



Det här är Iver 2022



Innehåll

Verksamheten 2022

5–26

Hållbarhetsrapport 2022

27–68





Verksamheten 2022



Where technology meets business

Iver är en ledande nordisk digital transformationspartner med ett starkt multi-cloud-erbjudande. Genom att kombinera vår dedikerade konsultverksamhet, managed services och djup verksamhetsförståelse hjälper vi våra kunder att driva digital transformation som stänger gapet mellan aspiration och implementation.

Iver har säte i Stockholm och verkar främst i Norden med en agenda att fortsätta vår expansion. Ivers majoritetsägare är, sedan 6 september 2021, Intermediate Capital Group (ICG). Iver har 1 700 medarbetare som jobbar på något av våra 25 kontor i Sverige och Norge.

Vision

Vi ska med vårt erbjudande och vår kompetens driva meningsfull förändring och skapa tillväxt hos våra kunder.

Mission

Vi ska tillsammans med våra kunder skapa obegränsade möjligheter.

Omsättning och resultat¹

Tkr	2018	2019	2020	2021	2022
Omsättning	2 179 780	2 379 119	2 507 913	2 802 209	3 160 390
Resultat ²	282 706	429 878	479 554	454 373	389 775

1. Tabellen visar Ivers verksamhet som om den var förvärvad 1 januari 2018.

2. Resultat före avskrivningar justerat för poster av engångskaraktär.



Ett år präglat av utmaningar och möjligheter

Under 2022 har vi upplevt en omvärld som påverkat vår bransch, våra medarbetare och våra kunder, en påverkan som innebär många möjligheter men också utmaningar.

Geopolitiska och ekonomiska händelser som Rysslands invasion av Ukraina, global ekonomisk nedgång, ökande inflation i kombination med valutarörelser och elpriser har påverkat vår verksamhet. Samtidigt som det ekonomiska förutsättningarna förändrats är våra kunders behov av de tjänster och den kompetens vi tillhandahåller större än någonsin. Kraven på att effektivisera genom skalbar och flexibel digitalisering i alla perspektiv: kundmöten, användarupplevelser, processautomation, analys, beslutsstöd, AI/ML och mycket mer växer i betydelse. Samtidigt är också kraven på datalagring, regelefterlevnad, integritet och tillgänglighet större än någonsin.

I denna ekonomiska verklighet har vi accelererat flera av våra pågående aktiviteter för att möta de nya förutsättningar som ligger framför oss samt för att ta vara på både lokala och globala möjligheter som skapas. Detta har inneburit ett fortsatt intensivt arbete med att bygga ett ännu starkare Iver.

I kölvattnet av det förändrade världsläget växer debatten om svensk och europeisk digital suveränitet sig allt starkare. Vi på Iver vill vara det europeiska alternativet i en alltmer krävande digital verklighet. Och vi har alla förutsättningar att ta den positionen.

Under året har vi fortsatt vinna spännande nya uppdrag och utökat samarbetet med befintliga kunder i alla våra prioriterade segment. Vår totala organiska tillväxt är återigen på en nivå där vi växer mer än dubbelt så fort som marknaden. Vi ser framför allt att vår satsning på offentlig sektor, sjuk- och hälsovård samt verksamheter med samhällskritisk digital infrastruktur som bank, försäkring, transport ger effekt. Många av dessa kunder kan vi inte offentliggöra av sekretesskäl, men några exempel är Inera, TF Bank, Dina Försäkringar, Jernbanedirektoratet, Tillväxtverket, Sollentuna kommun, Connect Bus och SJ.

När vi ser på innehållet i de nya avtal vi tecknar och de förlängningar vi gör är det flera saker som ger oss trygghet inför vår fortsatta resa. Kraven på modernisering av infrastruktur för att skapa möjligheter för snabb innovation, användning av molntjänster i kombination med mer traditionella miljöer och inte minst ett ökat fokus på säkerhet. Under året har vi löpande förstärkt vårt erbjudande inom säkerhetstjänster, men också utökat vår leverans och kundbas inom "dedikerade lösningar" som oftast präglas av unika krav på säkerhet och regelefterlevnad. Vi har också fortsatt utveckla vår konsultverksamhet som primärt jobbar med uppdrag kring digital transformation och användande av modern digital teknologi. Under året har vi förvärvat två starka specialistkompetensbolag, Intiro och Mjukvarukraft som ytterligare



förstärker oss inom integration och avancerad systemutveckling. Vid årsskiftet 2022/2023 lanserade vi Accelerate at Iver, ett sätt att synliggöra vår samlade konsultkompetens som redan nu omfattar över 300 högt kvalificerade digitaliserings- och innovationsexperter.

För att möta våra kunders krav på en mer flexibel leverans har vi lanserat "Iver Cloud", en multi-cloud miljö som kombinerar privata och publika molntjänster, samt förstås, vårt egna öppna moln, Cleura. Den första kunden är redan på plats och vi kommer under året fortsätta fylla på med nya och befintliga kunder samtidigt som vi utvecklar nya kraftfulla tjänster i plattformen. Iver Cloud är ett av våra viktigaste strategiska projekt för att öka skalbarheten och effektiviteten i vår leverans samtidigt som det visar vägen för, och möjliggör, vår aspiration att bli det alternativa europeiska molnet.

Under 2022 har vi anslutit oss till SBTi (Science Based Targets initiative) i syfte att ytterligare stärka vår långsiktiga ambition inom hållbarhetsområdet. Vi har tydliggjort våra mål, och ser hållbarhet som en kommersiellt avgörande och integrerad del i vår verksamhet. Att ge våra kunder möjlighet att förstå och påverka klimatavtrycket genom val av tjänster tror vi är en vinnande strategi. Läs gärna mer om vår SBTi-process och vårt hållbarhetsramverk i hållbarhetsrapporten.

Under året har vi genomfört en större strukturförändring där vi går från att ha geografisk leveransmodell till att nu ha en kundkategoribaserad modell. Syftet är att ge våra kunder bättre tillgång till hela Ivers kompetens och tjänsteportfölj samt att kunna ge rätt fokus till såväl mindre som större och mer komplexa kunder. Stora och komplexa förändringar ställer höga krav på organisationen och alla vi på Iver jobbar intensivt, varje dag, för att förbättra våra tjänster, vår leverans och våra kunders upplevelse av oss som leverantör. Jag vill tacka alla kunder för konstruktiva dialoger och viljan att bli bättre tillsammans. Varje utmaning gör oss bättre.

Sammantaget känner jag mig trygg med vår förmåga att fortsätta vår inslagna resa. Som alltid är realiteten föränderlig snarare än konstant, och vi behöver vara lättrorliga och uthålliga för att lyckas.

Till sist. I förändring landar en stor del av bördan på alla våra medarbetare. Från våra kunder får jag ofta höra att våra medarbetare är vår mest värdefulla tillgång. Jag vill rikta ett stort tack till er alla för ert engagemang, tålamod och kunnande, ni är avgörande för vår gemensamma fortsatta framgång. Och jag kan bara hålla med våra kunder, ni är vår största tillgång.

Juko Hakala
Vd

The Iver way

Vi hjälper våra kunder att driva digital transformation som stänger gapet mellan aspiration och implementation. Vårt löfte är enkelt: Vi lovar våra kunder att alltid finnas **Beside you, Behind you och Before you.**

Vi kallar vårt löfte The Iver way. Ett annat sätt att säga det är: **We're not big blue – we're yellow.** Vi är inte stora blå. Vi är gula.

Beside you



Tillsammans, sida vid sida med kunden, går vi framåt med ett gemensamt intresse för hur vi kan utveckla kundens affär.

Behind you



Vi har kundens rygg. Vår expertis inom regelefterlevnad och cybersäkerhet gör att våra kunder kan lägga all kraft på att utveckla sin verksamhet.

Before you



Genom att vi befinner oss i absolut teknisk framkant kan vi hjälpa våra kunder att alltid vara relevanta.

Våra press- meddelanden under året

Q1

- 13 jan Iver vinnare i SJ:s upphandling "Digital arbetsplats som tjänst".
- 20 jan Iver fortsätter att digitalisera Bokusgruppen, förlängt och utökat avtal.
- 26 jan Breas Medical förlänger och fördjupar samarbetet med Iver.
- 10 feb Säkerhet och skalbarhet i fokus när Iver får ökat förtroende på Högskolan Kristiania.
- 17 feb Iver förvärvar Mjukvarukraft – ett IT-specialistbolag med tjänster inom integration och systemutveckling.
- 22 feb Iver vinnare i Visit Swedens upphandling av IT-tjänster.
- 24 feb Iver förvärvar Intiro Development – ett specialistbolag med tjänster inom systemutveckling.
- 17 mar Ny storaffär när Martin & Servera väljer Iver som ny IT-partner.
- 23 mar Molntransformation i fokus när Höganäs Kakel väljer Iver.

Q2

- 6 apr Iver utökar leveransen till Fellowmind, förlängt och utökat avtal.
- 12 apr Ivers dotterbolag City Network blir Cleura.
- 20 apr Iver och Nelly Group förlänger samarbete.
- 28 apr Serneke och Iver förlänger avtalet och ett redan långt samarbete.
- 10 maj TF Bank väljer Iver som ny helhetsleverantör av IT-tjänster.
- 17 maj Ny storaffär för Iver - vinnare i Tillväxtverkets upphandling av IT-drifttjänster.

I september vann Iver Bergman och Bevings upphandling av IT-tjänster.



Q3

- 19 aug Connect Bus väljer Iver som ny IT-partner.
- 25 aug Iver vinnare i Jernbanedirektoratets upphandling.
- 31 aug Sollentuna kommun förlänger samarbetet med Iver.
- 7 sep Iver tecknar nytt mångårigt avtal med Dina Försäkringar.
- 14 sep Stefan Lager ny chef för affärsområde "Informations- och cybersäkerhet" på Iver.
- 20 sep Ny storaffär för Iver – vinnare i Bergman & Bevings IT-upphandling.

Q4

- 5 okt Inera, som har uppdraget att digitalisera välfärden, förlänger och utökar samarbetet med Iver.
- 19 okt Movestic Liv & Pension förlänger och utökar samarbetet med Iver.
- 16 nov Diaverum förlänger och utökar samarbetet med Iver.
- 30 nov Iver ska driva Skånska Byggvarors digitalisering.
- 14 dec Iver tecknar nytt mångårigt avtal med Nordic Choice Hotels.

Vårt erbjudande

Vi hjälper kunder inom alla branscher att driva digital transformation som stänger gapet mellan aspiration och implementation.

Bank och försäkring

Aldrig tidigare har kraven på tillgänglighet, självbetjäning och nya funktioner varit större. Kundernas förväntningar i kombination med stora datamängder, ökade krav på regelefterlevnad och en komplex hotbild ställer höga krav på infrastruktur, utvecklingstakt och innovation.

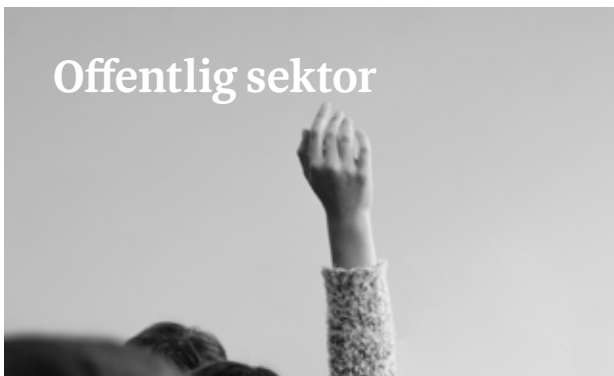
Handel och logistik

Konkurrensen inom handel och logistik är stenhård. Kundernas förväntningar på responsiva kundresor, enkla betallösningar och kortare leveranstider ställer höga krav på logistikflöden, infrastruktur och innovationskraft.

Hotel, resor och nöje

Hotell- rese- och nöjesindustrin utvecklas snabbt och utmanas ständigt av en målgrupp som förväntar sig snabb, effektiv och problemfri service. Samtidigt är affärsmodellerna sårbara med marknadsförutsättningar som kan förändras över en natt. Det ställer höga krav på infrastruktur, skalbarhet och kostnads-kontroll.

Offentlig sektor



Demografiska förändringar, hantering av känsliga personuppgifter och tuffa regulatoriska krav är vanliga utmaningar för verksamheter inom offentlig sektor. Med digitalisering och molntjänster öppnas helt nya möjligheter att modernisera och effektivisera.

Industri och tillverkning



Digitaliseringen av industrisektorn handlar om att maximera potentialen med systemintegration, automatiserade processer och effektivare produktion. Lika viktigt är det att skydda immateriella tillgångar och hitta effektiva och hållbara vägar för morgondagens företagande.

Vård och hälsa



För verksamheter inom vård och hälsa ger digitaliseringen stora möjligheter att koordinera, effektivisera och ge en bättre upplevelse för patienter och kunder. Stora datamängder och lagring av känslig patient-/kunddata ställer höga krav på molninfrastruktur, regelefterlevnad och säkerhet.

Professional services



Oavsett om ni är arkitekter, jurister, ekonomer eller affärskonsulter ökar vikten av flexibla och skalbara IT-lösningar som stöttar moderna arbetssätt. Med digitalisering och molntjänster öppnas nya möjligheter att optimera affärsprocesser och bygga värde.

Digital innovation

Vi lever i en värld som definieras av teknisk innovation. Det finns oändlig potential att skapa värde med teknologier som kan förändra marknader och affärsmodeller, förbättra kundupplevelser, öka effektiviteten och generera data som i realtid ger ovärderliga insikter.

Accelerate at Iver är vår dedikerade konsultverksamhet med över 300 digitaliserings- och innovationsexperter.

Med teknisk expertis och djup verksamhetsförståelse hjälper vi våra kunder att driva digital transformation som stänger gapet mellan aspiration och implementation.

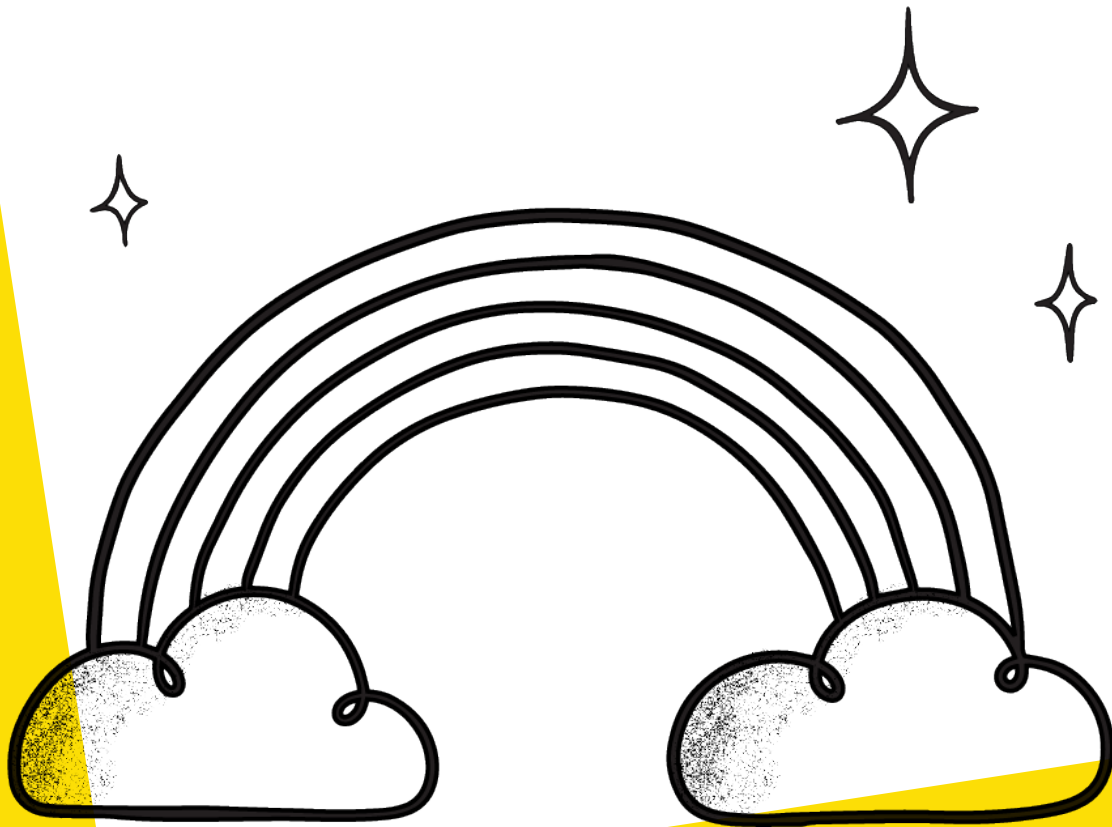
Erbjudande →

Strategi och agil verksamhetsutveckling

Dra nytta av möjligheterna som öppnas upp med moderna IT-lösningar. Tillsammans med dig definierar vi en IT-strategi som stöttar agila arbetssätt och innovation.

