

Bærekrafts- rapport 2019/



Rammeverk for bærekraft/

I løpet av 2019 har vi arbeidet med å skape de rette forutsetningene for at Iver skal kunne vokse og posisjonere seg som den ledende nordiske IT leverandøren. Et av våre fokusområder har vært å utarbeide og fremlegge et rammeverk for bærekraft som omfatter hele Ivers virksomhet. Dette arbeidet pågår fortsatt, men vi har allerede tatt viktige steg fremover.

Iver ble lansert 23. mai 2019. Bedriften har sin opprinnelse i den vellykkede fusjonen mellom Candidator og DGC. Med EQT som eier ervervet vi samme år også bedriftene Solid Park, Ismotec og IT Gården. Sammen er vi blitt sterkere.

Rammeverk for bærekraft

Vår egen bærekraft er avgjørende for at vi fullt ut skal kunne levere IT tjenester som realiserer våre kunders potensiale. Vi leverer våre tjenester med personlig engasjement, innovativ teknologi og kompetanse i fremste rekke. Vårt mål er derved å bli en langsiktig og bærekraftig IT partner for våre kunder.

Ved å beskytte vår kunders forretningskritiske systemer, og ved å redusere våre kunders fotavtrykk i miljøet, hjelper vi bedrifter, institusjoner og myndigheter å bli mer bærekraftige. Ved hjelp av bærekraftige tjenester og ansvarlig opptreden i hele verdikjeden, arbeider vi for å finne muligheter, redusere risiko og skape verdier og tillit hos våre kunder. Også med hensyn til bedriftsinterne

forhold legger vi stor vekt på å være bærekraftig. Vi har en høy etisk standard, vi tar ansvar for miljøet og vi har en sterk og inkluderende bedriftskultur.

Vårt rammeverk for bærekraft hjelper oss til å videreutvikle og tydeliggjøre vårt arbeid for større bærekraft. Rammeverket er inndelt i fire hovedområder. For hvert område har vi en klar ambisjon som er retningsgivende for vårt videre arbeid fremover.

«Ansvarlighet og åpenhet» utgjør selve fundamentet for dette arbeidet. For oss innebærer dette at vi skal være en god arbeidsgiver og at vi skal velge samarbeidspartnere som deler våre verdier. Vi tar ansvar for hvordan vi påvirker økonomi, miljø og mennesker.

Hvis ansvarlighet og åpenhet er fundamentet, så er «sikkerhet og integritet», «medarbeidere og inkludering», samt «bærekraftige tjenester» våre fokusområder.

På disse tre fokusområdene har vi et svært høyt ambisjonsnivå. Vi vil aktivt arbeide for endringer som bidrar til å skape reelle merverdier.

Vi skal være ledende hva angår «sikkerhet og inte-

Rammeverk for bærekraft

Fokusområder	1. Sikkerhet og integritet/ Mål: Å bli anerkjent som ledende på informasjonssikkerhet og kundeintegritet.	2. Medarbeidere og inkludering/ Mål: Å bli ansett av alle som en av de beste arbeidsplassene i hele bransjen, uavhengig av kjønn, bakgrunn og identitet.	3. Bærekraftige tjenester/ Mål: Våre tjenester skal ha en målbar nytteverdi for våre kunder og bidra til at kundene når egne mål for bærekraft.
Fundament	Ansvarlighet og åpenhet/ Mål: Vi skal være en god arbeidsgiver og vi skal velge samarbeidspartnere som deler våre verdier. Vi skal ha høy forretningsmoral og vi skal ta ansvar for hvordan vi påvirker økonomi, miljø og mennesker.		

gritet» slik at vi forebygger, identifiserer og eliminerer trusler for informasjonssikkerheten. Det er slik vi beskytter våre kunders data. Vi våger å snakke om de vanskelige spørsmålene knyttet til økt digitalisering, både hos våre kunder og i samfunnet for øvrig.

På områdene «medarbeidere og inkludering» arbeider vi for en sterk og inkluderende bedriftskultur; et godt arbeidsmiljø, høy grad av samhørighet og de aller beste muligheter for å utvikle egen kompetanse og karriere.

Når det gjelder «bærekraftige tjenester» har vi som målsetting at våre tjenester skal gi målbare miljøgevinsten for våre kunder. På denne måten ønsker vi å bidra til kundenes egne mål for bærekraft. Dette oppnår vi blant annet ved å satse på tjenester med høy energieffektivitet i kombinasjon med å anvende 100 % fornybar energi.

Vårt rammeverk for bærekraft sikrer en strategisk og strukturert tilnærming til vårt arbeide for å oppnå en sterkere bærekraft. Ved å være en ansvarlig og bærekraftig bedrift blir vi også en bærekraftig partner for våre kunder. Med utgangspunkt i vårt rammeverk for bærekraft, vil vi i løpet av 2020 fortsette arbeidet med å skape stadig bedre resultater internt og for våre kunder.

Interessentdialog og vesentlighetsanalyse

Vi arbeider aktivt med interessentdialoger. I 2018 gjennomførte vi en vesentlighetsanalyse som en del

av arbeidet med å utvikle vårt nye felles rammeverk for bærekraft.

I løpet av 2018 og 2019 gjennomførte Iver enkeltintervjuer med over 20 kunder, styreledere og medarbeidere i ledende stillinger. Samtlige medarbeidere har også hatt mulighet til å delta i en medarbeiderundersøkelse vedrørende vårt arbeid med bærekraft.

Hele 74 % av våre medarbeidere valgte å delta. Mange av disse viste et stort engasjement og vil aktivt delta i det videre arbeidet.

Følgende områder vil bli gitt høyest prioritet i tiden fremover; Høy informasjonssikkerhet, å være en attraktiv arbeidsgiver, likestilling, tjenester med lav miljøpåvirkning, ansvarlighet og åpenhet, samt en bærekraftig leverandørkjede. Disse prioriteringene vil gi hele bedriften en solid plattform og en godt forankret og ambisiøs retning for vårt videre arbeid med bærekraft.

