

ADVANIAKONCERNEN

Hållbarhetsrapport 2022

advania

Innehållsförteckning

INLEDNING 3
Advaniakoncernen i korthet 4
Höjdpunkter under 2022 7
Vår CEO har ordet 10
Trender 12
Strategi 15

VÅRT FÖRETAG 16
Attraktiv arbetsplats 17
Mångfald, könsfördelning och inkludering 21
Case: Advania Island går i spetsen för fler kvinnor inom IT 24
Affärsetik och transparens 26
Klimatsmart verksamhet 28

VÅR VÄRDEKEDJA 33
Ansvarsfull hantering av leverantörskedjan 34
Ansvarsfullt omhändertagande av elektronikavfall 37
Case: Due diligence för mänskliga rättigheter i Norge 38

VÅRA ERBJUDANDEN 39
Integritet och informationssäkerhet 40
Cirkulär ekonomi 44
Case: Hjälper kunderna att minska sin klimatpåverkan 46
Digitalisering och innovation för ett hållbart samhälle 47

VÅRT SAMHÄLLE 49

HÅLLBARHETSINFORMATION 52
Om hållbarhetsrapporten 53
Väsentlighetsanalysen 54
Hållbarhetsstyrning 56
Riskhantering 60

63
HÅLLBARHETSRESULTAT 64
Lokala mål 81
Hållbarhetsuppgifter på landsnivå 90
Hållbarhetsuppgifter för offshorebolagen

GRI-INDEX 92

Inledning



Advaniakoncernen i korthet

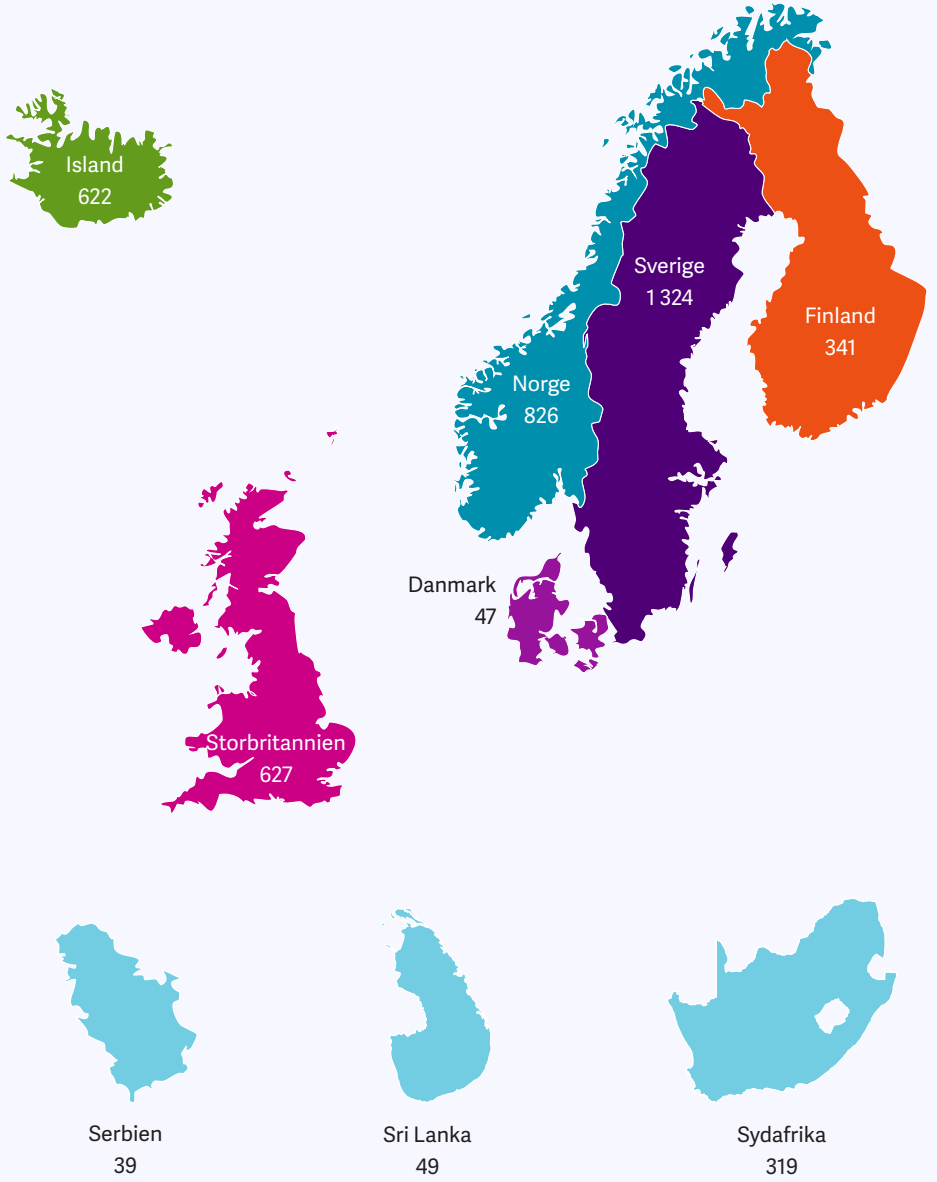
Advania AB (Advaniakoncernen) är ett av Nordeuropas ledande IT-tjänsteföretag, med huvudkontor i Stockholm. Advanias majoritetsägare är Goldman Sachs, genom ett flertal egenförvaltade- och andra anslutna fonder. Övriga ägare i Advania är IK Partners, VIA Equity och ECI Partners samt enskilda medarbetare i bolagets ledning.

Vi har tusentals företagskunder i privat och offentlig sektor och tillhandahåller en mängd olika IT-tjänster, plattformar, molnlösningar samt support till multinationella bolag, myndigheter och små, medelstora och stora företag. Vårt uppdrag är att hjälpa kunderna förenkla sin IT-infrastruktur, öka funktionaliteten och bli mer kostnadseffektiva.

Vi är Advania

Advania fortsätter att växa i en imponerande takt, både organiskt och genom förvärv. Den 31 december 2022 var 4 212 högt kvalificerade personer anställda i bolaget som alla har ett starkt teknikintresse samt viljan att skapa värde för våra kunder så att deras verksamheter kan växa på ett hållbart sätt. Under 2022 mer än fördubblades företaget i storlek både genom organisk tillväxt, när de bolag som förvärvades under 2021 integrerades, och nya förvärv.

Under 2022 verkade Advania i alla de nordiska länderna – Sverige, Island, Finland, Norge och Danmark – samt i Storbritannien. Utöver dessa verksamheter har vi även offshore-bolag i Sydafrika, Sri Lanka och Serbien.



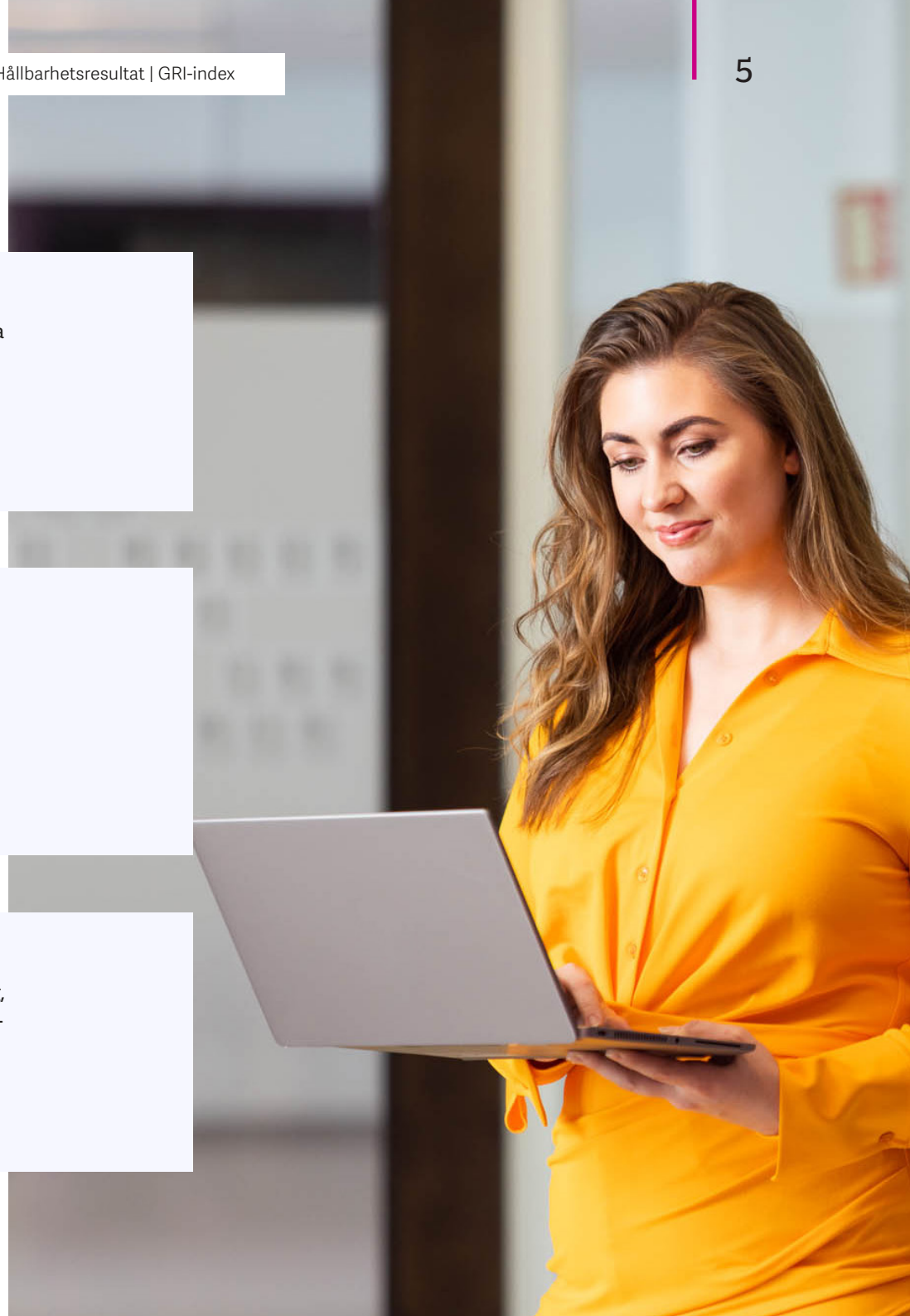
Antal anställda den 31 december 2022

Advanias affärserbjudanden

Managerade tjänster
Advania har ett brett utbud av managerade tjänster för kunder som vill lägga ut särskild IT-verksamhet på entreprenad. Det innebär att Advania tar på sig det löpande ansvaret för att driva, administrera, övervaka och hantera utvalda IT-system, tjänster och funktioner. I varje enskilt fall anpassar Advania servicenivåavtalet till kundens specifika behov.

IT-infrastruktur och -integration
Advania erbjuder lösningar för IT-infrastruktur, integrationsprojekt, rådgivning och produktsupport. Vi tillhandahåller lösningar för datacenter, digitala plattformsprojekt, virtualiseringslösningar, lösningar med inriktning på identitet och åtkomst samt utveckling, integrering och support i fråga om både mjukvara och hårdvara. Advanias oerhört kunniga IT-arkitekter och konsulter gör oss till en av norra Europas mest erfarna leverantörer av IT-infrastruktur och integrationstjänster.

