

Hållbarhets- rapport 2019/



Hållbarhetsramverk/

Under 2019 har vi arbetat med att skapa rätt förutsättningar för Iver att växa och nå positionen som den ledande nordiska IT-driftleverantören. Ett av våra fokusområden har varit att ta fram och realisera ett hållbarhetsramverk för hela verksamheten, ett arbete som fortfarande pågår men där vi också tagit flera viktiga steg framåt.

Den 23 maj 2019 lanserades Iver. Företagets ursprung finns i den framgångsrika fusionen mellan Candidator och DGC. Tillsammans har vi, med EQT som ägare, vuxit oss starkare och under året förvärvat Solid Park, Exeo, Ismotec och IT Gården.

Hållbarhetsramverk

Att vi är hållbara är en förutsättning för att vi ska kunna leverera IT-tjänster som möjliggör våra kunders fulla potential. Vi levererar våra tjänster med personligt engagemang, innovation samt teknik och kompetens i absolut framkant, med målet att vara en långsiktig, hållbar IT-partner för våra kunder.

Genom att skydda våra kunders affärskritiska system och minska våra kunders miljöpåverkan hjälper vi företag, institutioner och myndigheter att bli mer hållbara. Genom hållbara kunderbjudanden och ansvarsfullt företagande i hela värdekedjan arbetar vi för att

hitta möjligheter, minimera risker samt skapa värde och förtroende hos våra kunder och medarbetare. Stort fokus ligger även på hållbarhetsfrågor internt. Vi har hög affärsetik, tar ansvar för vår egen miljöpåverkan och har en stark och inkluderande företagskultur.

Vårt hållbarhetsramverk hjälper oss att utveckla och tydliggöra vårt arbete med hållbarhet. Ramverket har fyra områden och inom varje område har vi en tydlig ambition som visar vägen för hållbarhetsarbetet framåt.

Basen i hållbarhetsarbetet är "ansvar och transparens". För oss innebär det att vi är en schysst arbetsgivare och väljer samarbetspartners som delar våra värderingar. Vi tar ansvar för vår påverkan på ekonomi, miljö och människor.

Om ansvar och transparens är basen så är "säkerhet och integritet", "medarbetare och inkludering" och "hållbara tjänster" våra fokusområden. Inom dessa tre områden har vi mycket hög ambitionsnivå och vill driva förändring och aktivt skapa affärsnytta.

Hållbarhetsramverk

| | | | |
|--------------|---|---|---|
| Fokusområden | 1. Säkerhet och integritet/ Mål: Bli erkända som ledande inom informationssäkerhet och kundintegritet. | 2. Medarbetare och inkludering/ Mål: Bli ansedda som en av de bästa arbetsplatserna i branschen av alla, oavsett kön, bakgrund eller identitet. | 3. Hållbara tjänster/ Mål: Våra tjänster ska ge mätbar miljönytta för våra kunder och ta dem närmare sina hållbarhetsmål. |
| Basområde | Ansvar och transparens/ Mål: Vi ska vara en schysst arbetsgivare och välja samarbetspartners som delar våra värderingar. Vi ska ha hög affärsetik och ta ansvar för vår påverkan på ekonomi, miljö och människor. | | |

Vi ska vara ledande inom "säkerhet och integritet" för att förebygga, identifiera och eliminera hot kopplat till informations säkerhet. Det är så vi skyddar våra kunders informationstillgångar. Vi vågar prata om de svåra frågorna som är kopplade till ökad digitalisering hos våra kunder och i samhället i stort.

Inom området "medarbetare och inkludering" arbetar vi med att skapa en stark och inkluderande företagskultur med ett bra arbetsklimat, stor gemenskap och kompetens- och karriärutveckling i toppklass.

Inom området "hållbara tjänster" vill vi att våra tjänster ska ge mätbar miljönytta för våra kunder och ta dem närmare sina hållbarhetsmål. Genom hög energieffektivitet och att använda 100 procent förnybar energi kan våra tjänster bidra till att minska våra kunders miljöpåverkan.

Hållbarhetsramverket säkerställer ett strategiskt och strukturerat angreppssätt för vårt hållbarhetsarbete. Vi ska vara ett ansvarsfullt och hållbart företag och därmed en hållbar partner för våra kunder. Under 2020 arbetar vi vidare utifrån ramverket för att skapa ännu mer resultat både internt och gentemot våra kunder.

Intressentdialog och väsentlighetsanalys

Vi arbetar aktivt med intressentdialoger och genomförde 2018 en väsentlighetsanalys i arbetet med att

ta fram det nya gemensamma hållbarhetsramverket. Under 2018 och 2019 har Iver genomfört enskilda intervjuer med ett 20-tal kunder, styrelseledamöter och medarbetare i ledande befattning. Samtliga medarbetare har också givits möjlighet att delta genom en medarbetarenkät om hållbarhetsarbetet. Hela 74 procent av medarbetarna valde att delta och många visade stort engagemang och vill aktivt vara en del av det fortsatta hållbarhetsarbetet. Hög informations säkerhet, attraktiv arbetsgivare, främja jämställdhet och mångfald, erbjuda tjänster med låg miljöpåverkan, ansvarsfull och transparent verksamhet samt hållbar leverantörskedja är de områden som prioriterades högst. Resultatet av arbetet är en stark plattform med en väl förankrad riktning, ambition och väg framåt för hållbarhetsarbetet i hela bolaget.

