen av dette vil fortsette i 2022.

«The Iver Way»

Vår nye varemerkeplattform, «The Iver Way», ble utviklet med bakgrunn i forretningsstrategien vår og er illustrert i det vi kaller «The yellow book»: en håndbok i det å være Iver-gul. Boka beskriver hvordan det er å være en del av Iver og vår felles kultur. I Iver gir vi det samme løftet til våre ansatte som til våre kunder: vi lover å alltid være «Beside you», «Behind you» og «Before you». Hos oss er alle personligheter velkomne, og vår filosofi er at ulike mennesker tenker og løser problemer bedre enn team som er like og tenker likt.

«The Iver Way» ble lansert på konsernsamlingen vår i 2021, Next Step. The Iver Way vil videre integreres med eksisterende prosesser som My Journey (prosessen for å sikre mål- og utviklingsreisene til våre ansatte), våre etiske retningslinjer, stillingsutlysninger og vår ledermodell, for å nevne noe. I 2021 startet vi også arbeidet med å styrke og forankre vårt felles verdigrunnlag gjennom ulike workshops. På høsten gjennomførte vi også et roadshow hvor vi

kjørte en livesending til hele organisasjonen fra sju av våre kontorer i Norden.

«My Voice»

Medarbeidernes engasjement er en av hjørnesteinene i en vellykket bedrift. «My Voice» er vår felles metode for å måle engasjement. Dette gjøres regelmessig via såkalte pulsmålinger, fire ganger i året. Resultatene viser at vi beveger oss mot høyere engasjement blant våre medarbeidere, men at det finnes lokale forskjeller.

I 2021 ser vi en positiv trend i de fleste spørsmålene i pulsmålingen. Medarbeiderne opplever at vi i Iver har en sterk lagånd, at man ser og hører hverandre og at man støtter kollegaene sine. Organisasjonen oppfatter at man har den kompetansen som trengs for å utføre arbeidsoppgavene sine. De fleste medarbeidere opplever også at det er blitt tydeligere hvilken retning Iver har og at det går riktig vei. Dette ser vi som en positiv trend for våre eNPS, som gikk fra -20 til -16 i løpet av året. Dette er meget positivt, med tanke på den store endringen og veksten vi befinner oss i, og det er en trend vi kommer til å jobbe aktivt for å beholde og forsterke i 2022.

I løpet av året har vi videreutviklet «My Voice» på flere

Medarbeidere og inkludering, forts.

områder. Blant annet har vi tydeliggjort og utviklet en prosess for håndtering av det vi kaller «Red Team», som er team med en engasjementindeks på under 50 prosent. Vi lager en tydelig utviklingsplan for disse teamene og tilbyr mye støtte fram til neste pulsmåling, slik at vi da kan måle om planen og støtten gir tilstrekkelig godt resultat eller om vi må fortsette en periode til. Videre utviklet vi måling og oppfølging av lederens resultater, med dypere analyser av det totale lederresultatet og på ulike ledelsesnivå. Resultatet er et viktig grunnlag for å utvikle lederprofilen vår og videreutvikle ledelsen.

Ledelse

For å motivere og engasjere alle medarbeidere i vår felles reise framover, er ledelse en viktig komponent i vår forretningsstrategi. Medarbeideres engasjement speiler i mange tilfeller engasjerte og kompetente ledere. I løpet av året har vi derfor satt i gang flere initiativ for å utvikle lederne våre. Vi har utviklet en ny ledermodell i tråd med vår strategi og vårt varemerkeløfte. Ledermodellen er grunnlaget for en tydelig lederprofil og et felles språk for å beskrive lederskapet vi ønsker i Iver på en konkret og anvendelig måte. Arbeidet med å utarbeide en ny ledermodell er utført av flere referansegrupper og ble presentert på slutten av året. Neste steg er at ledermodellen blir lansert og at lederprogrammet utvikles videre.