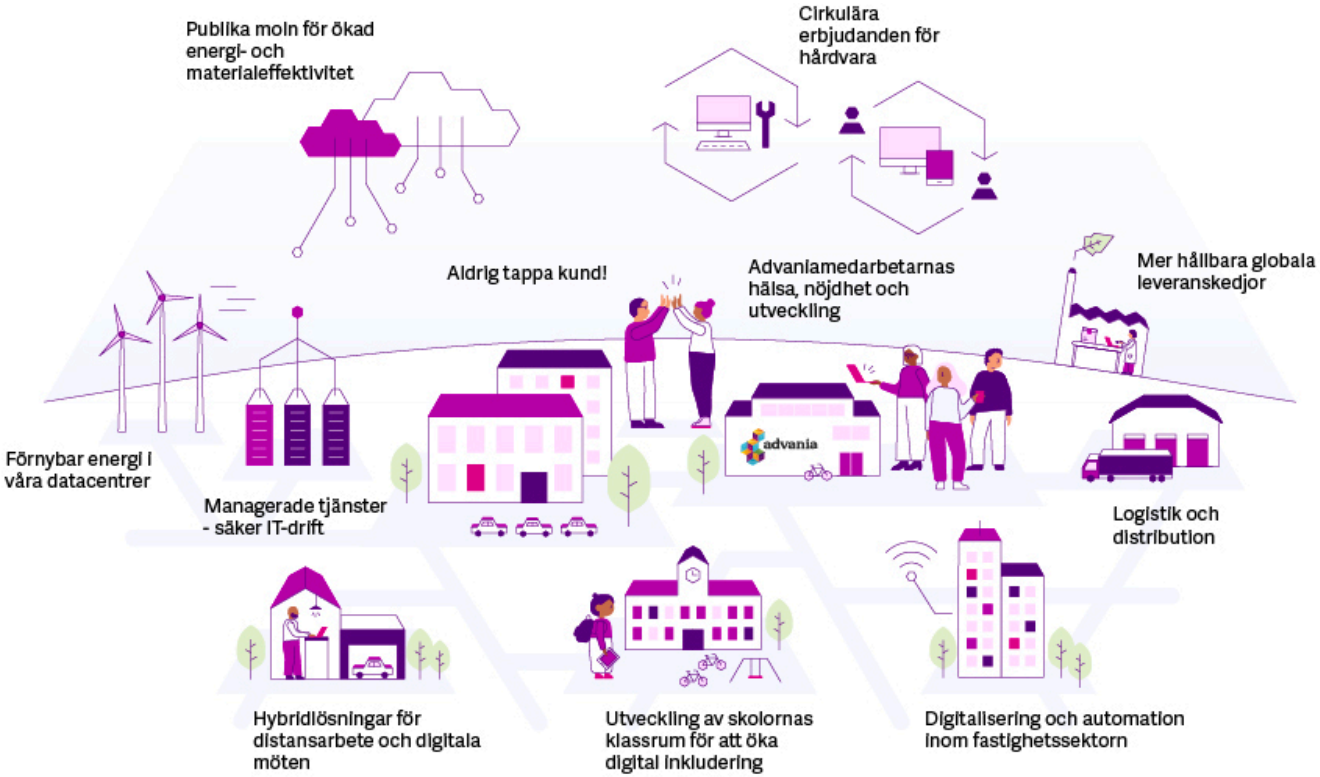
Professionella tjänster
Advania har ett brett utbud av tjänster inom rådgivning, mjukvaruutveckling, e-handel och infrastrukturlösningar för både offentliga och privata organisationer, och både lokala och internationella kunder. Även i de mest krävande fallen har Advania Professional Services det som krävs för att IT-verksamheten ska fungera smidigt.



Vi skapar värde för samhället

Advania och teknikbranschen spelar en viktig roll när det gäller att skapa och utforma ett mer hållbart samhälle. Vi har ett ansvar när det gäller att minska den negativa inverkan som våra produkter och tjänster har på människor och planeten, och när det gäller att utveckla mer cirkulära affärsmodeller.

Illustrationerna är exempel på hur Advania skapar värde för samhället:



Höjdpunkter under 2022

Vi fortsätter att ha en ambitiös tillväxtstrategi

Under 2022 har Advaniakoncernen fortsatt sin tillväxtresa och mer än fördubblats i storlek. De nya förvärven ger oss fler möjligheter att uppfylla kundernas behov. Men ju större en koncern blir, desto större blir också ansvaret för att upprätthålla och utveckla medvetenheten om hållbarhet och kraven på leverantörer, kunder och medarbetare.

ISO-certifiering

I nuläget har Advania ISO-certifierade ledningssystem i fem av de sex länder där vi bedriver verksamhet, vilket är en stor förbättring jämfört med två av fem länder 2021. Vi ser dessa certifieringar som en kvalitetsstämpel på att vårt systematiska arbete leder till kontinuerliga och betryggande framsteg.

Koncernens nya CEO har tillsatts

Hege Støre, Advaniakoncernens första kvinnliga CEO, tillsattes i november 2022.

Skräddarsydd chefsutbildning

Advaniakoncernens CEO, Hege Støre, och Advania Sveriges CEO, Tomas Wanselius, deltog i ett chefsprogram för resilienstänkande, som hölls av Stockholm Resilience Center vid Stockholms universitet[1]. Hege och Tomas fick med sig strategiska insikter från världsledande forskare, ledande opinionsbildare och innovatörer som förberedde dem för att kunna navigera Advania på resan mot en hållbar och motståndskraftig framtid.

[1] Läs mer om programmet på: https://executive.stockholmresilience.org, från 19 april 2023



Våra förvärv under året

Painkiller är ett snabbväxande och oberoende konsult- och mjukvaruföretag inom IT-säkerhet som grundades 2019 och har sitt säte i Norge. Painkiller kommer att öka Advanias utbud inom säkerhet. Förvärvet tillkännagavs i slutet av 2021 och slutfördes under 2022. Ingår i den här rapporten under Advania Norge från den 31 januari.

Januari 2022

Azzure IT är en ledande brittisk leverantör av Microsoft Dynamics 365 Business Central och har en stabil kundbas och en ledningsgrupp med stor erfarenhet på en snabbt växande marknad. Förvärvet gör att Advania kan utöka sitt tjänsteerbjudande väsentligt i fråga om Microsoft Dynamics. Azzure IT ingår inte i hållbarhetsrapporten för det här året, men kommer att tas med under Content+Cloud i rapporten för 2023.

Front End Services förvärvades från 3StepIT, och det ingick en överflyttning av specialiserade medarbetare och ett toppmodernt logistikcenter. På så sätt kan Advania kundanpassa IT-utrustningen innan den levereras till slutkunden. Det kan bland annat röra sig om installation och personlig service. Det här förvärvet förbättrar Advanias utbud ytterligare, med kostnadseffektiva och friktionsfria lösningar för marknaden och hårdvarulösningar av högsta möjliga kvalitet för kunderna. Ingår i den här rapporten under Advania Sverige från den 31 juli.

December 2022

eXspend är ett konsult- och mjukvaruföretag som specialiserar sig på molntjänster, digitalisering och strategisk rådgivning till medelstora företag i Norge. I och med det här förvärvet kan Advania utöka sitt tjänsteutbud i Norge och fortsätta utveckla sitt kvalificerade utbud inom rådgivning, managerade tjänster, produkter och mjukvara. Ingår i den här rapporten under Advania Norge från den 31 mars.

Data Center Group Oy (Valtti): Fusionen innebär ett bredare tjänsteutbud till kunderna och större expertkunskap inom IT-tjänster och digitala tjänster. Tillsammans skapar företagen en mer kundorienterad framtid och tillväxt för den finska marknaden. Ingår i den här rapporten under Advania Finland från den 31 maj.

Cloudio A/S specialiserar sig på IT-infrastruktur och fokuserar på säkerhetskopierings- och lagringslösningar för företagsmarknaden och medelstora företag i Danmark, med möjlighet till gränsöverskridande utbyggnad. Med det här förvärvet kan Advania växa genom nya tjänster i Danmark och fortsätta att utveckla ett kvalificerat utbud på den svenska marknaden för rådgivning, managerade tjänster och produkt- och mjukvaruförsäljning. Ingår i den här rapporten under Advania Danmark från den 30 november.

Viktiga händelser per land

Fortsatta investeringar för att öka våra resurser och kunskaper på hållbarhetsområdet

- Advania Sverige utökade teamet med en Sustainability Controller och en Business Developer Sustainability.
- Advania Norge tillsatte en Sustainability Manager.
- Content+Cloud tillsatte en Sustainability Lead.
- Advania Island inrättade befattningen Director of Sustainability, eftersom fokuset på frågan har ökat.

Vetenskapligt baserade klimatmål

- Advania Island har åtagit sig att fastställa ett vetenskapligt baserat mål (Science Based Target).
- Advania Sverige påbörjade sin valideringsprocess för ansökan till Science Based Targets Initiative (SBTi).

Ansvarstagande

- Advania Norge blev medlem i Etisk handel Norge – en strategisk åtgärd för att i samarbete med kollegor på den norska marknaden uppfylla Norges öppenhetslag (åpenhetsloven).
- Den norska öppenhetslagen trädde i kraft och blev den första lagen om due diligence för mänskliga rättigheter, vilket innebär att Norge lagstiftade före EU på detta område.



Vår CEO har ordet

Ännu ett fantastiskt år är till ända, och vi fortsätter att ha en tvåsiffrig organisk tillväxt under 2022, på 14 procent. Efter bara några månader som Group CEO är jag imponerad över att vår företagskultur, som bygger på närhet till kunderna och på att medarbetarna ska kunna fatta egna beslut, verkligen syns i den dagliga verksamheten och att den också överförs till nya förvärv och en växande styrka av talanger.

Hege Støre, Group CEO

På Advania har vi så många otroligt kunniga människor och kunder, och så många säkra och hållbara lösningar. Därför kommer vi framöver att fokusera på att bli mer synliga och inta en framträdande plats på marknaden, för att göra Advania ännu starkare och mer etablerat.

Vi upprättar hela tiden nya kunskapscenter, där vi samarbetar över landsgränser för att se till att alla våra kunder kan dra nytta av hela koncernens samlade kunskap och lösningar. Sådana initiativ stärker företagskulturen ytterligare och ökar mervärdet för både medarbetare, kunder och samarbetspartner.

Efter den enorma tillväxt som koncernen upplevt de senaste åren, både organiskt och genom förvärv, känns det bra att omsättningen av både kunder och medarbetare är låg.

Under 2022 positionerade vi Advania som strategisk partner till våra största leverantörer i Nordeuropa genom att hänvisa till koncernbolagens kollektiva styrka som ”Ett Advania”.

Vi kompromissar inte med hållbarheten hos våra affärsmetoder, och vi fortsätter att stödja FN:s Global Compact-initiativ och dess tio principer på områdena mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och affärsetik. Vi ser också de globala målen för hållbar utveckling som en viktig vägledning för våra prioriteringar inom samhällsansvar.

Vi har ett stort ansvar för att göra digitaliseringen mer hållbar, både i vår egen verksamhet och, framför allt, i anknytning till våra produkter och tjänster. Hela 90 procent av vår klimatpåverkan kan härledas till IT-hårdvaran vi säljer, och det uppgår på koncernnivå till



över 600 000 hårdvaruenheter. Nu gör vi stora investeringar på det området för att växa och bli marknadsledande på cirkulära hårdvarulösningar. Samtidigt som vi minskar vår egen negativa inverkan kan vi hjälpa våra kunder att bli betydligt mer klimatsmarta och minska deras GHG-utsläpp med upp till 25 procent genom att digitalisera verksamheten.

"Mänskligheten är nu den största förändrande kraften på jorden. För att navigera framgångsrikt i antropocen krävs en genomgripande övergång till hållbarhet, och här kan vetenskapen visa vad som måste göras, vad som är genomförbart och vad som är önskvärt."