Molntransformation

Vi hjälper dig att hitta din bästa väg till molnet. Oavsett utgångsläge eller tekniska preferenser designar våra experter en verksamhetsanpassad molnlösning som stöttar varje steg på din digitala resa.



Enterprise- och molninfrastruktur

Med moderna applikationstjänster där infrastruktur och utveckling går hand i hand ökar du innovationstakten och möjligheterna att skapa digitala konkurrensfördelar.

Utveckling, integration och användarupplevelse

Med moderna metoder för systemutveckling och integration blir dina utvecklingsprojekt snabbare och mer flexibla. Våra erfarna experter visar vägen.

Datadriven innovation och insikter

Ge verksamheten bättre beslutsunderlag. Med teknisk expertis och stor förståelse för din verksamhet skapar vi förutsättningar för datadrivna insikter och digital innovation.

Cybersäkerhet och regelefterlevnad

Våra experter har stor erfarenhet av att designa och driftsätta säkerhetslösningar som är anpassade efter din verksamhets krav på proaktivitet, tillgänglighet och säkerhet.

Moln och infrastruktur

Molntjänster är den största möjliggöraren för framgångsrik digital transformation. Med rätt molnlösning får din verksamhet kraft och stöd för nya affärsmodeller och agila arbetssätt. Avancerade verktyg för datahantering, analys, maskininlärning och AI ger dig stora möjligheter att skapa digitala konkurrensfördelar och innovation.

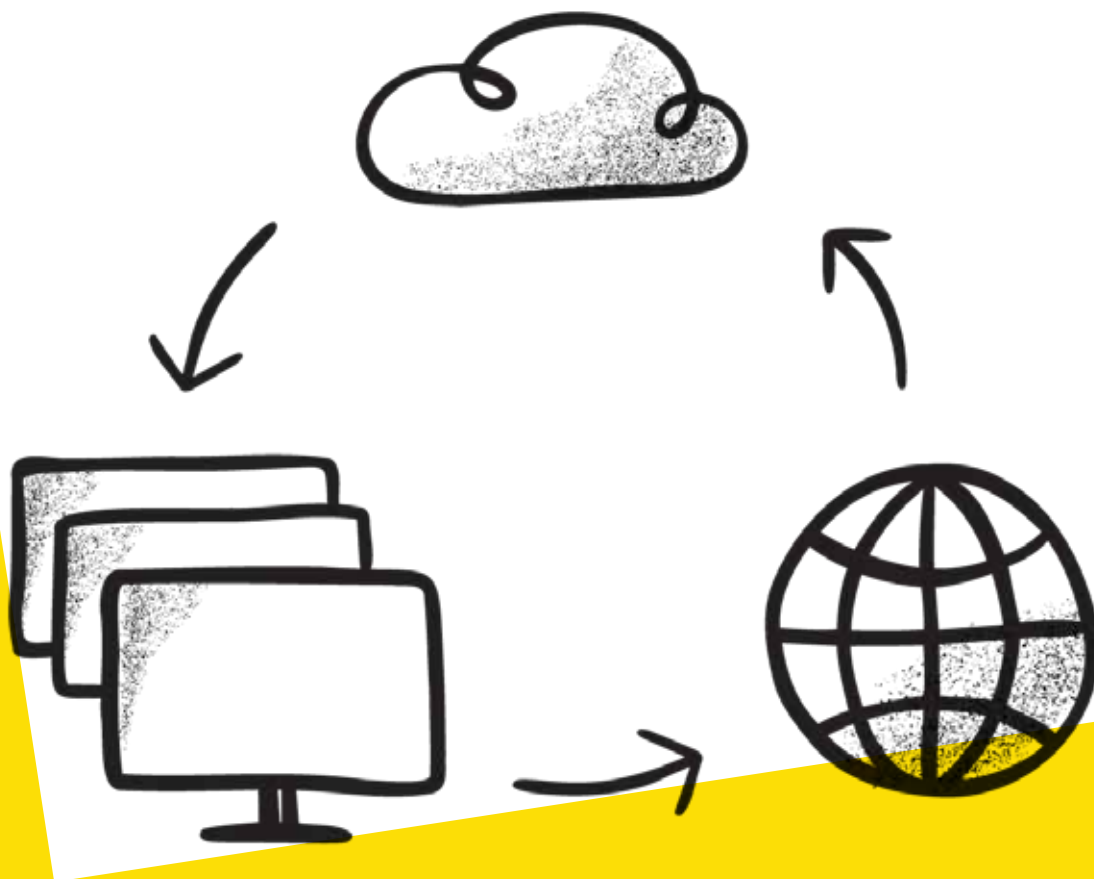
Accelerera innovationstakten i molnet

Publika, privata och hybrida molnlösningar som ger din verksamhet kraft att innovera och skapa konkurrensfördelar.

[Erbjudande](#) →

Iver multi-cloud services

Iver multi-cloud services är inte bara en kraftfull molntjänst, det är också en avancerad multi-cloud-plattform med möjlighet att bygga hybrida molnlösningar med sömlös integration mot publika moln som Azure, AWS och Google Cloud.



Publika moln

Skalbara och beprövade tjänster i publika moln som Azure, AWS och Google Cloud. Med stor förståelse för din verksamhet tar vi dig till den publika molnlösning som passar din verksamhet och dina behov.

Compliant Cloud

En svenskproducerad molntjänst för verksamheter i Sverige och Europa som ställer höga krav på IT-infrastruktur, informationssäkerhet och regel efterlevnad.

Cybersäkerhet

Den digitala transformationen ger oss obegränsade möjligheter att skapa digitala konkurrensfördelar och innovation. Men med den ökade digitaliseringen följer också en ny hotbild och ökad risk för attacker. Våra tjänster inom informations- och cybersäkerhet ger ett verksamhetsanpassat skydd mot både externa och interna hot.

Ökad digitalisering ställer nya krav på säkerhetsarbetet

Säkerhetslösningar för verksamheter med höga krav på informationssäkerhet och regelbunden uppdatering.

Erbjudande →

Proaktivt skydd

Med säkerhetstjänster kopplade till vår dygnet-runt-bemannade SOC (Security Operations Center) får du ett proaktivt skydd som redan på ett tidigt stadium identifierar och hanterar attacker mot din IT-miljö.



Säkra identiteter

Med våra tjänster inom identitets- och åtkomsthantering (IAM) får du oöverträffad kontroll och smidig administration av dina användares behörigheter. Single-sign-on (SSO) och tvåfaktorsautentisering gör lösningen användarvänlig och säker.

Drift av högrisksystem

För dig som verkar inom en bransch eller har en samhällskritisk verksamhet med särskilda krav på informationssäkerhet och regelefterlevnad erbjuder vi säker drift av högrisksystem.

Modern arbetsplats

Med användarupplevelsen i fokus designar vi en komplett digital arbetsplatslösning för din verksamhet. Våra tjänster inom digital arbetsplats stöttar moderna arbetsätt och tillgodoser din organisations krav på mobilitet, produktivitet och säkerhet.

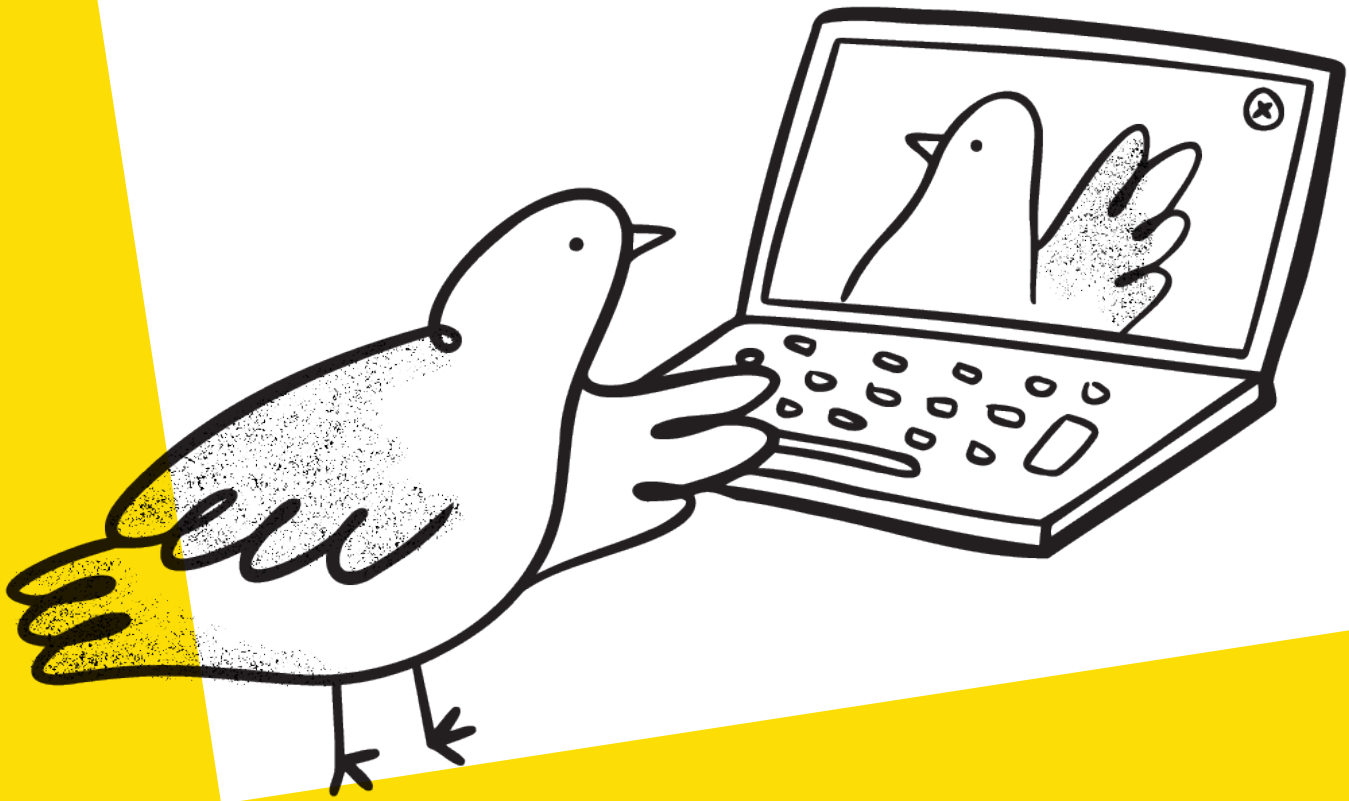
Moderna tjänster för moderna arbetssätt

Tjänster för en effektivare arbetsdag där all kraft kan läggas på affären och att driva verksamheten framåt.

Erbjudande →

Digitalt samarbete

Modern, hybrid eller molnbaserad klienthantering som ger full kontroll över verksamhetens datorer och mobila enheter.



Säker arbetsplats

Skydda företagets data med en heltäckande säkerhetslösning så att dina medarbetare kan jobba lika säkert på distans som på kontoret.

Klient som tjänst

Komplett livscykelhantering för klienter och mobila enheter, inklusive order/logistik, finansiering, asset management samt återbruk eller hållbar avveckling.





Hållbarhetsrapport 2022



Hållbarhet – integrerat i kunderbjudande och värdekedja

Vi arbetar kontinuerligt med att göra hållbarhet till en fullt ut integrerad del av hela vår verksamhet då vi är övertygade om att det är en förutsättning för vår långsiktiga framgång. Med ett aktivt hållbarhetsarbete bäddar vi för tillväxt och bidrar till en positiv samhällsutveckling.

Våra intressenter ställer allt högre krav på vårt hållbarhetsarbete och hur arbetet är integrerat i vår verksamhet. Genom ett ansvarstagande och innovativt hållbarhetsarbete ska vi möta våra intressenters krav och på så sätt maximera ett gemensamt värdeskapande. Med vår hållbarhetsrapport redovisar vi vårt arbete och våra framsteg samt hur vi möter våra intressenters krav inom området.

Hållbarhetsstyrning

Ivers bolagsstyrningsstruktur består av ägarna, styrelsen, 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. Företaget har inga lagöverträdelser att rapportera för redovisningsåret och har inte blivit ålagt att betala skadestånd eller böter för över-

trädelse av miljölagstiftning eller annan lagstiftning under 2022. Det finns heller inga skadestånd eller böter att rapportera från tidigare redovisningsår.

Styrelsen ansvarar för att fastställa den övergripande hållbarhetsinriktningen och vd ansvarar för att arbetet drivs framåt och genomförs. Vd beslutar även om policyåtaganden och säkerställer att årliga mål för arbetet sätts, följs upp, och är i linje med Ivers intressenters förväntningar.

Hållbarhetsrelaterade policyer beskriver regler och riktlinjer för hållbarhetsarbetet inom Iver. Våra policyer gäller för alla anställda inom Iver, samt för konsulter med uppdrag åt Iver och är antagna av styrelsen och fastställda av vd. Dessa policyer baseras på bland annat på nationell lagstiftning, branschregler och internationella standarder såsom regler och riktlinjer enligt ISO (9001, 14001, 27001), FN:s vägledande principer för företag samt ILO:s åtta kärnkonventioner.

Val och sammansättning av styrelse

Styrelsen väljs av bolagsstämman samt utser inom sig sin ordförande. Styrelsens sammansättning baseras på mångfald i fråga om kompetens, kön och ålder och ska inkludera oberoende styrelseledamöter.