Likestilling og mangfold

I Iver er vi overbevist om at vår innovasjonskraft, kompetanse og kundefokus blir styrket av mangfold. Vi må bli flinkere til å rekruttere kvinner og være attraktive for utenlandsfødte og andre underrepresenterte grupper til spennende oppgaver i Iver. Om vi lykkes i å rekruttere flere i disse gruppene, vil vi bli en bedre leverandør for kundene våre. Da vil vi også styrke vår egen konkurransekraft og kapasitet. Det er en viktig del av rekrutteringsprosessen vår å rette fokus mot inkludering og å være en attraktiv arbeidsplass for underrepresenterte grupper.

Andelen kvinner som jobber i de teknologibaserte delene av IT-bransjen er lav, og det gjelder også Iver.

Pr. 31. desember 2021 var andelen kvinnelige medarbeidere totalt 17 prosent. Å jevne ut kjønnsbalansen i Iver er en av de KPlene vi prioriterer i de kommende års arbeid med likestilling og mangfold.

Å være sikker på at ingen ansatte diskrimineres er en av de viktigste spørsmålene når det gjelder medarbeiderne i Iver, og dette er også sterkt knyttet til menneskerettighetene. Vi har policyer og retningslinjer for likestilling og likebehandling. I løpet av virksomhetsåret var det ingen tilfeller av diskriminering.

Kompetanseutvikling

Iver Alliance jobber kontinuerlig med å vedlikeholde et høyt kompetansenivå i de teknologiske områdene som Iver er eller har planer om å være aktive i. Ved å jobbe strategisk med tjenesteutviklingen vår, kan vi allerede fra markedsanalyse og strategiplanleggingen ta høyde for framtidige kompetansebehov.

I løpet av 2021 har Iver Alliance koordinert over 20 utdanningsløp innenfor teknologiområder, særlig Microsoft, men også Cisco, Citrix og Fortinet. Vi har også gjennomført flere opplæringsløp direkte fra kundegrupper og sentrale operasjonsgrupper, som for eksempel ITIL. Vi har nå en samlet kompetansebase der 300 nye sertifiseringer har blitt dokumentert, hvorav et 50-talls er nye sertifiseringer innen blant annet AWS, IBM og VMware.

Årets karrierebedrift

Iver ble i Sverige utnevnt til «Årets Karriärföretag 2022» av Karriärföretagen. Karriärföretagen har siden 2011 gitt denne utmerkelsen til arbeidsgivere i Sverige som tilbyr de beste karriere- og utviklingsmulighetene for «young professionals». Vi er stolte over nominasjonen, og gleder oss selvfølgelig til å ønske framtidens talenter velkommen til Iver.

«Iver er en innovativ bedrift med høye ambisjoner. Her utfordres medarbeidere til å bli den beste versjonen av seg selv, samtidig som man samarbeider om å nå de felles målene som symboliserer «The Iver Way». En mer engasjerende bedrift skal man lete lenge etter!»

Ansatte 2021-12-31

stk	Antall	Kvinner
Sverige		
Antall faste ansatte	1 135	16%
Hvorav heltid	1 119	16%
Hvorav deltid	16	31%
Antall åremålsansatte	19	42%
Totalt antall ansatte	1 154	17%
Norge		
Antall faste ansatte	75	8%
Hvorav heltid	75	8%
Hvorav deltid	0	0%
Antall åremålsansatte	0	0%
Totalt antall ansatte	75	8%
Totalt antall ansatte	1 229	17%

All data er hentet fra Ivers personalregister, registrert 31. desember 2021.