– Johan Rockström, chef för klimatforskningsinstitutet PIK i Potsdam och professor, Stockholms Resilienscentrum, Stockholms universitet

Under 2022 deltog jag i ett utbildningsprogram som hölls av Stockholm Resilience Center. Programmet gav företagsledare djupgående kunskap om de megatrender som påverkar planeten och den globala ekonomin. Det var otroligt lärorikt. Jag fick mycket ny kunskap under året som gav mig nya idéer och inspiration till hur vi kan utveckla verksamheten och gå i bräschen för en hållbar och motståndskraftig framtid. Sammanfattningsvis lärde jag mig att ESG-frågorna (miljö, socialt ansvar och bolagsstyrning) handlar om så mycket mer än rapportering och regelefterlevnad, och att många företag i näringslivet har kommit mycket längre på sin resa än jag kände till innan jag deltog i programmet. Det var en upplevelse som både inspirerade och manade till ödmjukhet, och den har uppmärksammat mig på att vi verkligen kan påverka vår utveckling och hitta möjligheter i den senaste forskningen om globala förändringar och planetens gränser.

Viktiga lärdomar från 2022

- Makroekonomin, med extrema energipriser, hög inflation och en starkare amerikansk dollar, leder till pressade marginaler som påverkar EBITA (resultat före räntor, skatter och goodwill-avskrivningar).
- Säljcyklerna fortsätter att bli längre och avtalstakten långsammare, men emellanåt uppstår det också gyllene tillfällen.
- Leveransproblemen i leverantörskedjan har minskat något sedan början av 2022.
- Vi har som team och organisation hanterat de här utmaningarna genom att vara kreativa och nytänkande, och vi är stolta över att kunna meddela att vi är väldigt nöjda med resultaten för 2022.

När vi blickar framåt

Vi är mycket väl rustade för framtiden och växer snabbt i vår befintliga kundbas, med en med hög kundlojalitet och en retention på netto mer än 110 procent. Vi har förvärvat spännande företag och integrerat dessa i Norge, Sverige och Finland. Under 2022 investerade vi över femtontusen timmar i integrationsprojekt för att få en effektiv organisation, en enad företagskultur och ett gemensamt DNA.

Advanias DNA är sannerligen unikt där en viktig del är decentralisering. Vi överlåter beslutsfattandet på länderna och ger våra medarbetare mandat att fatta beslut. Advania är företaget där kunderna vill vara kunder, partnerna vill vara partner och investerarna vill investera. Och där kompetenta människor vill jobba.

Advania prioriterar hållbarhetsfrågorna, och 2024 kommer vi därför att öppna Europas största logistik- och återvinningscentral för IT-utrustning. Syftet är att nå hållbarhetsmålen och utveckla en mer cirkulär hantering av IT-hårdvara.

Medarbetar- och kundnöjdhet fortsätter att stå i fokus. Vi mäter inte bara hur nöjda medarbetarna är, utan också vad de har för förväntningar. På så sätt kan vi lättare behålla och engagera kompetenta personer. Vi är techbolaget som sätter människor i centrum.

Vår kunskap om den turbulenta och svårnavigerade värld vi lever i gör oss ödmjukt optimistiska när det gäller förmågan att hantera utmaningarna vi står inför. Jag ser verkligen fram emot att fortsätta denna framgångsrika resa tillsammans med alla fantastiska kollegor, och jag är övertygad om att vi kommer få uppleva en fortsatt positiv utveckling och tillväxt i Advania under 2023.

Om Stockholm Resilience Center

Stockholm Resilience Center (SRC) är en internationell forskningsenhet som grundades 2007 och fokuserar på vetenskapen om resiliens och hållbarhet. Det är ett gemensamt initiativ av Stockholms universitet och Beijerinstitutet för ekologisk ekonomi vid Kungliga vetenskapsakademien. SRC:s uppdrag är att främja forskning om hur de socialekologiska systemen ska styras och förvaltas för att möjliggöra fortsatta ekosystemtjänster i människans intresse och resilienta system till förmån för en långsiktigt hållbar utveckling.

Chefsprogrammet om resilienstänkande ska ge företagsledare djupgående kunskap om de megatrender som påverkar planeten och den globala ekonomin. I programmet förklaras vad dessa sammanlänkade förändringar innebär för företag, och affärsmöjligheter tas upp som även har sociala och miljömässiga fördelar.

Trender

Digital teknik i allmänhet och mjukvaruteknik i synnerhet fortsätter höra till de främsta drivkrafterna bakom ekonomisk tillväxt. Följaktligen står digital innovation och omställning fortfarande högst upp på företagens dagordning, vilket ökar efterfrågan på IT-produkter och -tjänster. Av den senaste sammanfattande IPCC-rapporten från FN framgår att det krävs en snabb, genomgripande och varaktig minskning av GHG-utsläpp för att den globala uppvärmningen ska avta märkbart[1]. Solida resultat och rapporter beträffande hållbarhet och ESG-frågor betraktas därför alltmer som bra affärsmetoder snarare än som sidospår från den riktiga verksamheten. Kriget i Ukraina och energikrisen orsakar stigande inflation och högre levnadskostnader. I det här avsnittet tar vi upp de största utmaningarna och möjligheterna med de här trenderna.

Krig, inflation och högre levnadskostnader skakar om världen

Många branscher i Europa har ställts inför stora ekonomiska utmaningar i och med kriget i Ukraina och energikrisen. Den inflation som är effekten av detta har lett till stigande kostnader för att driva affärsverksamhet och högre levnadskostnader för våra medarbetare.

Företagens IT-budget fortsätter öka

I en undersökning som utförts av Gartner[2] framgår att 89 procent av de tillfrågade styrelserna instämmer i att digitalisering är en outtalad del av tillväxtstrategin. Två tredjedelar av ekonomicheferna planerar att öka företagets IT-budget under 2023, och 29 procent planerar att öka den med minst 10 procent. En betydande del av dessa budgetar förväntas användas till automatiseringsarbete och till att förbättra verksamheterna och göra dem mer effektiva. Detta ska väga upp för och mildra effekterna av de ökade kostnaderna, men också leda till att nya möjligheter tillvaratas.

I Gartners artikel nämns också räntehöjningar, kompetensbrist och en eftersläpning i den digitala omställningen som stora utmaningar inför 2023.

IT som risk och ITaaS som riskförebyggande åtgärd

Vid en digital omställning prioriteras IT i affärsverksamheten, och alla delar av verksamheten ska kunna övervakas och kontrolleras av mjukvara. För en sådan omställning krävs mjukvara som gör det möjligt att virtualisera och automatisera arbetsplatser och IT-infrastrukturer. Fördelarna med omställningen yttrar sig i ökad produktivitet, tjänstefiering[3] och en effektiv verksamhet. Till nackdelarna hör att drift och verksamhet blir beroende av IT och att de datamängder som lagras blir allt större i takt med att den digitala omställningen fortskrider.

Eftersom moderniseringen och den digitala omställningen gör IT-miljöerna alltmer komplexa, ökar företagens beroende av leverantörer av managerade IT-tjänster för att minska de åtföljande riskerna.

Data blir kapital – som brottslingar värdesätter

Data håller på att bli en sorts kapital som är lika viktigt som humankapital och finansiellt kapital för att skapa nya digitala produkter och tjänster och göra verksamheter mer effektiva. För många



[1] https://report.ipcc.ch/ar6syr/pdf/IPCC_AR6_SYR_SPM.pdf, hämtad den 19 april 2023
[2] https://www.gartner.com/e–rticles/how-executives-can-drive-business-resilience-growth-and-profits-in-2023, hämtad den 24 mars 2023
[3] Termen "tjänstefiering" hänvisar till den process där företag övergår till en affärsmodell där erbjudandet till kunderna utökas till att även omfatta kringtjänster och resultat snarare än engångsförsäljning av produkter.



företag har deras data blivit deras enskilt största tillgång – och det vet cyberbrottslingarna.

Att skydda dessa data och snabbt kunna återställa data som gått förlorade har fått, och kommer fortsätta ha, högsta prioritet – även till följd av kraven i EU:s dataskyddsförordning (GDPR).

Företagen kommer även fortsättningsvis att vilja ha säkerhetskopiering som tjänst (BaaS), katastrofåterställning som tjänst (DRaaS) och andra riskhanteringstjänster för att effektivt kunna hantera och minska riskerna kopplade till dataförlust, samtidigt som cybertjänster och slutanvändarutbildning får fungera som den främsta försvarsåtgärden.

Fortsatt brist på halvledare till 2024

Pandemin ledde till enorma störningar i IT-branschens leverantörs- och logistikkedjor, och den globala efterfrågan på datorer ökade med 13 procent eftersom många var tvungna att jobba hemifrån. Till följd av produktionsproblem och hög efterfrågan till mining av kryptovaluta runt 2021 har det varit svårt att få tag på halvledare för tillverkning av olika IT-produkter.

Enligt branschundersökningar och information från tekniska partner kan vi inte förvänta oss att bristen på chippsatser ska avta förrän 2024.

Högre energipriser – och ökad efterfrågan

Under 2022 nådde priset på naturgas rekordnivåer, vilket fick till följd att även elpriset gjorde det på vissa marknader. Högre energipriser har bidragit till hög inflation, vilket har lett till att vissa fabriker varit tvungna att minska eller stoppa produktionen, och att den ekonomiska tillväxten bromsats så till den grad att en del länder går mot en allvarlig konjunkturnedgång.

Digitaliseringen utvecklas exponentiellt, och under de senaste fem åren har internettrafiken tredubblats. Runt 90 procent av världens befintliga data har tillkommit under de två senaste åren. IKT-sektorns ökande energianvändning följer också trenden – i nuläget står den för omkring 7 procent av den globala elförbrukningen, och denna andel beräknas stiga till 13 procent till 2030[4].

År 2030 beräknas datacenter stå för 3,2 procent av efterfrågan på el inom EU, en ökning med så mycket som 18,5 procent från 2018.

Kommande lagkrav

I januari 2023 trädde EU:s direktiv om hållbarhetsrapportering (CSRD) i kraft. De första företagen som omfattas av det nya direktivet måste tillämpa de nya reglerna för första gången under räkenskapsåret 2024 för rapporter som publiceras 2025. Ett av målen med direktivet är att höja kvaliteten på hållbarhetsrapporteringen till samma nivå som för finansiell rapportering[5]. Direktivet om hållbarhetsrapportering (CSRD) moderniserar och förstärker bestämmelserna om den sociala och miljörelaterade information som företag måste tillhandahålla. Syftet är att investerare och andra intressenter ska få tillgång till den information de behöver för att bedöma vilka investeringsrisker klimatförändringarna och andra hållbarhetsfrågor medför, och att öka insynen i hur företag påverkar människor och miljön. Genom CSRD blir det också obligatoriskt för företag att utföra revision på sin rapporterade hållbarhetsinformation.

Förutom CSRD-direktivet kommer också den nya europeiska standarden för hållbarhetsrapportering (ESRS) att införas. Denna standard ska fastställas i juni 2024, och ett av målen är att ytterligare samordna den information som ges, för att öka insynen. De nya direktiven kommer med största sannolikhet att få stor inverkan inte bara på rapporteringen, utan också på det allmänna hållbarhetsarbetet i de berörda företagen.

[4] https://www.gartner.com/e–rticles/how-executives-can-drive-business-resilience-growth-and-profits-in-2023, hämtad den 24 mars 2023
[5] https://finance.ec.europa.eu/capital-markets-union-and-financial-markets/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting_en, hämtad den 24 mars 2023

Direktivet om tillbörlig aktsamhet för företag i fråga om hållbarhet, CSDDD, är ett lagförslag som lades fram i februari 2022 och som för närvarande inväntar godkännande från Europaparlamentet och rådet. När det har antagits kommer medlemsstaterna ha två år på sig att införliva direktivet i den nationella lagstiftningen. Direktivet syftar till att upprätta ett EU-omfattande ramverk som gör det obligatoriskt för företag att visa"tillbörlig aktsamhet", due diligence, i verksamheten och hela värdekedjan, med målet att motverka negativa effekter på mänskliga rättigheter, klimat och miljö. Företagsledningen blir ansvarig för att se till att företaget uppfyller sina skyldigheter beträffande tillbörlig aktsamhet i linje med internationella ramar.

