

Hållbarhets- rapport/ 2020



Hållbarhetsarbetet 2020/

Vi är övertygade om att vårt hållbarhetsarbete gör oss till en bättre leverantör för våra kunder och en attraktivare arbetsplats för våra medarbetare. Med ett framåtlutat hållbarhetsarbete bäddar vi för tillväxt och bidrar till en positiv samhällsutveckling.

Utgångspunkten för Ivers hållbarhetsarbete är att vi vill fokusera på de områden där vi kan göra störst skillnad. En aktiv dialog med våra intressenter och en väsentlighetsanalys ligger till grund för hur vi utvecklar vårt hållbarhetsarbete. Som stöd har vi även vårt strukturkapital med policys, riktlinjer och certifieringar. Att vi är hållbara är en förutsättning för att vi ska kunna möta krav och förväntningar från kunder, medarbetare och ägare. Och inte minst från oss själva, vi vill ta vår del av ansvaret.

Vårt klimatavtryck – fokus under 2020

Under 2020 har vi fokuserat på att utreda och analy-

sera vår verksamhets totala klimatpåverkan. Arbetet och genomlysningen har givit oss bättre förståelse för vad i vår verksamhet som har störst klimatpåverkan. Vi har tidigare analyserat, mätt och följt upp våra utsläpp i "Scope 1" (utsläpp från företagsbilar, tjänstebilar och användningen av medarbetares privata bilar för tjänsteresor), "Scope 2" (våra indirekta klimatutsläpp från elförbrukningen i våra datacenter) och delar av "Scope 3" (indirekta utsläpp från affärsresor med tåg och flyg). I år omfattar Scope 2 även indirekta utsläpp från värme, kyla och el på våra datacenter och kontor och Scope 3 har utökats till att även omfatta leverantörskedjan.

Vi genomför nu pilotprojekt med ett urval av våra

Om hållbarhetsarbetet

Ivers bolagsstyrningsstruktur består av ägarna, styrelsen (inklusive revisions- och ersättningskommittéerna), vd och externa revisorer. Styrelsen tillsätter verkställande direktör och bolagsstämman tillsätter de externa revisorer som ska granska räkenskaperna samt styrelsens och verkställande direktörens förvaltning under räkenskapsåret.

Hållbarhetsarbetet på Iver sker strukturerat under överinseende av styrelsen som har det yttersta ansvaret för översyn av hållbarhetsarbetet. Styrelsen och koncernens vd Carl-Magnus Månsson beslutar även kring övergripande hållbarhetsinriktning, policyåtaganden och säkerställer att årliga mål för arbetet sätts och följs upp, och är i linje med vad Ivers intressenter, i form av kunder, leverantörer, anställda och ägare kan förvänta sig. Ansvaret för hållbarhetsarbetet är delegerat till hållbarhetsansvarig inom koncernen, Jakob Tapper, som driver arbetet framåt i ett forum som består av Head of Security & Compliance Jesper Blomé, CHRO Hanna Falk, VP Operations Carl-Martin Rydenlund, CTO Magnus Nilsson och CPO Bruno Blomqvist. Avrapportering av status på aktiviteter samt måluppfyllnad sker en gång per år till koncernens styrelse samt två gånger per år till styrelsens revisionsutskott. I tillägg avrapporteras progress inom ramen för Iver Holding AB:s hållbarhetsrapport som är en del av koncernens årsredovisning i linje med årsredovisningslagen.

Om hållbarhetsrapporten

Ivers hållbarhetsrapport 2020 är framtagen enligt Global Reporting Initiatives standarder (GRI), nivå Core. Hållbarhetsredovisningen omfattar Iver Holding AB med organisationsnummer 559145-1686 och dotterföretag med undantag för: DGC Polska Sp. Z o.o, Candidator in Middle East LTZ, DGC USA LLC. Hållbarhetsrapporten utgör koncernens hållbarhetsrapport och är upprättad enligt kraven i ÅRL 6:12 och avser räkenskapsåret 2020-01-01 – 2020-12-31.

Hållbarhetsrapporten har godkänts av styrelsen. Den senaste redovisningen publicerades i maj 2020. Ivers hållbarhetsredovisning för 2020 är inte granskad av extern oberoende part.

Vid frågor om hållbarhetsrapporten kontakta Jakob Tapper, hållbarhetsansvarig, jakob.tapper@iver.se

kunder om vilket klimatavtryck deras inköp av tjänster från oss medför. Dessa pilotprojekt är ett av våra högst prioriterade hållbarhetsmål för 2021.

Hållbarhetsramverk

Genom att skydda våra kunders affärskritiska system och minska våra kunders miljöpåverkan hjälper vi dem 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 intressenter.

Vårt hållbarhetsramverk har ett basområde och tre fokusområden och inom varje område har vi en tydlig ambition som visar vägen för arbetet framåt. Basen i ramverket är "Ansvar och transparens" vilket innebär att vi ska vara en schysst arbetsgivare och väljer samarbetspartners som delar våra värderingar. Vi tar ansvar för vår påverkan på ekonomi, miljö och människor.

Inom våra fokusområden – "Säkerhet och integritet", "Medarbetare och inkludering" och "Hållbara

tjänster" – har vi mycket hög ambitionsnivå och vill driva förändring och skapa affärsnytta.

- Vi ska vara ledande inom "Säkerhet och integritet" genom att förebygga, identifiera och eliminera hot kopplat till informationssäkerhet. Vi vågar prata om de svåra frågorna som är kopplade till ökad digitalisering hos våra kunder och i samhället i stort.
- Inom "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 "Hållbara tjänster" fokuserar vi på att våra tjänster ska ge mätbar miljönytta för våra kunder och ta dem närmare sina hållbarhetsmål. Genom hög energieffektivitet och användandet av 100 procent förnybar energi kan våra tjänster bidra till att minska våra kunders miljöpåverkan.

På sida 6 beskriver vi hur vi arbetar med hållbarhetsramverket och FN:s globala mål.

Hållbarhetsramverk

Fokusområden	Säkerhet och integritet/	Medarbetare och inkludering/	Hållbara tjänster/
	Mål: Bli erkända som ledande inom informationssäkerhet och kundintegritet.	Mål: Bli ansedda som en av de bästa arbetsplatserna i branschen av alla, oavsett kön, bakgrund eller identitet.	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 arbetar nära våra intressenter för att förstå, prioritera och hantera vår sociala och miljömässiga påverkan, oavsett om den är positiv eller negativ. Vi strävar alltid efter att vara transparenta och ta ansvar för såväl våra framsteg som när vi inte lever upp till våra egna eller våra intressenters förväntningar.

Dialogen med våra intressenter ger oss avgörande information och vägledning i vårt kontinuerliga förbättringsarbete. Våra viktigaste intressenter är kunder, medarbetare, ägare, samarbetspartners och leverantörer. Dessa har identifierats utifrån vilken intressentgrupp de tillhör samt deras faktiska och potentiella påverkan på vår verksamhet. I tabellen intressentanalys på nästa sida ges en överblick över de primära intressentgrupperna, en kort sammanfattning av de dialoger som genomförts under året, samt hur Iver hanterar dessa frågor.

Väsentlighetsanalys

Väsentliga hållbarhetsfrågor för oss reflekterar de frågor som prioriteras högt av våra intressenter eller som kommer fram i exempelvis riktade undersökningar, omvärldstrender samt de frågor som är mest centrala för oss som helhet. Vi har genomfört enskilda intervjuer med ett 20-tal kunder, styrelseledamöter och medarbetare i ledande befattningar. Samtliga medarbetare har också givits möjlighet att delta genom en medarbetarenkät om hållbarhetsarbetet. Slutsatserna redovisas i tabellen väsentlighetsanalys.

Tabellen visar de områden som har störst betydelse för vår affär och vårt värdegrundsarbete. Hög informationssäkerhet, attraktionskraft som arbetsgi-

vare, arbeta för att främja jämställdhet och mångfald, erbjuda tjänster med låg miljöpåverkan, ansvarsfull och transparent verksamhet samt hållbar leverantörskedja är de områden som prioriterades högst. Resultatet av vår analys ger en stark plattform med en väl förankrad inriktning, ambition och väg framåt för vårt hållbarhetsarbete.

Externa initiativ och medlemskap

I den utsträckning vi kan och det är relevant ska vi bidra till såväl globala, nationella och lokala initiativ som syftar till att uppnå en bättre värld. Vi är medlemmar i FN:s Global Compact, ett initiativ med syfte att få företag att ta ett ökat ansvar för FN:s tio principer inom områdena mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och antikorruption. Vi stödjer också FN:s agenda 2030 och FN:s globala mål för hållbar utveckling. Vi följer också Internationella arbetsorganisationen ILO:s kärnkonventioner. I Sverige är vi medlemmar i IT&Telekomföretagen, en bransch- och arbetsgivarorganisation för alla företag inom tech-sektorn, med uppdrag att tillsammans med medlemmarna skapa bästa möjliga förutsättningar för en konkurrenskraftig svensk IT- och telekombransch. Vi är också medlemmar i IT&Telekomföretagens hållbarhetsråd.