Om hållbarhetsrapporten

Hållbarhetsrapporten omfattar Iver Holding AB med organisationsnummer 559145-1686 och dotterföretag med undantag för: Shared Datacenter AB, DGC Polska Sp. Z o.o, Candidator in Middle East LTZ, DGC USA LLC.

Hållbarhetsrapporten utgör koncernens lagstadgade hållbarhetsrapport och är upprättad enligt kraven i ÅRL 7:12 och avser räkenskapsåret 2019-01-01 – 2019-12-31. Hållbarhetsrapporten har godkänts av styrelsen.



FN:s globala mål

2015 antog världens länder FN:s "Agenda 2030", som omfattar 17 övergripande globala mål för den värld vi vill ha 2030. För att nå de globala målen krävs att alla aktörer på alla samhällsnivåer arbetar med de mål där de kan göra störst skillnad. Iver har identifierat fem mål där vi kan påverka i arbetet mot en hållbar utveckling. Under 2019 har ett första steg tagits för att implementera FN:s globala mål i Ivers hållbarhetsramverk. Under 2020 kommer vi att arbeta vidare med dessa områden inom ramen för hållbarhetsarbetet.



Mål 5: Jämställdhet

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



Mål 7: Hållbar Energi för alla



Mål 13: Bekämpa klimatförändringarna

Omställningen till att använda hållbara energikällor och effektivisera energianvändningen är avgörande för att minska klimatförändringarna. Iver vill ta ansvar för sin miljöpåverkan och arbetar därför för att minska växthusgasutsläppen i hela koncernen samt mäter och följer kontinuerligt upp verksamhetens utsläpp. Vi gör det också enklare för våra kunder att nå sina hållbarhetsmål genom de tjänster som vi erbjuder. Vi vill också hjälpa alla medarbetare att välja hållbara sätt att resa i tjänsten samt till och från arbetet.



Mål 8: Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

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



Mål 16: Fredliga och inkluderande samhällen

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

Ansvar och transparens/

Utgångspunkten för vårt hållbarhetsarbete är att vi vill ta ansvar för vår verksamhet och vill vara transparenta med vår påverkan. Vi arbetar kontinuerligt med att identifiera risker och arbetar förebyggande med uppföljning och förändring.

Miljöpåverkan

Ivers miljöpåverkan kommer främst från energianvändning, resor och transporter samt tillverkning och avfallshantering av hårdvara. Detta kan medföra kostnader för återställande av negativa effekter på miljön. Ivers miljöarbete tar sin utgångspunkt i koncernens miljöpolicy. I miljöpolicyen slår vi fast att vi ska sträva efter att minska vår negativa miljöpåverkan och använda förnybar energi så långt det är möjligt. Redan idag är en stor del av verksamheten certifierad enligt ISO 14001. För de kommande två åren är vår målsättning att samtliga huvudorter i respektive region ska vara certifierade enligt ISO 9001, 14001, 20000 och 27001.

Tjänsteresor

I början av 2020 kommer vi implementera en ny policy för tjänsteresor. Våra tjänsteresor ska vara så miljövänliga som möjligt, så kostnadseffektiva som möjligt och så säkra som möjligt. En konsekvens av policyns innehåll är att vi alltid utvärderar om ett fysiskt möte kan ersättas av ett digitalt möte och om vi reser ska tåg vara det prioriterade transportsättet.

Anti-korruption

På Iver finns medarbetare som ansvarar för stora inköpsvolymerna och därmed riskerar att utsättas för leverantörer som vill påverka deras beslut genom otillbörliga gåvor eller andra förmåner. Andra medarbetare jobbar med försäljning och kan riskera att frestas till försök att otillbörligen påverka kunder eller potentiella kunder. I hela koncernen finns riktlinjer som tar tydlig ställning mot all typ av korruption. Medarbetare på Iver får varken ta emot eller ge gåvor eller andra förmåner som riskerar att påverka beslut eller beteende hos någon av parterna. För att stödja våra medarbetare i vad som är godtagbara och icke godtagbara aktiviteter och förmåner tillhandahåller bolaget tydliga riktlinjer avseende beloppsgränser

och tillkommande riktlinjer som gör det enklare att avgöra vad som är acceptabelt eller inte. Under 2019 har vi inte identifierat några fall av korruption, varken genom intern eller extern anmälan eller via vår anonyma visselblåsartjänst.

Under 2019 har Iver tagit fram en gemensam uppförandekod för hela koncernen. Som ett led i detta kommer vi under 2020 utbilda och föra diskussioner på avdelningsnivå för samtliga medarbetare om våra riktlinjer.

Mänskliga rättigheter

Arbetsförhållanden i Ivers leverantörskedja är en fråga som är nära kopplad till sociala förhållanden och mänskliga rättigheter. Ett oetiskt agerande kan drabba Ivers varumärke, rykte på marknaden och medföra böter eller andra juridiska sanktioner. För att minimera riskerna utvärderar delar av koncernen de viktigaste leverantörerna utifrån FN Global Compact's 10 principer för mänskliga rättigheter, arbetsrätt, anti-korruption och miljö. Under 2019 har arbetet med att implementera leverantörsutvärdering pågått i hela koncernen tillsammans med en proaktiv löpande utvärdering och utvecklingsplan, Service Improvement Plan (SIP), för de viktigaste leverantörerna. Iver har under året anställt en inköpschef som ansvarar för det fortsatta arbetet.