Fortsatt ökad efterfrågan på högt kvalificerad IT-personal

I både företag och IT-branschen råder det brist på personer med den kompetens som behövs för att hantera såväl digitala utmaningar som möjligheter. Denna kompetensbrist får konsekvenser långt bortom bristen på IT-specialister då den påverkar företagens förmåga till digitalisering och utveckling av digitala resurser.

Inflationstrycket har gjort det svårare att behålla duktiga medarbetare och att locka nya talanger med ekonomiska incitament, vilket ökar pressen på IT-personalen. 46 procent av HR-cheferna väntar sig en fortsatt hög personalomsättning under 2023 för de IT-befattningar som efterfrågas[6].

Hållbarhetstrender

Inom branschen för IT-tjänster har man insett att hållbarhet är en konkurrensfördel och något som skapar förmåga till snabb omvandling. Följande tydliga hållbarhetstrender har identifierats och kan betraktas både som risker och som möjligheter:

- positiva miljömässiga och/eller sociala effekter av digitala lösningar för samhället och utsatta grupper
- insyn: offentligt tillgänglig information om hållbarhetsstyrning och -resultat, samt hantering av leverantörskedjan
- data- och integritetsskydd: ökat skydd av personuppgifter
- IT-säkerhet: ökad förmåga att förebygga och hantera säkerhetsbrister
- mångfald och rättvisa: åtgärder för större mångfald i personalstyrkan
- cirkulär ekonomi: bättre kretslopp genom längre livslängd på produkterna med hjälp av reparationer, återtagning och vidareförsäljning av begagnade produkter, eller byte av affärsmodell till IT som tjänst (ITaaS).

[6] https://www.gartner.com/e–rticles/3-unique-talent-dilemmas-hr-leaders-face-and-what-to-do-about-them, hämtad den 24 mars 2023



Strategi

Så skapar vi värde

Vår verksamhet gör livet lättare för våra kunder och hjälper dem skapa mervärde. Vår uppfattning är att IT-verksamhet i grund och botten handlar om att ge människor stöd. De viktigaste framgångsfaktorerna är därför att lyckas skapa långsiktiga relationer mellan kunder och leverantörer, ömsesidigt förtroende och gemensamma mål. Advanias strategi är närhet till kunderna, som vi uppnår genom att

- skapa värde genom partnerskap
- erbjuda standardleveranser som skräddarsys efter varje enskild kunds behov
- fatta beslut som baseras på målet att aldrig tappa en kund
- uppmuntra medarbetarna att fortsätta utveckla sin marknadsledande kompetens och den tillit som krävs för att fatta beslut i nära samarbete med kunden.

Vi hjälper kunderna att skapa mervärde genom att identifiera smarta och strategiska användningsområden för IT och hitta rätt lösningar som anpassas till olika kunders specifika behov.

Vår hållbarhetsstrategi

Digitalisering och IT-branschen kan främja hållbar utveckling och hjälpa till att hantera några av vår tids största utmaningar. Advania vill bidra så mycket som vi bara kan, där vi kan. Därför har vi identifierat nio av de sjutton målen för hållbar utveckling som särskilt relevanta för vår verksamhet. Dessa hållbarhetsmål ligger till grund för vår hållbarhetsstrategi.

Under året har vi uppdaterat vår hållbarhetsstrategi och därmed stärkt såväl vår egen verksamhet som våra kunders. Den uppdaterade strategin baseras på en ny väsentlighetsanalys för koncernen och omfattar de viktigaste sociala, miljömässiga och ekonomiska aspekterna i vår värdekedja.

Advanias fokusområden är:

- Vårt företag
- Vår värdekedja
- Våra erbjudanden
- Vårt samhälle

Mer information om väsentlighetsanalysen och hållbarhetspolicyn finns på sidan 54, under rubriken "Väsentlighetsanalys".

Ett gemensamt förhållningssätt med lokal anpassning

Under 2022 tog Advania fram en ny gemensam hållbarhetsstrategi för hela koncernen. Den nya strategin ger ledning om hur vi ska prioritera bland fokusområdena och viktiga aspekter. Eftersom Advaniabolagens verksamhet och storlek skiljer sig mellan de olika länderna sätter varje enskilt land sin egen ambitionsnivå. Alla länder arbetar dock för att nå samma koncernmål, men med möjligheten att lägga till lokalt fastställda mål.

Vår hållbarhetspolicy

Partnerskap			
VÅRT FÖRETAG	**VÅR VÄRDEKEDJA**	**VÅRA ERBJUDANDEN**	**VÅR OMVÄRLD**
Attraktiv arbetsplats Mångfald, könsbalans & inkludering Affärsetik och transparens Klimatsmart verksamhet	Ansvarsfull leverantörskedja Ansvarsfull hantering av elektronikavfall	Integritet & informationssäkerhet Cirkulär ekonomi Digitalisering och innovation för ett hållbart samhälle	Agera som en positiv kraft i samhället



Vårt företag



Attraktiv arbetsplats

Vår uppfattning är att IT-verksamhet i grund och botten kretsar kring människor och deras förmåga att skapa värde för varandra. Vi jobbar aktivt för att skapa en attraktiv arbetsplats och anställa, behålla och utveckla medarbetare med rätt kompetens. Vårt mål är att alla ska kunna vara delaktiga i arbetet på lika villkor.

Vi hoppas även framöver hålla nere personalomsättningen samtidigt som vi fortsätter att växa, och är glada över att ha fått välkomna cirka 300 nya medarbetare netto till koncernen under året. Personalomsättningen på landsnivå varierade mellan 9 och 18 procent.

Det gångna året har vi gradvis kunnat hitta ett nytt normaltillstånd och en balans mellan att arbeta hemifrån och på kontoret. Medarbetarna har i stor utsträckning kunnat komma tillbaka till kontoret, beroende på de enskilda anställdas egna preferenser och behov.

KONCERNENS MÅL

Medarbetarnas motivation: > 4,2 av 5

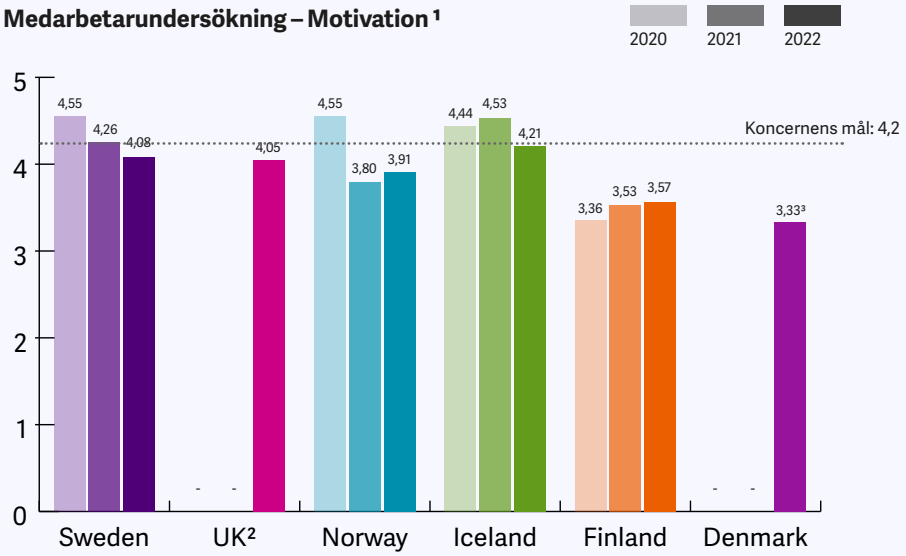
Medarbetarnas engagemang: > 4,2 av 5

Tillvägagångssätt och mål

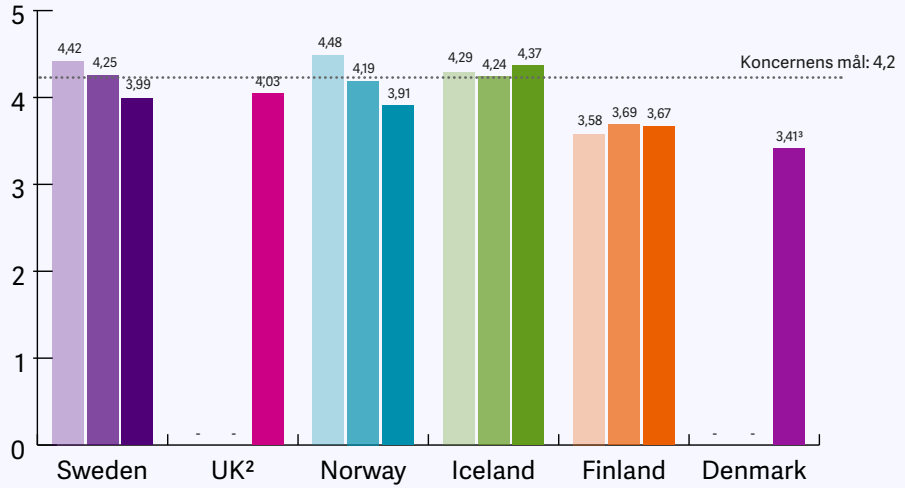
Våra gemensamma mål om att bygga upp ömsesidigt förtroende och att skapa långsiktiga relationer mellan oss och våra kunder skulle inte vara möjliga utan en sund, inkluderande och djupt rotad företagskultur som vi försöker vårda och utveckla tillsammans varje dag. Vi inser att det bara är medarbetarna som kan tala om hur kulturen yttrar sig i det dagliga arbetet, och därför tar vi pulsen på företaget genom att uppmuntra till regelbundna informella samtal mellan arbetsledare och medarbetare. Varje år genomför vi dessutom en stor gallupundersökning bland medarbetarna om deras engagemang.

Nöjda medarbetare
Varje år görs en gallupundersökning bland medarbetarna för att vi ska hålla

Medarbetarundersökning – Motivation [1]

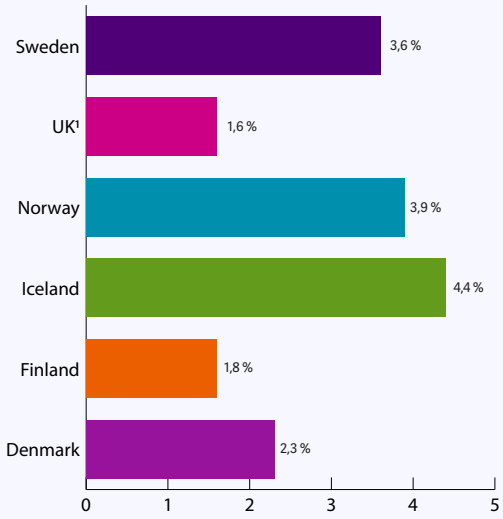


Medarbetarundersökning – Engagemang [3]

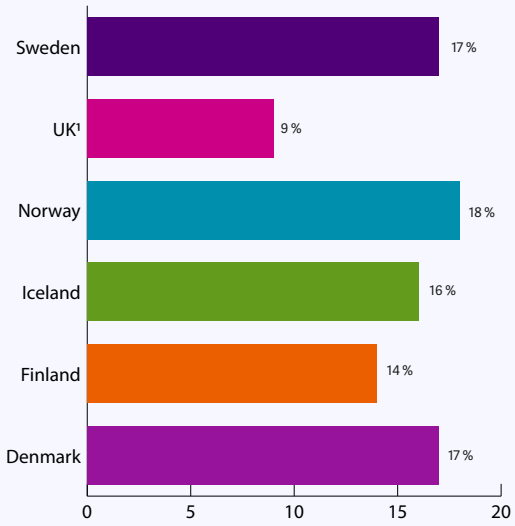


[1] Medarbetarna svarar genom att sätta mellan 1 och 5 poäng på områdena"Motivation" och"Engagemang". Resultat över 4,2 tyder på att arbetsplatsen har ett sunt arbetsklimat.
[2] Inklusive Content+Cloud i Storbritannien och Sydafrika men exklusive Azzure.
[3] Resultatet för Advania Danmark under 2022 inkluderar inte Cloudio.