FN:s globala mål för hållbar utveckling



Intressentanalys

Intressentgrupp	Hur vi för dialog	Frågor i fokus	Hantering
Kunder	• Regelbundna möten i samverkansmodell • Vid upphandlingar • I samband revisioner • I kundundersökningar • Kunddialog i tjänsteutvecklingsprocess	• Kunddialog om data- och informationssäkerhet och integritet • Miljöpåverkan – avfall, datacenter, processer • Ivers leverantörskedja	• Hållbarhetsramverk, uppförandekoder och hållbarhetsrapportering • Ledningssystem för informationssäkerhet, kvalitet och miljö • Samverkansmodell med utvärdering
Medarbetare	• Performance managementmodell med återkommande check-ins • Genomför fyra koncerngemensamma pulsmätningar per år. Möjlighet till högre frekvens vid behov • Samtal vid rekrytering • Återkommande möten och forum - kvartalsmöten, månadsmöten etc • Vid utbildningstillfällen. • Utbildning i uppförandekod	• Gemensam värdegrund • Arbetsmiljö • Arbetsvillkor • Karriärvägar • Personlig utveckling • Ivers roll i samhället • Miljöpåverkan	• Medarbetarhandbok • Utbildning • Rollbeskrivningar • Policyer • Uppförandekod och gemensamma värderingar • Hållbarhetsramverk • Mätning och uppföljning
Ägare	• Styrelsemöten minst 6 ggr/år • Regelbunden rapportering • Aktiv process med ägarinitierad ambitionsnivå • En utsedd styrelseledamot med särskilt fokus på hållbarhet	• Ansvarsfullt uppförande • Integritet och informationssäkerhet • Jämlik och schysst arbetsplats • Ivers miljöpåverkan • Minimera risker	• Uppförandekoder • Policyer • Hållbarhetsramverket
Samarbetspartners/leverantörer	• Regelbundna möten i samverkansmodell • Uppförandekod för leverantörer • Vid certifieringsprocesser	• Ansvarsfullt uppförande • Regel- och lagefterlevnad • Rapportering och informationsutbyte	• Uppförandekod • Utvärdering

Väsentlighetsanalys

Prioriterat	Väsentlighet	Mycket prioriterat
• Mänskliga rättigheter • Samhällsengagemang • Resurseffektivitet • Avfall	• Arbetsmiljö, arbetsvillkor och hälsa • Kompetensutveckling • Anti-korruption • Förnybar energi • Utsläpp	• Hög informationssäkerhet • Attraktiv arbetsgivare • Främja jämställdhet och mångfald • Erbjudna tjänster med låg miljöpåverkan • Ansvarsfull och transparent verksamhet • Hållbar leverantörskedja

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 och alla andra företag har en central roll i arbetet för att nå de globala målen. Givet vår verksamhet och bransch, var vi verkar geografiskt samt den roll vi spelar i vår branschs ekosystem har vi identifierat fem mål som är relevanta för oss att fokusera på. Arbetet med de globala målen ska också medföra affärsmöjligheter för Iver. Vårt hållbarhetsramverk sätter ett tydligt fokus på hur vi ska jobba för att i enlighet med de globala målen utveckla vårt hållbarhetsarbete.



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. Vi vill ta ansvar för vår miljöpåverkan och arbetar därför för att minska växthusgasutsläppen i hela koncernen samt mäter och följer kontinuerligt upp verksamhetens utsläpp samtidigt som vi förbättrar och förfinar vår mätmetod över tid. Vi ska göra det enkelt 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/

Basen i vårt hållbarhetsarbete är att vi vill ta ansvar för vår verksamhet och att vi ska vara transparenta med vår påverkan. Transparens ger rätt förutsättningar att ha en tydlig dialog med våra kunder, medarbetare och andra intressenter.

Vi identifierar kontinuerligt risker och arbetar förebyggande med uppföljning och förändring.

Miljö- och klimatpåverkan

I omställningen till mer hållbara affärsmodeller spelar digitaliseringen en viktig roll och kan bryta sambandet mellan utsläpp och tillväxt. IT-branschen har därmed stort ansvar i omställningen till mer klimatsmarta samhällen samtidigt som vi ska minimera den negativa klimatpåverkan som användande av IT innebär.

Vi vill bidra genom att ta ett stort ansvar för hur vi bedriver vår egen verksamhet och de beslut vi fattar spelar roll. Vi på Iver inser att det sker klimatförändringar och att vår verksamhet bidrar till problemet. Att exempelvis driva datacenter slukar stora mängder energi och genom våra egna aktiva val och rätt metoder kan vi minska de avtryck vår verksamhet har på miljö och klimat. Genom konkreta mål och uppföljning av dessa kan vi minska vår verksamhets klimatpåverkan på ett effektivt sätt.

Vår klimatpåverkan kommer främst från energianvändning, resor och transporter samt tillverkning och avfallshantering av hårdvara. Detta medför kostnader för återställande av negativa effekter på miljön. Ivers miljöarbete styrs utifrån koncernens miljöpolicy och har försiktighetsprincipen som utgångspunkt. 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 väsentlig del av verksamheten certifierad enligt ISO 14001 (miljöledning). Under 2021 är vår målsättning att samtliga huvudorter inom respektive region ska vara certifierade enligt ISO 27001 (informationssäkerhet).

Under 2020 har vi haft stort fokus på att utreda och analysera hela vår klimatpåverkan genom att utvidga klimatberäkningarna för våra utsläpp. Genomlysningen har gjort att förståelsen för vår verksamhets klimatpåverkan påverkats fundamentalt. Från att tidigare analyserat, mätt och följt upp våra utsläpp i Scope 1 (våra direkta klimatutsläpp från driften av våra företagsbilar, tjänstebilar och våra medarbetares privata bilar som används till tjänsteresor) och Scope 2 (våra indirekta klimatutsläpp från elförbrukningen i våra datacenter) samt delar av Scope 3 (indirekta utsläpp från affärsresor med tåg och flyg) så omfattar Scope 2 nu även indirekta klimatutsläpp från användning av värme, kyla och el på våra datacenter och kontor samt Scope 3 verksamhetens leverantörskedja.

Vi har under året tagit ett grepp om vår bilflotta som nu minskats och anpassats till det affärsmässiga behovet samt kravställt avseende lägre utsläpp.

I och med utvidgade klimatberäkningar har även utsläppssiffrorna för Scope 3 under 2019 uppdaterats. Tabellen nedan visar utsläppen i absoluta tal 2020 och 2019. Våra utsläpp kommer till största del från vår leverantörskedja och framför allt från den hårdvara som används för att realisera tjänsteleveransen till

Ivers växthusgasutsläpp

Ton CO ₂ e	2020	2019
Scope 1, direkta växthusgasutsläpp (företagsbilar, tjänstebilar, köldmedia, bränsleförbrukning)	151	87
Scope 2, indirekta växthusgasutsläpp (el, fjärrvärme, fjärrkyla)	118	-
Scope 3, övriga indirekta växthusgasutsläpp (tåg, flyg, leverantörskedja)	54 757	41 953
Totalt	55 026	42 039

Tabellen redogör för Ivers växthusgasutsläpp uppdelade per Scope enligt the Greenhouse Gas Protocol. För beräkning av Ivers växthusgasutsläpp används så långt det är möjligt omvandlingsfaktorer som innefattar alla relevanta växthusgaser, dvs. CO₂, CH₄, N₂O, HFCs, PFCs, SF₆ och NF₃. Ivers koldioxidutsläpp för elförbrukning vid geografisk värdering (location based): 1 012 (972) ton CO₂e.

våra kunder. 2020 uppgick våra totala utsläpp av växthusgaser till 55 026 (42 039) ton CO₂e. Våra direkta utsläpp uppgick till 151 (87) ton CO₂e, energiförbrukningen uppgick till 118 (-) ton CO₂e, samt affärsresor och leverantörskedjan uppgick till 54 757 (41 953) ton CO₂e. Ivers totala utsläpp per omsatt krona uppgick till 25,6 (25,5) ton CO₂/MSEK. Under 2020 förbrukade vi cirka 16 500 (15 800) MWh för driften av vår IT-infrastruktur samt el, värme och kyla på våra kontor. Ivers energiintensitet uppgick till 7,6 (9,6) MWh/MSEK, vilket är en minskning i jämförelse med föregående år.

Förklaringen till ökningen av utsläpp och energiförbrukning under 2020 är bättre datakvalitet och ett utökat område för analysen.