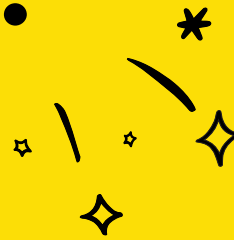
Personalendringer 2021-12-31¹

stk	Antall	Kvinner
Nyansettelser		
Under 30 år	181	19%
30–50 år	183	17%
Over 50 år	38	13%
Totalt antall nyansettelser	402	18%
Andel nyansatte	28%	
Personer som har sluttet		
Under 30 år	100	17%
30–50 år	146	9%
Over 50 år	45	16%
Totalt antall sluttet	291	13%
Andel som har sluttet	20%	

1. Gjelder januar–desember.



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

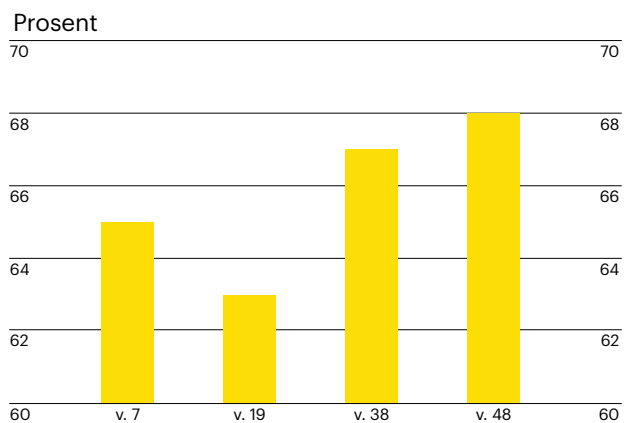


Medarbejdere og inkludering, forts.

Sammensetning i bedriften 2021-12-31

stk	Antall	Kvinner
Styret		
Under 30 år	0	0%
30–50 år	4	25%
Over 50 år	1	0%
Ledelse		
Under 30 år	0	0%
30–50 år	8	13%
Over 50 år	8	13%
Øvrige ansatte		
Under 30 år	317	17%
30–50 år	717	14%
Over 50 år	186	21%

Engasjementsindeks 2021



Sykefravær

Prosent	2021-09-06– 2021-12-31	2021
Korttidsfravær	0,89	0,89
Langtidsfravær	0,05	0,05
Totalt	0,94	0,94

Bærekraftige tjenester

Våre tjenester skal gi målbar miljøeffekt for kundene våre og bringe dem nærmere bærekraftsmålene sine. Med energieffektive datasentre og 100 prosent fornybar energi, skal våre tjenester redusere miljøpåvirkningen til våre kunder.

Samtidig som vi får flere kunder, øker også etterspørselen etter digitale tjenester. Vår vekst medfører økt bruk av materiale, ressurser og energi, og derfor er det svært viktig at vi sikrer at våre tjenester er så klimasmarte og effektive som mulig. De stordriftsfordelene som skapes gjennom samordning av IT-infrastruktur fører til økt effektivitet i bruk av ressurser og energi. Gjennom Ivers stordrift får kundene mulighet for effektivitetsgevinster, både i miljøpåvirkning og i kostnader.

I 2021 har vi fortsatt hatt fokus på å utrede og analysere klimapåvirkningen til hele virksomheten innenfor samtlige Scope (Scope 1-3). Dette gjør vi for å få en bedre forståelse for og kunnskap om miljøpåvirkningene som virksomheten vår har. Analysen og kunnskapen vår har vært grunnlaget for å komme i mål med ett av våre prioriterte bærekraftsmål for 2021: å kunne ta ut rapporter for hver kunde som viser klimaavtrykket til tjenestene de kjøper av oss. Vi merker et stadig økende engasjement fra kundene når det gjelder bærekraft generelt og klimaavtrykk spesielt. Ved å være åpen og transparent i rapporteringen av hvilke klimaavtrykk kundenes aktuelle tjenester har,

kan vi sammen gå i dialog om hvordan vi kan redusere belastningen på klimaet enda mer.

Energieffektivisering av våre datasentre

Det trengs store mengder energi for å drive et data-senter. Driften av serverutstyr genererer overskudds-varme som må kjøles ned, som igjen krever mer energi. All elektrisitet som brukes i datasentrene våre kommer fra fornybare kilder. Utover å bruke elektrisitet fra fornybare kilder, jobber vi aktivt med å optimalisere serverinfrastrukturen og datalagringssystemene ved hjelp av overvåkning og ressursoptimalisering. Vi effektiviserer plattformene ved å konsolidere og standardisere servere og lagring, samt maksimere utnyttelsesgraden. Vi jobber også med å effektivisere våre datasenter og plattformer ved å aktivt velge mer effektive komponenter og oppnår på denne måten en høyere grad av utnyttelse, som igjen reduserer energibruken per leverte tjeneste. Energibruken vår i forhold til vår omsetning har minket i løpet av året. Forbedret energieffektivitet er hovedsakelig avhengig av at vi reduserte antall datasenter og gikk over til enda mer energieffektive plattformer.