Växthusgasutsläpp för hela koncernen

| Ton CO ₂ -ekvivalenter | 2019 |
|--|------|
| Scope 1, företagsbilar ¹ | 85 |
| Scope 2, el datacenter ² | 0 |
| Scope 3, tjänsteresor med flyg och tåg | 39 |

1. Det finns data från 180 av 240 bilar och datainsamling för samtliga bilar kommer utökas för kommande år.

2. Läs mer om Ivers energianvändning i våra datacenter på sida 38.

Kund: Greenfood

Greenfood är en av Nordens ledande livsmedelskoncerner inom hälsosam, färsk mat med en historik som sträcker sig 50 år tillbaka i tiden. Greenfood omsätter cirka 5 miljarder kronor och har omkring 1 500 anställda. Med sina tre affärsområden är Greenfood med i hela livsmedelskedjan – från odling och förädling till ögonblicket då konsumenten sätter gaffeln i sin mun.

Varumärken inom koncernen är exempelvis Picadeli, GreenDeli, Daily Greens och SallaCarte. Sedan 2017 har Iver varit helhetsleverantör till Greenfood-gruppen men relationen med många av Greenfoods dotterbolag sträcker sig mycket längre tillbaka än så.

Vi har träffat Josef Wellmarker, IT-chef på Greenfood, för att höra mer om hur de ser på hållbarhet och miljöfrågor inom sin egen verksamhet men också kopplat till leveransen av IT-tjänster.

Hur ser ni på hållbarhets- och miljöfrågor inom er egen verksamhet?

– Vi är en ung företagsgrupp och en växande livsmedelskoncern som vill bli ännu större. Men vår tillväxt ska inte ske på bekostnad av miljön eller människor i vår omvärld. Vi ska ge folk möjlighet att äta godare och hälsosammare mat med frukt och grönt som bas. När rätt resurser används för att odla växter till människor räcker det till fler och påverkan på klimatet blir lägre. Men vi vill inte nöja oss med det. Vi ska göra mer än enbart följa lagar och regler. Vår ambition är att över tid ligga i framkant inom vårt hållbarhetsarbete.

Hur är hållbarhets- och miljöfrågor kopplade till era inköp av IT-tjänster?

– Vi ser att det är oerhört viktigt att vi har leverantörer som anser att hållbarhet är viktigt och har, eller planerar att inom kort inta, en position där man ligger i framkant vad gäller hållbarhet. Vi har arbetat intensivt med våra matleverantörer och under 2020 kommer vi även att lägga ett större fokus på non-food-leverantörer där Iver är en viktig leverantör för oss. Greenfood har åtta fokusområden inom hållbarhet varav tre; klimatavtryck, förpackning och förhållande hos leverantören, är högst väsentligt kopplat till våra inköp av IT-tjänster och produkter. Inom dessa områden kommer vi adressera hur Iver

jobbar idag, hur planen ser ut framöver och vår kravställning kommer bli högre utifrån ett hållbarhetsperspektiv i dessa frågor.

Hur kan Ivers erbjudande och miljö- och hållbarhetsarbete hjälpa er att nå hållbarhetsmålen?

– För oss är det viktigt med partners som har samma ambitionsnivå som vi själva, dvs inte bara lägger sig på nivån att möta lagar och regelverk utan faktiskt vill höja ribban och göra mer i sitt hållbarhetsarbete. Vi kan använda IT för att bli mer hållbara och minska vårt miljöavtryck, exempelvis genom väl fungerande videosamtalsverktyg för att undvika onödiga resor. Iver kan säkerställa att överskottsvärmen från de datacenter där vår IT produceras används på ett effektivt och hållbart sätt. Vidare finns det bättre IT-produkter med miljöcertifieringar och längre livslängd som gör det totala miljöavtrycket lägre. Vi kommer som sagt att lägga ett större hållbarhetsfokus inom IT framöver och vi kräver att våra leverantörer gör detsamma. Det är ett viktigt område och det kommer bli allt viktigare framöver.

Som leverantör till oss vill vi att Iver erbjuder transparens, tydliga hållbarhetsmål och en konkret handlingsplan inom hållbarhet- och miljö. Vi tror inte på att förändring sker genom att var och en arbetar på sin egen kammare. Det är samarbeten över gränser som kommer att skapa förändring. Det förutsätter en tät dialog och samarbete tillsammans. Genom att jobba med en leverantör som är transparent med var man står idag och är tydlig med riktningen för framtiden hjälper det oss i vårt arbete med såväl val av underleverantörer och att vi kan säkerställa att vi når våra egna hållbarhetsmål.

Mer information om Greenfoods verksamhet och hållbarhetsarbete finns på www.greenfood.se.





Säkerhet och integritet/

Våra kunder förväntar sig att våra tjänster är tillgängliga dygnet alla timmar, årets alla dagar och att vi hanterar deras informationstillgångar på ett säkert sätt. Det är ett stort förtroende och vår förmåga att arbeta med informationssäkerhet är avgörande för vår framgång.

Utgångspunkten för vårt arbete med informationssäkerhet är vår informationssäkerhetspolicy och våra ledningssystem. I och med att Iver växer arbetas ett övergripande ledningssystem fram som under 2020 ska implementeras i hela koncernen. Delar av koncernen är i nuläget certifierad enligt ISO 27001 och målet är att huvudsakliga verksamhetsställen ska certifieras inom två år. Under 2019 har vi tillsatt en person som ansvarar för säkerhet och compliance i hela koncernen för att säkerställa att frågan alltid är högt på agendan och att vi arbetar strukturerat i alla delar av verksamheten.