Total sjukfrånvaro i %



Total personalomsättning i %



¹ Inklusive Content+Cloud i Storbritannien och Sydafrika men exklusive Azzure.

oss à jour med deras arbetstillfredsställelse och produktivitet. Medarbetarna svarar genom att ge ett omdöme på mellan 1 och 5 poäng på områdena Motivation och Engagemang. Alla resultat över 4,2 anses beteckna ett sunt arbetsklimat. Vi använder svaren för att skapa en sundare och mer attraktiv arbetsplats med produktiva och nöjda medarbetare.

Motivation är ett mått på hur nöjda medarbetarna är med sin anställning, om de är stolta över att arbeta på Advania och om företaget visar att deras arbete är viktigt. Engagemang är ett mått på medarbetarnas energi, entusiasm och känsla av anknytning till Advania.

Ett sunt arbetsklimat

Alla medarbetare omfattas av de hälso- och säkerhetsaktiviteter som systematiskt bedrivs på arbetsplatsen. Exempel på hälso- och säkerhetsfrågor som följs upp är sjukfrånvaro, rapporterade olycksfall och diskriminering. Advania strävar efter att erbjuda en stabil och trygg arbetsmiljö, där ingen diskriminering förekommer och där alla människor har lika värde. Vi använder oss av en systematisk och riskbaserad metod för att upptäcka och förebygga ohälsa och olycksrisker i arbetet. Ett flertal av koncernbolagen samarbetar med externa vårdgivare och erbjuder alla medarbetare både förebyggande rådgivning om ergonomiska arbetsmetoder och medicinsk vård i händelse av arbetsrelaterad ohälsa.

Det är den lokala CEO:n som bär det yttersta ansvaret för arbetsmiljön och personalförvaltningen medan HR-chefen i respektive land står för den aktiva styrningen. Vår ambition är att utbilda alla chefer i att upptäcka och aktivt agera på arbetsrelaterade risker, och de större koncernbolagen har inrättat formella förfaranden för detta.

Vid förändringar, oavsett om det rör sig om stora uppdateringar i organisationen eller infrastrukturella förändringar på kontoren, gör vi alltid medarbetarna delaktiga så att alla har effektiva och sunda arbetsförhållanden.

Kompetensutveckling

Liksom övriga personalfrågor sköts kompetensutvecklingen av varje enskilt verksamhetsland. Vi ger våra medarbetare tillgång till olika fortbildningar som sträcker sig från det tekniska till mer affärs- och processinriktade områden, till exempel inkluderande kommunikation, hållbart ledarskap och effektiv projektledning. Mycket av fortbildningen genomförs internt, men en del utförs i samarbete med externa organisationer.

En av de grundläggande förutsättningarna för medarbetarnas motivation, utveckling och balans mellan arbete och privatliv är vår utvärderingsmodell, där relevanta mål fastställs på individuell nivå tillsammans med arbetsledare och -grupper, samt regelbundna uppföljningssamtal och justeringar. Utifrån dessa mål håller vi lönesamtal och sätter upp nya mål för fortsatta, tillfredsställande framsteg.

Aktiviteter och framsteg

Under 2022 hittade vi sakta men säkert tillbaka till en normal vardag efter pandemin. Medarbetarna kunde återvända till kontoret i alla våra verksamhetsländer. Vi är medvetna om att det finns ett nytt normaltillstånd för oss alla, och att det hybrida arbetssätt som upprättades under pandemin är här för att stanna. Samtidigt inser vi värdet av att kunna träffas fysiskt och diskutera nya idéer och vara kreativa tillsammans. Vi har också upptäckt att introduktionsprocessen för nya medarbetare går bäst när man är på plats fysiskt. Likväl har vi nu fått ett bra grepp om hybrid kommunikation och teambuilding, och det kommer vi inte att släppa. Det är något vi kommer att ta med oss och utveckla ytterligare i framtiden.

Advania Sverige

För första gången skickades gallupundersökningen ut till hela Advania Sverige, som har cirka 1 400 medarbetare, inklusive nya kollegor från Visolit och ibiz. Resultatet blev lägre än vad det varit tidigare, vilket kan tillskrivas både pandemin och den allmänna osäkerhet som är vanlig vid stora företagsintegrationer. Advania Sverige kommer att använda resultaten som ny startpunkt för ökad medarbetarnöjdhet, och man undersöker hur man kan skapa en ny stark, gemensam företagskultur tillsammans.

Personalomsättningen skilde sig mellan de tre enskilda företagen och kan därför inte jämföras med tidigare år.

Sjukfrånvaron vid Advania Sverige under 2022 var 3,6 procent, vilket är något högre än tidigare år och följde de normala frånvarotalen vid säsongssjukdom, även om landet fortfarande befann sig i pandemins slutfas. Den arbetsrelaterade sjukfrånvaron var väldigt låg, och Advania Sverige har fortsatt fokusera på medarbetarnas hälsa genom hälsofrämjande initiativ för både fysisk och psykisk hälsa. Man har också beslutat att höja det årliga friskvårdsbidraget för samtliga medarbetare.

Under det gångna året har Advania Sverige arbetat hårt för att få en ISO 45001:2013-certifiering för sitt ledningssystem för arbetsmiljö och säkerhet. Målet var att få certifieringen under 2022, men den externa revisionen sköts till sist upp till februari 2023 för att den skulle kunna genomföras på alla ledningssystem samtidigt. ISO 45001:2013-certifieringen beviljades därefter i mars 2023. Den lokala fackföreningen deltog aktivt i utvecklingen av ledningssystemet och fortsätter att vara en viktig aktör i de processer som ingår i ledningssystemet, bland annat när det gäller att fastställa och hantera risker relaterade till ohälsa. Under året utarbetades och testades ett utbildningsprogram för chefer om hälsa och säkerhet, och från och med 2023 kommer alla chefer att få gå den utbildningen.

Advania Sveriges populära traineeprogram fortsatte att växa i både antal sökande och befattningar. Under 2022 välkomnades 13 nya traineeanställda genom programmet: 7 kvinnor och 6 män.

Content+Cloud

Content+Cloud (C+C) är en grupp företag i olika integrationsskeden, varav många förvärvades nyligen, så detta förväntades återspeglas i medarbetarundersökningarna. Men resultaten blev en positiv överraskning och utgör en fantastisk grund för den fortsatta integreringen av de förvärvade företagen och för en gemensam företagskultur.

C+C uppmuntrar också medarbetarna att ge återkoppling om sin medarbetarupplevelse via den interaktiva plattformen Office Vibe. Den gemensamma målsättningen är att alla ska få sin röst hörd och behandlas lika och rättvist. Detta ger arbetsledarna omedelbar kännedom om medarbetarnas inställning och kommentarer, samtidigt som anonymiteten skyddas. Det gör att ledarna kan hålla sig bättre underrättade om behoven i sina team.

Sjukfrånvaron i C+C har minskat sedan man övergick till hybridarbete under pandemin. Samtidigt som C+C uppmuntrar sina anställda att låta bli att arbeta när de är sjuka har man märkt att medarbetarna oftare fortsätter arbeta när de inte måste ta sig till kontoret.

C+C Storbritannien tillämpar också ett formellt ledningssystem med en ISO 45001:2018-certifiering, som visar att man uppfyller lagstiftningen om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.

Advania Norge

Under de senaste tolv månaderna har personalomsättningen vid Advania Norge sjunkit påtagligt: från 20,1 procent i januari 2022 till 14,6 procent i december 2022. Ett utbildningsprogram för



chefer inleddes det gångna året och kommer att fortsätta under 2023. Syftet är att öka engagemanget och fokuset på utveckling, nå bättre resultat i organisationen samt odla en inlärningskultur för att möjliggöra personlig utveckling både under och efter programmet. Det kommer dessutom att öka sammanhållningen och samarbetet mellan alla arbetsledare över geografiska och organisatoriska gränser.

När medarbetarna började återvända till kontoren under 2022 ökade andelen sjukfrånvaro något. Det pågår aktiviteter för att försöka minska sjukfrånvaron. Cheferna kontaktar också regelbundet sjukskrivna medarbetare och försöker hjälpa dem komma tillbaka till jobbet snabbare. I samarbete med NAV (den norska arbets- och välfärdsförvaltningen) deltar Advania Norge i IA (Inkluderende arbeidsliv, det vill säga inkluderande arbetsplats), ett program med fokus på att förebygga sjukfrånvaro och bortfall.

Advania Norge fortsätter med sin helhetstrategi för alla medarbetares fysiska och psykiska hälsa genom att erbjuda och främja sociala evenemang, idrottsaktiviteter och särskilda sjukförsäkringsbidrag som täcker utökad psykologisk, mental och fysisk behandling.

Advania Island

Advania Island nådde sitt mål att hålla medarbetarnöjdheten över 4,2, med omdömet 4,37 för motivation och 4,21 för engagemang. Under 2022 fortsatte man att övervaka medarbetarnöjdheten och följde upp grupper där det fanns utrymme för förbättring.

Under året skedde förberedelser för Advania Islands ledarskapsprogram, och alla chefer fick möjlighet att delta i en mindre MBA-utbildning vid Reykjavíks universitet. I programmet ingår kurser i bland annat ledarskap, personalledning, ekonomi, mångfald, rättvisa och inkludering. Målsättningen är att ge Advania Islands ledningsgrupp bättre förutsättningar och erfarenhet av kunskapsdelning så att cheferna kan ta hjälp av varandra. Utbildningen kommer att ges under två terminer 2023.

Under 2022 lades fokus på medarbetarnas psykiska hälsa, och de fick verktyg för att förbättra sin psykiska hälsa genom att Lifekeys och Flow blev en del av personalens förmåner:

- Med tjänsten Lifekeys kan medarbetarna kontrollera sin psykiska hälsa med hjälp av frågeformulär som de hanterar själva. De kan också planera in kostnadsfria samtal med en psykolog.
- Flow är en meditationsapp som medarbetarna kan använda för att göra meditationsövningar.

Advania Island har även inrättat ett rum för VR-meditation på huvudkontoret i Reykjavík.

Advania Finland

För Advania Finland var den stora milstolpen under 2022 sammanslagningen med Valtti, en finsk fullserviceleverantör av IT-tjänster. Precis som vid alla företagsförvärv kan förändringar som denna påverka medarbetarnöjdheten, eftersom de olika systemen måste slås ihop och befattningar måste ses över. Trots det var siffrorna från Advania Finlands allra första gallupundersökning tillsammans med Valtti riktigt bra och visar att medarbetarna är optimistiska inför integrationsprocessen.

I början av integrationsprocessen inledde Advania Finland ett kulturrelaterat due diligence-projekt för att bilda sig en uppfattning om den rådande situationen och utvecklingsbehoven samt om hur man kan ta hänsyn till frågor som är viktiga för medarbetarna i det dagliga arbetet.

I början av projektet skickades en undersökning ut till alla medarbetare och flera intervjuer gjordes för att få en uppfattning om deras välbefinnande, som Advania Finland betraktar som en viktig framgångsfaktor för företagskulturen. På hösten hölls sedan en workshop för cheferna utifrån resultaten av undersökningen, för att fastställa ledarskapsprinciper och gemensamma värderingar. Projektet kommer att fortsätta under 2023, med workshoppar om värderingar som leds av medarbetare som frivilligt har erbjudit sig att jobba för dessa värderingar.