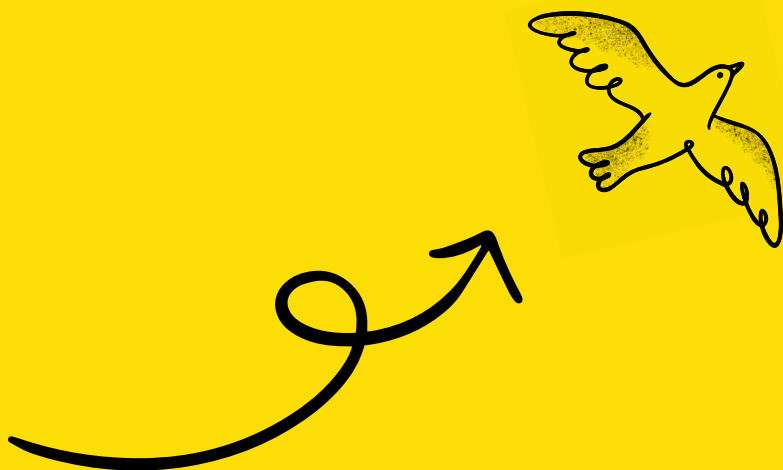
Alla individer som väljs in i styrelsen måste kunna ombestyrta relevanta kontakter och initiativ som baseras på strategiska idéer. De måste också uppfylla alla krav som ställs i lagstiftning och andra regelverk samt kraven för bolagsstyrning och riskhantering. För att kunna bidra till koncernens utveckling genom att granska och utmana beslutsfattandet är det viktigt att styrelseledamöterna

- har ingående kunskaper om koncernen, branschen och centrala aktörer i den verksamhet som koncernen ägnar sig åt
- tillför något till affärsstrategin, utmanar tankesättet och ökar ambitionerna hos ledningsgruppen
- har talang för att övertyga och motivera samt stark beslutsförmåga
- har god handlednings- och mentorförmåga

Om en intressekonflikt uppstår för en styrelseledamot så har vederbörande skyldighet att tala om att en sådan intressekonflikt föreligger så snart som denne upptäcker att förhållandet kan uppfattas som en konflikt. Ingen styrelseledamot bör delta i en diskussion eller ett beslut om det finns risk för att en intressekonflikt föreligger.

Hållbarhetsrelaterade policyer

- Kvalitetspolicy
- Alkohol- och drogpolicy
- Uppförandekod
- Diskrimineringspolicy
- Elskrotspolicy
- Elsäkerhetspolicy
- Informationssäkerhetspolicy
- Inköpspolicy
- Jämställdhetspolicy
- Kontinuitets- och tillgänglighetspolicy
- Löne- och ersättningspolicy
- Miljöpolicy
- Missbrukspolicy
- Personalhandbok
- Personuppgiftspolicy
- Policy - Den flexibla arbetsplatsen
- Policy mot hot och våld
- Poolbilspolicy
- Representationspolicy
- Semesterpolicy
- Smittskyddspolicy
- Sponsringspolicy
- Tjänstebilspolicy
- Tjänsteresepolicy



Om hållbarhetsarbetet

Vd delegerar den övergripande hållbarhetsinriktningen till hållbarhetsansvarig som tillsammans med ett hållbarhetsråd med beslutsfattare från centrala funktioner i verksamheten driver arbetet framåt. Avrapportering av status på aktiviteter samt måluppfyllnad sker minimum en gång per år till koncernens styrelse.

Hållbarhetsarbetet på Iver sker strukturerat under överinseende av styrelsen som har det yttersta ansvaret för översyn av hållbarhetsarbetet. I tillägg avrapporteras progress inom ramen för Iver Group AB:s hållbarhetsrapport som är en del av koncernens årsredovisning i linje med årsredovisningslagen.

Vi går systematiskt tillväga i vårt hållbarhetsarbete. Grunden för hur vi arbetar med kvalitet, miljö och informationssäkerhet är vårt ledningssystem som vi certifierar enligt ISO 9001, ISO 14001 och ISO 27001. I tillämpliga delar appliceras vårt ledningssystem i våra kundleveranser och omfattar samtliga tjänster. Ledningssystemet omfattar också arbetet med och styrningen av våra leverantörer.

Om hållbarhetsrapporten

Rapporten omfattar räkenskapsåret 2022, vilket innebär 1 januari 2022 – 31 december 2022.

Den här hållbarhetsrapporten är framtagen enligt riktlinjerna från Global Reporting Initiatives (GRI) och det nya ramverket GRI Universal Standards 2021. Det här är den andra gemensamma (inom nuvarande bolagsstruktur) hållbarhetsrapporten som Iverkongcernen publicerar och omfattar Iver Group AB med organisationsnummer 559324-0111 med dotterbolagen Iver Sverige AB, Iver Management AB, Iver Norge AS, Iver Workplace AB, City Network AB (Cleura AB), Aztek AB, Elits AB, Mjukvarukraft AB, Intiro AB och Nogui AB. Moderbolaget har huvudkontor i Stockholm. Rapporten publiceras

30 Iver Group AB, 559324-0111

en gång per år och den senaste rapporten registrerades på bolagsverket den 23 juni 2022.

Hållbarhetsrapporten för 2022 är inte granskad av extern oberoende part. Vid frågor om hållbarhetsrapporten kontakta Jakob Tapper, hållbarhetsansvarig, jakob.tapper@iver.se.

Hållbarhetsrapportens avgränsning

Hållbarhetsrapporten utgör en del av Ivers Group AB:s årsredovisning 2022 och fokuserar på den egna verksamhetens inverkan på beslut skapade av intressenter och deras förväntningar samt den påverkan som vår verksamhet har på ekonomin, samhället, människorna och miljön. Rapporten omfattar koncernens samtliga dotterbolag. Iver har verksamhet i Norge och omfattas av åpenhetsloven. För mer information, besök vår norska hemsida: <https://www.iver.com/no/om-iver/barekraft/>

Omvärld

Det blir allt tydligare hur hållbarhetsfrågor hänger ihop vilket gör att nya förutsättningar och sammanhang växer fram. Krig, pandemier, klimatförändringar och miljöförstöring, växande ojämlikhet och förändrade förväntningar från kunder, ägare, medarbetare och andra intressenter utmanar nuvarande affärsmodeller men också de beslut vi som företag fattar.

För att vi på Iver ska vara en långsiktig och hållbar partner samt en relevant arbetsgivare måste vi ta vår del av ansvaret. Vi kan inte begränsa vårt hållbarhetsarbete och ansvar till den egna verksamheten, utan alltid beakta vår verksamhets miljömässiga, sociala och ekonomiska påverkan i hela värdekedjan. Våra intressenter förväntar sig att vi bidrar till samhällsutvecklingen och hanterar våra risker med öppenhet. Klimatförändringar, cirkulära affärsmodeller, mångfald och inkludering, säkerhet och integritet och korrekt hantering av data är några av de viktigaste frågorna



i vår bransch. Vi ska använda vårt hållbarhetsarbete som en drivkraft för innovation, konkurrenskraft och värdeskapande.

Klimatet är på allas agenda - hur går det med det globala klimatarbetet?

Klimatfrågan angår oss alla och är viktigare nu än någonsin. Det är svårt för samtliga länder som står bakom Parisavtalet att leva upp till löftena som avgavs i det 2015. Enligt klimatkonventionens uppdaterade syn-tesrapport från oktober 2022 krävs det en betydande ökning i ambitionsnivå för att världens länder ska kunna nå temperaturmålet – att hålla den globala genom-snittstemperaturen under 2 °C med sikte på högst 1,5 °C. Kriget i Ukraina och utmaningarna inom den globala energi- och livsmedelsförsörjningen har sannolikt gjort situationen ännu svårare än tidigare.

IT-sektorn står idag för två till fyra procent de globala CO2-utsläppen och genererar över 50 miljoner ton e-avfall årligen. För att branschen ska kunna bidra till uppfyllandet av Parisavtalet eftersträvar flera IT-företag att bli klimatneutrala eller klimatpositiva inom 5–15 år. Vi som verkar i IT-branschen har ett stort ansvar för att våra produkter och tjänster ska kunna möjliggöra våra kunders och samarbetspartners minskade utsläpp. Digitala lösningar och ny teknik som syftar till cirkulära flöden kommer att spela en avgörande roll i den gröna omställningen.

Säkerhet i en osäker omvärld

Fortsatt utsätts privata och offentliga verksamheter för angrepp och attacker mot sina IT-miljöer. Konsekvenserna är inte bara ekonomiska utan får också stor påverkan på funktioner i vårt samhälle. Vi upplever ett krig i vårt närområde med stort mänskligt lidande och en omfattande hybridkrigföring där attacker sker även på den digitala arenan i syfte att förstöra och störa digital infrastruktur. Det digitala hotet sprider sig även

utanför krigsområdet när myndigheter och företag i vårt närområde utsätts för attacker för att flytta fokus från kriget på marken.

Just nu finns ett ökat hot mot nordiska företag och verksamheter där myndigheter uppmanar alla verksamheter att stärka sitt skydd för infrastruktur och IT-miljöer. Vi har en viktig roll att spela i detta. Genom att leverera tjänster till samhällsviktiga aktörer på ett robust sätt bidrar vi till ett motståndskraftigt samhälle som fungerar även i tider av kris och krig.

Talangjakt i en ojämlig bransch

Den digitala strukturomvandlingen i Norden och globalt gör IT- och telekomsektorn till en framtidsbransch och en av de viktigaste motorerna för sysselsättning och ekonomisk tillväxt.

Kompetensbristen inom branschen är därför väldigt allvarlig. Det är hård global konkurrens om digital spetskompetens. Till år 2024 kommer det att saknas 70 000 personer med IT- eller digitalt relaterad kompetens bara i Sverige, enligt TechSveriges senaste rapport. Vi behöver få fler att intressera sig, utbilda sig och ta steget till jobben inom vår sektor. Det är viktigt inte minst för affärsnyttan och kvaliteten i branschen. I förlängningen påverkar det svensk konkurrenskraft och en hållbar utveckling.

Bristen på kompetens tydliggör fortsatt utmaningen med ojämligheten i branschen. Det totala kompetensbehovet är både akut och strukturellt vilket innebär att en rad åtgärder är nödvändiga.

Ökad jämställdhet, mångfald och inkludering är ett sätt att klara kompetensbristen. Andelen kvinnor inom sektorn är för låg och vi lyckas inte attrahera tillräckligt många internationella talanger. Alla företag i branschen behöver göra sitt för att vara attraktiva. För oss som en ledande nordisk leverantör av molnbaserade IT-tjänster är det avgörande att vi lyckas behålla och locka till oss nya talanger med rätt kompetens.



Höjdpunkter inom hållbarhetsarbetet 2022

Vi har anslutit oss till Science Based Targets initiative (SBTi)

Under 2022 tog vi ett stort kliv framåt inom vårt klimatarbete genom att ansluta oss till Science Based Targets initiative (SBTi). Det innebär att vi åtar oss att minska vår verksamhets klimatpåverkan i enlighet med vad den senaste klimatforskningen anser är nödvändig för att uppnå målen med ambitionen om maximalt 1,5 °C temperaturhöjning. Våra mål lämnades in till SBTi under hösten 2022 och vi väntar oss att få målen godkända under sensvåren 2023.

Ny utbildning i vår uppförandekod, vår Code of Conduct

Vi har implementerat en ny utbildning inom vår uppförandekod, vår Code of Conduct, för alla medarbetare på Iver. Den nya utbildningen innehåller en inspelad introduktion till området och uppförandekodens huvudområden. I inspelningen redogör funktionsansvariga för det eller de områden som funktionen har ansvar för i koden och inspelningen finns tillgänglig på vårt intranät. Därutöver har alla medarbetare via våra nano-learning-verktyg fått genomgå ett utbildande test som täcker in kodens samtliga områden.

Nya lokaler för cirkulär hantering av hårdvara

Eftersom efterfrågan på cirkulär IT glädjande nog ökar har vi skalat upp vår verksamhet i nya lokaler i Rotebro. I Rotebro banar vi väg för en mer hållbar IT-användning för att kunna möta de utmaningar som IT-branschen och våra kunder står inför. Vår cirkulära modell för återbruk och återvinning syftar till att produkterna i första hand renoveras, repareras och uppgraderas för att så långt det är möjligt förlänga livslängd och möjliggöra återbruk. Genom att förlänga livslängden på produkterna kan vi erbjuda modern kvalitetsutrustning till ett lägre pris och med ett betydligt mindre klimatavtryck. Enheter som inte har funktionalitet för att användas igen återvinns på ett miljövänligt och säkert sätt. Målet framåt är att erbjuda en hundra procentig cirkulär hantering av IT-hårdvara.

Uppdaterad leverantörsenkät

Leverantörskedjor för IT är globala och omfattar många aktörer. För att vi som tjänsteleverantör av IT ska kunna leverera värde till våra kunder grundar vi vårt erbjudande på nära samarbete med andra. Ett viktigt framsteg under 2022 är vår uppdaterade leverantörsutvärdering som bland annat handlar om att medlemskap i Responsible Business Alliance (RBA) är ett krav från vår sida avseende val av leverantörers produktsortiment. Vi säkerställer också att utvalda leverantörer har egna vetenskapsbaserade klimatmål enligt SBTi eller motsvarande. Det är genom starka affärsrelationer med leverantörer som delar våra grundprinciper som vi kan bedriva ett professionellt och ansvarsfullt företagande.

Utökad ISO-certifiering inom informationssäkerhet

Vi har fortsatt vårt arbete med att certifiera fler organisationsdelar enligt ISO 27001. Genom detta arbete bygger vi den säkerhetskultur som vi vill ska genomsyra vårt företag, vi får en jämnare nivå på vårt informationssäkerhetsarbete och kan med större trygghet förlita oss på att vi arbetar på samma sätt för att skydda oss och våra kunder.

Hållbarhetsstrategi och fokusområden

Digitalisering kan vara en stor möjliggörare för hållbar utveckling och vara starkt bidragande till att hantera några av vår tids största utmaningar. Som en ledande nordisk leverantör av molnbaserade IT-tjänster har vi ett stort ansvar och vi tar det genom ett aktivt och transparent hållbarhetsarbete.

I vårt hållbarhetsarbete fokuserar vi på de områden där vi har störst påverkan och kan göra skillnad. I denna process har vi identifierat 6 av de 17 globala målen för hållbar utveckling (Sustainable Development Goals, SDG:s) som är särskilt relevanta för vår verksamhet.

Genom vårt hållbarhetsarbete ska vi minimera risker men också hitta affärsmöjligheter. Vårt hållbarhetsarbete ska generera värde för våra kunder, ägare, anställda och samhället i stort. De affärskritiska tjänster vi levererar kommer med ett stort ansvar, inte enbart utifrån ett miljöperspektiv, utan även utifrån säkerhet, integritet och affäretik. Intressentdialog och väsentlighetsanalys är centrala komponenter i vårt strategiska hållbarhetsarbete och vår strategi.

Genom en aktiv dialog med våra intressenter säkerställer vi att vårt hållbarhetsarbete fokuserar på rätt områden och genererar så stor samhälls- och affärsnytta som möjligt. Vårt hållbarhetsarbete är en prioriterad, väl förankrad och integrerad del av vår övergripande strategi.

Hållbarhetsramverk

Vårt hållbarhetsramverk utgörs av ett basområde och tre fokusområden. Basen i ramverket är "Ansvar och transparens" vilket innebär att vi ska vara en schysst arbetsgivare och att vi väljer samarbetspartners som delar våra värderingar. Vi tar ansvar för vår påverkan på ekonomi, miljö och människor. Inom vårt fokusområde "Hållbara tjänster" tar vi avstamp i att bidra till att möta en av vår tids största utmaningar, klimatförändringarna. Vi ska minska vår verksamhets negativa påverkan på klimatet och hjälpa våra kunder att minska sitt klimatavtryck.