Vi bygger lösningar som är robusta och motståndskraftiga för att förebygga, identifiera och eliminera hot kopplat till informationssäkerhet. Medarbetare inom berörda ansvarsområden utbildas för att göra det mänskliga arbetet så robust som möjligt. Under 2019 har vi haft fyra konstaterade informationssäkerhetsincidenter varav två är relaterade till intrång och informationsförlust och två relaterade till tillgänglighet.

Intrångsincidenter

Vid en incident har en utomstående genom bedrägeri lurat en slutanvändare hos vår kund att lämna ut användaruppgifter som sedan använts för att genomföra bedrägerier i form av felaktiga utbetalningar.

Detta hade kunnat undvikas genom tvåfaktorsautentisering vilket också infördes i dialog med kunden som en konsekvens av incidenten.

Vid en annan incident drabbades en komplex IT-miljö av intrång via en av kundens filialer vilket fick till följd att intrånget spreds till en IT-miljö som Iver ansvarar för. Denna incident visar på vikten av samarbete mellan olika IT-leverantörer. Ingen enskild leverantör kan ta ansvar för en IT-miljö som har stora beroenden utanför den egna leveransen. Ett tydligare centralt sammanhållande ansvar och ett bättre samarbete mellan Iver och andra leverantörer av IT har vuxit fram efter denna incident.

Tillgänglighetsincidenter

Två avbrott i Ivers infrastruktur har fått påverkan på tillgängligheten under året. Ett enskilt datacenter drabbades av strömavbrott under cirka 120 minuter på grund av en trasig komponent i ett ställverk. Åtgärder för att uppnå bättre redundans i ställverket är införda för att minska risken för liknande fel i framtiden. Vid ett annat tillfälle uppstod en störning i ett datacenter-nätverk vilket gjorde att flera tjänster som levereras från datacentret var drabbade av störningar eller var otillgängliga under cirka 300 minuter. Vi arbetar nu med ett design om miljön i datacentret för att minska risken för denna typ av störning i framtiden.

Informationssäkerhet och kundintegritet

| | 2019 | 2018 |
|---|------|------|
| Antal underbyggda klagomål gällande överträdelse mot kundintegritet och förlust av kunddata (st) | 0 | 0 |
| Antal underbyggda klagomål gällande hantering av kundernas integritet (st) | 0 | 0 |
| Antal identifierade läckor, stölder och förluster av kunddata samt tillgänglighetsincidenter (st) | 4 | 0 |

Medarbetare och inkludering/

En förutsättning för vår framgång är att vi lyckas rekrytera och behålla rätt medarbetare. Rätt medarbetare är för oss människor som utöver nödvändig kompetens delar de värderingar som vi vill att vårt arbete och vår företagskultur karaktäriseras av.

Gemensamt för de bolag som bildar Iver är vår entreprenörsbakgrund där medarbetarnas engagemang har varit avgörande för framgången. Detta har vi tagit med oss in i Iver. Alla medarbetare har varit och är delaktiga i vårt arbete med att arbeta fram våra värderingar och vad vi vill att vår gemensamma kultur ska präglas av.

Iver lanserades i maj 2019 och under året har vi, utöver arbetet med vår kultur och våra gemensamma värderingar, fokuserat på att harmonisera erbjudande och villkor för våra medarbetare. Vi har tillsatt strategiska viktiga befattningar inom vår People & Culture-organisation för att skapa rätt förutsättningar att bygga "Ett Iver" för befintliga och framtida medarbetare. Arbetet är extra viktigt för oss och vår bransch i och med den genomgripande digitalisering som pågår både i Norden och globalt. Till år 2022 beräknar IT & Telekomföretagen (Almega) att det kommer finnas ett underskott på 70 000 personer med IT- eller digitalt relaterad kompetens bara i Sverige. Om Ivers tillväxtresa ska fortsätta är det alltså helt avgörande att vi lyckas attrahera och behålla rätt medarbetare.

Engagerade och trygga medarbetare

Om vi ska kunna leverera IT-tjänster i världsklass måste vi vara en arbetsplats för marknadens bästa medarbetare. Vi erbjuder sunda arbetsvillkor och en inkluderande företagskultur. Ett första steg är att vi under 2019 tecknade kollektivavtal med IT- & Telekomföretagen för samtliga medarbetare i Sverige. Kollektivavtalet ger trygghet för såväl arbetstagare som arbetsgivare. Båda parter vet vad som gäller och det finns ett avtal i botten som säkerställer att vi följer lagar och regler. För våra medarbetare innebär kollektivavtalet bland annat en ekonomisk trygghet utöver den lagstadgade vid sjukskrivning och föräldraledighet.

För att uppnå målet om att vara en av marknadens bästa arbetsplatser, med en inkluderande företagskultur och ett positivt arbetsklimat, inledde vi under 2019 arbetet med Ivers "EVP" (Employee Value Proposition). I vår EVP framgår det tydligt vad vi erbjuder befintliga

och framtida medarbetare i form av villkor, karriärvägar samt Ivers kultur och värderingar. Vår EVP tydliggör också vilka förväntningar vi som arbetsgivare har på våra medarbetare.

Inkluderande rekrytering för tillväxt

I arbetet med att bygga "ett Iver" har vi lagt mycket energi på vår rekryteringsprocess. Om vi ska lyckas rekrytera rätt person till rätt plats behövs ett nära samarbete mellan rekryterande chef och rekryterare. För att åstadkomma detta har vi valt att till största del hantera vår rekrytering i egen regi med egna rekryterare. Med en koncerngemensam rekryteringsprocess och egna rekryterare kan vi säkerställa en positiv kandidatupplevelse oavsett om det är en intern eller extern rekrytering.