Advania Danmark

Advania Danmark genomförde gallupundersökningen första gången 2022 och arbetade på resultaten tillsammans med en extern partner för att skapa en åtgärdsplan för 2023. Ett par av åtgärderna de enades om var utbildning för chefer på olika nivåer och att få till stånd ett konfidentiellt samtal mellan anställd och chef varje kvartal, vilket kommer att ge utrymme för och möjlighet till samtal på individnivå.



Mångfald, könsfördelning och inkludering

Advania fortsätter jobba för att etablera och främja arbetsgrupper med mångfald i fråga om kön och kulturell bakgrund. Ojämn könsfördelning och bristande mångfald är en utmaning i teknikbranschen, och Advania tänker åtgärda detta och på alla områden utnyttja den kreativa och produktiva potential som finns hos arbetsgrupper med mångfald.

KONCERNENS MÅL

Minst 30 % av chefsbefattningarna på lokal ledningsnivå ska innehas av kvinnor.

Tillvägagångssätt och mål

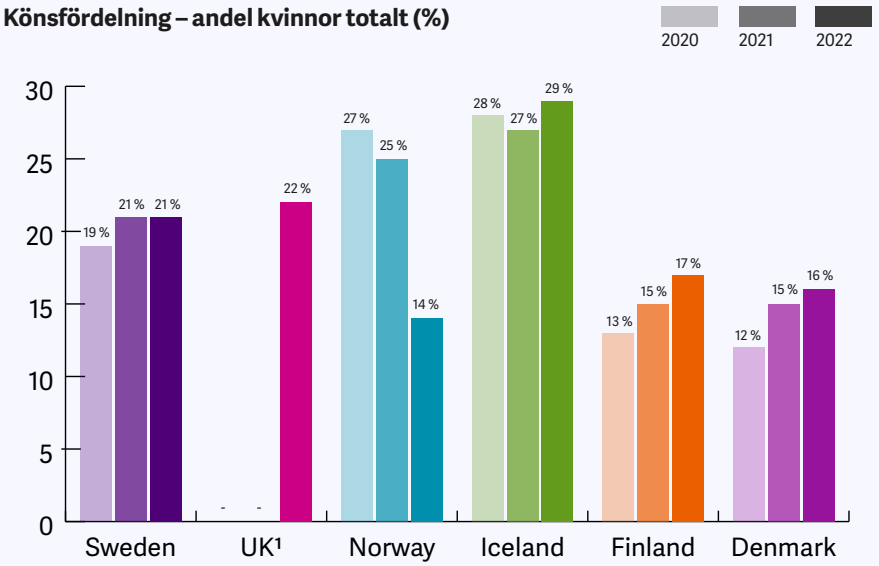
Liksom övriga personalfrågor sköts mångfald, könsfördelning och inkludering av varje enskilt verksamhetsland. Koncernens gemensamma mål är att öka andelen kvinnor i de högsta chefsbefattningarna i de nationella bolagen. Samtliga uppgifter om könsfördelning och åldersrelaterad mångfald finns på sidorna 84-85.

Granskning av löner och ersättningar
I flera nordiska länder är det obligatoriskt att analysera löner och ersättningar, och denna analys fungerar som en viktig indikator i Advanias arbete för att uppnå en jämn könsfördelning.

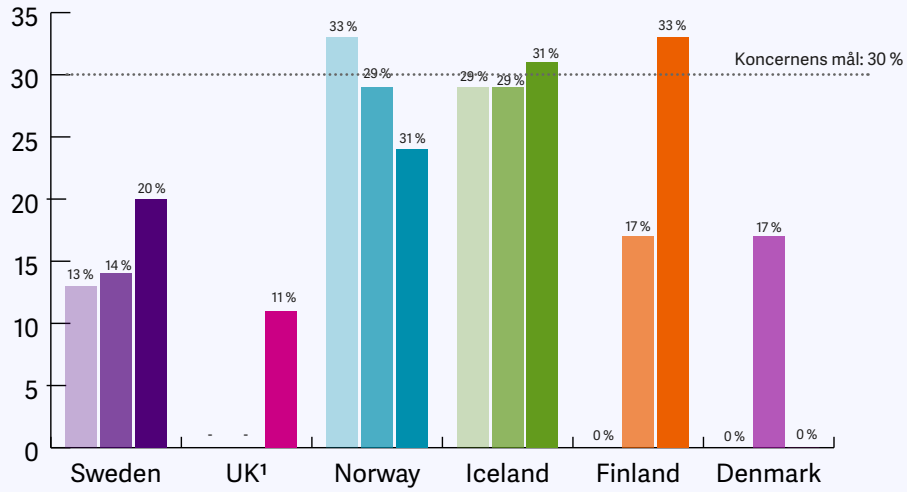
Även det här årets undersökningar av löner och ersättningar visade vissa skillnader i fråga om ersättning och förmåner, men enligt analysen beror skillnaderna på den skeva fördelningen av kvinnor och män i olika befattningar och antal tjänsteår. Ytterligare uppgifter finns på sidan 85.

Incidenter och bristande efterlevnad
Under det gångna året har åtta fall av diskriminering rapporterats i koncernen. Alla ärenden har hanterats i enlighet med företagets rutiner, och i relevanta fall har korrigeringsåtgärder vidtagits, till exempel disciplinära eller andra åtgärder.

Könsfördelning – andel kvinnor totalt (%)

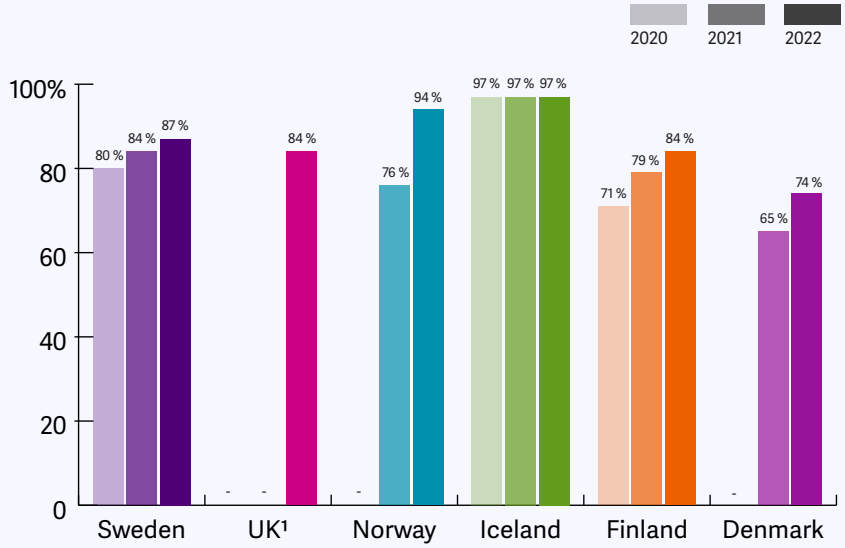


Könsfördelning – andel kvinnor i de högsta chefsbefattningarna (%)



¹ Inklusive Content+Cloud i Storbritannien och Sydafrika men exklusive Azzure.

Könsfördelning – kvinnornas genomsnittslön som andel av männens genomsnittslön – totalt



¹ Inklusive Content+Cloud i Storbritannien och Sydafrika men exklusive Azzure.

Aktiviteter och framsteg

Advania har upplevt att antalet kvinnor sakta men säkert har ökat i koncernen, både i de högsta chefsbefattningarna och totalt, även om det fortfarande finns en påtaglig obalans mellan olika befattningar, med en lägre andel kvinnor i operativa roller. Detta är också en del av förklaringen till de märkbara skillnaderna i lönenivåer.

Advania Sverige

Efter att ha fördubblats i storlek under 2022 var den största utmaningen för Advania Sverige att integrera de uppköpta företag där könsfördelningen var betydligt mer ojämn. Genom att fortsätta fokusera på organisk tillväxt och tillämpa en fast strategi för att locka fler kvinnor till personalstyrkan, kunde Advania Sverige förändra situationen och lyckades precis före årsskiftet nå 21 procent kvinnor i företaget. På Advania Sverige är två av de totalt tio högsta cheferna kvinnor, alltså 20 procent. Detta är en viktig milstolpe på vägen mot att nå koncernens mål för 2025 om att minst 30 procent av alla chefsbefattningar på högsta ledningsnivå ska innehas av kvinnor.

Advania Sverige fortsätter att arbeta efter planen för mångfald och likabehandling som innehåller åtgärder för att främja mångfald och motverka diskriminering. Utöver koncernens mål arbetar Advania Sverige för att uppnå flera mål i fråga om mångfald och könsfördelning, bland annat att övervaka och förbättra könsfördelningen inom operativa befattningar (säljare eller konsulter) och chefsbefattningar. Andelen kvinnor i operativa befattningar var 16,5 procent och i chefsbefattningar 28 procent 2022. Se sidorna 64–67 för alla mål i fråga om mångfald, samt resultatet.
De fortsatte också den stora satsningen på att utbilda alla nya chefer i inkluderande ledarskap och kommunikation. Målet är att alla nya chefer ska gå utbildningen senast 12 månader efter att de tillträtt chefsbefattningen. Under året påbörjade 82 nya chefer sin utbildning i inkluderande ledarskap och kommunikation. Särskilt fokus har lagts på att nå ut till alla chefer i de nyförvärvade företagen samt på nya chefer som började under året.

Det interna nätverket AdWoMan är ett annat av Advania Sveriges initiativ för att rekrytera och behålla fler kvinnorliga medarbetare. Nätverket är öppet för både kvinnor och män och arrangerar hybrida nätverksevent och föreläsningar om inkludering, rättvisa och mångfald på arbetsplatsen.

Content+Cloud

Content+Cloud fokuserar på könsfördelningsstatistiken på avdelningsnivå och har möten med cheferna för att informera dem om den aktuella

situationen kontra företagets planer, öka deras engagemang i frågan och enas om lokalt anpassade åtgärder för att arbeta i riktning mot dessa mål. Målsättningen för C+C är att 25 procent av medarbetarna ska vara kvinnor, och under 2022 var siffran 22,9 procent.

I Storbritannien ska företag med minst 250 anställda rapportera företagets eventuella löneklyfta mellan könen. Content+Cloud välkomnar möjligheten att publicera sin könsbaserade lönestatistik, eftersom de då får berätta om den aktuella situationen, fokusera på vad de kan förbättra och offentliggöra sina åtaganden för att uppnå lika lön.

Som en del av åtgärdsplanen för regelbunden rapportering om löneklyftan mellan könen lanserade C+C en klimakteriepolicy, som inkluderar ickebinära personer, samt andra, liknande initiativ för att visa hur ledningen ska stötta medarbetare under den perioden av livet. De införde också ett program för talanger som befinner sig i början av karriären, för att kunna vidta positiva rekryteringsåtgärder och fortsätta öka andelen kvinnor i företaget.

Program och initiativ vid C+C

Möjligheter för kvinnor: Under 2022 möjliggjorde C+C att 17 kvinnliga medarbetare kunde delta i programmet Women Rising, en kurs för personlig och yrkesmässig utveckling ur ett holistiskt perspektiv, som sponsras av Microsoft. Ytterligare 20 anställda kvinnor kommer att få tillgång till Women Risings stöd och experthandledning under 2023.

C+C inrättade ett verktyg för lönejämförelse som är knutet till företagets lönemodell, i syfte att uppnå en mer rättvis och könsneutral fördelning och minska löneklyftan ytterligare.

Advania Norge

Advania Norge startade ett viktigt mångfalds- och inkluderingsprojekt för de högsta cheferna, med målsättningen att öka antalet kvinnor. Projektet leddes av den lokala hållbarhetschefen. Under fjärde kvartalet 2022 intervjuades 27 medarbetare om mångfald, inkludering och företagskultur. Resultaten kommer att användas för att driva fler lokala projekt i Advania Norge nästa år.