Vår ambition inom fokusområdet "Säkerhet och integritet" är att vi alltid ska skydda våra kunders information. Kundernas säkerhet och integritet är avgörande för oss. För att möta den komplexa och ständigt förändrade hotbild som verksamheter möter idag behöver vi arbeta ännu smartare för att skydda

våra kunders och våra egna miljöer. För att lyckas med våra höga målsättningar inom hållbarhet och vara en relevant leverantör för våra kunder behöver vi vara en arbetsplats där medarbetare trivs och utvecklas. Inom vårt fokusområde "Medarbetare" fokuserar vi på att följa upp hur vi kontinuerligt utvecklas till att bli en av de bästa arbetsplatserna i branschen.

Externa initiativ och medlemskap

I den utsträckning vi kan och där 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 kopplat till FN:s tio principer inom områdena mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och antikorrupktion. Vi stödjer även FN:s globala mål för hållbar utveckling och följer Internationella arbetsorganisationen ILO:s kärnkonventioner.

Under 2022 har vi tagit fram en ny strategi för att minska verksamhetens klimatpåverkan samt anslutit oss till initiativet för vetenskapligt baserade mål, Science Based Targets. I Sverige är vi medlemmar i TechSverige, 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 TechSveriges hållbarhetsråd.

Intressentdialog och väsentlighetsanalys

Det är viktigt att vi förstår våra intressenters perspektiv på vårt hållbarhetsåtagande. Baserat på den årliga intressentdialogen bedriver vi ett målmedvetet och faktabaserat förbättringsarbete som uppfyller ställda krav kring social hållbarhet och miljö givet vår verksamhet och bransch.

Under 2021 genomfördes ett genomgripande förankringsarbete inom Iver för att fastställa bolagets hållbarhetsramverk för 2022 – 2024. Arbetet omfattar



Hållbarhetsstrategi och fokusområden, forts.

Hållbarhetsramverk för 2022–2024

Hållbara tjänster	Säkerhet och integritet	Våra medarbetare
<p>Ambition Att våra tjänster ska ge våra kunder mätbar miljönytta och ta dem närmare sina hållbarhetsmål.</p> <p>Mål Att bli klimatneutrala i hela värdekedjan 2030/2035.</p> 	<p>Ambition Att alltid skydda våra kunders information.</p> <p>Mål Att ha ett säkerhets- och integritetsindex över 4.0.</p> 	<p>Ambition Att vara en av de bästa arbetsplatserna i branschen.</p> <p>Mål Att ha ett engagemangsindex över 80 procent.</p> 

Ansvar och transparens

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.



tade bland annat enskilda intervjuer med ett 20-tal kunder, styrelseledamöter och medarbetare i ledande befattningar samt en enkät om bolagets hållbarhetsarbete som gick ut till samtliga anställda. Inför hållbarhetsrapporten för 2022 har vi därför valt att genomföra en förenklad intressentdialog med enbart ägare, styrelse, ledning samt ett begränsat antal kunder med utgångspunkt i befintligt hållbarhetsramverk men med öppningar för justeringar och tillägg.

I dialogen med intressenter genomfördes en analys av Ivers befintliga hållbarhetsramverk med ägarrepresentanter, styrelse, ledande befattningshavare och kunder. I analysen bedömdes de övergripande målen samt de aktiviteter och KPI:er som styr vårt åtagande inom respektive fokusområde. Bedömningen inkluderade Ivers positiva och negativa påverkan utifrån ett

ekonomiskt, miljömässigt och socialt perspektiv i hela verksamheten och i våra affärsrelationer.

I tabellen på sida 37 ges en överblick över de primära intressentgrupperna samt en kort sammanfattning av de dialoger som har genomförts under året och vilka justeringar och tillägg dessa har lett till.

Resultatet av dialogen med intressenter visar att befintligt hållbarhetsramverk är relevant och ger god färdriktning för det fortsatta hållbarhetsarbetet. Dialogen ger också en uppfattning om att vi behöver:

- Skärpa ambitionen som arbetsgivare
- Vidareutveckla vårt klimatarbete och tydliggöra långsiktigt klimatmål
- Vidareutveckla det redan påbörjade arbetet inom mångfald och inkludering

Intressentdialog

Intressentgrupp	Dialogmetod	Viktiga frågor för intressentgruppen	Justering i ramverk
Ägare	Digitalt frågeformulär	<ul style="list-style-type: none"> • Klimatavtryck i tjänsteleveransen ett nyckelområde • Vetenskapsbaserade klimatmål • Mänskliga rättigheter i hela värdekedjan • Arbetsmiljö • Mångfald och inkludering 	Nytt mångfald- och inkluderingsindex som kommer att hjälpa oss vidareutveckla det redan påbörjade arbetet inom området.
Styrelse	Digitalt frågeformulär	<ul style="list-style-type: none"> • Ansvar och transparens • Klimatavtryck inom hela verksamheten och tjänsteleveransen • Säkerhet och integritet • Iver som arbetsplats 	-
Ledning	Digitalt frågeformulär och fysiska/digitala möten	<ul style="list-style-type: none"> • Tydligt kommunicerad handlingsplan • Engagemang • Jämställdhet • Mångfald och inkludering • Arbetsmiljö • Transparens 	Nytt mångfald- och inkluderingsindex som kommer att hjälpa oss vidareutveckla det redan påbörjade arbetet inom området.
Kunder	Digitalt frågeformulär och fysiska/digitala möten	<ul style="list-style-type: none"> • Hållbara konsumtions- och produktionsmönster • Transparens • Proaktivitet • Kompetensutveckling • Mätdata för Scope 1, 2 och 3¹ • Rådgivning i hållbara lösningar • Ökad cirkuläritet • Energieffektivitet • Vetenskapsbaserade klimatmål • Minskade utsläpp • Hållbarhet som en integrerad del i leveransen • Kollektivavtal • Säkerhet och integritet 	Givet vår verksamhet och bransch skärper vi vårt arbete för hållbar konsumtion och produktion i linje med mål 12 i Agenda 2030.

1. Se beskrivning på sida 49.

Styrning av väsentliga hållbarhetsfrågor

Väsentliga hållbarhetsfrågor inom vilka vi ska stärka vårt värdeskapande ses över årligen för att vid behov uppdateras eller bytas ut. Hållbarhetsfrågorna styrs av policyer och följs upp genom dialog med våra intressenter. I styrningen av dessa använder vi en riskbaserad metod för att förstå vår påverkan på ekonomi, miljö och människor och var i värdekedjan vår påverkan och involvering sker. Nedan presenterar vi vår styrning inom respektive del av vårt hållbarhetsramverk.

Ansvar och transparens

Påverkan på ekonomi, miljö, människa – negativ/positiv, aktuell/potentiell:

- Potentiellt positiv påverkan genom god affärsetik, utvecklad och implementerad Code of Conduct och kontroll av leverantörer.
- Potentiellt negativ på grund av risk för kränkning av mänskliga rättigheter och negativ klimatpåverkan i leverantörskedjan.

Involvering i påverkan – var i värdekedjan:

- Involvering i påverkan genom leverantörskedjan samt i affärsrelationer.

Policyer och åtaganden för att styra frågan:

- Uppförandekod för leverantörer som harmoniserar med vår interna uppförandekod, miljöpolicy och inköpspolicy samt interna riktlinjer och certifieringar.
- Koncernredovisning i enlighet med IFRS (International Financial Reporting Standards).
- Vi betalar skatt i alla länder där vi har verksamhet och genomför inte någon skatteplanering i syfte att betala mindre skatt.

Vidtagna åtgärder - för att förhindra, mildra eller ta itu med påverkan:

- En riskhanteringsprocess som innefattar krav på efterlevnad av internationella ramverk (såsom ILO:s åtta kärnkonventioner och principerna i FN Global Compact).
- Redovisning av klimatpåverkan inom Scope 3 i vår hållbarhetsrapport.
- Process för att konsolidera och kategorisera våra leverantörer samt klassificera dem i betydelsegrad för Ivers kärnverksamhet med syftet att säkerställa överensstämmelse med erkända standarder och våra grundprinciper.

Kontroll av åtgärdernas effektivitet - processer, mål, utfall, lärdomar:

- Systematisk utvärdering av leverantörer som genomförs minst en gång per år med syftet att säkerställa överensstämmelse med erkända standarder och våra grundprinciper. Vid behov utförs en uppföljning utifrån resultat och riskbedömning där en eventuell åtgärdsplan måste tas fram av leverantören. Om misskötsel påträffas kan detta leda till sanktioner/avslutade kontrakt.
- Etablering av fler koncerngemensamma leverantörsavtal samt minskade inköp från de mindre relevanta leverantörerna.

Engagemang med intressenter - påverkan på åtgärder och bidrag till utfall:

- Utökad dialog med våra största leverantörer i syfte att få tillgång till mer säkra och kvalitativa uppgifter om våra indirekta utsläpp av växthusgaser.

Hållbara tjänster

Påverkan på ekonomi, miljö, människa – negativ/positiv, aktuell/potentiell:

- Negativ aktuell påverkan på grund av energiförbrukning samt inköp av produkter med stor klimatpåverkan.
- Positiv potentiell påverkan genom energieffektivisering och cirkulär hårdvaruförsörjning.

Involvering i påverkan – var i värdekedjan:

- Involvering i påverkan genom energianvändning i datacenter, inköp och användning av IT-utrustning som skapar negativ klimatpåverkan under användning och vid avfallshantering.

Policyer och åtaganden för att styra frågan:

- Sätta klimatmål som godkänns enligt Science Based Targets Initiative (SBTi) och att säkerställa att våra stora leverantörer har egna vetenskapsbaserade klimatmål enligt SBTi eller motsvarande.

Vidtagna åtgärder - för att förhindra, mildra eller ta itu med påverkan:

- Energieffektivisering i våra datacenter genom att använda el från förnybara källor och optimera serverinfrastrukturen som levererar Ivers tjänster.
- Effektivisering av våra befintliga datacenter och plattformar genom att aktivt välja effektivare komponenter och för att nå en högre utnyttjandegrad.
- Koncerngemensam återtagsprocess för IT-hårdvara som genereras i Ivers egen verksamhet och i våra kundleveranser i syfte att skapa cirkulära materialflöden.

Kontroll av åtgärdernas effektivitet - processer, mål, utfall, lärdomar:

- Rapportering av utsläpp och uppföljning av utfall mot mål årligen.
- Minskad klimatpåverkan med inom Scope 1 och 2 med 25,2 procent senast år 2026.
- Leverantörer som motsvarar 70 procent av utsläppen inom kategorierna "Inköp av varor och tjänster", "Kapitalvaror" samt "Användning av produkter" ska ha SBTi senast 2026.

Engagemang med intressenter - påverkan på åtgärder och bidrag till utfall:

- Utökade dialoger med leverantörer i syfte att få mer specifik information om utsläpp från leverantörskedjan.
- Utökad kontakt med kunder kring klimatpåverkan från våra tjänster

Säkerhet och integritet

Påverkan på ekonomi, miljö, människa – negativ/positiv, aktuell/potentiell:	<ul style="list-style-type: none">• Positiv påverkan genom strukturerat säkerhetsarbete, certifiering enligt ISO 27001 och kontinuerligt proaktivt förbättringsarbete.• Potentiellt negativ vid brister i vårt säkerhetsarbete samt på grund av försämrat säkerhetsläge.• Potentiellt negativ på grund av möjlig effektbrist i Sverige som kan resultera i planerade frånkopplingar och därmed tillfälliga driftstopp av datacenter.
Involvering i påverkan – var i värdekedjan:	<ul style="list-style-type: none">• Genom möjliga incidenter och störningar i den egna verksamheten och i våra kundleveranser.
Policyer och åtaganden – för att styra frågan:	<ul style="list-style-type: none">• Samordningen av informationssäkerhetsarbetet inom Iver genom policyer och styrande dokument relaterade till informationssäkerhet: Informationssäkerhetspolicy, Code of Conduct, Kontinuitets- och tillgänglighetspolicy, Lösenordspolicy, Personuppgiftspolicy, Policy - Den flexibla arbetsplatsen
Vidtagna åtgärder - för att förhindra, mildra eller ta itu med påverkan:	<ul style="list-style-type: none">• Certifiering enligt ISO 27001.• Återkommande utbildning för all personal som ger kontinuitet och ökad medvetenhet inom områden som informationssäkerhet och personlig integritet.• Riktade utbildningar mot specifika grupper av medarbetare och ledare.
Kontroll av åtgärdernas effektivitet - processer, mål, utfall, lärdomar:	<ul style="list-style-type: none">• Mål om ett säkerhets- och integritetsindex på >4,0. Utfall 2022: 3,5.• Kontinuerliga övningar av krisledningsförmåga.• Erfarenhetsåterföring från verkliga incidenter där slutsatser från incidentresponsinsatser ligger till grund för att ständigt utöka våra förmågor inom området.
Engagemang med intressenter - påverkan på åtgärder och bidrag till utfall:	<ul style="list-style-type: none">• Processer, rutiner och övrigt strukturkapital utvecklas med kunder och leverantörer.• Årlig kundundersökning hur Ivers tjänster tillgodoser behov avseende säkerhet och integritet.

Våra medarbetare

Påverkan på ekonomi, miljö, människa – negativ/positiv, aktuell/potentiell:	<ul style="list-style-type: none">• Positiv påverkan på grund av stort fokus på ökad jämställdhet, mångfald och inkludering.• Negativ aktuell påverkan på grund av hög personalomsättning och akut kompetensbrist i branschen.
Involvering i påverkan – var i värdekedjan:	<ul style="list-style-type: none">• Formellt arbetsgivaransvar och arbetsmiljöansvar.
Policyer och åtaganden för att styra frågan:	<ul style="list-style-type: none">• Ledningssystem för hälsa och säkerhet som omfattar alla medarbetare.• Index för medarbetarengagemang samt mångfald och inkludering.• Pulsundersökningar fyra gånger per år för medarbetarengagemang.• Pulsundersökning en gång per år för mångfald och inkludering.
Vidtagna åtgärder - för att förhindra, mildra eller ta itu med påverkan:	<ul style="list-style-type: none">• Ny koncernövergripande funktion inom Talent Acquisition och onboarding-process.• Kontorschefer med ansvar för den lokala arbetsmiljön tillsammans med ledare.• Utökad stöd till ledande befattningar i frågor som rör arbetsmiljö, ekonomi och ledarskap.• Internt ledarskapsprogram för chefer som baseras på vår ledarmodell och varumärkesplattform "The Iver way".• Jämnat ut könsbalansen och ökat andelen kvinnor i ledande befattning.• Börjat följa ett mångfald- och inkluderingsindex som kommer att hjälpa oss vidareutveckla det redan påbörjade arbetet inom området.• Utbildning i vår uppförandekod som ett led i att vår arbetsplats ska vara inkluderande och välkomnande för alla.• Vi tror på ett flexibelt arbetsliv med möjlighet till hemarbete om befattning/roll och funktion tillåter.
Kontroll av åtgärdernas effektivitet - processer, mål, utfall, lärdomar:	<ul style="list-style-type: none">• Skyddsronder på halvårsbasis• Uppföljning av sjukfrånvaro och övertid på månadsbasis• Mål om att ha ett engagemangsindex över 80 procent. Utfall 2022: 65 procent.
Engagemang med intressenter - påverkan på åtgärder och bidrag till utfall:	<ul style="list-style-type: none">• Olika typer av medarbetarundersökningar på kvartalsbasis.• Kontinuerlig kommunikation mellan chef och medarbetare i så kallade check-in-samtal.

Vi vill ta vår del av ansvaret

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. Givet vår verksamhet och bransch har vi identifierat sex mål som är särskilt relevanta för oss att fokusera på.