Vår rekryteringsprocess har tydliga steg med allt från framtagande av kravprofil och annonsering till screening, urval, intervjuer, tester, återkoppling och erbjudande till slutkandidater. Vi utgår från en kompetensbaserad rekrytering där vi arbetar med tydliga kravprofiler och efterföljande intervjuer som stödjer oss i arbetet med att skapa en fördomsfri och inkluderande rekryteringsprocess.

Under 2020 fortsätter vi att vidareutveckla vår rekryteringsprocess och arbetet kommer, bland annat, präglas av:

- Ett fortsatt starkt fokus på att arbeta med jämställdhet och mångfald. Vi kommer under 2020 ha extra fokus på vår könsfördelning.
- Bättre karriärvägar för befintliga medarbetare. För att rätt medarbetare ska stanna kvar inom Iver måste det finnas goda möjligheter att utvecklas inom bolaget. Vår långsiktiga målsättning är att vi ska uppnå "40/60-principen" vilket betyder att 40 procent är externa rekryteringar och 60 procent är interna rekryteringar.
- Bättre monitorering av personalomsättningen. Nytt systemstöd kommer ge oss bättre förutsättningar att följa och förstå vår personalomsättning.



Kompetensutveckling

Vi måste säkerställa att våra medarbetare har rätt kompetens och utvecklas. Grunden för utbildning och utveckling av varje medarbetare finns i vår modell "My Journey" som vi tagit fram under 2019 och som kommer implementeras under 2020.

Genom att lägga stora resurser på utbildning och utveckling av våra medarbetare skapar vi rätt förutsättningar för varje person att nå sin fulla potential. Vi vill att våra medarbetare ska tycka att det är kul att gå till jobbet, tar ägarskap och är stolta över att arbeta på Iver. Om våra medarbetare ges möjlighet att växa, både som individer och professionellt skapar vi också en bra grund för engagemang och innovation, vilket i sin tur leder till att vi blir en bättre leverantör för våra kunder.

I vår process är utvecklingssamtalet en viktig grund. Utvecklingssamtalet stöds sedan av återkommande "check-in-samtal" mellan medarbetare och ledare vid minst fyra tillfällen per år. Modellen skapar en kontinuerlig dialog om nuläge, utveckling och åtgärder mellan medarbetare och ledare. I slutet av året görs en "progress review" där innehållet inte ska komma som en överraskning för någon av parterna.

Jämställdhet och mångfald

På Iver är vi övertygade om att vår innovationskraft, kompetens och vårt kundfokus stärks av mångfald. Vi måste bli bättre på att rekrytera kvinnor och att attrahera utlandsfödda och andra underrepresenterade grupper till spännande tjänster på Iver. Lyckas vi bättre i vår rekrytering av dessa grupper kommer vi bli en bättre leverantör för våra kunder och därmed stärker vi vår konkurrenskraft och kapacitet. Att sätta extra fokus på just inkludering och att vara en attraktiv arbetsgivare för underrepresenterade grupper är en viktig del i vår rekryteringsprocess. För de kommande åren har vi valt att lägga störst fokus på att öka andelen kvinnor i koncernen.

Andelen kvinnor som arbetar inom de teknikrelaterade delarna av IT-branschen är låg och det gäller även på Iver. Den 31 december 2019 var andelen kvinnliga medarbetare totalt 14,7 procent. Vi har lyckats något bättre i vår ledningsgrupp och styrelse. I ledningsgruppen är två av nio medlemmar kvinnor (22 procent) och i styrelsen är två av sex stämvalda ledamöter kvinnor (33 procent).

Ivers ambition är att öka mångfalden på bolaget. Det gör vi genom att aktivt arbeta med inkludering och likabehandling avseende lön och anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och annan kompetensutveckling samt goda möjligheter att förena arbete och föräldraskap.

Under 2019 har vi gjort ett stort antal förbättringar i vår rekryteringsprocess. Vi har säkerställt att vår rekryteringsstrategi är inkluderande bland annat genom följande åtgärder:

- Se över bildval och språk i rekryteringsannonser för att attrahera fler kandidater.
- Tillsätta en intern funktion för rekrytering. Funktionen gör att vi får en bättre kontroll på hela kedjan och med en gemensam syn på kandidatupplevelsen.
- Utbildning i Ivers uppförandekod för medarbetare där vår nolltolerans mot diskriminering beskrivs.

En av de viktigaste frågorna när det gäller medarbetarskapet på Iver, som också är kopplad till mänskliga rättigheter, är att säkerställa att inga medarbetare på Iver diskrimineras. Vi har policys och riktlinjer för jämställdhet och likabehandling. Under 2019 har inga rapporterade fall av diskriminering inkommit, varken genom intern anmälan eller genom vår externa visselblåstjänst.

Medarbetarresan – från början till avslut

Som ny medarbetare på Iver är det viktigt att få en bra start. Vår process för onboarding hjälper våra nya kollegor att snabbt komma igång och bli en del av Iver och snabbt få förståelse för organisationsstruktur, kultur och värderingar, rutiner, policys och funktioner i organisationen. En bra onboardingprocess kommer minska personalomsättningen och ge ökad produktivitet och ökat engagemang.