Leverantörskedja

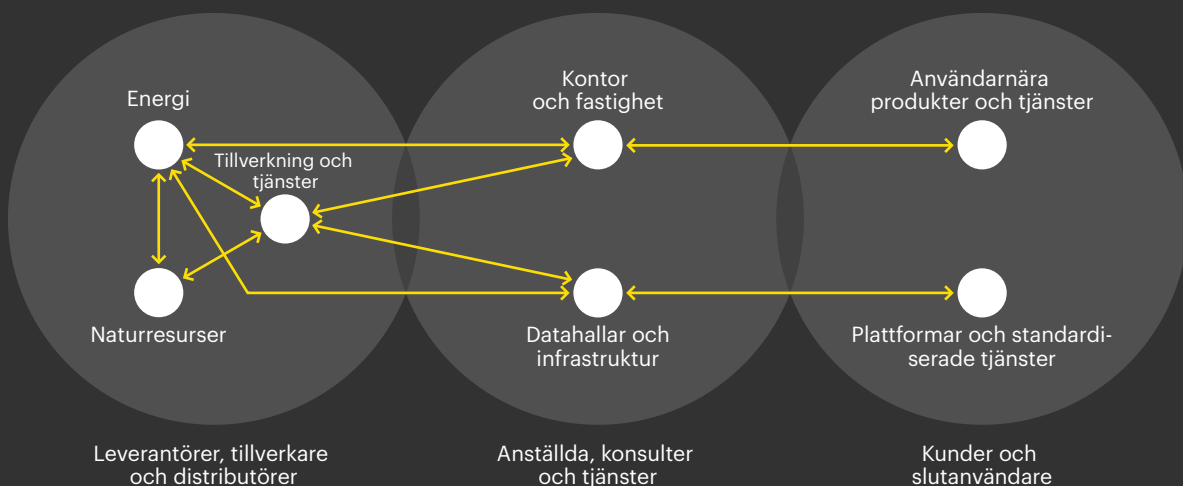
Totalt under 2020 har vi använt oss av cirka 1 900 unika leverantörer. Vår nyetablerade koncerngemensamma inköpsavdelning har under året fokuserat på att kategorisera våra leverantörer samt klassificera leverantören i

betydelsegrad – är den kritisk för vår verksamhet eller kan den enkelt bytas ut? Kategoriseringen och klassificeringen ger oss bättre förutsättningar att konsolidera vår leverantörsbas och etablera fler koncerngemensamma leverantörsavtal, bättre leverantörsuppföljning samt minskade inköp från de mindre relevanta leverantörerna. Av den totala leverantörsbasen var antalet unika IT-leverantörer 264 st. Konsulter, både resurs- och kompetenskonsulter, köps in regionalt i den del av verksamheten där behov finns.

Återvinning

Under 2020 har vi påbörjat arbetet med att hitta en koncerngemensam modell för återbruk och återvinning av IT-utrustning och elektronikavfall som genereras i vår egen verksamhet och i våra kundleveranser. Tidigare har detta hanterats inom respektive region. Vårt mål är en resurseffektiv livscykelhantering för att maximera gjorda investeringar och därmed minska investeringens miljöpåverkan. Under 2020 har vi också fattat ett beslut

Leverantörskedja



om att våra interna PC:s ska användas under fyra år istället för tre. Därutöver har vi ett nytt samverkansavtal som säkerställer att vår interna IT-utrustning och våra mobila enheter får ett fortsatt användande hos någon annan eller går till säker återvinning.

Antikorruption

Vi verkar i en värld med komplexa och långa leverantörskedjor som sträcker sig över hela världen. Därför är det viktigt att vi systematiskt arbetar med att identifiera och motverka risker för korruption. Genom att arbeta enligt principerna i Global Compact bidrar vi till att minska mutor och korruption. Vår nolltolerans mot korruption är tydligt beskriven i vår uppförandekod och i vår uppförandekod för leverantörer. I dessa dokument finns också tydliga instruktioner för hur vi förhåller oss till att exempelvis ge eller ta emot gåvor eller andra förmåner som riskerar att påverka beslut eller beteenden.

Under 2020 har vår interna uppförandekod uppdaterats

och inledande utbildningsinsatser har under slutet av 2020 påbörjats för ledningsgrupper inom våra regioner och koncerngemensamma funktioner. Ett av våra hållbarhetsmål för 2021 är att samtliga medarbetare ska utbildas i vår uppförandekod.

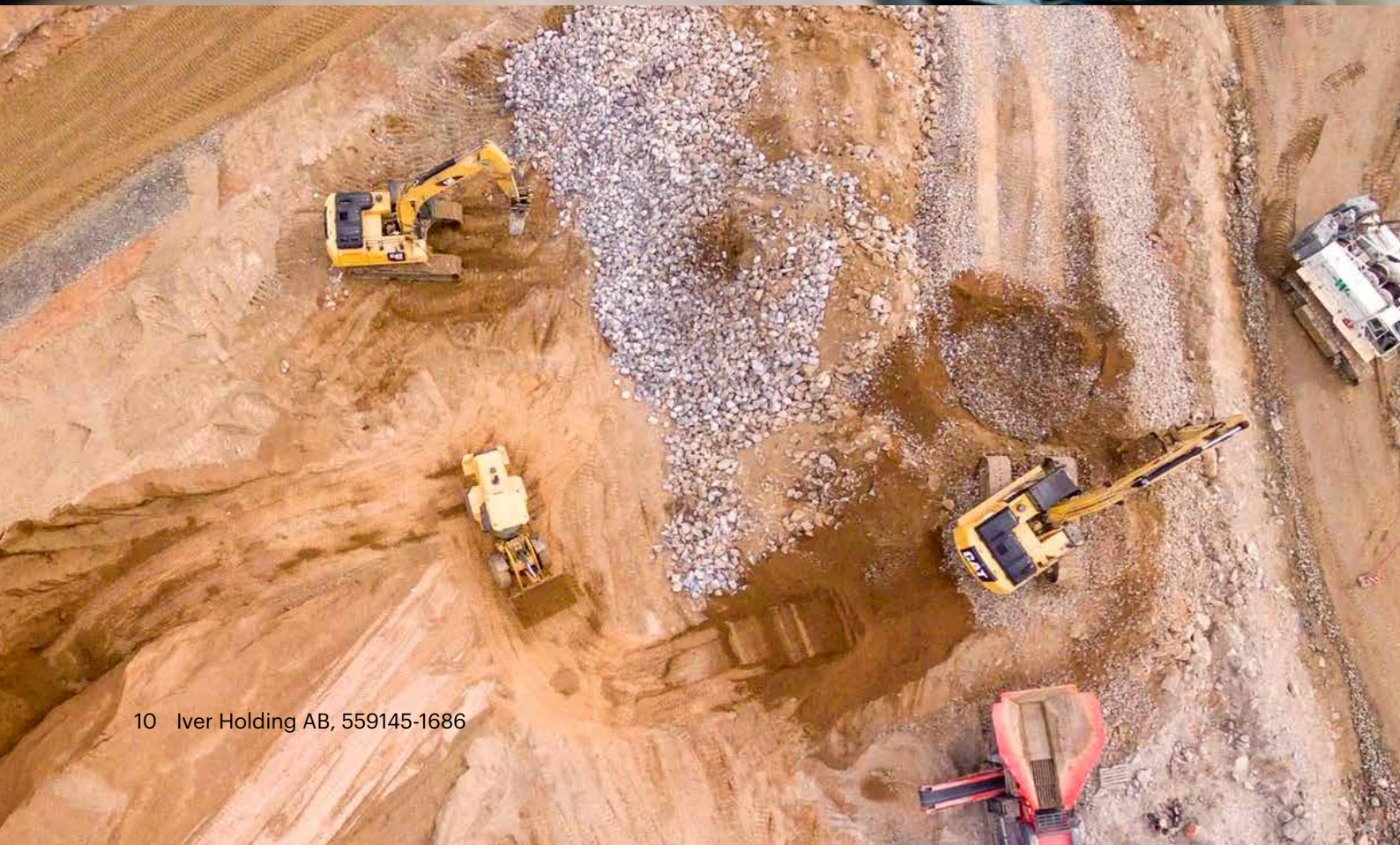
Vi uppmanar våra medarbetare att rapportera alla former av avvikelser mot policys, uppförandekoder eller lagar. Rapporteringen kan ske anonymt via vår visselblåsarfunktion. I vår uppförandekod framgår att den som rapporterar eller deltar i en undersökning om rapporterade avvikelser ej riskerar någon form av repressalier. Under 2020 har vi inte identifierat några fall av korruption, varken genom intern eller extern anmälan eller via vår anonyma visselblåsartjänst.

Mänskliga rättigheter

Mänskliga rättigheter är grundläggande i vår verksamhet och vi har åtagit oss att främja och respektera mänskliga rättigheter i hela vår verksamhet. Alla människor har lika värde och rättigheter. Alla har



Ansvar och transparens/

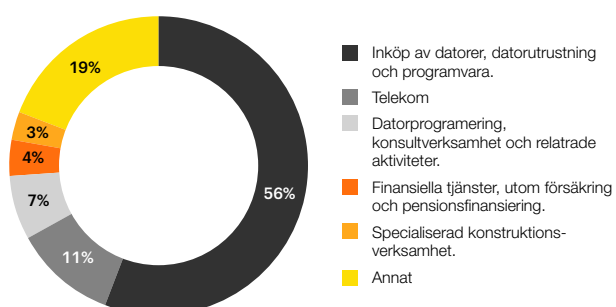


förmåga att utvecklas och bidra till samhällets utveckling genom sina kunskaper och erfarenheter oavsett kön, etniskt ursprung eller sexuell läggning. Kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom samhällets alla områden. Eftersom vi idag har en mycket stor majoritet av våra medarbetare i Sverige och Norge, där mänskliga rättigheter anses följas mycket väl, har vi valt att fokusera på våra leverantörer som finns över hela världen. Skulle vi misslyckas i vårt arbete med att främja och respektera mänskliga rättigheter kan detta ha negativ påverkan på kunders och andra intressenters bild av Iver.