Om Bærekraftsrapporten

Bærekraftsrapporten omfatter Iver Holding AB med organisasjonsnummer 559145-1686, samt alle datterselskaper med unntak av Shared Datacenter AB, DGC Polska Sp. Z o.o, Candidator in Middle East LTZ, DGC USA LLC.

Bærekraftsrapporten utgjør konsernets lovpålagte Bærekraftsrapport. Den er utarbeidet i henhold til kravene i ÅRL 7:12 og gjelder regnskapsåret 2019-01-01 til 2019-12-31. Bærekraftsrapporten er godkjent av styret.



FNs globale mål

I 2015 vedtok verdens ledende land FNs "Agenda 2030" som omfatter 17 overordnede globale mål for den verden vi vil ha i 2030.

For å nå disse målene må alle aktører, på alle samfunnsnivåer, prioritere de målene hvor egne bidrag vil ha størst effekt. Iver har identifisert fem mål hvor vi kan være med å bidra til en bærekraftig utvikling. I løpet av 2019 har vi startet arbeidet med å iverksette FNs globale mål i Ivers rammeverk for bærekraft. Med utgangspunkt i dette rammeverket kommer vi i løpet av 2020 til å arbeide videre med disse målområdene:



Mål 5: Ligestilling

Kvinner og menn skal ha samme rettigheter, plikter og muligheter. Iver representerer en bransje hvor menn er overrepresentert. Vi arbeider derfor aktivt for å øke kvinneandelen i bedriften. Som en del av arbeidet for at alle skal føle seg inkludert og velkommen på arbeidsplassen, får alle ansatte opplæring i bedriftens adferdskodeks.



Mål 7: Bærekraftig energi til alle



Mål 13: Bekjempe klimaendringene

Omstilling til bærekraftig energi og effektivisering av energibruken er avgjørende for at vi skal kunne bremse klimaforandringene. Iver skal ta ansvar for hvordan vi påvirker miljøet. Derfor arbeider vi i hele konsernet med å redusere utslipp av drivhusgasser ved at vi kontinuerlig måler og følger opp bedriftens utslipp. Vi gjør det også enklere for våre kunder å nå sine egne mål for bærekraft gjennom de tjenester vi tilbyr. Vi vil også hjelpe alle våre medarbeidere til å velge en bærekraftig transport i forbindelse med tjenestereiser og reiser til og fra arbeidet.



Mål 8: Anstendige arbeidsforhold og økonomisk vekst

En trygg og god arbeidsplass med rette forutsetninger for entreprenørskap, utvikling og innovasjon er avgjørende for at bedriften skal ha fremgang. Iver streber etter å være en av de beste arbeidsplassene i bransjen, for alle. Derfor tilbyr vi våre medarbeidere muligheter til kompetanseheving og utvikling ved hjelp av vår modell "My Journey".



Mål 16: Fredelig og inkluderende samfunn

Iver har nulltoleranse for korrupsjon og bestikkelser. For å sikre at korrupsjon ikke forekommer i vår organisasjon arbeider vi med intern opplæring av alle medarbeidere. Informasjonssikkerhet og kundeintegritet er grunnleggende for vår eksistens. Vi arbeider kontinuerlig med å utarbeide forebyggende og systematiske tiltak med utgangspunkt i informasjonssikkerhetspolicy og ledelsessystemer. Vi har også en tydelig beredskapsplan dersom hendelser skulle oppstå.

Ansvarlighet og åpenhet/

Utgangspunktet for vårt bærekraftarbeid er at vi skal ta ansvar for vår virksomhet og vi skal være åpne om vår påvirkning. Vi arbeider kontinuerlig med å indentifisere risiko og vi arbeider forebyggende med oppfølging og forandring.

Miljøpåvirkning

Iver påvirker miljøet først og fremst gjennom energiforbruk, reiser, varetransport, samt via produksjon og avfallshåndtering av hardware. Gjenopprettelse etter negativ miljøpåvirkning kan medføre kostnader. Ivers miljøarbeid tar utgangspunkt i konsernets miljøpolicy. Av denne fremgår det at vi skal strebe etter å redusere vår negative miljøpåvirkning og at vi skal anvende fornybar energi så langt det er mulig. Allerede i dag er en stor del av vår virksomhet sertifisert etter ISO 14001. I den kommende toårsperioden er det vårt mål at samtlige hovedlokasjoner i de respektive regioner skal være sertifisert etter ISO 9001, 14001, 20000 og 27001.

Tjenestereiser

Ved inngangen til 2020 introduserte vi en ny policy for tjenestereiser. Våre tjenestereiser skal være så miljøvennlige, kostnadseffektive og sikre som mulig. En konsekvens av dette er at vi alltid skal vurdere om et fysisk møte kan erstattes av et digitalt møte. Når vi reiser, skal tog være den foretrukne reisemåte.

Anti-korrupsjon

Iver har medarbeidere som er ansvarlige for store innkjøpsvolumer. Dermed er det en risiko for å bli utsatt for leverandører som ønsker på påvirke kjøpsbeslutninger ved hjelp av utilbørlige gaver eller andre fordeler. Andre medarbeidere arbeider med salg. Dermed er det en risiko for at noen kan la seg friste til å påvirke kunder eller potensielle kunder på en utilbørlig måte.

Iver tillater ikke noen form for korrupsjon. Ivers medarbeidere får hverken ta imot eller gi gaver eller andre fordeler som kan representere en risiko for å påvirke beslutninger eller opptreden. Dette er nedfelt i tydelige retningslinjer inneholdende konkrete begrensninger for hva som er og ikke er akseptabelt.

Det har ikke vært meldt om tilfeller av korrupsjon i 2019, hverken internt eller eksternt. Vi har heller ikke

mottatt korrupsjonsvarsler gjennom vår anonyme varslingsstjeneste.