Under 2019 har varje ingående bolag inom Iver haft egna processer och verktyg för onboarding. I vår resa mot att bygga "ett Iver" kommer vi under 2020 utveckla vår onboardingprocess.

I medarbetarresan ingår också att vi har kollegor som väljer att lämna Iver och gå vidare till nya utmaningar. Offboarding processen är lika viktig som onboardingprocessen. Att ta reda på varför någon väljer att sluta på Iver är en viktig del i vår strävan att alltid utveckla Iver som arbetsplats.

Ålder och kön, fördelning 2019

| | Totalt | Andel | <30 | 30-50 | 50< |
|-----------------------------|--------------|-------------|------------|------------|------------|
| Antal medarbetare | 1 039 | 100% | 325 | 574 | 140 |
| Kvinnor | 153 | 14,7% | 45 | 73 | 35 |
| Män | 886 | 85,3% | 280 | 501 | 105 |
| Styrelse¹ | 8 | 100% | 0 | 4 | 4 |
| Kvinnor | 2 | 25% | 0 | 1 | 1 |
| Män | 6 | 75% | 0 | 3 | 3 |
| Ledningsgrupp | 9 | 100% | 1 | 4 | 4 |
| Kvinnor | 2 | 22% | 0 | 1 | 1 |
| Män | 7 | 78% | 1 | 3 | 3 |

1. Exklusive två suppleanter (en man och en kvinna).

Medarbetare 2019

| | Totalt | Andel | <30 | 30-50 | 50< |
|-----------------------------|------------|-------------|------------|------------|------------|
| Heltidsanställda | | | | | |
| Tillsvidareanställda | 983 | 100% | 297 | 555 | 132 |
| Kvinnor | 136 | 14% | 33 | 69 | 34 |
| Män | 847 | 86% | 264 | 485 | 98 |
| Visstidsanställda | 41 | 100% | 21 | 16 | 4 |
| Kvinnor | 9 | 22% | 7 | 2 | 0 |
| Män | 32 | 78% | 14 | 14 | 4 |
| Deltidsanställda | | | | | |
| Tillsvidareanställda | 8 | 100% | 1 | 3 | 4 |
| Kvinnor | 3 | 38% | 0 | 2 | 1 |
| Män | 5 | 62% | 1 | 1 | 3 |
| Visstidsanställda | 7 | 100% | 7 | 0 | 0 |
| Kvinnor | 5 | 71 | 5 | 0 | 0 |
| Män | 2 | 29 | 2 | 0 | 0 |

Medarbetare och inkludering/



Medarbetarundersökning

Medarbetarundersökningar ger oss ovärderlig information om hur vi kan göra Iver till en bättre arbetsplats. På Iver vill vi mäta och följa upp medarbetarengagemang, ledarskap och hur våra medarbetare mår. Ivers framgång är beroende av att våra medarbetare är engagerade och mår bra. Engagerade medarbetare är en förutsättning för kundnöjdhet, innovation, nya idéer och inte minst nya affärer.

Under 2019 har vi arbetat med att ta fram vår strategi för att göra detta på bästa sätt och den första undersökningen är planerad att genomföras under första kvartalet 2020. Ett viktigt steg mot vårt mål om att bli marknadens bästa arbetsplats med välmående och engagerade medarbetare.

Hälsa på Iver

Iver ska vara en säker och hälsosam arbetsplats. Vi arbetar aktivt med att uppmuntra våra medarbetare till

en hälsosam livsstil och det finns flera förmåner kopplade till detta, exempelvis ett generöst friskvårdsbidrag. I de fall en medarbetare uppvisar varningssignaler och vi befår ohälsa arbetar vi tillsammans med medarbetaren och dennes ledare för att åstadkomma nödvändiga förändringar. Vi arbetar kontinuerligt med åtgärder som syftar till att minska långvarig sjukfrånvaro och att långtidssjukskrivna medarbetare snabbare ska kunna komma tillbaka i arbete. Långtidssjukskrivning är negativt för oss som arbetsgivare, men framförallt är det mycket negativt för medarbetaren.

Bolagen som idag utgör Iver har hanterat frågor kopplade till medarbetarnas säkerhet och hälsa på olika sätt. Under 2019 och under det första halvåret 2020 kommer vi ta fram en ny policy för hela koncernen som täcker in vårt arbetsmiljöarbete, organisatorisk och social arbetsmiljö, arbetsanpassning och rehabilitering, jämställdhet och diskriminering.

Den totala sjukfrånvaron under 2019 uppgick till 3,77 procent.

Sjukfrånvaro

| | 2019 |
|---------------------------|------|
| Totalt, procent | 3,77 |
| Korttidsfrånvaro, procent | 2,70 |
| Långtidsfrånvaro, procent | 1,07 |

Hur blir vi fler kvinnor på Iver?

Om vi på Iver ska fortsätta vår tillväxtresa är det helt avgörande att vi lyckas attrahera och behålla de bästa medarbetarna – oavsett kön, bakgrund eller identitet. En av våra utmaningar är alla talanger vi missar genom att inte attrahera tillräckligt många kvinnor till Iver, en utmaning vi delar med många av våra branschkollegor. Vi har pratat med Madeleine Lindbergh, Manager Project and Tech, och Adelina Andersson, Talent Acquisition Manager, om hur Iver är som arbetsplats och vad vi kan göra för att attrahera fler kvinnor till oss.

Madeleine Lindbergh

Hur kommer det sig att du började arbeta på Iver och vad är bra med Iver som arbetsplats?