Ett stort steg framåt i vårt arbete med mänskliga rättigheter i leverantörskedjan är att vi under 2020 et-

blerat en koncerngemensam inköpsfunktion och att vi under senhösten har färdigställt vår uppförandekod för leverantörer. Koden baseras på vår uppförandekod och miljöpolicy samt internationella konventioner och standarder som FN:s Global Compact samt International Labour Organisations (ILO) grundläggande principer om arbetsrätt. Dessa internationella standarder säkerställer att vi bedriver en ansvarsfull verksamhet som harmoniserar med våra interna policys. Vår uppförandekod för leverantörer kan också användas som ett stöd för de av våra leverantörer som inte har egna policys eller riktlinjer för mänskliga rättigheter, anställningsförhållanden, hållbarhetsarbete, hälsa och säkerhet samt informations- och datasäkerhet.

Utsläppskategorier från Scope 3, ton CO₂e



Energiförbrukning

MWh	2020	2019
El	14 342	15 806
Värme	1 269	-
Kyla	846	-
Totalt	16 457	15 806

Tabellen visar energiförbrukning för att värma och kyla lokaler och driva utrustning. I dataunderlaget för 2019 ingick endast elförbrukning.

Ägarperspektiv: EQT

Ivers största ägare EQT är en syftesdriven och global investeringsorganisation med nära tre årtionden av stabil avkastning fördelat på olika geografier, sektorer och strategier. EQT har rest mer än 84 miljarder euro sedan starten och har idag mer än 52 miljarder euro i förvaltat kapital i 17 aktiva fonder inom två affärssegment – Private Capital och Real Assets.

Vi har träffat Albert Gustafsson, partner på EQT och styrelseledamot i Iver, för att höra mer om hur EQT ser på hållbarhet och ägaransvar.

Varför är hållbarhet viktigt för EQT?

– EQT:s främsta påverkan på samhället sker genom de cirka 160 portföljbolagen och bolagens cirka 250 000 medarbetare globalt. Med ägande följer ett stort ansvar att investera med ett långsiktigt perspektiv som tar hänsyn till de stora samhällsutmaningarna och förbereder verksamheter inför en förändrad framtid. Det här är kärnan i EQT:s affärsmodell som går ut på att köpa bra bolag och göra dem ännu bättre – att "framtidssäkra" bolag. Att ha en långsiktig, ansvarsfull och hållbar strategi för investeringar och ägande är EQT:s sätt att skapa värde, för investerare, i portföljbolag och samhället som helhet.

Hur arbetar EQT med hållbara investeringar?

– EQT:s vision är att bli den mest välansedda investeringen och ägaren genom att investera i bolag och hjälpa dem att utvecklas och blomstra. Hållbarhetsaspekten är således idag en helt integrerad del i due diligence-processerna och i arbetet med affärsplaner. EQT:s fonder investerar i bolag som har en positiv påverkan på samhället eller har potential att ha en positiv påverkan med stöd av oss. Som beslutsgrund till detta används FN:s globala mål för hållbar utveckling för att identifiera synergier och fastställa var vi kan påverka mest.

EQT har även ett dedikerat internt team av hållbarhetsexperter – EQT Sustainability team – som kontinuerligt stöttar såväl investeringsrådgivare samt portföljbolag i att tillvarata möjligheter och adressera risker associerade med hållbarhet.

Vilka förväntningar har ni på hållbarhetsarbetet i de bolag ni äger?

– EQT har tydliga förväntningar på portföljbolagen, däribland deras hantering av strategiska hållbarhetsfrågor och förbättring i linje med EQT:s ramverk

för samhällspåverkan. Redan under det första året introduceras samtliga bolag till EQT:s ramverk där förväntningar på portföljbolagen tydliggörs med hållbarhetsrelaterade nyckeltal som bolagen årligen förväntas rapportera och utveckla under hela ägarperioden, med stöd av EQT givetvis.

Hur ser ni till att bolagen uppfyller de förväntningarna?

– Vi följer upp på KPI:er och hållbarhetsarbetet under hela ägandeperioden för att säkerställa att arbetet går framåt och portföljbolagen tillsammans med EQT når målen. Vi tillsätter även en "Sustainability Champion", någon som ska stötta hållbarhetsagendan, i varje styrelse hos våra portföljbolag. Dessutom har EQT sedan 2020 valt att koppla även anställdas, inklusive mitt, incitamentsprogram till hållbarhetsmålen.

Hur ser ni på Ivers nuvarande hållbarhetsarbete?

De infrastruktur- och företagskritiska IT-tjänster som Iver levererar kommer också med ett stort samhällsansvar, inte minst kring frågor om säkerhet, integritet, hållbarhet och affäretik. Iver har kommit långt i sitt hållbarhetsarbete idag, men i linje med EQT:s egna mantra "everything can always be improved at all times" så slutar vi inte där. Under 2020 har bolaget, tillsammans med EQT, arbetat med att beräkna Scope 3 för koldioxidutsläpp vilket kommer inkluderas i årsredovisningen för 2020. EQT har även supportat Iver i det mycket viktiga arbetet kring att ta fram mätbara KPI:er som fokuserar på medarbetare och inkludering där Ivers långsiktiga mål är att bli ansedda som en av de bästa arbetsplatserna inom IT-tjänster av alla, oavsett kön, bakgrund eller identitet.

Vad ser ni för trender framåt, vilka risker och möjligheter kopplat till hållbarhet kommer att påverka Iver och IT-sektorn mest kommande 5–10 år?

– Ökad efterfrågan och fokus, från både bolag och slutkonsumenter, på hållbarhetsdata samt vilja till



att minimera enskilda effekter och klimatkompensera är ett globalt tema, inte minst för IT-sektorn där datacenter står för betydande koldioxidutsläpp. Vi är övertygande om att tillgång till sådan data kommer att betraktas som ett krav från kunden, varpå vi starkt uppmuntrat den pilotstudie som Iver initierat under 2020 med mål att förbättra rapportering och rådgivning till kunder för att hjälpa dem att nå sina enskilda hållbarhetsmål.

Vi tror även att molntjänster, med färre samt klimat- och energieffektiva datacenter, representerar en stor möjlighet för IT-sektorn att skära ner på den stora

energikonsumtionen och tillhörande koldioxidutsläpp. Detta är helt i linje med Ivers strategi att fortsätta konsolidera sitt existerande datacenter-footprint och satsningen på City Networks molntjänster.

Ivers mål är att vara en långsiktig IT-partner med marknadens nöjdaste kunder, vilket enbart uppnås genom att bolaget på ett hållbart sätt skapar värde. Hållbarhet är numera en förankrad och prioriterad del av bolagets övergripande strategi, där arbetet nu accelereras med ett mål i sikte – att även vara den ledande IT-partnern inom hållbarhet!

Säkerhet och integritet/

Hos våra kunder och i vår omvärld ser vi ett fortsatt ökat intresse för integritets- och säkerhetsfrågor. Verksamheter av alla slag utsätts för intrång och incidenter som inte bara orsakar störningar i den dagliga verksamheten utan också resulterar i förlust av persondata.

Majoriteteten av alla intrångsincidenter resulterar i förlust av persondata och vi vet att information idag har ett stort värde, inte bara för informationsägare utan också för den som kan omsätta informationen på en svart marknad. Utvecklingen där fler och fler utsätts för intrång ser ut att fortsätta och öka. Därför är utbildning inom informationssäkerhet och integritet av yttersta vikt. Vi arbetar kontinuerligt med kompetenshöjande utbildning för att våra medarbetare ska ha en högre förståelse för de hot som finns och därmed minska attackytan mot oss själva och våra kunder. Risken att utsättas för intrång eller attacker finns alltid, men genom ökad detektionsförmåga kan vi tidigt identifiera ett intrångsförsök och minska konsekvenserna och de direkta kostnaderna av ett angrepp.

Osäkerhet kring regulatoriska frågor

Frågan om regelefterlevnad och molntjänster har diskuterats flitigt inom EU och aktualiserades ytterligare under 2020 genom EU-domstolens Schrems II-dom. Att många företag och leverantörer förlitar sig på ett antal globala molnleverantörer börjar nu ifrågasättas och kan ge direkta konsekvenser. Osäkerheten är stor och just nu är det svårt att köpa lösningar från globala molnleverantörer utan att riskera att bryta mot GDPR. Under 2020 förvärvade vi City Network som specialiserat sig på att erbjuda regulatoriskt säkra molntjänster.