I 2019 har Iver utarbeidet en felles adferdskodeks for hele konsernet. I 2020 vil våre medarbeidere få opplæring i vår adferdskodeks og vi kommer til å diskutere de praktiske konsekvenser av denne på avdelingsnivå.

Menneskerettigheter

Arbeidsforholdene i Ivers leverandørkjede er et spørsmål som er nært knyttet til sosiale forhold og menneskerettigheter. Uetisk opptreden kan ramme Ivers varemerke og renommé og kan medføre bøter eller andre juridiske sanksjoner. For å redusere risikoen for slike konsekvenser evaluerer deler av konsernet de viktigste leverandørene i henhold til FN Global Compact 10 prinsipper for menneskerettigheter, arbeidsrett, antikorrupsjon og miljø.

I 2019 har det i hele konsernet pågått et proaktivt, løpende arbeid med å implementere evaluering av våre leverandører etter disse prinsipper. For de viktigste leverandørene har vi også arbeidet med proaktive og løpende utviklingsplaner, Service Improvement Plan (SIP). I 2019 ansatte Iver en innkjøpssjef som i fortsettelsen skal være ansvarlig for videreføringen av dette arbeidet.

Drivhusgassutslipp i hele konsernet

Tonn CO2-ekvivalenter	2019
Scope 1, firmabiler ¹	85
Scope 2, el datasenter ²	0
Scope 3, tjenestereiser med fly og tog	39

1. Data basert på 180 av 240 biler. Datagrunnlaget vil bli utvidet til samtlige biler i kommende år.

2. Les mer om Ivers energibruk i våre datasentre på side 38.

Kunde: Greenfood

Greenfood har 50 års historikk og er et av Nordens ledende næringsmiddelkonsern for sunn og fersk mat. Greenfood har med sine ca. 1500 ansatte en omsetning på ca. 5 milliarder kroner. Greenfoods tre forretningsområder er involvert i hele produksjonskjeden – fra dyrking og prosessering og frem til forbrukeren inntar maten.

Konsernets varemerker er eksempelvis Picadeli, GreenDeli, Daily Greens og SallaCarte. Iver har siden 2017 vært totalleverandør til Greenfood-gruppen, men relasjonen til mange av Greenfoods datterselskaper strekker seg lengre tilbake i tid.

Vi har truffet Josef Wellmarker, IT-sjef hos Greenfood, for å høre mer om hvordan de ser på bærekraft og miljøspørsmål i sin virksomhet og hvordan dette henger sammen med leveranser av IT-tjenester.

Hvordan ser dere på bærekraft- og miljøspørsmål i egen virksomhet?

– Vi er en ung gruppe bedriften og et voksende næringsmiddelkonsern med mål om å bli enda større. Men vår vekst skal ikke skje på bekostning av miljøet eller mennesker i våre omgivelser. Vi skal gi mennesker en mulighet til å spise bedre og sunnere mat med utgangspunkt i frukt og grønt. Når riktige ressurser anvendes for å dyrke vekster for mennesker blir produksjonen større og klimapåvirkningen blir mindre. Men vi er ikke tilfreds bare med det. Vi skal gjøre mer enn kun å følge lover og regler. Vår ambisjon er å ligge i forkant i vårt arbeid for å oppnå større bærekraft.

Hvordan er bærekraft- og miljøspørsmål knyttet til deres innkjøp av IT-tjenester?

– Vi anser det som svært viktig at vi har leverandører som tar bærekraft på alvor, og som har, eller innen kort tid planlegger å innta, en posisjon hvor man ligger i forkant hva bærekraft angår. Vi samarbeider intensivt med våre matleverandører. I 2020 kommer vi til å legge et enda større fokus på non-food-leverandører. Iver er i så henseende en viktig leverandør for oss. Greenfood har åtte fokusområder for bærekraft, hvorav tre; klimaavtrykk, forpakning og forhold hos leverandørene, i vesentlig grad har sammenheng med våre innkjøp av IT-tjenester og produkter. På hvert av disse områdene kommer vi til å vurdere

hvordan Iver idag arbeider og hvordan Iver planlegger for fremtiden. Ut fra et helhetsperspektiv kommer våre krav i disse spørsmål å bli ytterligere skjerpet i tiden fremover.

Hvordan kan Ivers tjenestetilbud og miljø- og bærekraftarbeid hjelpe dere til å nå egne bærekraftmål?

– For oss er det viktig med partnere som har samme ambisjonsnivå som oss selv, dvs., at de ikke bare tar mål av seg til å møte kravene i lover og regler, men at de faktisk legger listen høyere. Vi kan anvende IT for å bli mer bærekraftig og redusere vår miljøpåvirkning. Eksempler på dette er bruk av et velfungerende verktøy for videokonferanser slik at vi unngår unødvendige reiser. Et annet eksempel er at overskuddsvarme fra de datasentrene hvor våre IT-løsninger driftes blir anvendt på en effektiv og bærekraftig måte. Videre vil vi kunne redusere vår miljøpåvirkning ved bruk av bedre IT-produkter med miljøsertifiseringer og som har lengre livsløp. Vi kommer som sagt til å legge et enda større fokus på IT og bærekraft i tiden fremover og vi krever at våre leverandører gjør det samme. Dette er et viktig område og det kommer til å bli enda viktigere i fremtiden.

Som leverandør til oss vil vi at Iver tilbyr åpenhet, tydelige bærekraftmål og en konkret handlingsplan for forbedret bærekraft og miljø. Vi tror ikke at forandring skjer ved at bedrifter hver for seg arbeider med disse spørsmål. Det er samarbeid mellom bedrifter og over grenser som kommer til å gi resultater. Dette forutsetter tett dialog og samhandling. Ved å samarbeide med leverandører som er åpne om hvor de står i dag og som tydelig kommuniserer mål og retning fremover, kan vi enklere velge riktige underleverandører og derved sikre at vi når egne mål for bærekraft.