– Det var resan, Ivers pågående resa, som gjorde att jag blev intresserad och hoppade på. Vi är ett stort bolag men fortfarande under uppbyggnad vilket gör att jag är med och påverkar i stort och smått varje dag.

Vad ser du för utmaningar med att arbeta på Iver?

– Eftersom Iver är sprunget ur flera andra bolag finns det olika företagskulturer och arv som behöver komma samman och förändring är alltid en utmaning. Jag är övertygad om att det kommer bli bra. En annan utmaning är att Iver verkar inom en mansdominerad bransch vilket gör att vi har en betydligt lägre andel kvinnliga medarbetare.

Hur ser du på din personliga utveckling och karriär på Iver?

– För mig har det senaste året varit väldigt spännande. Min IT-kompetens och förståelsen för vårt erbjudande har utvecklats starkt men jag har också tagit stora steg inom ledarskap. Karriärmässigt har jag gått från att vara ledare för en mindre grupp till att leda en helt ny avdelning på vårt kontor i Stockholm. Dessutom är jag med i en regional ledningsgrupp.

Vad tror du behövs för att få fler kvinnor med IT-kompetens att välja oss som framtida arbetsgivare?

– Vi kan bli bättre på att visa att det finns kvinnor inom såväl tekniksidan som inom andra områden på Iver. Jag tror detta är viktigt. Kvinnor som söker sig till IT-branschen väljer lättare en arbetsplats där det finns en jämnare könsbalans.

Adelina Andersson

Varför är det viktigt att få fler kvinnor att arbeta på Iver?

– För att vi ska vara en relevant leverantör, med bäst och mest talang hos våra medarbetare, är det viktigt att vi arbetar aktivt för en jämnare könsfördelning i alla våra team och på alla nivåer. En jämnare könsbalans breddar inte bara rekryteringsbasen utan förbättrar arbetsplatskulturen och hjälper oss att växa.

Hur arbetar Iver med jämställdhet och vilka aktiviteter görs för att fler kvinnor ska söka jobb på Iver?

– Att vi säkerställer att vi har en inkluderande rekryteringsprocess är en viktig del. I det arbetet ingår bland annat att se över hur våra rekryteringsannonser ser ut, både utseendemässigt och hur vi uttrycker oss, men också hur vi arbetar kompetensbaserat i vår urvalsprocess. Vi ska också tänka till runt vilka plattformar vi låter våra rekryteringsannonser synas på. Om rekryteringsprocessen är en viktig del är förstås vårt interna arbete med en icke-diskriminerande och inkluderande kultur också superviktigt. Rent allmänt så har alla företag i IT-branschen ett gemensamt ansvar att jämna ut könsbalansen, särskilt på tekniksidan. Vi måste arbeta för att fler kvinnor ska välja vår bransch i sina framtida yrkesval. Detta kan vi göra genom att vi tidigt är ute på skolor och informerar om möjligheterna i vår bransch, att vi blir bättre på att erbjuda studiebesök, praktikplatser och sommarjobb.

Vilka mål skulle Iver kunna sätta kopplat till jämställdhet?

– Utifrån ett könsbalansperspektiv kommer vi sätta specifika mål för att öka andelen kvinnor i specifika team. Vi ska också titta på hur vi kan sätta relevanta mål för att attrahera andra underrepresenterade grupper till Iver.



Hållbara tjänster/

Våra tjänster ska ge mätbar miljönytta för våra kunder och ta dem närmare sina hållbarhetsmål. Genom energieffektivitet i toppklass och 100 procent förnybar energi ska våra tjänster bidra till att minska våra kunders miljöpåverkan.

Att hantera ett eget datacenter är för de allra flesta företag inte en strategiskt viktig fråga, vilket är anledningen till att allt fler företag outsourcar lagringen av data. Samtidigt som vi vinner nya kunder ökar också efterfrågan på digitala tjänster. Ivers tillväxt medför en ökande användning av material, resurser och energi. Det är därför av stor vikt att vi säkerställer att Ivers tjänster är så effektiva och klimatsmarta som möjligt.

De skalfördelar som skapas genom samordning av IT-infrastruktur leder till ökad effektivitet i användningen av resurser och energi. Våra kunder får genom Ivers stordrift en möjlighet till effektivitetsvinster både avseende miljöpåverkan och kostnader. Iver arbetar just nu med en inventering av data och metoder med målet att under 2020 kunna erbjuda kundspecifik information om miljöpåverkan och effekt från mer hållbara tjänster.

Energianvändning i våra datacenter

Det krävs stora mängder energi för att driva ett datacenter samtidigt som driften genererar över-skottsvärme som måste kylas bort. All el som används i våra datacenter kommer från förnybara källor och regleras genom de elavtal vi tecknar. Utöver att vi använder el från förnybara källor arbetar vi aktivt med att optimera serverinfrastruktur och datalagring med hjälp av övervakning och resursoptimering. Vi effektiviserar våra plattformar genom att konsolidera och standardisera servrar och lagring samt maximera nyttjandegraden. Vi arbetar även med att effektivisera våra datacenter och plattformar genom effektivare komponenter och högre utnyttjande vilket ger en minskad energiförbrukning och minskar våra energikostnader.