Mål 5: Jämställdhet

Män och kvinnor ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Iver verkar i en bransch med en klar majoritet av 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



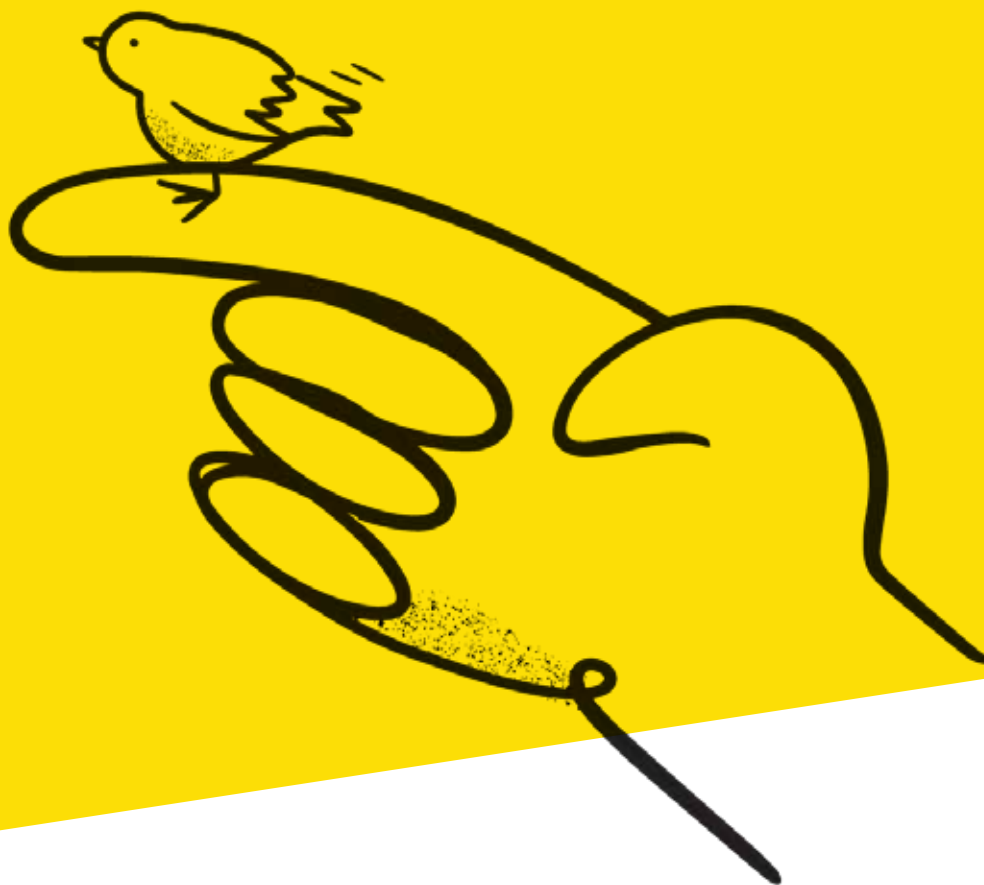
Mål 13: Bekämpa klimatförändringarna

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. Vi mäter och följer kontinuerligt upp verksamhetens utsläpp samtidigt som vi förbättrar och förfinar vår mätmetod över tid. Vi ska bidra till våra kunders möjlighet att nå sina klimatomål genom de tjänster som vi erbjuder. Vi vill också hjälpa alla medarbetare att välja klimatsmarta 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. Därför erbjuder vi våra medarbetare rätt möjligheter till utbildning och utveckling genom vår modell "My Journey".



Mål 12: Hållbar konsumtion och produktion

Iver ska så långt det är möjligt förlänga IT-hårdvarans livscykel för att bidra till en mer hållbara konsumtions- och produktionsmönster. Ivers modell för återbruk och återvinning syftar till att hårdvara primärt återanvänds och i andra hand återvinns. Vi ska hjälpa våra medarbetare och kunder att använda utrustningen längre och säkerställa att enheter som inte har funktionalitet för att användas igen återvinns på ett miljövänligt och säkert sätt. Vi uppmuntrar våra samarbetspartners att tillämpa hållbara metoder och integrerar den klimatpåverkan som finns i leverantörskedjan i vår hållbarhetsrapport.



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 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.

En hög affärsetik är ett måste för oss på Iver. Vi har nolltolerans mot alla oetiska beteenden och arbetar kontinuerligt med uppföljning av våra etiska riktlinjer och arbetsmetoder. I vår koncernövergripande uppförandekod beskriver vi hur vi ser på vårt ansvar, hur vi ska agera och vara ett företag som tar ansvar och gör saker på rätt sätt. Förutom våra egna policyer följer vi alltid nationell lagstiftning.

Ansvarsfull leverantörskedja

Leverantörskedjor för IT är globala och omfattar många aktörer. Vi köper in hård- och mjukvara, konsulter, företagsrelaterade resor och logistiklösningar, förvaltning av fastigheter, företagshälsovård med mera. För att vi som tjänsteleverantör av IT och relativt liten aktör ur ett globalt perspektiv ska kunna leverera värde till våra kunder grundar vi vårt erbjudande på nära samarbete med andra leverantörer för inköp av tjänster och produkter.

I globala leverantörskedjor bedöms risker för kränkning av mänskliga rättigheter och negativ miljöpåverkan i många fall som höga. Vidare är risken för bristande affärsetik eller efterlevnad av lagar och bestämmelser hög i flera länder. Därför är hållbar-

hetsperspektivet väl integrerat i våra affärsprocesser i leverantörskedjan för att säkerställa kontinuerliga förbättringar och driva på effektfulla förändringar. Vår riskhanteringsprocess innefattar krav på efterlevnad av internationella ramverk och en systematisk utvärdering av leverantörer. Vi ställer krav och uppmuntrar våra samarbetspartners att tillämpa hållbara metoder och integrerar den klimatpåverkan som finns i leverantörskedjan i vår Hållbarhetsrapport.

Gemensam uppförandekod

Arbetet bedrivs av vår koncerngemensamma inköpsfunktion och styrs utifrån vår uppförandekod för leverantörer. Policyn är ett dynamiskt dokument som harmoniserar med vår interna uppförandekod, miljöpolicy och inköbspolicy samt interna riktlinjer och certifieringar. I uppförandekoden säkerställer vi att våra leverantörer i möjligaste mån är miljöcertifierade enligt ISO 14001 eller motsvarande, för att kunna påvisa ett systematiskt miljöarbete. Utöver det ska våra leverantörer i möjligaste mån efterleva standarder såsom ILO:s åtta kärnkonventioner och principerna i FN Global Compact.



Det är genom starka affärsrelationer med leverantörer som delar våra grundprinciper som vi kan bedriva ett långsiktigt professionellt och ansvarsfullt företagande. Vår uppförandekod för leverantörer kan också användas som ett stöd för de av våra leverantörer som inte har egna policyer eller riktlinjer för mänskliga rättigheter, anställningsförhållanden, miljöarbete, hälsa och säkerhet samt informations- och datasäkerhet.

Iver har närmare 40 prioriterade leverantörer. Vid verksamhetsårets slut har över 70 procent av dessa skrivit på och accepterat Ivers uppförandekod för leverantörer, vilket är en ökning med 30 procent mot föregående verksamhetsår.

Förfarande för leverantörsutvärdering

Vår utvärdering av leverantörer genomförs minst en gång per år och inleds med en enkät för självskattning (Supplier Assessment Questionnaire). Vid behov utförs en uppföljning utifrån resultat och riskbedömning där en eventuell åtgärdsplan måste tas fram av leverantören. Vi arbetar ständigt med att förbättra vår leverantörsdialog. Frågorna i enkäten revideras löpande och så fort regelverk och lagstiftning ändras inom de områden som utvärderingen berör.

Plan för minskning av indirekta koldioxidutsläpp

Vår ambition fram till 2024 är en utökad dialog med våra 10 största leverantörer i syfte att få tillgång till mer leverantörsspecifika och kvalitetssäkrade uppgifter om våra indirekta utsläpp. Eftersom 98 procent av våra klimatpåverkande utsläpp finns i vår leverantörskedja är dialogen avgörande i vårt arbete med att minska både vårt eget och våra kunders klimatavtryck.

Ett viktigt framsteg under 2022 handlade om att säkerställa att våra stora leverantörer har egna vetenskapsbaserade klimatmål enligt SBTi eller motsvarande och att medlemskap i Responsible Business Alliance (RBA) är ett krav från vår sida avseende val av hårdvaruleverantörers produktsortiment. Iver gör inköp från både distributörer och tillverkare. Därför är kravet på medlemskap i RBA är värdefullt för oss. På så sätt kan vi påverka utvecklingen av tillverkningsprocessen. Det är klarlagt att den faktor som minskar miljöbelastningen från produkter mest är ökad resurseffektivitet, det vill säga att använda utrustningen längre och att köpa återanvända produkter. Ett fokusområde framåt är att vidareutveckla vår cirkulära hantering av hårdvara. Detta beskrivs mer ingående på sida 53.

Ansvar och transparens, forts.

Iver-koncernens stora leverantörer som har satt vetenskapsbaserade klimatmål:

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

Progress för konsolidering av leverantörsbasen

Iver har under året fortsatt arbetet med att konsolidera och kategorisera våra leverantörer samt klassificera dem i betydelsegrad för Ivers kärnverksamhet med syftet att säkerställa överensstämmelse med erkända standarder och våra grundprinciper. Iver har vid verksamhetsårets slut cirka 1 400 leverantörer vilket motsvarar en konsolidering av leverantörsbasen med 18 procent 2022. Genom detta arbete har vi etablerat fler

koncerngemensamma leverantörsavtal samt minskade inköp från de mindre relevanta leverantörerna.

Finansiell styrning

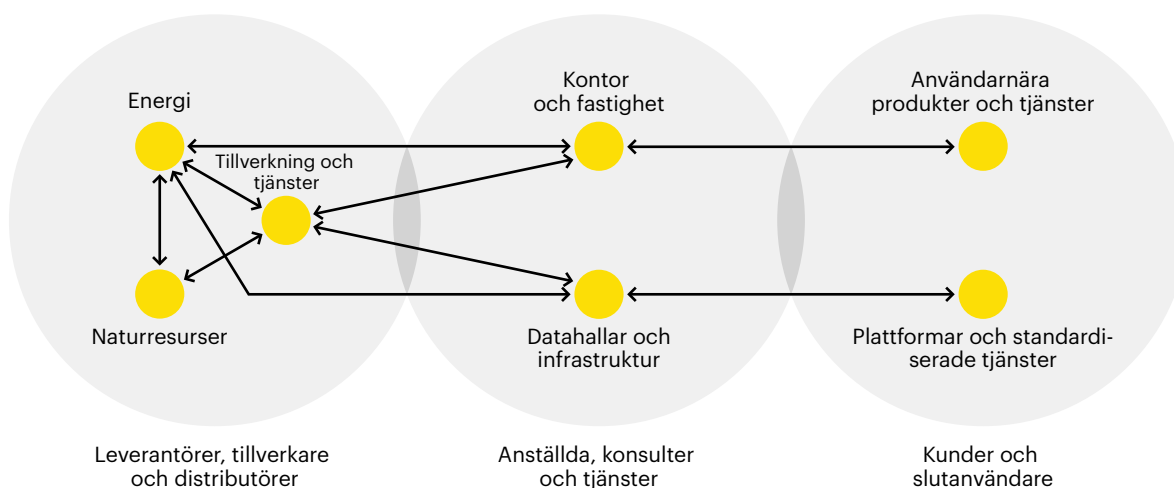
Som bolag har vi ett stort ansvar gentemot våra ägare, våra medarbetare och våra kunder. Att vi är lönsamma är med tiden en förutsättning för att vi ska kunna göra strategiska investeringar och utveckla vår verksamhet. De värden vår verksamhet skapar kommer flera intressenter till godo. Att vi har en sund och stabil verksamhet är också en förutsättning för att vi ska kunna rekrytera rätt talang och behålla kompetent personal.

Koncernens finansiella redovisning är upprättad i enlighet med IFRS (International Financial Reporting Standards) och vi betalar skatt i alla länder där vi har verksamhet. Vi genomför inte någon skatteplanering i syfte att betala mindre skatt. Under 2022 bidrog vår verksamhet med cirka 875 miljoner svenska kronor i moms, skatter och avgifter.

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 FN:s Global Compact bidrar

Leverantörskedja



vi till att minska mutor och korruption. Vår nolltolerans mot korruption är tydligt beskriven i vår uppförandekod för medarbetare och i vår uppförandekod för leverantörer.

Under 2022 har vi genomfört en koncernövergripande utbildning i vår uppförandekod, som revideras årligen av vår styrelse. Utbildningen avslutades med ett test för alla anställda. 86 procent av samtliga medarbetare har genomfört testet med ett godkänt resultat. Bland de resterande 14 procent medarbetare som ännu inte genomfört utbildningen och testet finns i en klar majoritet i medarbetargrupper som är långtidslediga, sjukskrivna, som tillkommit till Iver genom förvärv av annan verksamhet eller är under uppsägning. Med stöd av implementeringen av ett nytt HRM-system som samverkar bättre med övriga stödsystem ska vi fortsätta vårt arbete med att nå vårt mål om att 100 procent av våra medarbetare ska ha genomgått såväl utbildning som genomfört testet med godkänt resultat.

Vi uppmanar alla medarbetare att rapportera alla former av avvikelser mot policyer, 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 verksamhetsåret har vi inte identifierat några fall av korruption, varken genom intern eller extern anmälan eller via vår anonyma visselblåsartjänst. Företaget har inte heller blivit ålagt att betala skadestånd eller böter för överträdelse av miljölagstiftning eller annan lagstiftning under 2022.

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 ska ha samma möjligheter att utvecklas och bidra till samhället genom sina kunskaper eller erfarenheter. En särskilt viktig fråga för oss som en del av tech-branschen är att 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, drygt 98 procent, i Sverige och Norge där mänskliga rättigheter anses följas väl ligger vårt största fokus inom detta område på våra leverantörer som finns över hela världen. Vår inköpsfunktion och vår uppförandekod för leverantörer är centrala komponenter i detta arbete. Genom att tillämpa innehållet i uppförandekoden kan vi bidra till att stärka arbetet för mänskliga rättigheter i vår leverantörskedja.

Nära samarbete med leverantörer för att minska klimatavtrycket

98 procent av Ivers klimatpåverkande utsläpp finns i vår leverantörskedja och ett stort fokus för oss de kommande åren är en tätare dialog med, först och främst, våra största och mest strategiska leverantörer. Att våra strategiska leverantörer har ett eget aktivt hållbarhetsarbete och vetenskapsbaserade klimatmål inom ramen för sin verksamhet är avgörande för att vi ska lyckas minska vårt klimatavtryck. Genom ett nära samarbete med våra leverantörer kan vi också hjälpa våra kunder att nå sina klimatmål.

Cisco är en av Ivers strategiska leverantörer, tillsammans bygger vi bland annat marknads första konsumtionsbaserade och hybridmanagerade tjänster inom infrastruktur och säkerhet.

Vi har träffat Kim Sonn, Channel and Sustainability Lead for Cisco North, Peter Rådeström, VP Network & Security på Iver och Jakob Tapper, ansvarig för hållbarhet på Iver, för att höra mer om Ciscos hållbarhetsarbete och hur samverkan mellan Iver och Cisco ser ut.