I 2022 fortsetter vi konsolideringen og moderniseringen av datasentrene våre. Dette arbeidet vil gi oss enda bedre muligheter for å få mer detaljert overvåkning av energibruken i datasentrene våre, som igjen gir oss bedre forutsetninger for å sette inn riktig effektiviseringstiltak der det gjør størst nytte. Arbeidet med å redusere antall datasentre kommer til å fortsette i flere år. Dette skal skape større energieffektivisering, økt koordinering og bedre sikker-

hetsklassifisering. Et eksempel på hvordan vi jobber med bærekraftige løsninger i datasentrene våre er at enkelte datasentre bruker grunnvannedkjøling for klimakontroll. Flere datasentre tilbyr også muligheten til å gjenvinne den varmen som blir generert til å varme opp f.eks. kontorlokaler eller bidra til fjernvarmenettverk. Prosjektet med grunnvannedkjøling og varmegjenvinning er et eksempel på hvordan vi kan redusere miljøpåvirkningen vår.

Energibruk datasenter

MWh	2021-09-06– 2021-12-31	2021
Energibruk	4 649	13 947
Energibruk, MWh/mkr ¹	5 697	5 697

1. Energibruk per omsatte krone.

GRI-indeks

Iver rapporterer etter GRI Standards, nivå Core. Alle opplysninger er fra 2016, utenom GRI 403 Helse og Sikkerhet som refererer til 2018.

GRI 102: Generelle opplysninger

Opplysning	Beskrivelse	Sidehenvisning	Kommentar/begrensning
Organisasjonsprofil			
102-1	Organisasjonens navn		Iver Group AB
102-2	Viktige varemerker, produkter og tjenester		Se hele rapporten, 10–23 ¹
102-3	Hovedkontorets plassering		Se hele rapporten, 6 ¹
102-4	Lokasjoner i virksomheten		Se hele rapporten, 60 ¹
102-5	Eierstruktur og selskapsform		Se hele rapporten, 60 ¹
102-6	Markeder der organisasjonen er aktiv		Se hele rapporten, 60 ¹
102-7	Selskapets størrelse		Se hele rapporten, 61, 70 ¹
102-8	Ansatte	21	
102-9	Organisasjonens leverandørkjede	16–17	
102-10	Endringer i organisasjonen og dets leverandørkjede	16–17	
102-11	Bruk av føre-var-prinsippet	14–17	
102-12	Eksterne bærekraftstiltak som organisasjonen støtter og/eller dekkes av	6	
102-13	Organisasjonsmedlemskap	6	
Strategi og analyse			
102-14	Uttalelse fra daglig leder om relevansen av bærekraftspørsmål for selskapet		Se hele rapporten, 8–9 ¹
Etikk og integritet			
102-16	Verdier, prinsipper og etiske retningslinjer	21	
Styring			
102-18	Styringsstruktur	2	Se hele rapporten, 56–59 ¹
Interessentdialog			
102-40	Interessentgrupper	6–7	
102-41	Antall ansatte med kollektivavtale	62	Se hele rapporten, 62 ¹
102-42	Identifisering og utvalg av interessenter	6–7	
102-43	Metode for interessentdialog	6–7	
102-44	Viktige områder og spørsmål som avdekkes etter dialog med interessenter	6–7	
Rapporteringsprofil			
102-45	Enheter som inngår i rapporteringen	3	
102-46	Prosess for å definere rapportens innhold	6–7	
102-47	Identifisere viktige områder	3	
102-48	Revidert informasjon		Ingen revidert informasjon
102-49	Viktige endringer		Se hele rapporten, 60–61 ¹
102-50	Rapporteringsperiode	3	
102-51	Dato for publisering av siste rapport	3	
102-52	Rapporteringscyklus	3	
102-53	Kontaktinformasjon for spørsmål om rapporten	3	
102-54	Uttalelse om at rapporten følger GRI Standards	3	
102-55	GRI-indeks		Se hele rapporten, 52–53 ¹
102-56	Ekstern sertifisering	3	