Vårt arbete

Våra kunder förväntar sig att våra tjänster är tillgängliga dygnet runt, årets alla dagar och att vi hanterar deras informationstillgångar på ett säkert sätt. Det är ett stort ansvar där tillgänglighet, kontinuitet och informationssäkerhet är avgörande för att vi ska få fortsatt förtroende från våra kunder. Om vi ska nå vårt hållbarhetsmål om att bli ledande inom informationssäkerhet och kundintegritet krävs att vi skapar en kultur av säkerhetsmedvetenhet bland våra medarbetare och kunder genom återkommande utbildningsinsatser.

Grunden i Ivers informationssäkerhetsarbete är vårt ledningssystem för informationssäkerhet. Under 2020 har vi implementerat en ny version av ett övergripande ledningssystem i Stockholm, Alingsås och Landskrona, vilka är tre av våra fyra huvudorter. Vårt mål om att till utgången av 2021 certifiera samtliga våra huvudorter enligt ISO 27001 (informationssäkerhet) fortsätter och kommer under 2021 att inkludera verksamheten i Norge. Övriga delar av Iver kommer att certifieras löpande.

Under 2020 har våra utbildningsinsatser inom informationssäkerhet och integritet för alla medarbetare fortsatt. Utbildningarna genomförs löpande med korta, webbaserade frågeformulär som skapar kontinuitet och aktualitet samtidigt som vi bygger en stark kultur av säkerhetsmedvetenhet. Ökad kompetens tillsammans med ledningssystem och tekniskt stöd ger oss bättre detektionsförmåga och rätt förutsättningar att erbjuda våra kunder en säker miljö för deras informationstillgångar. Vi har som mål att 95 procent av våra medarbetare ska genomgå utbildningarna inom informationssäkerhet och integritet.

Nytt kundindex – säkerhet och integritet

Vi har under året kompletterat vår kundundersökning med frågor om hur våra kunder upplever att Ivers tjänster tillgodoser deras behov avseende säkerhet och integritet. Svarsunderlaget använder vi för att skapa ett nytt index för säkerhet och integritet. På en skala 1 till 5 (där fem är det högsta) svarade 4 av 5 (4,06) att våra tjänster gör det. Resultatet visar att vi är på rätt väg. Men vi vet att denna process behöver utvecklas över tid för att uppfattas som relevant även framåt och vårt mål för 2021 är att denna siffra ska höjas till 4,3.

Incidenter

Under året har vi haft två informationssäkerhetsincidenter med antagonistiskt motiv. Vid ett av dessa tillfällen har en hotaktör genomfört ett intrång på en kunds webbplats med syfte att nyttja systemen för Bit-



coin mining. Intrånget möjliggjordes genom att angriparen utnyttjade brister i kundens programvara. Vid den andra incidenten genomfördes ett intrång på ett äldre system vilket gjorde att hotaktören fick tillgång till den del av kundens IT-miljö som Iver ansvarar för.

Vi har haft två tillgänglighetsincidenter hänförliga till olika lagringssystem vilket resulterade i bristande tillgänglighet för våra kunder. I båda fallen har avbrotten visat sig bero på fel i lagringssystemens mjukvara.

I samband med ett internt konsolideringsprojekt där data flyttades från ett system till ett annat upp-

täcktes att mer data än nödvändigt synkroniserats till det nya systemet. Integritetsincidenten medförde att viss information fanns tillgänglig för fler medarbetare inom Iver än vad som var nödvändigt för att fullgöra vårt uppdrag.

För oss på Iver är avhjälpande av, och lärande från, dessa incidenter affärskritiskt. Kunskaperna vi tar med oss bidrar till att vi tillsammans med våra kunder och leverantörer kan utveckla processer, rutiner och uppdateringar som gör att risken för att likande incidenter och attacker minskar.

Utbildade medarbetare inom informations-säkerhet och integritetsfrågor

	2020
Andel utbildade medarbetare	86%

Medarbetare och inkludering/

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

Att vi erbjuder sunda arbetsvillkor och en inkluderande företagskultur är avgörande för att vi ska behålla medarbetare och attrahera talang. 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. Våra medarbetare i Sverige är eller kommer att anslutas till Almegas IT- och telekomavtal. Kollektivavtalet ger trygghet för såväl arbetstare 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. I Norge har vi under 2020 gjort en djupgående analys för att bli fullt kompatibla med norsk lagstiftning kopplat till bland annat "Arbetsmiljöloven".

Av Ivers medarbetare är en klar majoritet, 94 procent eller 1 062 stycken, anställda i Sverige. Medarbetarna i Sverige är fördelade över tre regioner och 24 kontor. I Norge har vi 61 medarbetare och i Polen fyra. Utöver dessa arbetar vid avstämningsdagen 117 konsulter, eller sju procent, för Ivers räkning.

Personalomsättning

Under 2020 kunde vi välkomna 326 nya anställda, praktikanter och konsulter till oss på Iver varav 225

Ledarskapsmodell i två dimensioner



av dessa anställdes direkt av Iver. Cirka 12 procent av rekryteringarna under 2020 utgjordes av interna förflyttningar. Som en konsekvens av covid-19-pandemin har vi genomfört två omställningsprocesser under året där 60 medarbetare har sagts upp vilket utgör 30 procent av de totalt 200 personer som slutat på Iver under året. I samband med att medarbetare avslutar sin anställning hos oss genomför vi exitintervjuer där vi undersöker varför medarbetaren väljer att avsluta sin anställning och vad vi som arbetsgivare kan göra bättre. Det som ofta framkommer i dessa intervjuer är att många trivs bättre i ett mindre bolag med en annan typ av styrning och kontroll.

Ledarskap och värderingar

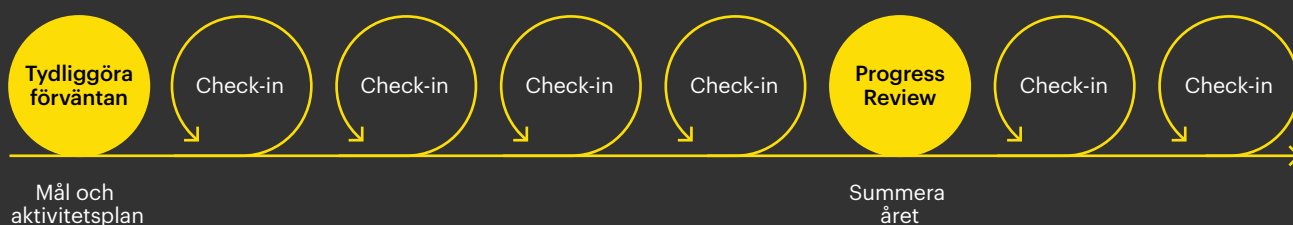
Våra värderingar är fundament i hur vi leder och agerar inom Iver. När vi agerar i enlighet med värderingarna ger vi oss själva rätt förutsättningar att uppfylla våra kundlöften. Driven, lyhörd och relevant definierar hur alla medarbetare kan bidra till att

Iver blir ett framgångsrikt bolag med nöjda kunder och engagerade medarbetare. Våra värderingar är också stommen i vår ledarmodell. Våra ledare är våra främsta ambassadörer i den förändringsresa vi befinner oss i för att bygga ett gemensamt Iver. Vi letar efter engagerade och affärsorienterade ledare med förmågan att bygga en inkluderande kultur inom vilken varje medarbetare kan utvecklas och nå sin fulla potential. Vår ledarskapsmodell tydliggör hur värderingarna leder till beteenden som driver såväl affärs- som ledardimensionen.

Medarbetarresan och kompetensutveckling

Vi har som mål att vara en hållbar och attraktiv arbetsgivare. Utöver marknadsmässiga villkor måste vi erbjuda en tydlig värdegrund och goda möjligheter till karriärutveckling. I det vi kallar "Iver Journey" finns de centrala processer som ingår i medarbetarresan där vi först ska attrahera rätt talang som sedan ska anställas

My Journey – Kompetensutveckling



Var och en väljer och ansvarar för sin professionella utveckling för att växa personligen och i sin karriär. Det finns många olika vägar att ta för att nå uppsatta mål och fortsätta utvecklas.

och onboardas. Därefter kommer ett ökat fokus på engagemang, prestation och personlig utveckling. Genom en etablerad modell för medarbetarresan skapar vi rätt förutsättningar för att erbjuda marknadsmässiga villkor, en tydlig värdegrund och goda möjligheter till karriärutveckling.

För Iver är det viktigt att våra medarbetare utvecklas och därmed bidrar till en mer lönsam affär. "My Journey" är namnet på vår modell för kompetensutveckling där syftet är att skapa en tydlig koppling mellan Ivers affärs mål och de individuella målen för respektive medarbetare. En central del är dialogen mellan medarbetare och ledare. Under ett kalenderår ska ledare och medarbetare tydliggöra förväntan genom att definiera mål och aktiviteter vilka kontinuerligt följs upp genom återkommande avstämningar. Året avslutas med ytterligare avstämningar där ledare och medarbetare går igenom en "progress review" och summerar året. I det avslutande mötet ska det inte komma fram några överraskningar, de centrala delarna ska ha diskuterats tidigare under året. Genom att varje medarbetare har ett tydligt ansvar för den egna professionella utvecklingen och sin karriär skapas också ett ökat engagemang.