Kim, hur skulle du kort beskriva Ciscos hållbarhetsarbete om vi fokuserar på de klimatrelaterade aspekterna?

Om vi tittar på IT-branschen som helhet, så bidrar den med mellan 2 och 4 procent av världens klimatpåverkande utsläpp. Samtidigt möjliggör branschens lösningar en potentiell reduktion av de globala klimatutsläppen med upp till 15 procent, enligt ITU*. På Cisco sätter vi upp vetenskapsbaserade mål som vi kommunicerar i vår "Purpose Report" och tar initiativ för att hjälpa våra kunder och kanalpartners att nå sina hållbarhetsmål. Eftersom vår teknik är en nyckelkomponent i våra kunders IT-nätverk, men också i våra partners verksamheter, litar både kunder och partner på att vi hjälper till att dokumentera och förbättra de kritiska hållbarhetsaspekterna.

Kim, hur tänker Cisco kring samverkan med era partners, som exempelvis Iver, kopplat till hållbarhet?

När jag tittar på partners som Iver tror jag att det är avgörande att ha gemensamma planer för att hjälpa kunder att nå sina hållbarhetsmål. I våra årliga studier kring kundernas huvudproblem är några av de viktigaste fokusområdena klimatförändringar och växthusgasutsläpp, accelererande energikostnader, cirkuläritet och styrning av leverantörskedjan. Partners



som Iver kan dra nytta av vår rapportering och av våra initiativ. Cisco är en kritisk komponent i Ivers tjänsteleverans och därmed också en del av Ivers utsläpp i Scope 2 och 3. Genom innovationer i vår produktutveckling kan vi på Cisco erbjuda produkter och tjänster som har väsentligt bättre energieffektivitet vilket gör att utsläppen minskar. Vi har också kommit långt i vårt återtagsprogram där 28 procent av den returnerade utrustningen kan gå till återanvändning i en annan leverans och 99,9 procent av det som inte kan återanvändas går till återvinning.

Peter, hur samverkar Iver och Cisco idag för att skapa en mer hållbar tjänsteleverans och vad kan vi på Iver förbättra för ännu bättre prestanda inom detta område?

Vi samarbetar ju redan idag på ett framgångsrikt sätt men ska vi fokusera på frågan om klimatutsläpp så ska vi så måste vi öka vår förståelse för den faktiska data Cisco kan förse oss med och som ska inkluderas i vårt Scope 3. För att idag beräkna våra klimatutsläpp som finns i vår leverantörskedja använder vi en metod som baseras på inköpsvolym av tjänster och produkter där varje kategori har av inköp har en utsläppsfaktor. Denna schablon vill vi ersätta med "riktiga data"

från våra leverantörer och vårt samarbete med Cisco handlar till stor del om hur vi kan inkludera dataleveransen från Cisco i det egna beräkningsunderlaget på ett bättre sätt de kommande åren.

Jakob, arbetet med en hållbar leverantörskedja är en ständigt pågående process inom Iver. Hur ser arbetet ut?

Vårt hållbarhetsarbete är integrerat i våra affärsprocesser i leverantörskedjan för att säkerställa kontinuerliga förbättringar och driva på effektfulla förändringar. Ett viktigt framsteg under 2022 är vår uppdaterade leverantörsutvärdering som bland annat handlar om att säkerställa att utvalda leverantörer har egna vetenskapsbaserade klimatmål och att medlemskap i RBA är ett krav från vår sida avseende val av leverantörers produktsortiment. Som tjänsteleverantör av IT grundar vi vårt erbjudande på nära samarbete med andra och vi förväntar oss att våra strategiska leverantörer ska ha kontroll över sitt hållbarhetsarbete och klimatavtryck. Det är genom starka affärsrelationer med leverantörer som delar våra grundprinciper som vi kan bedriva ett professionellt och ansvarsfullt företagande.

* ITU, International Telecommunication Union

Hållbara tjänster

Ambition: Att våra tjänster ska ge våra kunder mätbar miljönytta och ta dem närmare sina hållbarhetsmål.

Mål: Att bli klimatneutrala i hela värdekedjan 2030/2035.

Iver som hållbar affärspartner

Vi förväntar oss och vill att våra kunder ska ställa krav på hållbara IT-tjänster och att skapa sig kontroll över hela sitt miljö- och klimatavtryck från vår leverans. Det är genom vårt erbjudande och vår position på marknaden vi kan bidra i omställningen mot en mer hållbar samhällsutveckling. Samtidigt måste vi minimera den negativa påverkan som användandet av IT medför.

För att våra tjänster ska ge mätbar miljönytta för våra kunder och ta dem närmare sina hållbarhetsmål tillämpar vi ett holistiskt perspektiv. Vi kopplar våra tjänster till de globala målen i Agenda 2030 och sätter vetenskapsbaserade klimatmål för att arbeta på ett hållbart sätt. Energieffektiva datacenter och användandet av 100 procent förnybar energi samt en cirkulär hantering av hårdvara är viktiga verktyg som minskar våra kunders miljö- och klimatpåverkan. Vårt långsiktiga mål är att bli klimatneutrala i hela värdekedjan till 2030/2035.

Miljö och klimat

Vi arbetar systematiskt för att minska sin miljö- och klimatpåverkan i alla delar av vår värdekedja. Vi använder erkända standarder för att beräkna och rappor-

tera våra utsläpp av växthusgaser, vi bokför utsläpp enligt Green House Gas Protocols Corporate Standard (GHG-protokollet) och vi utgår ifrån GRI Standards när vi redovisar vårt hållbarhetsarbete.

Vi förstår våra utsläpp – därför redovisar vi Scope 3

När företag rapporterar enligt GHG-protokollet är det de egna växthusgasutsläppen (Scope 1) och indirekta växthusgasutsläpp från köpt energi (Scope 2) obligatoriska att mäta och redovisa. Om mer än 40 procent av övriga indirekta växthusgasutsläpp (Scope 3) finns i leverantörskedjan bör även dessa tas med i företagets klimatberäkningar. 98 procent av Ivers klimatpåverkande utsläpp representerar utsläpp i Scope 3. Därför ingår även dessa i våra klimatmål. Att komma åt våra indirekta utsläpp i leverantörskedjan och hitta möjliga åtgärder för att minska dem är en utmaning vi delar med våra branschkollegor.

De totala utsläppen har ökat något från 2021. Vid en jämförelse med omsättningen ses dock en minskning relativt år 2021.

Stor reduktion av klimatpåverkan ser vi främst inom Scope 2, där övergång till förnybar el i samtliga datacenters och kontor givit stor effekt. Reduktionen



är även ett resultat av förbättrad datakvalitet för de kontor som använder fjärrvärme och fjärrkyla. Rapporteringen för 2021 var delvis baserad på schabloner på grund av dataluckor.

Den absoluta merparten av Ivers klimatpåverkan kommer även i år från inköp av varor och tjänster, där produktion av den hårdvara som Iver köper in och säljer vidare till kunder som en del av sitt tjänsteerbjudande

är den i särklass största posten. Även den elanvändning som uppstår när dessa produkter används av Ivers kunder står för en betydande del av bolagets totala klimatpåverkan.

Övergripande strategi för att nå målen

Under 2022 tog vi nästa stora steg i vårt hållbarhetsarbete genom att vi anslöt oss till Science Based

Scope och omfattning

Scope 1: Omfattar direkta utsläpp av växthusgaser från källor som ägs eller kontrolleras av Iver. Här har vi inkluderat företagsägda eller leasade fordon, samt köldmedia och bränsleförbrukning i våra datacenter.

Scope 2: Omfattar indirekta växthusgasutsläpp från köpt energi. Här har vi inkluderat förbrukning av inköpt el, fjärrvärme och fjärrkyla till våra datacenter samt kontor.

Scope 3: Omfattar övriga indirekta växthusgasutsläpp, utöver inköpt energi, som sker utanför Ivers verksamhet. Här har vi inkluderat utsläpp från produktion av de varor vi köper in, elförbrukningen under dess livslängd samt avfallshanteringen när de inte längre används, affärsresor, anställdas resor till och från arbetet, utsläpp från avfallshandling orsakad av vår verksamhet samt uppströms utsläpp från de bränslen och den energi vi använder.

Hållbara tjänster, forts.

Växthusgasutsläpp uppdelade per Scope

CO ₂ e	2022 ²	2021	Dataunderlag
Scope 1	145	324	
Stationära utsläpp	11	7	Faktiska mängder bränsle
Mobila utsläpp	108	284	Körloggar från ägda och leasade fordon
Köldmedier	26	33	Påfyllda mängder i datacenter
Scope 2	121	774	
El	0	661	Faktisk förbrukning datacenter samt kontor
Uppvärmning (kontor)	71	112	Faktisk förbrukning (från fastighetsägare)
Kylning (kontor)	4	1	Faktisk förbrukning (från fastighetsägare)
Kylning (datacenter)	46	0	Faktisk förbrukning datacenter
Scope 3	53 688	53 051	
Inköpta varor och tjänster	39 396	36 682	Spenddata samt CEDA 5.05 och Ecoinvent v.3.3.8
Kapitalinvesteringar	3 212	2 920	Spenddata samt CEDA 5.05 och Ecoinvent v.3.3.8
Uppströms utsläpp från bränslen och el	25	408	IVL 2021 samt Värmeforsk 2011
Uppströms utsläpp transporter	140	132	Spenddata samt CEDA 5.05
Hantering av avfall från kontor	18	16	Extrapolerade mängder baserade på data från ett antal kontor 2021 samt Ecoinvent v.3.3.8 2021
Affärsresor	81	380	Data från resebokningsbolag
Pendling och hemarbete	272	617	Resvaneenkät bland anställda 2022
Leasade tillgångar	1 070	602	Spenddata samt CEDA 5.05
Användning IT-utrustning såld till kund	9 438	11 251	Spenddata samt Ecoinvent v 3.53
Avfallshantering av såld IT-utrustning	36	43	Spenddata samt Ecoinvent v 3.3.8 2021 och BEIS
Totalt (market based)	53 954	54 149	
Totala utsläpp per omsatt krona	17	19,3	
Totalt (location based)	59 105	58 752	

1. 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.

2. Samtliga bolag som ingår i Iverkongcernen från och med inledningen av Q2 2022 omfattas av GHG-resultatet för 2022. Tillkomna bolag i GHG-resultat för 2022 (jämfört med beräkningen från 2021) är Intiro Development och Mjukvarukraft Sverige.

Targets initiative (SBTi). I vår nya strategi utvärderas och valideras våra mål av oberoende expertteam. Ett sådant engagemang visar att vi driver innovation gällande utsläppsreduktion och klimatneutralitet och gör det enklare för oss att redovisa hur vi jobbar mot relevanta och mätbara mål. Eftersom SBTi hjälper oss att sätta mål i linje med kraven i Parisavtalet visar vi att vi menar allvar, arbetar systematiskt och vetenskapsbaserat.

Process för att sätta vetenskapsbaserade mål

Vi följer SBTi:s process i sju steg (Step by Step Process) för att sätta vetenskapligt förankrade klimatmål. Iver befinner sig mellan processens fjärde och femte steg när den här rapporten skrivs. Aktiviteter som ingår i det här steget av processen handlar om att publicera och kommunicera uppsatta mål till våra intressenter. Det klimatmål som har lämnats in till SBTi för validering och godkännande är 50 procent reduktion i Scope 1 och 2 till 2030. Underlaget skickades in i oktober 2022.

1. "Control and develop": Kontroll och utveckling av vår klimatdata. Mätningarna delas upp i GHG-protokollets tre olika utsläppskategorier, så kallade Scopes. Den beräkningsmetod vi använder ger oss en komplett bild över utsläppen i vår värdekedja.
2. "Commit": Lämna in ett "standard commitment letter" som visar vår ambition att sätta ett klimatmål inom två år. Målet utvecklas och skickas in för godkännande i steg 2 och 3.
3. "Develop": Utveckla ett klimatmål i enlighet med SBTi:s kriterier

4. "Submit": Lämna in klimatmål till SBTi för validering och godkännande
5. "Communicate": Publicera och kommunicera Ivers klimatmål till sina intressenter.
6. "Act": Ta fram färdplaner med åtgärder, aktiviteter, ansvariga med mera för att uppnå målen.
7. "Disclose": Rapportera koncernövergripande utsläpp och följ upp utfall mot målen årligen.

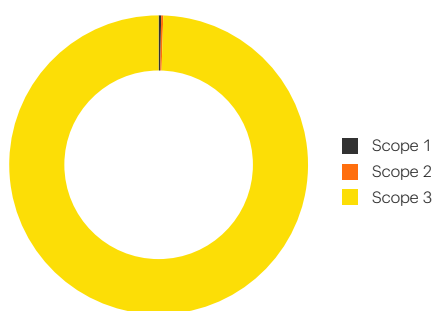
Eftersom allt fler företag väljer att ansluta sig till SBTi så har det uppstått viss väntetid för att få sina mål godkända. Företag står, precis som vi, i kö för att gå igenom samma process. Mot bakgrund av detta är förhoppningen att få våra SBTi-mål validerade och godkända under sensvåren 2023.

Energieffektivisering i våra datacenter

All elenergi som används i våra datacenter kommer från förnybara källor. Utöver att använda el från förnybara källor arbetar vi aktivt med att optimera serverinfrastrukturen som levererar Ivers tjänster. Vi jobbar mot en framtid där Ivers tjänster levereras från få, noga, utvalda och optimerade driftmiljöer. Detta för att maximera nyttjandegraden av den hårdvara och energi som krävs för att upprätthålla tjänsterna. Vi arbetar även parallellt med effektivisering av våra befintliga datacenter och plattformar genom att aktivt välja effektivare komponenter och når på så sätt en högre utnyttjandegrad vilket ger minskad energiförbrukning per levererad tjänst.

Under 2023 kommer vi fortsätta och accelerera konsolideringen av tjänsteplattformarna till färre

Fördelning av utsläpp per Scope, ton CO₂e



Utsläppskategorier från Scope 3, ton CO₂e





Hållbara tjänster, forts.

effektivare plattformar. Arbetet med att minska antalet datacenter kommer fortgå under flera år, vilket inte bara ska generera större energieffektivisering utan även ökad samordning, säkerhetsklassificering och minskad hårdvaruanvändning.

Cirkuläritet

Överkonsumtionen av teknik och därmed mängden elektronikavfall har en stor miljöbelastning och är därför en viktig fråga för hela IT-branschen. Under verksamhetsåret har vi etablerat en koncerngemensam återtagsprocess för IT-hårdvara som genereras i Ivers egen verksamhet och i våra kundleveranser. En resurseffektiv livscykelhantering ger oss rätt verktyg som maximerar investeringar och därmed minskar investeringens miljöpåverkan.

Återtag och förlängd livslängd på IT-hårdvara

Av det totala antalet enheter vi levererar (datorer, smartphones eller annan typ av IT-relaterad utrustning) både i den egna verksamheten och i våra kundleveran-

ser) lämnas över 90 procent tillbaka till oss. Detta med undantag för de kunder som väljer en annan lösning för återbruk och återvinning. Målet är ett hundra procentigt återtag av all levererad IT-hårdvara. Hela 98 procent av de enheter som återlämnades till oss kan återanvändas. Vår ambition för kommande år är att kunna beskriva CO2-besparingen för återanvändningen. Inom ramen för vår återtagsprocess gick 20 procent av antalet returnerade enheter till återanvändning i en annan tjänsteleverans under 2022. Resterande del av återtaget såldes vidare till andrahandsmarknaden via partners som har köpare på utrustningen.