Advania Island

Advania Island fortsatte sitt arbete för mångfald, rättvisa och inkludering och fokuserade på att öka andelen kvinnor som arbetar för företaget och behålla dem. Under 2022 inriktade man sig också på att öka andelen kvinnor i IT-branschen i Island.

Två viktiga initiativ under 2022 var

1. att utvidga mentorprogrammet till att omfatta alla medarbetare, oavsett kön, så att alla kan bygga en mentorrelation till andra personer på Advania.
2. samarbetet med Vertonet, en förening för kvinnor i teknikbranschen, för att få igång ett branschomfattande projekt som ska öka andelen kvinnor i teknikbranschen.

För första gången i företagets historia var omsättningen av anställda kvinnor (frivillig och ofrivillig) lägre än omsättningen av anställda män, vilket innebär att Advania Island inte förlorade kvinnor i snabbare takt än män. Den genomsnittliga könsfördelningen för 2022 var 29 procent kvinnor och 71 procent män. Målet är att andelen kvinnor ska bli 30 procent under 2023.

Advania Island har också behållit sin certifiering för lika lön. Löneregressionsanalysen visade 0,2 procent till männens fördel, och granskningsprocessen ledde varken till några kommentarer eller avvikelser. Målet är att hålla skillnaden inom 2 procent.

Advania Finland

Utbildningen på området inkludering och mångfald sköts upp från 2022, som var den ursprungliga planen, på grund av förvärvet och integrationen av Valtti. Utbildningen kommer att hållas under 2023, och fokus ligger huvudsakligen på mångfald vid rekryteringsprocessen

I Advania Finland ökade jämställdheten mellan könen bland de högsta cheferna så att andelen kvinnor nu är över 30 procent.

Advania Danmark

Advania Danmark har inga kvinnliga chefer och behöver utöka antalet kvinnliga anställda på alla nivåer i företaget. Under 2023 har ett förnyat åtagande gjorts för att öka fokus på könsbalans vid rekrytering.





CASE

Advania Island går i spetsen för fler kvinnor inom IT

I Island utgörs bara en fjärdedel av arbetstagarna i IT-branschen av kvinnor, enligt en undersökning av kvinnornas ställning inom informationsteknik i landet.[1] Andelen som har avslutat en teknisk utbildning vid ett isländskt universitet är på samma nivå eller lägre. I den här fallstudien beskriver **Thora Rut Jonsdottir**, Sustainability Director på Advania Island, vad de gör för att förändra detta.

Efter en rad projekt och aktiviteter med målsättningen att öka andelen kvinnor på Advania insåg vi att vi inte fokuserade på den underliggande orsaken till problemet. De flesta av IT-företagen på Island har försökt öka andelen kvinnor bland sina anställda. De anställer fler kvinnor och försöker rekrytera från andra IT-företag. Vi insåg att detta inte var någon lösning på själva problemet – att inte tillräckligt många kvinnor väljer att arbeta inom IT.

För att försöka påverka den situationen bestämde sig Advania för att arrangera ett evenemang tillsammans med Vertonet, en förening för kvinnor i IT-branschen. Vi bjöd in över 80 personer från 58 olika IT-företag, de högskolor och universitet som erbjuder IT-relaterad utbildning samt ministern för högre utbildning, forskning och innovation. Mötet ledde till det branschomfattande projektet Átaksverkefni Vertonet, som inledningsvis kommer att pågå under sex månader, med möjlighet till förlängning.

Vem står bakom initiativet?

I slutändan var det en grupp på 26 företag, skolor och föreningar som undertecknade en avsiktsförklaring om att finansiera projektet. En projektledare anlitades och en styrgrupp bildades med sju företrädare för olika företag. Gruppen som ligger bakom initiativet består både av stora IT-företag, stora företag med IT-avdelningar och mindre IT-företag, samt av högre utbildningsanstalter som Islands universitet, Reykjavíks universitet, NTV och Promennt. Även en branschorganisation undertecknade avsiktsförklaringen och lovade därmed att delta i och stödja projektet.

Hur ser tidsplanen för projektet ut, och vad är huvudmålet med det?

Syftet med projektet är att ta reda på hur vi kan öka andelen kvinnor inom IT-branschen i allmänhet och vad som krävs av företagen, skolsystemet, utbildningsdepartementet och regeringen.

Många olika projekt har inletts med denna målsättning, och den främsta prioriteringen är att kartlägga dem och hitta sätt att koppla samman dem för att förstärka effekterna. Det framgick tydligt vid mötet i juli 2022 att det fanns en samsyn kring vad som behövde förändras, men det gjordes kanske inga formella insatser för att ta itu med frågan. Genom att diskutera utbildningssystemet, lärarnas IT-kunskaper, bristen på förebilder inom IT för flickor och de fasta stereotyperna på området enades deltagarna om att fastställa åtgärdspunkter i stället för att bara diskutera problemet och sedan fortsätta som vanligt.

Projektet finansieras inledningsvis under sex månader, med möjlighet till förlängning.

Vilka aktiviteter genomfördes under 2022?

Advania överlämnade formellt projektet till Vertonet efter mötet i juli. De slutförde sedan de åtgärder som krävdes för att inleda projektet och säkerställde finansiering för sex månader. Vid årsslutet

[1] https://www.ruv.is/frettir/innlent/2022-06-30-ein-kona-a-moti-thremur-korlum-i-upplysingataekn, hämtad den 17 april 2023

anlitades en projektledare som tillträdde i januari 2023. Styrgruppen bildades, och Advania ingår i den.

Vilka är planerna för 2023?
Projektledaren har gjort upp ett mötesschema för styrgruppen och planerat in intervjuer med olika personer i IT-branschen. Styrgruppen hade sitt första möte i början av 2023, och projektet kommer att fortsätta fram till sommaren 2023. Nästa steg blir att utarbeta en åtgärdsplan utifrån den information som samlats in och presentera den för de berörda parterna, nå en överenskommelse och inleda processen för att öka andelen kvinnor inom IT.

Vad förväntar du dig att projektet ska leda till på lång sikt?
Vi vill öka antalet kvinnor som väljer IT-branschen, genom att uppmärksamma dem på alla möjligheter att göra det. Vi vill nå och påverka både dem som fortfarande befinner sig i det traditionella utbildningssystemet och dem som redan finns på arbetsmarknaden, och visa hur de kan byta till IT-branschen.

Vilka skulle du säga har varit de viktigaste lärdomarna hittills under projektets gång?
Att det går att tänka större och arbeta tillsammans mot ett gemensamt mål. De allmänna hållbarhetsproblem som företag står inför är så stora att de får svårt att lösa dem på egen hand. Gemensamma insatser kan vara svåra att styra, men borde fortfarande vara ett alternativ om alla involverade deltar aktivt och bidrar med en positiv och problemlösande inställning. Projektet inspirerar förhoppningsvis till andra, liknande projekt med målsättningen att lösa ett gemensamt problem.



Affärsetik och transparens

Tillvägagångssätt och mål

För att Advania ska kunna bli ett framgångsrikt och hållbart företag på lång sikt måste vi börja med att se till att vi bedriver affärsverksamheten på ett rättvist och etiskt sätt. Vi följer principerna i FN:s Global Compact inom mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorruption. Vår nolltolerans mot oetiskt beteende fastställs tydligt både i koncernens uppförandekod för medarbetare och i uppförandekoden för leverantörer.

Vi arbetar hela tiden för att minimera riskerna för oegentliga eller olagliga affärsmetoder internt och i förbindelse med externa partners. Risken bedöms som låg, både för vår bransch och i de länder där vi för närvarande bedriver verksamhet. Men inget land eller företag är helt riskfritt – oegentligheter kan ske i alla länder och företag.

Korruption och andra oetiska affärsmetoder är ett hot mot alla länders strategiska, politiska och ekonomiska intressen och undergräver allmänhetens förtroende för landets styre och ekonomiska system. Korruptionen är utbredd i många av de länder som är stora inom tillverkning av IT-utrustning, vilket har negativ inverkan på miljön, samhällen och människor i IT-värdekedjan. Korruption är också vanligt förekommande i anknytning till konfliktmineraler, mineraler som behövs för att utvinna metaller som används i elektronisk utrustning. Förfalskning av certifikat, avsaknad av effektiv styrning samt beväpnade grupper som vill kontrollera mineralerna är några exempel på korruption som kan frånta medborgarna deras grundläggande rättigheter och friheter, urholka sociala välfärdssystem, begränsa tillgången till affärs- och försörjningsmöjligheter och möjliggöra kränkningar av mänskliga rättigheter.

Inom Advanias verksamhet är den största risken för oetiska affärsmetoder risken för olämpliga affärsförbindelser med leverantörer och kunder, till exempel genom olämplig representation eller olämpliga gåvor. En annan utmaning för



oss som växande företag är när vi ska introducera många nya medarbetare i verksamheten. Denna introduktionsprocess är avgörande för att kunna garantera samma höga standard för etiska affärsmetoder i hela koncernen. För att bedöma hur effektivt vårt arbete är, utvärderar och utvecklar Advania löpande policyer och processer. På så sätt säkerställer vi att vi arbetar proaktivt, att medarbetarna kan känna sig trygga när de fattar beslut i det dagliga arbetet och att vi fortsätter leva upp till intressenternas förväntningar. Läs mer om våra hållbarhetsrelaterade risker och vår riskhantering på sidan 60.

Advanias Head of Group Compliance ansvarar för att utveckla Advanias processer för affärsetik, däribland de policyer och den styrning som krävs för att hantera alla relevanta risker och se till att lagar och regler följs. Det operativa ansvaret för Advanias processer för affärsetik ligger hos CEO:n i respektive verksamhetsland. Under det gångna året har vi upprättat en grupp lokala compliance officers i varje land, som har fått i uppgift att genomföra policyer och ramverk lokalt i landet.

Advania har koncerngemensamma policyer och processer för sin interna uppförandekod, uppförandekoden för leverantörer, regler mot mutor, korruption och penningtvätt, sanktioner och exportkontroll, antitrust- och konkurrensregler samt GDPR. Läs mer om GDPR och Advanias åtgärder för skydd av personuppgifter på sidan 41.

Alla medarbetare informeras om och utbildas regelbundet i uppförandekoden och regler mot mutor, korruption och penningtvätt. Vissa personalgrupper utbildas också i policyer för sanktioner och exportkontroll samt i antitrust- och konkurrensregler. Läs mer om resultaten av utbildningarna på sidorna 87–88.

Alla nya leverantörer informeras om uppförandekoden för leverantörer, där vi tydligt anger Advanias förväntningar på etiskt uppförande och efterlevnad av lagstiftningen mot korruption.

För närvarande är ingen i koncernens styrelse utbildad i antikorruption.

Central visselblåsartjänst
Medarbetarna är skyldiga att rapportera faktiska eller misstänkta oegentligheter till sin närmaste chef, sin lokala compliance officer eller Advanias Head of Group Compliance and Corporate Sustainability.

Det finns en central visselblåsartjänst tillgänglig på Advaniakoncernens webbplats. I händelse av en allvarlig överträdelse där någon med ledande befattning är inblandad kan medarbetarna använda den externa visselblåsartjänsten. Inga bevis eller belägg krävs, men alla rapporteringar måste ske i god tro. I Advanias visselblåsarpolicy står det tydligt att medarbetare som rapporterar genom tjänsten skyddas från repressalier. Rapporteringskanalen sköts av en tredje part, helt anonymt och i enlighet med dataskyddsförordningen (GDPR).

Aktiviteter och framsteg

Under 2022 fokuserade Advania på att introducera och inkorporera alla förvärv som gjorts de senaste åren i Advanias processer, bland annat genom att utbilda alla nya medarbetare och implementera due diligence-processer (granskningsförfaranden?) för kunder och affärspartner.