Mer informasjon om Greenfoods virksomhet og bærekraftarbeid finner du på www.greenfood.se





Sikkerhet og integritet/

Våre kunder forventer at våre tjenester er tilgjengelige hele døgnet, alle dager, og at vi håndterer tilgangen til deres informasjon på en sikker måte. Vi blir vist stor tillit og vår evne til å ivareta informasjonssikkerheten er helt avgjørende for vår suksess.

Utgangspunktet for vårt arbeid med informasjonssikkerhet er vår informasjonssikkerhetspolicy og våre ledelsessystemer. Som en følge av Ivers sterke vekst utvikler vi nå et overordnet ledelsessystem som skal implementeres i hele konsernet i løpet av 2020. Deler av konsernet er allerede sertifisert i henhold til ISO 27001. Målet er at alle de viktigste virksomhetsområdene skal være sertifisert innen to år. I 2019 ansatte vi en person som er tildelt ansvaret for sikkerhet og compliance. Dette har vi gjort for å sikre at sikkerhet og compliance alltid gis høyeste prioritet og blir ivare tatt på en strukturert og planmessig måte.

Vi bygger løsninger som er hardføre og motstandsdyktige slik at vi forebygger, identifiserer og eliminerer trusler knyttet til informasjonssikkerheten. Medarbeidere i berørte ansvarsområder opplæres for å gjøre det menneskelige bidraget så robust som mulig. I løpet av 2019 har vi konstatert fire uønskede informasjonssikkerhetshendelser. To av disse var relatert til inntrengning og datatap og to var relatert til tilgjengelighet.

Inntrengingshendelser

Ved en hendelse hadde en uvedkommende, ved hjelp av bedrageri, forledet en sluttbruker hos kunden til å utlevere brukeropplysninger. Disse ble deretter anvendt for å gjennomføre bedrageri i form av feilaktige utbetalinger. Dette kunne vært unngått ved bruk av to-faktor autentisering. Etter dialog med kunden

ble dette innført i etterkant som en konsekvens av hendelsen.

Ved en annen hendelse ble et komplekst IT-miljø rammet av inntrenging via en av kundens filialer. Dette medførte at inntrengingen spredte seg til et IT-miljø som Iver hadde ansvaret for. Denne hendelsen understreker betydningen av samarbeid mellom IT bedrifter som er leverandører til samme kunde. Ingen leverandør kan ta ansvaret for et IT-miljø som er nært knyttet opp til, og avhengig av, leveranser fra en tredjepart. Som en konsekvens av denne hendelsen er det nå etablert et tydelig, sentralisert og koordinerende ansvar og bedre samarbeid mellom Iver og kundens tredje parts leverandør.

Tilgjengelighetshendelser

To driftsstanser i Ivers infrastruktur har påvirket tilgjengeligheten i 2019. Et enkelt datasenter ble rammet av strømbrydd i ca. 120 minutter på grunn av en komponentfeil i et bryterpanel. Vi har iverksatt tiltak for å oppnå bedre redundans og derved redusere risikoen for lignende feil i fremtiden. Ved et annet tilfelle oppstod det en feil i et datasenternetverk. Dette medførte at flere av de tjenester som ble levert fra dette datasenteret ble ustabile eller utilgjengelige i ca. 300 minutter. Som en konsekvens av denne hendelsen redesigner vi nå driftsmiljøet i dette datasenteret med sikte på å redusere risikoen for gjentagelse av denne type hendelse.

Informasjonssikkerhet og kundeintegritet

	2019	2018
Antall begrunnede klager som gjelder brudd på kundeintegritet og tap av kundedata (st)	0	0
Antall begrunnede klager som gjelder håndtering av kundenes integritet (st)	0	0
Antall identifiserte lekkasjer, tyverier og tap av kundedata og tilgjengelighetshendelser (st)	4	0

Medarbeidere og inkludering/

Vår evne til å rekruttere og beholde riktige medarbeidere er en forutsetning for at vi skal lykkes. Riktige medarbeidere er for oss mennesker som representerer nødvendig kompetanse og som deler de verdier vi vil at vårt arbeid og vår bedriftskultur skal kjennetegnes ved.

Entreprenørskap hvor medarbeidernes engasjement har vært avgjørende for fremgangen er en fellesnevner for de bedrifter som nå, gjennom oppkjøp, er blitt til Iver. Denne fellesnevneren har vi tatt med oss inn i Iver. Alle medarbeidere har vært og er delaktige i vårt arbeid med å utvikle våre verdier og det vi vil at vår felles kultur skal være preget av.

Iver ble lansert i mai 2019. Utover året har vi, i tillegg til arbeidet med vår kultur og felles verdier, fokusert på å harmonisere tilbud og vilkår for våre medarbeidere. Vi har ansatt folk i viktige strategiske stillinger i vår People & Culture-organisasjon med sikte på å etablere de beste forutsetningene for å bygge "Ett Iver" for nåværende og fremtidige medarbeidere. Dette arbeidet er ekstra viktig for oss og vår bransje på grunn av den gjennomgripende digitaliseringen som pågår både i Norden og globalt. Innen 2022 har IT & Telekomföretagen (Almega) beregnet at det kommer til å oppstå et underskudd på 70 000 personer med IT- eller digitalt relatert kompetanse bare i Sverige. Om Ivers vekst skal fortsette, er det altså helt avgjørende at vi lykkes med å tiltrekke oss og beholde riktige medarbeidere.

Engasjerte og trygge medarbeidere

Dersom vi skal kunne levere IT-tjenester i verdensklasse må vi være en arbeidsplass for markedets beste medarbeidere. Vi tilbyr, og må også fremover tilby, sunne arbeidsforhold og en inkluderende bedriftskultur. Ett videre skritt i denne retning er at vi i 2019 inngikk en kollektiv avtale med IT- & Telekomföretagen for samtlige medarbeidere i Sverige. Kollektivavtalen gir trygghet både for arbeidstaker og arbeidsgiver. Begge parter vet hva som gjelder og det er en avtale i bunnen som sikrer at vi følger lover og regler.