KPI:er och uppföljning

Vi mäter och följer kontinuerligt upp KPI:er kopplade till bland annat kompetens, befogenhet och karriärutveckling. Undersökningar ger oss insikt i medarbetarnas åsikt om hur Iver är som arbetsplats och hur väl våra modeller för karriär- och kompetensutveckling fungerar. Med stöd i Willis Tower Watsons metodik för position och nivåbeskrivningar har vi under 2020 skapat gemensamma befattningsbeskrivningar och definierat nivåindelningar utifrån kraven i alla olika befattningar. Nästa steg tar vi under 2021 då samtliga medarbetare kommer att kopplas till en befattning och nivå. Vårt långsiktiga mål med arbetet är att skapa en plan för alla befattningar inom hela koncernen som ett underlag för affärs- och budgetplanering. Ett annat mål med arbetet är att respektive medarbetare tydligt ser vad som krävs för att utvecklas vidare inom Iver.

Nytt engagemangsindex

Engagerade medarbetare är en förutsättning för kundnöjdhet, innovation, nya idéer och inte minst

nya affärer. För att mäta engagemang har vi under 2020 skapat ett nytt nyckeltal, ett engagemangsindex. Vi har tagit fram ett relevant batteri av frågor som mäter engagemang hos våra medarbetare utifrån flera olika perspektiv. Frågorna utgår ifrån sju olika fokusområden; hälsa, samarbete, bekräftelse, stolthet, utveckling, riktning och ledarskap vilka ger ett sammanlagt värde för vårt engagemangsindex. I vår första undersökning som vi genomförde under hösten 2020 resulterade denna KPI i ett värde på 62 på en skala mellan 1 och 100. Detta värde ger oss ett riktvärde att arbeta utifrån inför kommande mätningar under 2021.

Jämställdhet och mångfald

På Iver är vi övertygade om att vår innovationskraft, kompetens och kundfokus stärks av mångfald. Vi måste bli bättre på att rekrytera kvinnor och 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.

Andelen kvinnor som arbetar inom de teknikrelaterade delarna av IT-branschen är låg och det gäller även på Iver. Den 31 december 2020 var andelen kvinnliga medarbetare totalt 15 procent. Att öka könsbalansen på Iver är en av de KPI:er vi prioriterar inom vårt arbete med jämställdhet och mångfald de kommande åren.

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 policyer och riktlinjer för jämställdhet och likabehandling. Under 2020 har inga rapporterade fall av diskriminering inkommit, varken genom intern anmälan eller genom vår externa visselblåstjänst.

Under slutet av året lanserade vi en ny central medarbetarundersökning på temat mångfald och jämställdhet. 71 procent av medarbetarna valde att svara och av dessa anser 95 procent att vi bryr oss om varandra på Iver. Det totala resultatet och KPI:n för mångfald var 85 procent. Resultatet ger oss en



utgångspunkt för uppföljande mätningar och möjlighet att sätta mål för respektive KPI.

Hälsa

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.

Vi har ett koncernövergripande ramavtal för företagshälsovård där varje ledare på Iver kan avropa tjänster vid arbetsrelaterade hälsofrågor och som stöd i rehabilitering kopplat till arbetet vid ohälsa hos medarbetare. Vidare erbjuds alla medarbetare en privat sjukvårdsförsäkring hos Skandia. Som ett resultat av pandemin innebar 2020 till största del hemarbete för en majoritet av våra medarbetare. Att inte ta sig till och från arbetet och att möten mellan kollegor sker mer sällan skapar utmaningar för ett proaktivt hälsoarbete. För att hantera denna utmaning har vi under uppstarten av 2021 tecknat ett avtal med friskvårdskedjan SATS och erbjuder alla våra medarbetare onlineträning två gånger per dag för samtliga anställda.

Medarbetare och inkludering/

Anställda

2020-12-31, st	2020		2019	
	Antal	Kvinnor	Antal	Kvinnor
Sverige				
Antal tillsvidareanställda	1 034	14%	992	14%
Varav heltid	1 034	14%	984	14%
Varav deltid	0	0%	8	38%
Antal visstidsanställda	28	39%	48	29%
Totalt antal anställda	1 062	15%	1 040	15%
Norge				
Antal tillsvidareanställda	61	8%	-	-
Varav heltid	61	8%	-	-
Varav deltid	0	0%	-	-
Antal visstidsanställda	0	0%	-	-
Totalt antal anställda	61	8%	-	-
Totalt antal anställda	1 123	15%	1 040	15%

Samtlig data är hämtad från Ivers personalregister med avstämningsdag 31 december 2020.

Personalrörelse

2020-12-31, st	2020	Kvinnor
Nyanställningar under året		
Under 30 år	79	15%
30 - 50 år	80	12%
Över 50 år	26	35%
Totalt antal nyanställningar	225	16%
Andel nyanställda	20%	
Personer som slutat under året		
Under 30 år	56	18%
30 - 50 år	114	13%
Över 50 år	30	23%
Totalt antal avgångar¹	200	16%
Andel som avslutat anställning	18%	

1. 60 st av dessa har sagts upp i två omställningsprocesser vilka var en konsekvens av covid-19-pandemin.

Sammansättning av företaget

2020-12-31, st	2020		2019	
	Antal	Kvinnor	Antal	Kvinnor
Styrelse				
Under 30 år	0	0%	0	0%
30 - 50 år	5	20%	4	25%
Över 50 år	5	40%	4	25%
Ledning				
Under 30 år	1	0%	1	-
30 - 50 år	4	25%	4	25%
Över 50 år	7	29%	4	25%
Övriga anställda				
Under 30 år	313	14%	324	14%
30 - 50 år	579	14%	566	13%
Över 50 år	148	21%	132	25%

Sjukfrånvaro

Procent	2020	2019
Korttidsfrånvaro	2,9%	2,7%
Långtidsfrånvaro	1,9%	1,1%
Totalt	4,8%	3,8%

Kollektivavtal

Procent	2020
Andel anställda som omfattas av kollektivavtal	95%

Kund: Nordic Choice Hotel

Nordic Choice Hotels är en av Nordens största hotellkoncerner med över 200 hotell i Norden och Baltikum. Företaget marknadsför kedjorna Comfort Hotel, Quality Hotel, Clarion Hotel och Clarion Collection samt 34 fristående hotell och longstaybolaget Strawberry Living. Sedan 2020 är Iver partner och leverantör av IT-drifttjänster till Nordic Choice Hotels.

Vi har fått möjligheten att träffa Kari Anna Fiskvik, Vice President Technology, på Nordic Choice Hotels, för att höra mer om hur Nordic Choice Hotels ser på hållbarhet och miljöfrågor inom egen verksamhet men också kopplat till leveransen av IT-tjänster.

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

– På Nordic Choice Hotels har vi som kultur att göra mer än vad som förväntas av oss – mer för våra gäster, samhället och miljön. Vi kallar det för WeCare och arbetet leds av vår hållbarhetschef Harald Bjugstad-Holm. WeCare handlar om hur vi, i vår dagliga verksamhet, tar hand om människor, miljö och lönsamhet samtidigt. Vi tror inte att vi kan vara ett lönsamt företag om vi inte samtidigt skyddar människor och miljö. Men vi vet också att vi inte kan skydda människor och miljö på ett bra sätt om vi inte är lönsamma.

Vi har kartlagt hur våra över 200 hotell i Norge, Sverige, Danmark, Finland, Lettland och Litauen påverkar miljön och samhället kring dem. Vi har lyssnat på våra gäster, leverantörer och andra sociala aktörer och har definierat ett antal huvudområden inom vårt hållbarhetsarbete som vi lägger extra fokus på. Dessa är:

- Mångfald bland våra anställda
- Etisk och hållbar handel i våra leverantörskedjor
- Lokalt socialt ansvar i våra stadsdelar
- Globalt socialt ansvar genom kampen mot människohandel
- Miljö
- God, hälsosam och hållbar mat

Vi skapar möjligheter för människor inom och utanför vår verksamhet och ska driva verksamheten med minsta möjliga påverkan på miljön. Vi får våra gäster att känna sig lite bättre när de checkar ut än när de checkade in. Under 2019 hade vi den lägsta energiförbrukningen någonsin samtidigt som att vi tog bort all

engångsplast från våra hotell. WeCare är en del av vår identitet och vår kultur och det är vi stolta över.

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

– Våra nya hotell är byggda för att vara klimatneutrala och vi har kommit långt när det gäller byggtekniska miljöfrågor men också med miljöfrågor inom andra områden som exempelvis mat och dryck. Vårt mål är att vi ska vara klimatneutrala 2025 och i det inkluderas förstås även inköp av IT-tjänster.