Ansvarsfull och dokumenterad återvinningsmodell

Iver skickar all IT-utrustning som inte går att återanvända till Stena Recycling för hållbar materialåtervinning. Vårt samarbete med Stena ger oss kontroll över hela processen; från transport, genom återvinningen och till dess att materialet skickas vidare till nya användare. Under 2022 skickade Iver 1140 kg material till Stena. Det genererade en CO2-besparing på 115 kg.

Energianvändning

MWh	2022	2021 ¹
Energianvändning kontor		
El	3 074	3 548
Värme	1 053	2 226
Kyla	181	246
Energianvändning datacenter		
El	13 668	15 011
Kyla	819	0
Total energianvändning (MWh)	18 795	21 031
Energianvändning/omsättning (kWh/tkr)	5,9	7,5

1. Jämfört med data publicerad i rapporten 2021 är data som presenteras här justerad med samma schabloner som använts för beräkning av GHG-utsläpp för år 2021 i de fall där dataluckor funnits.

Avfall och återvinning

2022	kg	Procent
Materialåtervinning	839	74
Energiåtervinning	225	20
Deponering av avfall	76	7

Nya lokaler för cirkulär hantering av hårdvara

Rotebro är Ivers nya recycling-, logistik- och konfigurationscenter för IT-hårdvara på totalt 1800 m². Här erbjuder vi tillsammans med våra partners en komplett livscykelhantering för klienter och mobila enheter, inklusive order och logistik, finansiering, asset management samt miljövänligt och säkert återtag av IT-utrustning.

Vi har träffat Amanda Sangemark, hållbarhetspecialist på Iver, Malin Hammarström, ansvarig för Ivers koncerngemensamma hårdvaruaffär och Henrik Olsson, ansvarig för Ivers finansiering av hårdvara för att mer höra om Ivers långsiktiga plan med verksamheten i Rotebro.

Amanda, hur arbetar Iver för att skapa en mer hållbar hantering av hårdvaruprodukter?

Att förlänga och multiplicera IT-utrustningens livscykel är det mest självklara sättet att minska de klimatrelaterade utsläpp som användandet av den medför. Varje år mäter och följer vi upp hur bra vi kan bli på cirkulär hantering av hårdvaruprodukterna. Vår ambition för kommande år är att kunna förse våra kunder med faktisk klimatdata om just deras hårdvara för att aktivt hjälpa dem till klimatsmarta produktval. På så sätt är vi sparsamma med jordens resurser och råvaror och bidrar till minskade utsläpp.

Malin, vad gör Iver i Rotebro?

Eftersom efterfrågan på cirkulär IT glädjande nog ökar har vi konsoliderat och skalat upp vår verksamhet i nya

lokaler. I våra nya lokaler banar vi väg för en mer hållbar IT-användning för att kunna möta de utmaningar som IT-branschen och våra kunder står inför. Utgångspunkten i vår livscykelhantering av IT-utrustning finns i vårt erbjudande inom tjänsteområdet "Digital Workplace". Lokalerna i Rotebro kommer att bli hela Ivers nav för cirkulär hantering av den IT-hårdvara som genereras både i Ivers egen verksamhet och i våra kundleveranser. Vår cirkulära modell för återbruk och återvinning syftar till att produkterna i första hand raderas, renoveras, repareras och uppgraderas för att så långt det är möjligt förlänga livslängd och återbruka, och när det inte längre är möjligt, materialåtervinna.

Henrik, Ivers mål framåt är att erbjuda en hundra procentig cirkulär hantering av IT-hårdvara, hur kan Iver hjälpa sina kunder att maximera sina investeringar som samtidigt stärker deras hållbarhetsarbete?

Cirkulära lösningar som en del i en enhetlig leverans är ett attraktivt och konkurrenskraftigt alternativ till att köpa nytt. Genom att förlänga livslängden på produkterna kan vi erbjuda bättre tillgång till modern kvalitetsutrustning till ett lägre pris och med ett betydligt mindre klimatavtryck. Man kan också med fördel välja att hyra i stället för att köpa. Då fördelas kostnaderna över hyresperioden och utrustningen behålls bara så länge som den faktiskt nyttjas. Det medför att vi bättre kan tillvarata på utrustningens restvärde och säkerställa att den får nytt liv hos en annan användare.



Säkerhet och integritet

Ambition: Att alltid skydda våra kunders information.

Mål: Att ha ett säkerhets- och integritetindex över 4.0.

Försämrat säkerhetsläge och ökad osäkerhet

Trots ett ökat intresse och fokus på informationssäkerhet ser vi hur bristerna i säkerheten resulterar i attacker som orsakar otillgängliga tjänster och läckage av information och personuppgifter. Under 2022 har vi sett exempel på attacker som påverkat såväl offentlig verksamhet som privata aktörer. Attacker sker i ökande takt med stora konsekvenser som följd och påverkan på samhället riskerar att bli stor vid dessa händelser. Vi behöver öka skyddet i alla miljöer; i såväl de plattformar och tjänster som vi som leverantör utvecklar, men också genom att bidra till att åstadkomma mer motståndskraftig infrastruktur hos våra kunder, vilket är mycket viktigt ur ett samhällsperspektiv.

Vi har under slutet av 2022 och början av 2023 också ställts inför en möjlig effektbrist i Sverige på grund av en ansträngd situation när det gäller elproduktionen. Detta har föranlett både planering och kartläggning av möjliga konsekvenser för oss på Iver, men också en stor osäkerhet i samhället i stort. Både vi och våra kunder ställs inför situationer som vi inte behövt förhålla oss till tidigare. Utmaningarna inom energiområdet sätter också ljuset på behovet av ytterligare elproduktion i landet för att säkerställa både tillgänglighet och tillväxt för svenska företag.

Vårt arbete

Våra kunders förväntningar på oss blir inte mindre. Vi behöver utveckla kunskap och förmåga på ett sätt som möter både dessa förväntningar och utmaningarna i den föränderliga värld vi lever i.

För att kontinuerligt öka förståelsen för säkerhetsaspekterna, arbetar vi med återkommande utbildningar för all vår personal. Korta, återkommande, digitala kurser ger kontinuitet och ökad medvetenhet inom områden som informationssäkerhet och personlig integritet. Dessa kompletteras med riktade utbildningar mot relevanta grupper för att ge den repetition och kontinuerliga påminnelse som krävs för ett meningsfullt lärande. Med den ökade förståelsen och medvetenheten om exempelvis hot, vikten av personlig integritet i hanteringen av information samt källkritik bygger vi grunden för den säkerhetskultur som behövs idag.

Vi har fortsatt vårt arbete med att certifiera fler organisationsdelar enligt ISO 27001. Genom detta arbete bygger vi den säkerhetskultur som vi vill ska genomsyra vårt företag. Det strukturerade arbetssätt som säkerställs genom certifieringen ger en jämnare nivå på vårt informationssäkerhetsarbete och vi kan med större trygghet förlita oss på att vi arbetar på samma sätt för att skydda oss.



Att förbereda sig och planera för det oförutsedda är en del av vår verksamhet. Vi övar kontinuerligt vår krisledningsförmåga och under året har Ivers Incident responsteam deltagit och hanterat ett antal säkerhetsrelaterade incidenter. Förberedelser och övning är en kritisk del i att bygga förmågan att hantera det attacker, intrång och andra oförutsedda händelser på ett systematiskt och strukturerat sätt. Genom denna typ av övningar samt erfarenhetsåterföring från verkliga händelser, utvecklar vi kontinuerligt vår förmåga och erfarenhet för att hjälpa drabbade på bästa sätt.

Säkerhet och integritetsindex

I vår kundundersökning ställer vi frågan om hur våra kunder upplever att Ivers tjänster tillgodoser deras behov avseende säkerhet och integritet. Svarsunderlaget använder vi för att följa ett index för säkerhet och integritet. På en skala 1 till 5 (där fem är det högsta) satte de tillfrågade svaret 3,5 vilket är en liten tillbakagång från 2021 (3,8) att våra tjänster gör det. Vi ser att vår målsättning på >4,0 är en utmaning givet att cyberhot och attacker mot digitala miljöer blir mer vanligt förekommande, mer sofistikerade och därmed svårare att skydda sig emot.

Incidenter och störningar

Under året har vi varit involverade i fem informations-säkerhetsincidenter med antagonistiska motiv på kunder där vi har åtaganden.

Vi har under året haft två mer omfattande tillgänglighetsincidenter som påverkat tillgängligheten i våra tjänster. Den ena drabbade nätinfrastrukturen i ett av våra större datacenter och den andra incidenten drabbade lagringsinfrastruktur som används för tjänsteproduktion.

Under året har vi haft två incidenter kopplade till personlig integritet. I dessa fall har personlig information varit tillgänglig i interna system på Iver för ett större antal anställda än vad som avsetts. Dessa incidenter har snabbt hanterats och de tekniska bristerna skyndsamt åtgärdats. De har inte bedömts medföra någon risk för de registrerades fri- och rättigheter.

För oss på Iver är avhjälpan av, och lärande från, dessa incidenter affärskritiskt. De kunskaper och slutsatser vi tar med oss från de incidentresponsinsatser som vi genomför ligger till grund för att ständigt utöka våra förmågor inom området. Vi tar med oss dessa kunskaper för att tillsammans med våra kunder och leverantörer utveckla processer, rutiner och övrigt strukturkapital som gör att risken för att liknande incidenter och attacker minskar.

Våra medarbetare

Ambition: Att vara en av de bästa arbetsplatserna i branschen.

Mål: Att ha ett engagemangsindex över 80 procent.

Våra medarbetare är vår viktigaste tillgång. Att attrahera, utveckla och engagera våra medarbetare är en avgörande framgångsfaktor för vår verksamhet. Vi arbetar målmedvetet med att skapa en hållbar arbetsplats som ska bidra till ökat engagemang där våra medarbetare kan vara med och påverka det dagliga arbetet.

Ett år där vår resa fortsätter

Under året har vi genomfört en omorganisation som givit oss bättre förutsättningar att vara en relevant IT-partner för vår målgrupp. För att kunna möta nya kunder på marknaden och växa tillsammans med befintliga kunder har vi lämnat våra tidigare regionala och lokala strukturer för en företagsgemensam struktur. Det ger oss nya möjligheter att dela kompetens inom hela koncernen och bli en av branschens bästa arbetsgivare med goda karriärmöjligheter.

Omorganisationen har inte bara skapat nya möjligheter utan också medfört nya utmaningar. Under året har personalomsättningen ökat. Detta har delvis beror på en hög rörlighet i organisationen vilket påverkat arbetsmiljön och att förändring ofta möter

ett visst motstånd. Att vår bransch skriker efter kompetens gör också att konkurrensen om talang är hård. En hög personalomsättning har skapat ett högt tryck på våra medarbetare som har gjort en fantastisk insats i att välkomna och introducera nya talanger in i företaget.

Engagemang

My Voice är vår metod för att mäta medarbetaren-gagemang vilket görs fyra gånger per år i så kallade pulsundersökningar. Undersökningarna innehåller frågor anpassade efter våra interna riktlinjer, kultur och fokusområden och resulterar bland annat i ett engagemangsindex som vi använder för att visualisera i vilken utsträckning våra medarbetare känner sig uppskattade och involverade i sitt arbete.

Under 2022 såg vi en nedåtgående trend i vår övergripande mätdata för engagemang. I vår analys ser vi dels en koppling till den stora organisationsförändringen vi har befunnit oss i, dels utmaningar vid onboarding av nya medarbetare. I slutet av verksamhetsåret kunde vi dock konstatera att vårt engagemangsindex på årsbasis ligger kvar på samma nivå, 65 procent, som föregående redovisningsperiod.



Hälsofrämjande insatser

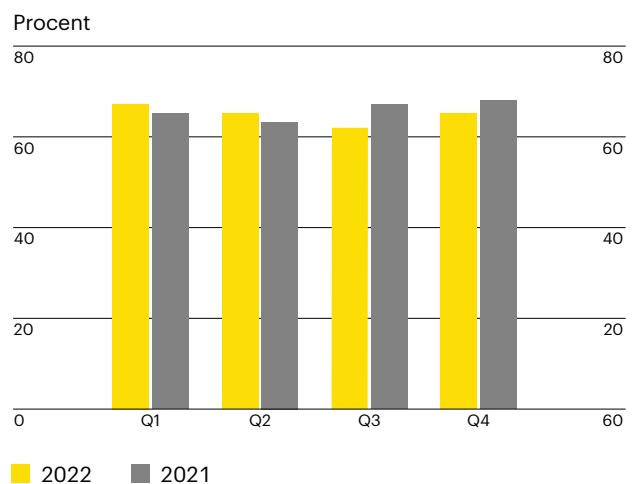
Vi har utvecklat flera initiativ för att öka engagemanget i verksamheten. Exempel på detta är vår etablering av en helt ny koncernövergripande funktion inom Talent Acquisition och onboarding-process samt etableringen av en ny roll på alla våra större kontor, en kontorschef. Kontorschefen har tillsammans med ledare på varje ort ansvar för den lokala arbetsmiljön på kontoren samt för att stärka medarbetare i ledande befattningar i frågor som rör arbetsmiljö, ekonomi och ledarskap.

Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen

Ivers ledningssystem för hälsa och säkerhet berör alla medarbetare och innefattar bland annat frågor om belastningsergonomi, psykosociala förhållanden, arbetsanpassning och rehabilitering. Arbetsmiljöarbetet omfattar hela verksamheten och gäller också vid distansarbete. Det yttersta ansvaret för arbetsmiljön och personalförvaltningen ligger hos vd och högsta ledningen som delegerar det praktiska arbetsmiljöarbetet till chefer i organisationen.

För att upptäcka och motverka ohälsa och potentiella arbetsmiljörisker har vi tagit fram rutiner för:

Engagemangsindex



Våra medarbetare, forts.

- Skyddsronder på halvårsbasis
- Medarbetarundersökningar på kvartalsbasis
- Uppföljning av sjukfrånvaro och övertid på månadsbasis
- Uppföljning av rapporterade olycksfall och miss-tänkt diskriminering
- Kontinuerlig kommunikation mellan chef och medarbetare i så kallade check-in-samtal
- Risk- och konsekvensanalys inför organisationsförändringar

Nya medarbetare genomgår en hälso- och säkerhetsutbildning som en del i onboarding-processen och det finns ett internt introduktionsprogram i hälso- och säkerhetsfrågor för samtliga medarbetare. Friskvårdsbidrag erbjuds till tillsvidareanställda och vi samarbetar med olika träningsanläggningar för att främja en aktiv livsstil. Avtal med företagshälsovård finns och dessutom erbjuds medarbetare kompletterande sjukvårdsförsäkring som även kan nyttjas privat oavsett om en skada är arbetsrelaterad eller inte.

Framtidens arbetsplats

När vi inledde 2022 lämnade vi ett pandemiår bakom oss, ett år som kännetecknades av att en stor andel av våra medarbetare arbetade från hemmet. Under året har vi sett ett fortsatt omfattande hemarbete. Pandemin har gett oss en inblick i hur arbetet kan komma att se ut i framtiden. För oss kommer kontoren sannolikt att fortsätta ha en viktig funktion, men på ett annat sätt när människor i vår bransch kan jobba nästan varifrån som helst delar av tiden. Vårt fokus framåt handlar om att kunna erbjuda attraktiva forum för samarbete och skapa en inkluderande företagskultur i en hybrid arbetsmiljö. Utmaningen med detta är flera, bland annat vid onboarding av nya medarbetare ställs helt nya krav på distribuerat ledarskap och vår förmåga att skapa samhörighet och teamkänsla.