For våre medarbeidere innebærer kollektivavtalen blant annet en økonomisk trygghet utover den lovbestemte ved sykdom og fødselspermisjon. For å oppnå vårt mål om å være en av markedets beste arbeidsplasser, med en inkluderende bedriftskultur og et positivt arbeidsmiljø, innledet vi i 2019 arbeidet med

Ivers "EVP" (Employee Value Proposition). Av vår EVP fremgår det tydelig hva vi tilbyr nåværende og fremtidige medarbeidere i form av betingelser, karrieremuligheter og Ivers kultur og verdier. Vår EVP tydeliggjør også hvilke forventninger vi som arbeidsgiver har til våre medarbeidere.

Inkluderende rekruttering for vekst

I arbeidet med å bygge "Ett Iver" har vi nedlagt mye energi for å forbedre vår prosess for rekruttering. Dersom vi skal lykkes med å rekruttere rett person på rett plass, trenger vi et nært samarbeid mellom den rekrutterende leder og rekruttereren. For å oppnå dette har vi i det store og hele valgt å foreta rekruttering i egen regi med egne rekrutterere. Ved hjelp av en felles rekrutteringsprosess for hele konsernet, med egne rekrutterere, kan vi bedre sikre en positiv kandidatopplevelse enten rekrutteringen skjer internt eller eksternt.

Vår rekrutteringsprosess har tydelige prosedyrer, alt fra utarbeidelse av kravprofil og annonsering, til kartlegging, vurdering, utvelgelse, intervjuer, tester, tilbakemelding og tilbud til valgte kandidater. Vår rekrutteringsprosess er kompetansebasert, og den bidrar til å sikre en fordomsfri og inkluderende rekruttering. I 2020 fortsetter vi med å videreutvikle rekrutteringsprosessen. Arbeidet vil blant annet bli preget av:

- Et fortsatt sterkt fokus på å arbeide med likestilling og mangfold. I 2020 kommer vi til å ha ekstra fokus på vår kjønnsfordeling.
- Bedre karrieremuligheter for nåværende medarbeidere. For at rett medarbeider skal forbli hos Iver må det være gode utviklingsmuligheter internt i bedriften. Vårt langsiktige mål er at vi skal oppnå "40/60-prinsippet." Dette betyr at 40 prosent skal være eksterne rekrutteringer og 60 prosent skal være interne rekrutteringer.
- Bedre overvåking av personalutskiftingen. Et nytt støttesystem kommer til å gi oss bedre forutsetninger for å følge med på og forstå personalutskiftingen.



Kompetanseutvikling

Vi må sikre at våre medarbeidere har rett kompetanse og at de kan utvikle kompetansen over tid. Grunnlaget for opplæring og utvikling av den enkelte medarbeider er nedfelt i vår modell "My Journey." "My Journey" ble utviklet i 2019 og den vil bli lansert nå i 2020.

Ved å allokere store ressurser til opplæring og utvikling av våre medarbeidere, skaper vi de rette forutsetninger for at hver enkelt person kan realisere sitt fulle potensiale. Vi vil at våre medarbeidere skal synes det er kjekt å gå på jobb, at de tar eierskap og er stolte av å arbeide i Iver. Dersom våre medarbeidere gis muligheten til å vokse, både som individer og profesjonelt, skaper vi samtidig et godt grunnlag for engasjement og innovasjon. Dette vil i sin tur føre til at vi blir en bedre leverandør for våre kunder.

I vår prosess er utviklingssamtalen et viktig element. Utviklingssamtalen understøttes deretter av gjentagende "check-in-samtaler" mellom medarbeidere og ledere, minst fire ganger per år. Denne prosessmodellen skaper en kontinuerlig dialog om nåsituasjonen, utvikling og tiltak mellom medarbeidere og ledere. Ved årets slutt gjennomføres en "progress review" hvor innholdet ikke skal komme som en overraskelse for noen av partene.

Likestilling og mangfold

I Iver er vi overbevist om at innovasjonskraft, kompetanse og kundefokus styrkes av mangfold. Vi må bli bedre på å rekruttere kvinner og tiltrekke oss mennesker med opprinnelse fra andre land og andre underrepresenterte grupper til spennende jobber i Iver. Om vi lykkes bedre med vår rekruttering av slike grupper kommer vi til å bli en bedre leverandør for våre kunder og derved styrke vår konkurransekraft og kapasitet. Å sette ekstra fokus på nettopp inkludering og å være en attraktiv arbeidsgiver for underrepresenterte grupper, er en viktig del av vår rekrutteringsprosess. I de kommende årene har vi valgt å legge størst fokus på å øke kvinneandelen i konsernet.

Andelen kvinner som arbeider med de tekniske delene av IT-bransjen er lav og det gjelder også for Iver. Den 31. desember 2019 var den totale andelen kvinnelige medarbeidere 14,7 prosent. Vi har lykkes noe bedre i ledergruppen og i styret. I ledergruppen er to av ni medlemmer kvinner (22 prosent). I sty-

ret er to av seks valgte representanter kvinner (33 prosent).

Ivers ambisjon er å øke mangfoldet i selskapet. Det gjør vi ved aktivt å arbeide for inkludering og likebehandling hva angår lønn og ansettelevilkår, rekruttering og forfremmelse, opplæring og annen kompetanseutvikling, samt gode muligheter for å kunne kombinere arbeid med familieliv.

I 2019 gjorde vi mange forbedringer i vår rekrutteringsprosess. Spesielt har vi sikret at vår rekrutteringsstrategi er inkluderende, blant annet gjennom følgende tiltak:

- Kvalitetssikring av billedvalg og språkbruk i rekrutteringsannonser for å tiltrekke oss flere kandidater.
- Etablering av intern funksjon for rekruttering. Funksjonen medfører at vi får bedre kontroll på hele rekrutteringskjeden og et felles syn på hvordan kandidatopplevelsen bør være.
- Opplæring av medarbeidere i Ivers adferdskodeks hvor det redegjøres for vår nulltoleranse mot diskriminering.