Vi måste vara – och är – bäst på den digitala gästresan samtidigt som vi arbetar hårt med den digitala medarbetarresan. Förflyttningen till digitala processer innebär att vi köper tjänster som förbrukar energi för att fungera samtidigt som vi genom att digitalisera processer räddar världen från mer användning av plast och papper. Vi ska fortsätta att minska vår plast- och pappersförbrukning samt minska risken för spridning av infektioner genom att flytta allt fler tjänster till kundens mobil eller andra digitala ytor. Genom att kunden exempelvis använder sin egen mobiltelefon som nyckel till sitt rum, för att checka in och ut eller beställa tjänster från hotellet så undviker vi att producera plastkort och tryckpapper. Men de digitala processerna förbrukar energi och här måste vi arbeta med att välja tekniker och lösningar som är så energieffektiva som möjligt. Gör vi inte rätt val här har vi bara flyttat problemet från ett område till ett annat.

Hur kan Ivers erbjudande och miljö- och hållbarhetsarbete hjälpa er att nå era egna hållbarhetsmål?

För att lyckas med våra hållbarhetsmål är det avgörande för oss att vi har bra partners som arbetar mot samma målbild. Det är ju inte någon automatik i att digitalisering av en tjänst gör den mer miljövänlig än om den tillhandahålls på ett traditionellt sätt. Här krävs det djup och bred IT-kompetens för att göra ett sådant val. Vår kärnverksamhet är hotell och människor och det är här vi har vårt primära fokus. Därför är det



viktigt att våra teknikpartners är framåtblickande både vad gäller fokus på människor och miljö. Vi vill att de är klimatsmarta när de utvecklar tekniska lösningar. Vi köper inte bara infrastruktur och drift av Iver, vi köper klimatsmart infrastruktur, resursoptimering, förnybar- och återanvändbar energi. Vi köper kunskap som innebär att när vi gör våra Lösningsval vet vi också hur våra val inte bara skyddar vår och våra kunders data utan också planeten vi kommer att leva på i framtiden.

80 procent av våra IT-tjänster hanteras för närvarande i Ivers datacenter så Iver är förstås betydelsefulla i vår ambition att minska vårt klimatavtryck från våra IT-lösningar. Vi kommer säkerställa att vi har bra avtal för de applikationer vi köper som rena molntjän-

ter i andra datacenter än våra egna, men Iver är en av våra viktigast teknikpartners för att uppnå vårt mål om att vara klimatneutrala 2025.

Vi är glada att Iver har samma attityd som oss när det gäller att ta ansvar för människor, mångfald och miljö – och vi är övertygade om att vi tillsammans gör val som är bra för både vår verksamhet och för miljön när vi investerar i IT-lösningar för framtiden. Det är med stor entusiasm som vi arbetar med en klimatvänlig IT-strategi tillsammans med Iver.

Mer information om Nordic Choice Hotels verksamhet och hållbarhetsarbete finns på:
www.nordicchoicehotels.com.

Hållbara tjänster/

Våra tjänster ska ge mätbar miljönytta för våra kunder och ta dem närmare sina hållbarhetsmål. Genom energieffektiva datacenter och 100 procent förnybar energi ska våra tjänster minska våra kunders miljöpåverkan.

Samtidigt som vi vinner nya kunder ökar också efterfrågan på digitala tjänster. Vår tillväxt medför en ökad användning av material, resurser och energi och därför är det av stor vikt att vi säkerställer att våra 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.

Under 2020 har vi gjort ett stort arbete där vi analyserat hela vår verksamhets klimatavtryck inom samtliga Scope (Scope 1–3) för att på så sätt dels förstå vår egen påverkan men också kunna erbjuda våra kunder kundspecifik information om klimatavtryck baserat på de inköp av tjänster och produkter kunden gör av Iver. Från våra kunder märker vi ett kraftigt ökat engagemang för hållbarhetsfrågor generellt och för klimatavtryck specifikt. Genom en öppen och transparent rapportering av kundens klimatavtryck baserat på dennes inköp av tjänster från oss kan vi tillsammans ta dialogen om ytterligare minskad klimatbelastning.

Energieffektivisering i våra datacenter

Det krävs stora mängder energi för att driva ett datacenter samtidigt som driften genererar över-skottsvärme som måste kylas bort vilket i sin tur kräver mer energi. All el som används i våra datacenter kommer från förnybara källor. Utöver att använda el

från förnybara källor arbetar vi aktivt med att optimera serverinfrastrukturen 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 att aktivt välja effektivare komponenter och når på så sätt en högre utnyttjandegrad vilket ger minskad energiförbrukning per levererad tjänst.

Vår energianvändning relativt vår omsättning har minskat under året. Förbättrad energieffektivitet beror i huvudsak på att vi har minskat antalet datacenter samt gått över till allt mer energieffektiva plattformar.

Under 2021 kommer vi ha ännu bättre möjligheter till en mer detaljerad övervakning av energianvändningen i våra datacenter vilket ger oss bättre förutsättningar att sätta in rätt effektiviseringsåtgärder där det gör störst nytta. Parallellt fortsätter även arbetet med att minska antalet datacenter för att öka möjligheterna till större energieffektivisering, samordning och säkerhetsklassningar. Ett exempel hur vi arbetar med hållbara lösningar kopplat till våra datacenter är att vissa datacenter använder sig av grundvattenkyla för klimatkontroll. Ett antal datacenter erbjuder även möjlighet 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 de tydligt visar hur vi minskar vår miljöpåverkan.

Energiförbrukning datacenter

MWh	2020	2019
El	13 602	15 806
Elanvändning, MWh/MSEK ¹	6,3	9,6

1. Elanvändning per omsatt krona.



Klimatavtryck i fokus under 2020

Våra kunder förväntar sig att vi levererar IT-tjänster i absolut teknisk framkant och att vi har ett stort engagemang och en stor förståelse för varje kunds verksamhet och utmaningar. Men de förväntar sig också att vi levererar våra tjänster på ett hållbart sätt. Att vår affärsmodell är hållbar är en förutsättning för att vi ska vara en relevant leverantör för våra kunder och en attraktiv arbetsgivare för våra medarbetare.

Jakob Tapper, ansvarig för hållbarhet på Iver berättar mer om Ivers hållbarhetsarbete och vilka områden som är i fokus just nu.

Vad har varit i fokus för Ivers hållbarhetsarbete 2020?

– Vårt arbete har präglats av att allt fler når insikten att vi, och alla andra, måste börja leverera resultat inom hållbarhetsområdet generellt och inom arbetet med klimatutmaningarna specifikt. Vår impact och vårt ansvar inom miljö, ekonomi och samhället i stort kommer vi aldrig släppa vårt fokus på men just klimatfrågan känns mer viktig nu än någonsin. Det största hotet nu är global uppvärmning. Vi har gjort ett rejält arbete under andra halvan av 2020 för att beräkna vår totala klimatpåverkan, inklusive hela leverantörskedjan.

Varför är det viktigt för oss att ha koll på vår klimatpåverkan?

– För det första för att vi verkligen vill ta vår del av ansvaret. Men utöver ansvarsfrågan finns det regulatoriska krav som kommer att öka framöver. Det finns också en stark rörelse mot att investerare och andra finansiella aktörer kommer ställa krav på de bolag de investerar i då de i sin tur har krav på sig att investera hållbart. Därutöver kommer förstås kraven från kunder och marknad. I allt större utsträckning förväntar sig våra kunder data som visar vilket klimatavtryck deras inköp av tjänster från oss medför.

Finns det svårigheter med att beräkna den totala klimatpåverkan från ett bolag som Iver?

– I dagsläget är min uppfattning att det är förhållandevis få bolag som ger en komplett bild av sin klimatpåverkan. Det är framförallt beräkningarna i det som kallas Scope 3, vilket är en verksamhets indirekta utsläpp från leverantörskedjan, som haltar. Många företag väljer att ta med en ytterst begränsad del av Scope 3, ofta affärsresor med tåg och flyg, men vi har

gjort ett rejält jobb och beräknat klimatavtrycket från hela vår leverantörskedja.

Hur har er klimatberäkning av Scope 3 gått till?

– Utgångspunkten är vår finansiella redovisning och inköpsdata. Varje leverantör är klassificerad i ett system till en sektor och därefter appliceras en emissionsfaktor för kg/CO2 per spenderad krona baserad på vilken sektor leverantören tillhör. Emissionsfaktorn är baserad på vad som kallas för en "environmentally extended input output analysis", och inkluderar då värdekedjan för de respektive inköp vi gör. Metoden ger oss en schabloniserad men komplett bild över utsläppen i vår värdekedja.

Hur använder ni underlaget om er klimatpåverkan?

– Det ökar vår förståelse och kunskap om vilket klimatavtryck vår verksamhet har. Den kunskapen kan vi använda för att minska avtrycket genom bland annat bättre inköp. Vi kan också som en leverantör och partner många gånger hjälpa våra kunder att nå sina hållbarhetsmål genom att vi gör aktiva val och kan lämna relevanta rapporter om vilket klimatavtryck kundens tjänsteleverans från oss innebär.

Hur arbetar ni för att fortsatt minska ert klimatavtryck?