1. Viser til informasjon i den svenske årsrapporten for Iver Group AB.

GRI 200–400: Vesentlige bærekraftsspørsmål

Opplysning	Beskrivelse	Sidhenvisning	Kommentar/begrensning
	Økonomi		
GRI 205	Antikorrupsjon		
103-1, 103-2, 103-3	Bærekraftsledelse	2, 12–13, 17	
205-3	Bekreftede tilfeller av korrupsjon og tiltak iverksatt	17	
	Miljø		
GRI 302	Energi		
103-1, 103-2, 103-3	Bærekraftsledelse	2, 12–16, 26–27	
302-1	Energibruk i bedriften	15	
302-2	Energiintensitet	27	
GRI 305	Utslipp		
103-1, 103-2, 103-3	Bærekraftsledelse	2, 12–16, 26–27	
305-1	Direkte utslipp av drivhusgasser (Scope 1)	15	
305-2	Indirekte utslipp av drivhusgasser fra energibruk (Scope 2)	15	
305-3	Øvrig indirekte utslipp av drivhusgasser (Scope 3)	15	
GRI 306	Avfall		
103-1, 103-2, 103-3	Bærekraftsledelse	2, 12–13, 17	
306-2	Type avfall og håndteringsmetode		Ny prosess 2022
GRI 308	Vurdering av leverandører ut ifra miljøkriterier		
103-1, 103-2, 103-3	Bærekraftsledelse	2, 12–13, 16–17	
308- Selskapsspesifikt	Ivers prioriterte leverandører har signert etiske retningslinjer	17	
	Sosialt		
GRI 401	Ansettelse		
103-1, 103-2, 103-3	Bærekraftsledelse	2, 12–13, 20–22	
401-1	Nyansettelser og personalomsetning	23	
GRI 403	Helse og sikkerhet		
103-1, 103-2, 103-3	Bærekraftsledelse	2, 12–13	
403- Selskapsspesifikt	Sykefravær	25	
GRI 404	Opplæring		
103-1, 103-2, 103-3	Bærekraftsledelse	2, 12–13, 22	
404- Selskapsspesifikt	Antall opplærte innen informasjonssikkerhet- og integreringsspørsmål	18–19, 22	
404- Selskapsspesifikt	Engasjementindeks	25	
GRI 405	Mangfold og likestilling		
103-1, 103-2, 103-3	Bærekraftsledelse	2, 12–13, 22	
405-1	Mangfold i ledelsen og blant ansatte	25	
405- Selskapsspesifikt	Mangfolds- og inkluderingsindeks	16	Data samles inn i 2022
GRI 406	Ikke-diskriminering		
103-1, 103-2, 103-3	Bærekraftsledelse	2, 12–13, 22	
406-1	Antall tilfeller av diskriminering og tiltak iverksatt	22	
GRI 414	Vurdering av leverandører ut ifra sosiale kriterier		
103-1, 103-2, 103-3	Bærekraftsledelse	2, 12–13, 16–17	
414- Selskapsspesifikt	Ivers prioriterte leverandører har signert etiske retningslinjer	17	
GRI 418	Kundeintegritet		
103-1, 103-2, 103-3	Bærekraftsledelse	2, 12–13, 18–19	
418-1	Formelle klager angående kundeintegritet og tap av kundedata	19	
418-Selskapsspesifikt	ISO 27001 – sertifiserte hovedplasser	19	
418-Selskapsspesifikt	Sikkerhets- og integritetsindekt	12	



Where technology
meets business



iver