Et av de viktigste spørsmålene knyttet til vårt arbeidsmiljø, og som også har sammenheng med menneskerettighetene, er å sikre at ingen medarbeidere diskrimineres. Vi har policyer og retningslinjer for likestilling og likebehandling. I 2019 er det ikke innrapportert noen tilfeller av diskriminering, hverken gjennom interne anmeldelser eller via vår anonyme varslingstjeneste.

Medarbeiderreisen – fra begynnelse til avslutning

Som ny medarbeider i Iver er det viktig å få en god start. Vår prosess for onboarding hjelper våre nye kolleger med raskt å bli en del av Iver og slik at de hurtig får en forståelse av organisasjonsstruktur, kultur og verdier, rutiner, policyer og funksjoner i organisasjonen. En god onboardingprosess vil kunne redusere personalavgangen og bidra til økt produktivitet og engasjement.

I 2019 hadde hvert selskap i Iver egne prosesser og verktøy for onboarding. På vår reise for å bygge "Ett Iver" vil vi i 2020 videreutvikle og samkjøre vår onboardingprosess.

Medarbeiderreisen innebærer også at det vil være

Alder og kjønn, fordeling 2019

	Totalt	Andel	<30	30-50	50<
Antall medarbeidere	1 039	100%	325	574	140
Kvinner	153	14,7%	45	73	35
Menn	886	85,3%	280	501	105
Styre¹	8	100%	0	4	4
Kvinner	2	25%	0	1	1
Menn	6	75%	0	3	3
Ledergruppe	9	100%	1	4	4
Kvinner	2	22%	0	1	1
Menn	7	78%	1	3	3

1. Eksklusive to suppleanter (en mann og en kvinne).

Medarbeidere 2019

	Totalt	Andel	<30	30-50	50<
Heltidsansatte					
Fast ansatte	983	100%	297	555	132
Kvinner	136	14%	33	69	34
Menn	847	86%	264	485	98
Midlertidig ansatte	41	100%	21	16	4
Kvinner	9	22%	7	2	0
Menn	32	78%	14	14	4
Deltidsansatte					
Fast ansatte	8	100%	1	3	4
Kvinner	3	38%	0	2	1
Menn	5	62%	1	1	3
Midlertidig ansatte	7	100%	7	0	0
Kvinner	5	71	5	0	0
Menn	2	29	2	0	0

Medarbejdere og inkludering/



kolleger som velger å forlate Iver for å gå videre til nye utfordringer andre steder. Offboardingprosessen er like viktig som onboardingprosessen. Det er viktig at vi undersøker hvorfor noen velger å slutte i Iver. Dette står sentralt i vår streben etter kontinuerlig å utvikle Iver som arbeidsplass.

Medarbeiderundersøkelser

Medarbeiderundersøkelser gir oss uvurderlig informasjon om hvordan vi kan gjøre Iver til en bedre arbeidsplass. I Iver vil vi måle og følge opp medarbeiderengasjement, lederskap og trivsel. Ivers framgang er avhengig av at våre medarbeidere er engasjerte og at de har det bra. Engasjerte medarbeidere er en forutsetning for kundetilfredshet, innovasjon, nye idéer og ikke minst nye forretninger.

I 2019 har vi arbeidet med å utarbeide vår strategi for medarbeiderundersøkelser. Den første undersøkelsen er planlagt gjennomført første kvartal 2020. Dette er et viktig skritt mot vårt mål om å bli markedets beste arbeidsplass.

Hils på Iver

Iver skal være en sikker og sunn arbeidsplass. Vi arbeider med å oppmuntre våre medarbeidere til en sunn livsstil. Eksempelvis har vi et generøst velværestipend. I tilfelle en medarbeider viser tegn til sykdom, eller det er signaler som varslers at sykdom kan utvikles, søker vi å etablere et samarbeid mellom medarbeideren dennes leder. Målsettingen er, om mulig, å iverksette relevante tiltak på arbeidsplassen som kan bidra til å avhjelpe situasjonen. Vi arbeider kontinuerlig med tiltak som kan redusere langvarig sykefravær og sikre at sykemeldte medarbeidere raskere kan komme tilbake på jobb. Langtidssykemelding er negativt for oss som arbeidsgiver, men først og fremst er det svært negativt for arbeidstakeren.

Selskapene som i dag utgjør Iver, har tidligere håndtert spørsmålene knyttet til medarbeidernes sikkerhet og helse på ulike måter. I 2019, og i løpet av første halvår 2020, kommer vi til å utarbeide en ny policy for hele konsernet vedrørende vårt arbeidsmiljø, organisatorisk og sosialt arbeidsmiljø, arbeidstilpassing og rehabilitering, likestilling og diskriminering.

Det totale sykefraværet i 2019 var 3,77 prosent.

Sykefravær

	2019
Totalt, prosent	3,77
Korttidsfravær, prosent	2,70
Langtidsfravær, prosent	1,07

Hvordan blir vi flere kvinner i Iver?

Om Iver skal kunne fortsette sin vekstreise er det helt avgjørende at vi lykkes med å tiltrekke oss og beholde de beste medarbeiderne – uavhengig av kjønn, bakgrunn eller identitet. En av våre utfordringer er alle de talenter vi går glipp av ved ikke å rekruttere tilstrekkelig antall kvinner til Iver. Dette er en utfordring vi deler med mange andre bedrifter i bransjen. Vi har snakket med Madeleine Lindbergh, Manager Project and Tech, og Adelina Andersson, Talent Acquisition Manager, om hvordan Iver er som arbeidsplass og hva vi kan gjøre for å tiltrekke oss flere kvinner.