Energianvändning i datacenter

| | 2019 | 2018 |
|------------------------------------|--------|--------|
| El (MWh) | 15 806 | 9 934 |
| Elanvändning, kWh/Mkr ¹ | 9 600 | 12 300 |

1. Elanvändning per omsatt krona.

Vår energianvändning har ökat under året. Detta beror på att vi under 2019 ökat antalet datacenter från 15 till 21 stycken som en konsekvens av de förvärv vi gjort. Vår energieffektivitet har däremot ökat jämfört med föregående år som en konsekvens av fortsatt modernisering i våra datacenter samt ökad grad av virtualisering.

Under 2020 kommer vi utöka möjligheterna att övervaka energianvändningen i våra datacenter för att lättare sätta in rätt effektiviseringsåtgärder. Över tid kommer vi också minska antalet datacenter för att öka möjligheterna till större energieffektivisering, samordning och kvalitet.

Utvalda datacenter har kylsystem som använder sig av grundvattenkyla för att effektivt kyla bort värmen. Just nu pågår ett arbete med att ersätta äldre kylsystem med nyare. Ett antal datacenter erbjuder även möjligheten att återvinna den värme som genereras för att värma upp exempelvis kontorslokaler, garage eller bidra till fjärrvärmenäten. Projekten med grundvattenkyla och värmeåtervinning är vi extra stolta över då dessa starkt bidrar till att minska vår miljöpåverkan.

Återvinning

Den snabba teknikutvecklingen gör att det ofta finns ett behov av att byta ut hårdvara. För att säkerställa att vår utjänta hårdvara hanteras på bästa sätt samarbetar vi med återvinningsföretag som ser till att utrustningen i största möjliga mån återanvänds. Den utrustning som inte kan återanvändas återvinns enligt gällande krav. Under 2020 ska nuvarande process ses över och en gemensam strategi för Ivers avfallshantering tas fram.



Grundvatten kyler Ivers datacenter i Landskrona

De skal fördelar som skapas genom samordning av IT-infrastruktur leder till ökad effektivitet i användningen av resurser och energi. Samtidigt kan många av de funktioner som möjliggörs av våra tjänster minska både resor och resursanvändning. Men det krävs stora mängder energi för att driva ett datacenter samtidigt som de genererar överskottsvärme som måste kylas bort. I vårt datacenter i Landskrona, som ingick i ett förvärv som gjordes under 2019, använder vi oss av grundvattenkyla för att kyla bort överskottsvärmen.

Nils Nilsson, Infrastructure Specialist på Iver berättar mer.

Vad innebär grundvattenkyla och varför är metoden klimatsmart?

– När datacentret skulle byggas undersöktes tidigt vilka alternativa metoder det finns till konventionell kompressorbaserad kyla för att kyla bort överskottsvärme. Det handlar om att hitta rätt alternativ i relation till datacenters geografiska plats och prestanda för att transportera bort värmen på ett effektivt och hållbart sätt.

Valet av lösning föll på grundvattenkyla som bygger på användningen av kallt grundvatten. Grundvattnet pumpas från flera uppföringsbrunnar genom plattvärmeeväxlare i datacentret. Där tar det kalla grundvattnet med sig värmen och återför sedan det något varmare vattnet ner i marken via nedföringsbrunnarna. När vi kyler vårt datacenter på detta sätt fungerar marken som ett stort kylbatteri och energin som går åt att transportera vattnet är flera gånger lägre än om vi skulle använda konventionell kompressorkylateknik.

Räcker grundvattenkyla som kylmetod?

– Det primära kylsystemet är inriktat på att vara så miljövänligt och energieffektivt som möjligt och här gör det kalla grundvattnet det stora jobbet. Effektåtgången för att kyla bort cirka 100 kW är endast 5 kW vilket i sammanhanget är väldigt effektivt. För att vi som leverantör alltid ska kunna garantera driften i alla lägen så finns också konventionell kompressorkyla med frikyla som sekundär lösning och som bidrar med ytterligare kylning om temperaturen går över vissa nivåer.



Det digitala hoppet

Det finns en klyfta mellan de som har tillgång till informationsteknologi och de som inte har det. I Norden talar vi ofta om den digitala klyftan mellan landsbygd och städer samt mellan unga och gamla. I ett globalt perspektiv finns ännu större klyftor.

Inom ramen för vårt sociala sponsringsprogram "Det digitala hoppet" har vi hjälpt tusentals barn i Vietnam, Kenya och Uganda att ta sig över den klyftan.

I ett globalt perspektiv finns stora skillnader mellan de som har tillgång till informationsteknologi och de som inte har det. I snabbt växande utvecklingsländer kommer fattiga barn och ungdomar som inte har tillgång till informationsteknologi få sämre förutsättningar att ta del av den ekonomiska tillväxten och sina mänskliga rättigheter.

Syftet med vårt sociala sponsringsprogram, "Det digitala hoppet", är att ge fattiga barn och ungdomar i utvecklingsländer tillgång till modern informations-

teknologi och kompetens att använda den. English School of Mui Ne i Vietnam var vårt första sponsringsprojekt och lanserades 2010 genom ett av de bolag som idag är en del av Iver. Under 2011 inleddes vi ett andra skolprojekt, denna gång HOPE-VTI i Kenya. Under 2014 utökade vi vårt program till att också omfatta en tredje skola, HOPE-VTI i Uganda. Som huvudsponsor till skolorna hjälper vi till att etablera och underhålla en eller flera fullt utrustade datasalar, löner till IT-lärare, hårdvara och internetuppkoppling. Skolorna ger utsatta barn och ungdomar väsentligt mycket bättre förutsättningar att få ett arbete eller att kunna söka sig vidare till högre utbildningar.