– Ja, det är den stora frågan. De lågt hängande frukterna är redan plockade och nu börjar det tuffare arbetet. Genom att vara en leverantör med tjänster i teknikens framkant men också innovativa i hur vi levererar våra tjänster är det centralt att vi kontinuerligt utvecklar tjänster med lägre klimatavtryck. Därutöver är förstås dialogen med våra största leverantörer helt central. Vår indirekta klimatpåverkan är en direkt konsekvens av våra leverantörers klimatpåverkan. Dialogen med leverantörerna och deras egna arbete med klimatavtryck är förstås helt avgörande för att vi ska lyckas minska vårt eget klimatavtryck.



Energieffektivitet i fokus

De skalfördelar 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 datacenter vilket betyder att vi ständigt ser över vår datacenterstrategi för att optimera denna utifrån bland annat energieffektivitet.

Vi har träffat Magnus Nilsson, CTO på Iver, som berättar mer:

Hur kan vi på Iver minska den klimatpåverkan som våra datacenter skapar?

– Vi gör detta på flera sätt. En självklar del är förstås att säkerställa att vi enbart använder energi från förnyelsebara källor men också att vi även arbetar med värmeåtervinning och grundvattenkyla i så stor utsträckning som vi kan. Vi arbetar aktivt med en fortsatt konsolidering av våra leveransplattformar till cloud- och hybridlösningar samt standardiserade centrala system vilket ger modernare tjänster och minskar användningen av hårdvara. Vi fortsätter också att konsolidera våra datacenter till färre, standardiserade enheter som ger betydligt bättre möjligheter för energieffektivisering och minskad klimatpåverkan.

Kan du ge något exempel där konsolidering av datacenter ger konkreta resultat?

– När vi avvecklade ett större datacenter och konsoliderade utrustningen till en modernare miljö som placerades i ett mer energieffektivt datacenter minskade vi energiförbrukningen för våra leverans av samma tjänster med 75 procent. Och vi kan se liknande prognoser i våra underlag för kommande konsolideringar.

Vi kommer bygga ut och bygga in ny teknik för mätning av både system och enskilda tjänsters miljöpåverkan och kontinuerligt analysera den mätdata vi hämtar in. Det ger oss underlag och förutsättningar att fatta rätt beslut utifrån var vi har störst potential att göra skillnad i energieffektivitet och minskad användning av hårdvara.

Vi har nyligen byggt kommunikationslänkar mellan våra centrala datacenter – vilken klimatnytta kan



ökad kommunikation och samarbetsförmåga mellan våra datacenter ha?

– För att kunna leverera hela vår tjänsteportfölj till kunder i hela Norden men också till andra länder har vi kopplat ihop våra regioner med ett dedikerat höghastighetsnätverk. Utöver en väsentligt förbättrad leveransförmåga möjliggör nätverket också att vi kan minska vårt klimatavtryck. Nätverket gör att vi kan centralisera gemensamma tjänstefunktioner vilket i sin tur minskar vår användning av hårdvara. Dessutom gör kommunikationslänkarna att vi kan gå upp i nyttjandegrad och fördela kapacitet mellan regioner och plattformar på ett bättre sätt.

När vi gör teknik- och infrastrukturinvesteringar är det prioriterat att energieffektivitet, klimatavtryck men också andra hållbarhetsfaktorer finns med som en väsentlig del i vårt beslutsunderlag.



Iver rapporterar i enlighet med GRI Standards, nivå Core. Alla indikatorer är från år 2016 utom GRI 403 Hälsa och Säkerhet som refererar till år 2018.

GRI 102: Generella upplysningar

Indikator	Beskrivning	Sidhänvisning	Kommentar/avgränsning
Organisationsprofil			
102-1	Organisationens namn	1	
102-2	Viktiga varumärken, produkter och tjänster	10–21	Se komplett ÅR
102-3	Huvudkontorets lokalisering	4	Se komplett ÅR
102-4	Verksamhetsländer	4–5	Se komplett ÅR
102-5	Ägarstruktur och bolagsform	60	Se komplett ÅR
102-6	Marknader där organisationen är verksam	4–5	Se komplett ÅR
102-7	Bolagets storlek	20	Se komplett ÅR 4–5, 65, 67
102-8	Personalstyrka	20	
102-9	Organisationens leverantörskedja	8	
102-10	Betydande förändringar i organisationen och dess leverantörskedja	8	
102-11	Tillämpning av försiktighetsprincipen	7	
102-12	Externa initiativ om hållbarhet som organisationen stödjer och/eller omfattas av	4	
102-13	Medlemskap i organisationer	4	
Strategi och analys			
102-14	Uttalande av vd om hållbarhetsfrågornas relevans för bolaget	8–9	Se komplett ÅR
Etik och integritet			
102-16	Värderingar, principer och etiska riktlinjer	17–18	
Styrning			
102-18	Styrningsstruktur	2	
Intressentdialog			
102-40	Intressentgrupper	4	
102-41	Antal anställda med kollektivavtal	20	
102-42	Identifiering och urval av intressenter	4	
102-43	Metod för intressentdialoger	5	
102-44	Viktiga områden och frågor som framkommit i dialog med intressenter	5	
Redovisningsprofil			
102-45	Enheter som ingår i redovisningen	2	
102-46	Process för att definiera redovisningens innehåll	4	
102-47	Identifierade väsentliga områden	5	
102-48	Reviderad information	2, 7–8	Se komplett ÅR 60–61
102-49	Väsentliga förändringar		Inga
102-50	Redovisningsperiod	2	
102-51	Datum för publicering av den senaste redovisningen	2	
102-52	Redovisningscykel	2	
102-53	Kontaktuppgifter för frågor om redovisningen	2	
102-54	Uttalande om att redovisningen följer GRI Standards	2	
102-55	GRI-index	31–31	
102-56	Externt bestyrkande	2	

GRI 200–400: Väsentliga hållbarhetsfrågor

Indikator	Beskrivning	Sidhänvisning	Kommentar/avgränsning
Ekonomi			
GRI 205	Antikorruption		
103-1, 103-2, 103-3	Hållbarhetsstyrning	3, 5–6, 9	
205-3	Bekräftade fall av korruption och vidtagna åtgärder	9	
Miljö			
GRI	302 Energi		
103-1, 103-2, 103-3	Hållbarhetsstyrning	3, 5–8, 24, 28	
302-1	Energianvändning inom organisationen	11	
302-2	Energiintensitet	8	
GRI 305	Utsläpp		
103-1, 103-2, 103-3	Hållbarhetsstyrning	2–3, 5–8, 12–13, 24, 26	
305-1	Direkta utsläpp av växthusgaser (Scope 1)	7	
305-2	Indirekta utsläpp av växthusgaser från energianvändning (Scope 2)	7	
305-3	Övriga indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 3)	7	
GRI 306	Avfall		
103-1, 103-2, 103-3	Hållbarhetsstyrning	3, 5–6, 8–9	
306-2	Typ av avfall och hanteringsmetod		Ny process 2021
GRI 308	Bedömning av leverantörer utifrån miljökriterier		
103-1, 103-2, 103-3	Hållbarhetsstyrning	3, 5–6, 8–11	
308-Företagsspecifik	Ivers prioriterade leverantörer har skrivit under uppförandekod	11	Data samlas in 2021
Socialt			
GRI 401	Anställning		
103-1, 103-2, 103-3	Hållbarhetsstyrning	3, 5–6, 8–9	
401-1	Nyanställningar och personalomsättning	20	
GRI 403	Hälsa och säkerhet		
103-1, 103-2, 103-3	Hållbarhetsstyrning	3, 5–6, 8–11	
403-1–7	Styrning hälsa och säkerhet	18–19	
403-Företagsspecifik	Sjukfrånvaro	21	
GRI 404	Utbildning		
103-1, 103-2, 103-3	Hållbarhetsstyrning	3, 5–6, 16–18	
404-Företagsspecifik	Antal utbildade inom informationssäkerhets- och integritetsfrågor	15	
404-Företagsspecifik	Engagemangindex	18	
GRI 405	Mångfald och jämställdhet		
103-1, 103-2, 103-3	Hållbarhetsstyrning	3, 5–6, 16–18	
405-1	Mångfald i styrande organ och bland anställda	21	
405-Företagsspecifik	Mångfalds- och inkluderingsindex	18	
GRI 406	Icke-diskriminering		
103-1, 103-2, 103-3	Hållbarhetsstyrning	3, 5–6, 16–18	
406-1	Antal fall av diskriminering samt vidtagna åtgärder	18	
GRI 414	Bedömning av leverantörer utifrån sociala kriterier		
103-1, 103-2, 103-3	Hållbarhetsstyrning	3, 5–6, 8–11	
414-Företagsspecifik	Ivers prioriterade leverantörer har skrivit under uppförandekod	11	Data samlas in 2021
GRI 418	Kundintegritet		
103-1, 103-2, 103-3	Hållbarhetsstyrning	3, 5–6, 14–15	
418-1	Formella klagomål gällande kundintegritet och förlust av kunddata	14–15	
418-Företagsspecifik	ISO 27001 – certifierade huvudorter	14	
418-Företagsspecifik	Säkerhets- och integritetsindex	14	