Madeleine Lindbergh

Hva er årsaken til at du begynte å arbeide i Iver, og hva er bra med Iver som arbeidsplass?

– Det var reisen, Ivers pågående reise, som gjorde at jeg ble interessert og hoppet på. Vi er et stort selskap, men fortsatt under oppbygging. Det gjør at jeg er med og påvirker i stort og smått hver dag.

Hvilke utfordringer ser du med å arbeide i Iver?

– Ettersom Iver er sprunget ut fra flere bedrifter, har vi ulike bedriftskulturer og ulik arv som trenger å bli samkjørt. Forandring er alltid en utfordring. Men jeg er overbevist om at det kommer til å bli bra. En annen utfordring er at Iver representerer en mannsdominert bransje med en betydelig lavere andel kvinnelige medarbeidere.

Hvordan ser du på din personlige utvikling og karriere i Iver?

– For meg har det siste året vært veldig spennende. Min IT-kompetanse og forståelse for våre tjenester har utviklet seg sterkt, og jeg har også tatt store skritt fremover som leder. Karrieremessig har jeg gått fra å være leder for en mindre gruppe til å lede en helt ny avdeling ved vårt kontor i Stockholm. Dessuten er jeg med i en regional ledergruppe.

Hva mener du vi trenger for å få flere kvinner med IT-kompetanse til å ville velge oss som fremtidig arbeidsgiver?

– Vi kan bli bedre på å vise at det allerede finnes kvinner innenfor tekniske og andre områder i Iver. Jeg tror dette er viktig. Kvinner som søker seg til IT-bransjen velger lettere en arbeidsplass der det allerede finnes en jevnere balanse mellom kjønnene.

Adelina Andersson

Hvorfor er det viktig å få flere kvinner til å arbeide i Iver?

– For at vi skal være en relevant leverandør, med best og mest talent blant våre medarbeidere, er det viktig at vi arbeider aktivt for en jevnere kjønnsfordeling i alle våre team og på alle nivåer. En jevnere kjønnsbalanse utvider ikke bare rekrutteringsbasen, men den bidrar også til å forbedre arbeidskulturen og hjelper oss til å vokse.

Hvordan arbeider Iver med likestilling og hvilke tiltak iverksettes for at flere kvinner skal søke jobb i Iver?

– At vi har en inkluderende rekrutteringsprosess er en viktig del. I det inngår blant annet at vi vurderer hvordan våre rekrutteringsannonser bør se ut, ikke bare utseendemessig, men også hvordan vi uttrykker oss. Det er også viktig at vår utvelgesprosess er kompetansebasert. Vi bør videre tenke igjennom på hvilke plattformer våre rekrutteringsannonser skal være synlige. Om rekrutteringsprosessen er viktig er selv sagt vårt interne arbeid med en ikke-diskriminerende og inkluderende kultur også superviktig. Generelt har bedrifter i IT-bransjen et felles ansvar for å jevne ut kjønnsbalansen, særlig innenfor de tekniske fag. Vi må arbeide for at flere kvinner skal velge vår bransje når de foretar sine fremtidige yrkesvalg. Dette kan vi gjøre ved at vi er tidlig ute på skoler med informasjon om mulighetene i vår bransje, at vi blir bedre på å tilby studiebesøk, praksisplasser og sommerjobber.

Hvilke mål bør Iver ha for likestilling?

– Utfra et kjønnsbalansesperspektiv bør vi nedfelle spesifikke mål for å øke andelen kvinner i spesifikke team. Vi bør også se på hvordan vi kan sette relevante mål for å tiltrekkes oss andre underrepresenterte grupper.



Bærekraftige tjenester/

Våre tjenester skal gi målbare miljøgevinster for våre kunder slik at de bidrar til kundenes egne bærekraftmål. Gjennom energieffektivitet i toppklasse og 100 prosent fornybar energi, skal våre tjenester bidra til å redusere våre kunders miljøpåvirkning.

For de aller fleste kunder er det ikke av strategisk betydning å drifte sitt eget datasenter. Dette er grunnen til at stadig flere bedrifter outsourcer sin datalagring. Samtidig som vi vinner nye kunder, øker også etterspørselen etter digitale tjenester. Ivers vekst medfører økt material-, ressurs- og energiforbruk. Det er derfor viktig at vi forsikrer oss om at Ivers tjenester er så effektive og klimasmarte som mulig.

De stordriftsfordeler som skapes ved samordning av IT-infrastruktur, fører til et mer effektivt forbruk av energi og andre ressurser. Ved hjelp av Ivers stordriftsfordeler får våre kunder både effektivitetsgevinster både med hensyn til miljø og kostnader. Akkurat nå foretar Iver en gjennomgang av data og metoder med målsetting om i 2020 å kunne tilby informasjon om miljøpåvirkning og virkningen av mer bærekraftige tjenester for den enkelte kunde.

Energiforbruk i våre datasentre

Det medgår store mengder energi for å drive et datasenter. Samtidig skaper driften overskuddsvarme som krever nedkjøling. All elektrisitet som forbrukes i våre datasentre er fornybar energi som reguleres av inngåtte el-avtaler. I tillegg til at vi anvender fornybar energi, arbeider vi aktivt med å forbedre vår server infrastruktur og datalagring ved hjelp av overvåknings-systemer og ressursoptimalisering. Vi effektiviserer våre plattformer ved å konsolidere og standardisere servere og lagring, samt ved å maksimere utnyttelsesgraden. Videre effektiviserer vi våre datasentre og plattformer ved overgang til mer effektive komponenter. Høyere utnyttelsesgrad resulterer i redusert energiforbruk. Slik reduserer vi også våre egne energikostnader.