Ledarskap

Ledarskap är en avgörande komponent i vår affärsstrategi för att motivera och engagera alla medarbetare under vår gemensamma resa framåt. Medarbetares engagemang är i många fall en spegling av engagerade och kompetenta ledare. Under året har vi lanserat vårt nya interna ledarskapsprogram för ledare som baseras på vår ledarmodell och varumärkesplattform "The Iver way". Programmet riktar sig till såväl nya som redan anställda ledare inom verksamheten.

Mångfald och inkludering

Andelen kvinnor inom Iver är fortsatt för låg och vi lyckas inte attrahera tillräckligt många utlandsfödda och andra underrepresenterade sociala grupper till tjänster på Iver. Vid rekrytering av ledare har mångfald och inkludering varit ett område i fokus. Vi har jobbat aktivt med att jämna ut könsbalansen och ökat andelen kvinnor i ledande befattning till 25 procent per den 31 december 2022 jämfört med 17 procent året innan. Vi är övertygade om att avsaknad av kvinnliga förebilder påverkar mångfalden totalt i företaget. Under december månad tog vi fram ett mångfald- och inkluderingsindex som baseras på resultatet av en medarbetarundersökning som skickades ut till samtliga medarbetare i slutet av verksamhetsåret. Indexet kommer att hjälpa oss vidareutveckla det redan påbörjade arbetet inom området under de kommande åren.

Kompetensutveckling

Utöver våra utvecklingsinitiativ för ledare har säljorganisationen genomfört utbildningar i Ivers nya koncerngemensamma säljprocess. Därutöver har över 85 procent av våra medarbetare genomgått en utbildning vår interna uppförandekod.

Iver håller fortsatt höga kompetensnivåer inom de tjänsteområden vi verkar inom. Genom att strategiskt arbeta med vår tjänsteutveckling kan vi, baserat på vår marknadsanalys och beslutade strategi, planera för kommande kompetensbehov. Det finns ett tydligt ägandeskap kopplat till varje tjänsteområde. Under 2022 har Iver koordinerat certifieringsrelaterade utbildningar för över 300 medarbetare från bland annat Cisco, Microsoft, Fortinet, VMware med flera. I vår gemensamma kompetensdatabas har över 45 nya certifieringar registrerats för året, jämfört med 300 förra året.

Varje år går vi igenom vilka certifieringar som finns tillgängliga från våra partners, hur medarbetare håller sina kunskaper och certifieringar aktuella samt förnyar sina certifieringar. Antalet nya certifieringar varierar därmed från år till år. Därtill kan vi se att fullföljandet av utbildningar inom våra teknikområden inte har kunnat prioriteras i samma utsträckning som föregående år givet vår situation med en högre personalomsättning och ökad arbetsbelastning till följd av detta.

Talent Acquisition som funktion

Vi befinner oss i en tid där kompetensbristen i branschen är både akut och strukturell. Vår nyetablerade funktion inom Talent Acquisition har framgångsrikt



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



Våra medarbetare, forts.

strukturerat vår kompetensförsörjning i nära samarbete med våra ledare och genom detta kunnat säkerställa en snabbare och tryggare leverans av fantastiska talanger till bolaget under året. Detta bekräftades inte minst genom nomineringen och finalplatsen i "Årets Karriärföretag" för andra året i rad. Vi har haft ett stort inflöde av ansökningar vilket vittnar om att vi är en intressant arbetsplats.

Under året har vi också genomfört vårt första kongregemensamma onboarding-event där vi samlade alla nya medarbetare för en gemensam introduktion. Vi kommer att vidareutveckla konceptet under 2023.

Karriärföretag

Iver har åter igen blivit nominerad till "Årets Karriärföretag" av Karriärföretagen, och stod denna gång som en av de fem finalisterna. Karriärföretagen har sedan 2011 gett utmärkelsen till arbetsgivare i Sverige som

erbjuder de främsta karriär- och utvecklingsmöjligheterna för "young professionals", i syfte att förenkla för Sveriges studenter och "young professionals" att hitta sin nästa arbetsgivare och belöna ett framgångsrikt employer branding-arbete. Så här lät den fina motiveringen till nomineringen: "Iver bjuder på en innovativ arbetsplats där medarbetarna har goda möjligheter att utvecklas. Med en rad olika aktiviteter har Iver skapat ett employer brand som både imponerar och inspirerar. Tack vare sin unika innovationskultur lockar Iver till sig Sveriges talanger, juniora som seniora. Det råder inget tvivel att medarbetarna är en av Ivers viktigaste tillgångar."

Vi är oerhört stolta över nomineringen och att dessutom vara en av de fem finalisterna. Vi ser fram emot det fortsatta arbetet att attrahera denna viktiga målgrupp och ser självklart fram emot att välkomna framtidens talanger till Iver.

Anställda

	2022-12-31		2021-12-31	
	Antal	Kvinnor	Antal	Kvinnor
Sverige				
Antal tillsvidareanställda	1 406	16%	1 135	16%
Varav heltid	1 393	15%	1 119	16%
Varav deltid	13	54%	16	31%
Antal visstidsanställda	15	13%	19	42%
Totalt	1 437	16%	1 154	17%
Norge				
Antal tillsvidareanställda	224	12%	75	8%
Varav heltid	222	11%	75	8%
Varav deltid	2	50%	0	0%
Antal visstidsanställda	-	-	0	0%
Totalt	224	12%	75	8%
Övriga länder				
Antal tillsvidareanställda	25	20%	-	-
Varav heltid	24	17%	-	-
Varav deltid	1	100%	-	-
Visstidsanställda	3	0%	-	-
Totalt	25	20%	-	-

Medarbetare, ej anställda

115

Samtliga data är hämtad från Ivers personalregister med avstämningsdag 31 december 2022.

Sammanställning av företaget

	2022-12-31		2021-12-31	
	Antal, st	Kvinnor, %	Antal, st	Kvinnor, %
Styrelse				
Under 30 år	0	0%	0	0%
30–50 år	3	0%	4	25%
Över 50 år	4	25%	1	0%
Ledning				
Under 30 år	0	0%	0	0%
30–50 år	7	0%	8	13%
Över 50 år	9	22%	8	13%
Övriga anställda				
Under 30 år	441	15%	317	17%
30–50 år	943	14%	717	14%
Över 50 år	283	19%	186	21%

Personlirörelse

st	2022		2021	
	Antal	Kvinnor	Antal	Kvinnor
Nyanställningar under året				
Under 30 år	164	12%	181	19%
30–50 år	213	19%	183	17%
Över 50 år	54	19%	38	13%
Totalt antal nyanställningar	431	16%	402	18%
Personer som slutat under året				
Under 30 år	123	12%	100	17%
30–50 år	235	17%	146	9%
Över 50 år	56	18%	45	16%
Totalt antal avgångar	414	15%	291	13%

Hälsa och säkerhet

	2022	2021
Sjukfrånvaro, %	3	1
Korttidsfrånvaro, %	2	1
Långtidsfrånvaro, %	1	0
Rapporterade fall av diskriminering, st	0	0

Andel medarbetare med kollektivavtal

	2022	2021
I Sverige, %	74	99
I Norge, %	0	0
I övriga länder, %	0	0

Våra medarbetare:
Intervju med Maria Lagerstam, SVP and Head of People and Culture.

HR är självklart en hållbarhets- fråga

Våra medarbetare förväntar sig att vi som arbetsgivare tar vår del av ansvaret för en mer hållbar värld och att vårt hållbarhetsarbete är integrerat i hela vår verksamhet. Ett hållbart medarbetarskap är affärs-kritiskt och ett av våra fokusområden. Det gäller inte minst i vårt arbete med att attrahera rätt medarbetare och få dem att stanna. Vi vill att våra medarbetare ska må bra och känna sig inkluderade och engagerade.

Vi har träffat Maria Lagerstam, ny HR-chef på Iver, för att höra om hur hon ser på affärsdrivet och hållbart HR-arbete.

Maria – hur hänger hållbarhetsfrågor och dina ansvarsområden ihop?

På flera sätt, men i grund och botten är det rätt okomplercerat. Vi måste helt enkelt ha rätt medarbetare ombord och attrahera rätt talang för att vara en långsiktig och hållbar partner till våra kunder. För att vi ska vara en attraktiv arbetsplats så krävs det att vi tar ett helhetsansvar för såväl miljömässig, social och ekonomisk hållbarhet. Vi ska bidra till en positiv samhällsutveckling genom att vara en arbetsplats man vill börja, stanna och utvecklas på. För att lyckas med det måste våra HR-strategier inkluderas i verksamhetsmålen och vara en integrerad del av vårt hållbarhetsarbete. Vårt arbete med engagemang, ledarskap, kompetensutveckling och mångfald är exempel på affärsdrivande HR-dimensioner som också inkluderas i vårt hållbarhetsramverk.

Hur ser du på begreppet social hållbarhet och medarbetarskap?

Som arbetsgivare har vi ett stort ansvar när det handlar om att skapa ett hållbart arbetsliv för våra

medarbetare. Vi ska och vill ta ett helhetsansvar för våra medarbetares fysiska och psykiska hälsa, för deras arbetsmiljö, trivsel och sociala inkludering på arbetsplatsen. Det ökade distans- och hybridarbetet har skapat nya utmaningar där vi måste arbeta för att säkerställa rätt arbetsbelastning, support och en bra arbetsmiljö för våra medarbetare. Vi behöver skapa en känsla av tillhörighet och att bli sedd även om man inte alltid är närvarande på något av våra kontor. Utmaningarna är på inget sett unika för oss på Iver och här är ledarskapet helt centralt. Vi måste kontinuerligt arbeta med att stärka våra medarbetare genom att ge våra ledare bättre förutsättningar att leda distribuerat på ett framgångsrikt sätt där förutsättningarna för att bygga team, tillhörighet och inkludering ser helt annorlunda ut jämfört med för bara några år sedan.

Du tillträdde som HR-chef på Iver i början av 2023, hur ser du på ditt uppdrag utifrån att skapa en attraktiv och hållbar arbetsmiljö och vilka områden kommer du att fokusera på?

Det viktigaste 2023 är att vi säkerställer att vi har svaret på varför medarbetare vill börja, stanna och utvecklas hos oss och att vi levererar på det. Långsiktigt är huvudområdena jag ser ledarskap, engagemang, kompetensutveckling, en bra arbetsmiljö och se till att vi alla på Iver har tydlig bild av vad Iver är, vart vi är på väg och att det är något som alla medarbetare vill vara en del av.



GRI-index

GRI-standard	Upplysning	Sidhänvisning
	Generella upplysningar	
GRI 2: Generella upplysningar 2021	2-1 Information om organisationen	30
	2-2 Enheter som omfattas av hållbarhetsrapporten	30
	2-3 Redovisningsperiod, frekvens och kontaktperson	30
	2-4 Förändringar i tidigare rapporterad information	50–51, 53
	2-5 Externt bestyrkande	30
	2-6 Aktiviteter, värdekedja och andra affärsförbindelser	30
	2-7 Medarbetare	62–63
	2-8 Medarbetare som inte är anställda	62
	2-10 Nominering och val av högsta styrande organ	28–29
	2-11 Ordförande för högsta styrande organ	28
	2-12 Högsta styrande organets roll gällande översyn av hantering av påverkan	28
	2-13 Delegering av ansvar för att hantera påverkan	28
	2-14 Högsta styrande organets roll gällande hållbarhetsrapportering	28
	2-15 Intressekonflikter	28–29
	2-16 Kommunikation av kritiska frågeställningar	30
	2-17 Samlad kunskap hos det högsta styrande organet	28, 44–45
	2-22 Uttalande om strategi för hållbar utveckling	30
	2-23 Åtaganden gällande ansvarsfullt företagande (Policy commitments)	33, 38–39, 44–45
	2-24 Förankring av åtagandena i verksamhet och affärsrelationer	28–29
	2-26 Mekanismer för att söka råd och rapportera farhågor	33, 44–45, 57
2-27 Efterlevnad av lagar och förordningar	44–45	
2-28 Medlemskap i organisationer	34	
2-29 Metoder för intressentengagemang	34, 36–37	
2-30 Kollektivavtal	63	
	Väsentliga frågor	
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-1 Process för att fastställa väsentliga frågor	34, 36–37
	3-2 Lista med väsentliga frågor	34, 36–37
	Ekonomiskt resultat	
GRI 201: Ekonomiskt resultat 2016	201-1 Direkt genererat och distribuerat ekonomiskt värde	Se Årsredovisning 2022
	201-3 Definierade förpliktelser för förmånsplan och andra pensionsplaner	Se Årsredovisning 2022
	201-4 Ekonomiskt bistånd från regeringen	Se Årsredovisning 2022
	Antikorruption	
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3 Styrning av väsentlig fråga	38–39
GRI 205: Antikorruption 2016	205-1 Verksamhet som har riskbedömts gällande korruption	44–45
	205-2 Kommunikation och utbildning avseende anti-korruption.	44–45
	205-3 Bekräftade korruptionsincidenter och vidtagna åtgärder	44–45
	Skatter	
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3 Styrning av väsentlig fråga	38–39
GRI 207: Skatter 2019	207-1 Företagets inställning till skatt	44
	Energi	
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3 Styrning av väsentlig fråga	38–39
GRI 302: Energi 2016	302-1 Energianvändning inom den egna organisationen	51, 53
	302-2 Energianvändning utanför den egna organisationen	51, 53
	302-3 Energiintensitet	51, 53

GRI-standard	Upplysning	Sidhänvisning
	Miljö	
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3 Styrning av väsentlig fråga	38-39
GRI 305: Utsläpp 2016	305-1 Direkta utsläpp av växthusgaser (Scope 1)	48-49, 50-51
	305-2 Indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 2)	48-49, 50-51
	305-3 Övriga indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 3)	48-49, 50-51
	305-4 Utsläppsintensitet av växthusgaser	48-49, 50-51
	Anställning	
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3 Styrning av väsentlig fråga	38-39
GRI 401: Anställning 2016	401-1 Nyanställningar och personalomsättning	63
	Arbetsrelaterad hälsa och säkerhet	
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3 Styrning av väsentlig fråga	38-39
GRI 403: Hälsa och säkerhet 2018	403-1 Arbetsmiljöledningssystem	59-60
	403-2 Riskidentifiering, riskbedömning och incidentundersökning	59-60
	403-3 Arbetshälsovårdstjänster	59-60
	403-5 Träning och utbildning gällande hälsa och säkerhet	59-60
	403-6 Främjande av medarbetares hälsa	59-60
	Träning och utbildning	
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3 Styrning av väsentlig fråga	38-39
GRI 404: Träning och utbildning 2016	404-2 Program och utbildningar för anställdas utveckling	60
	Mångfald och lika möjligheter	
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3 Styrning av väsentlig fråga	38-39
GRI 405: Mångfald och lika möjligheter 2016	405-1 Mångfald i ledningar och bland medarbetare	60
	Icke-diskriminering	
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3 Styrning av väsentlig fråga	38-39
GRI 406: Icke-diskriminering 2016	406-1 Fall av diskriminering och vidtagna korrigerande åtgärder	59-60, 63
	Kunders integritet	
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-3 Styrning av väsentlig fråga	38-39
GRI 418: Kunders integritet 2016	418-1 Dokumenterade klagomål rörande intrång i kundernas integritet och förlust av kunddata	57