Energibruk i datasentre

	2019	2018
Elektrisitet (MWh)	15 806	9 934
Elektrisitetsbruk, kWh/Mkr ¹	9 600	12 300

1. Elektrisitetsbruk per omsatt krone.

Vårt energiforbruk har økt gjennom året. Dette skyldes at antall datasentre i 2019 økte fra 15 til 21. Dette skjedde som en konsekvens av de oppkjøp vi foretok i fjor. Vår satsing på modernisering i våre datasentre og økt grad av virtualisering førte i 2019 derimot til en forbedring i vår energieffektivitet.

I 2020 kommer vi til å bygge ut våre systemer for overvåkning av energiforbruket i våre datasentre. Da blir det enklere å finne og iverksette riktige effektiviseringstiltak. Over tid kommer vi til å redusere antall datasentre slik at vi derved kan bedre mulighetene for enda større energieffektivisering, samordning og kvalitet.

Noen av våre datasentre har kjølesystemer som bruker grunnvann som kjølemedium. Dette er en energieffektiv form for nedkjøling. Akkurat nå arbeider vi med å erstatte eldre kjølesystemer med nyere teknologi. Ved flere av våre datasentre kan vi gjenvinne varmen som genereres, for eksempel til oppvarming av kontorlokaler, garasjer eller via fjernvarmeanlegg. Datasentre med grunnvannkjøling og varmegjenvinning er vi ekstra stolte av da slike kjølesystemer i vesentlig grad bidrar til å redusere miljøpåvirkningen.

Gjenvinning

Den raske teknologiske utviklingen medfører at det ofte oppstår behov for å bytte ut hardware. For å sikre at vår utdaterte hardware håndteres på beste måte, samarbeider vi med gjenvinningsbedrifter som sørger for at utstyret kan gjenbrukes i størst mulig grad.

Det utstyr som ikke kan gjenbrukes, gjenvinnes etter gjeldende krav. I 2020 skal nåværende prosess for gjenvinning evalueres med tanke på å utarbeide en felles gjenvinningsstrategi for avfallshåndtering i hele Iver.



Grunnvann kjøler Ivers data-senter i Landskrona

De stordriftsfordeler som skapes ved samkjøring av IT-infrastruktur resulterer i økt ressurs- og energieffektivitet. Samtidig kan bruk av våre tjenester redusere antall reiser og annen ressursbruk. Men driften av et datasenter krever store mengder energi samtidig som datasentrene skaper overskuddsvarme som krever nedkjøling. I vårt datasenter i Landskrona, som var en del av et oppkjøp i 2019, brukes grunnvannet til nedkjøling.

Nils Nilsson, Infrastructure Specialist i Iver forteller mer:

Hva innebærer grunnvannskjøling og hvorfor er metoden så klimasmart?

– Når datasenteret skulle bygges undersøkte vi tidlig hvilke kjølemetoder som kunne være et alternativ til konvensjonell kompressorbasert kjøling. Det handler om å finne rett alternativ i forhold til datasenterets geografiske lokasjon og metode for borttransport av varmen på en effektiv og bærekraftig måte. Valget falt på grunnvannskjøling hvor kaldt grunnvann er kjølemedium.

Grunnvannet pumpes opp fra flere tilførselsbrønner og gjennom varmevekslere i datasenteret. Der tar det kalde vannet med seg varmen. Deretter tilbakeføres det varme vannet tilbake i grunnen via egne tilbakeføringsbrønner. Når vi kjøler vårt datasenter på denne måten fungerer grunnen som et stort kjølebatteri. Energiforbruket som går med til å transportere vannet er mange ganger lavere enn om vi skulle anvendt konvensjonell kompressorkjøleteknikk.

Gir grunnvannskjøling tilstrekkelig kjøling?

– Det primære kjølesystemet er designet for å være så miljøvennlig og energieffektivt som mulig. Det skyldes i hovedsak grunnvannet. Energiforbruket som skal til for å kjøle bort ca. 100 kW er kun 5 kW. I denne sammenheng er det veldig effektivt. For at vi som leverandør alltid skal kunne garantere driften i alle tenkbare situasjoner, har vi også en sekundær kjøleløsning basert på konvensjonell kompressorkjøling. Dersom temperaturen skulle overstige visse kritiske grensnivåer, starter dette kjølesystemet automatisk. Slik sikrer vi at temperaturen i datasenteret til enhver tid er under kontroll.



Det digitale hoppet

Det er en kløft mellom de som har tilgang til informasjonsteknologi og de som ikke har det. I Norden snakker vi ofte om den digitale kløften mellom landsbygd og mindre steder, og mellom unge og eldre. I et globalt perspektiv er det enda større kløfter.

Innenfor rammen av vårt sosiale sponsorprogram, "Det digitala hoppet," har vi hjulpet tusentals barn i Vietnam, Kenya og Uganda med å ta seg over denne kløften.

I et globalt perspektiv er det store forskjeller mellom de som har tilgang til informasjonsteknologi og de som ikke har det. I hurtig voksende utviklingsland vil fattige barn og ungdommer som ikke har tilgang til informasjonsteknologi ha dårligere forutsetninger til å kunne delta i den økonomiske veksten og ivareta sine menneskerettigheter.

Formålet med vårt sosial sponsorprogram, "Det digitala hoppet", er å kunne gi fattige barn og ungdommer i utviklingsland tilgang til moderne infor-

masjonsteknologi, samt kompetanse til å kunne bruke den. English School of Mui Ne i Vietnam var vårt første sponsorprosjekt. Det ble lansert i 2010 via ett av de selskapene som nå er endel av Iver. I 2011 startet vi et annet skoleprosjekt, denne gangen HOPE-VTI i Kenya. I 2014 utvidet vi vårt program til også å omfatte en tredje skole, HOPE-VTI i Uganda. Som hovedsponsor til disse skolene hjelper vi med å etablere og finansiere en eller flere fullt utrustede datasaler, lønn til IT-lærere, hardware og internettoppkobling. Skolene gir utsatte barn og ungdommer vesentlig bedre forutsetninger til å skaffe seg arbeid eller til å søke seg videre til høyere utdanning.