Incidenter och bristande efterlevnad
Under det gångna året rapporterades en korruptionsrelaterad händelse, som har hanterats i enlighet med aktuella förfaranden.



Klimatsmart verksamhet

Att minska GHG-utsläpp och anpassa verksamheten till ett förändrat klimat är en viktig fråga för alla, i alla branscher. Företagen förändrar sina affärsmodeller för att kunna hantera risker men också för att ta vara på de möjligheter som uppstår till följd av klimatkrisen och diverse andra hållbarhetsproblem. Digitaliseringen har en viktig roll att spela i övergångsarbetet i så gott som alla branscher och verksamheter, speciellt för att begränsa GHG-utsläppen.

KONCERNENS MÅL

- 100 % förnybar el i datacentren.
- Samtliga bolag i koncernen kommer att sätta upp mål och program för att minska GHG-utsläppen i scope 1 till 3.

Tillvägagångssätt och mål

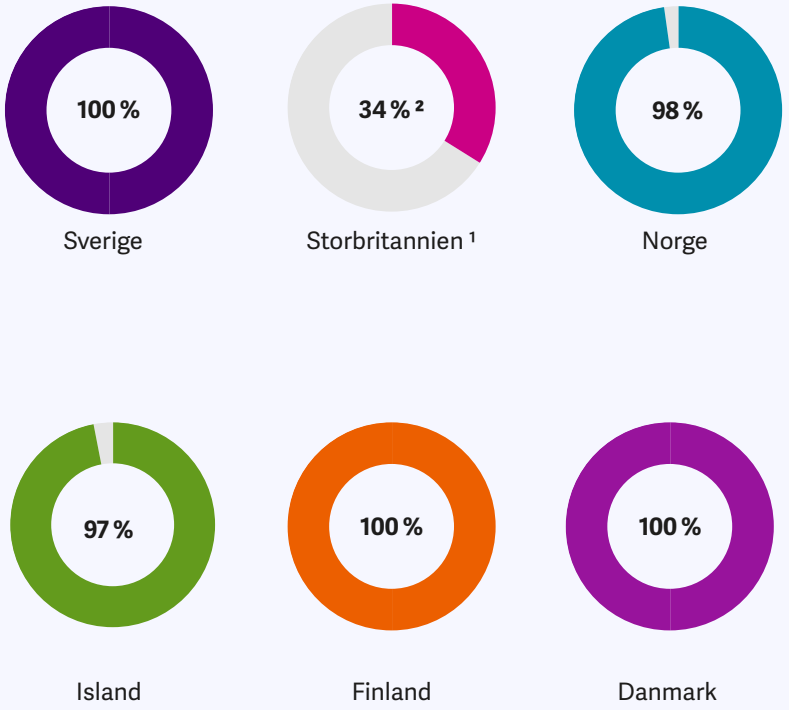
Styrning

GHG-utsläpp betraktas som en viktig miljöaspekt både i Advaniakoncernens direkta verksamhet och indirekt genom sålda IT-hårdvarors och -tjänsters hela livscykel. Alla länder sätter upp sina egna lokala mål för att minska sin klimatpåverkan, och det arbetet styrs lokalt.

En ny ambition från och med 2023 är att alla bolag i koncernen ska sätta upp mål och program för att minska GHG-utsläppen i enlighet med GHG-protokollets scope 1 till 3.

Aktiviteter och framsteg

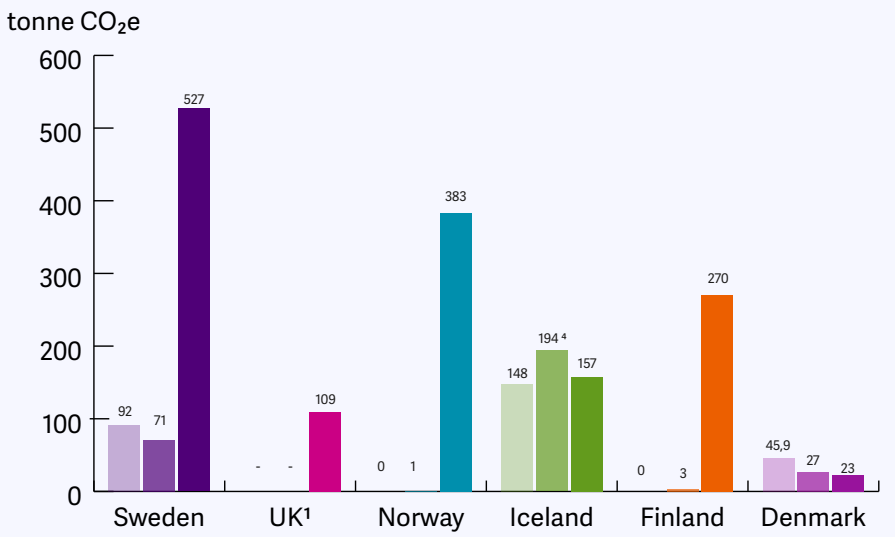
Förnybar el i datacentren



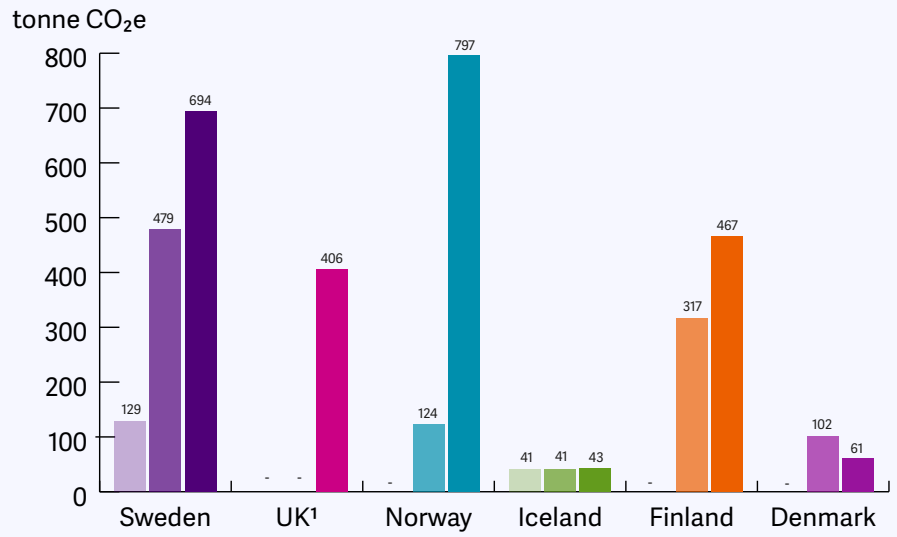
¹ Inklusive Content+Cloud i Storbritannien och Sydafrika men exklusive Azzure.
² För de återstående datacentren fanns ingen information tillgänglig och andelen förnybar energi antogs vara 0 %.

Koncernens växthusgasutsläpp

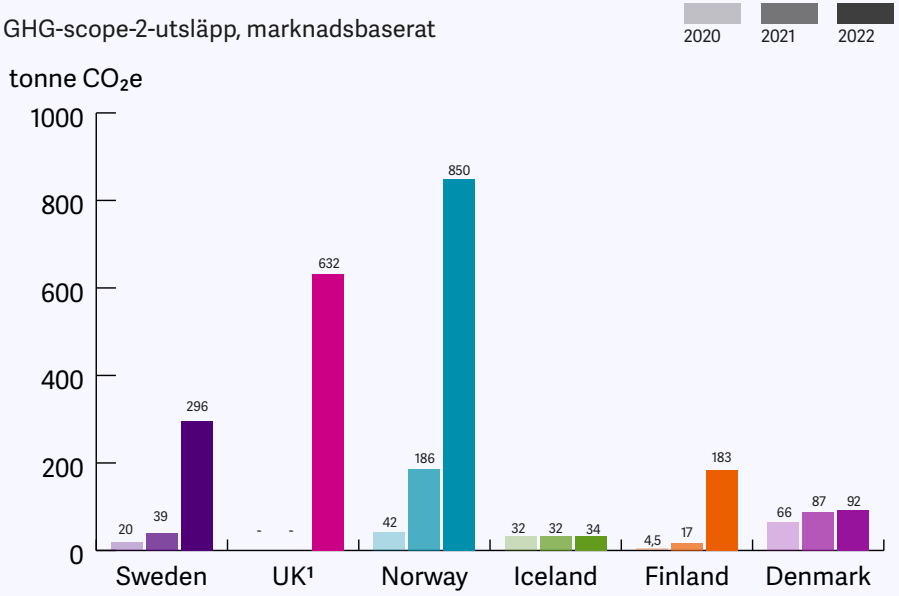
GHG-scope 1-utsläpp



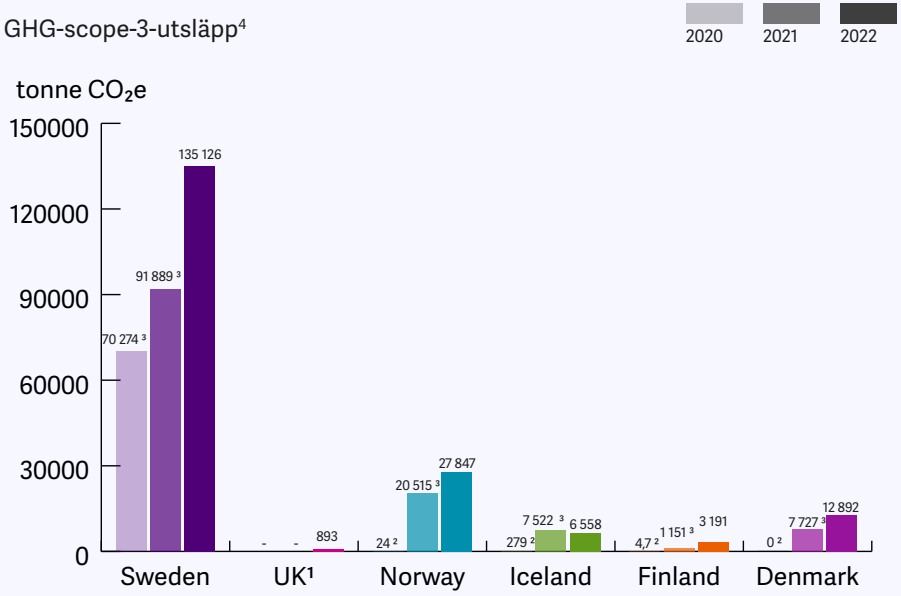
GHG-scope-2-utsläpp, platsbaserat



GHG-scope-2-utsläpp, marknadsbaserat



GHG-scope-3-utsläpp[4]



[1] Inklusive Content+Cloud i Storbritannien och Sydafrika men exklusive Azzure.
[2] Hårdvaruinköp ingick inte i scope 3 under 2020, så resultatet kan inte jämföras med 2021 eller 2022.
[3] Omräknat 2022.
[4] I scope 3 ingår affärsresor, bränsle- och energirelaterade aktiviteter samt inköpta varor och tjänster. Se"Climate Audit for Advania Group 2022" för mer information om utsläpps- och energiberäkningar.

Advania Sverige

Advania Sveriges GHG-utsläppsminskningsprogram förvaltas inom ramen för det ISO 14001:2015-certifierade miljöledningssystemet. Förfarandet för att få de nya klimatmålen godkända av initiativet Science Based Targets (SBTi) fortsatte genom arbetet med den uppdaterade klimatstrategin från 2021. Godkännandeprocessen tog längre tid än förväntat på grund av hög arbetsbelastning vid SBTi, men i maj 2023 godkändes till sist målen.

Advania Sveriges vetenskapligt baserade mål*:

1. Att minska de absoluta GHG-utsläppen inom scope 1 och scope 2 (marknadsbaserat) med minst 50 procent senast 2030 jämfört med basåret 2019.

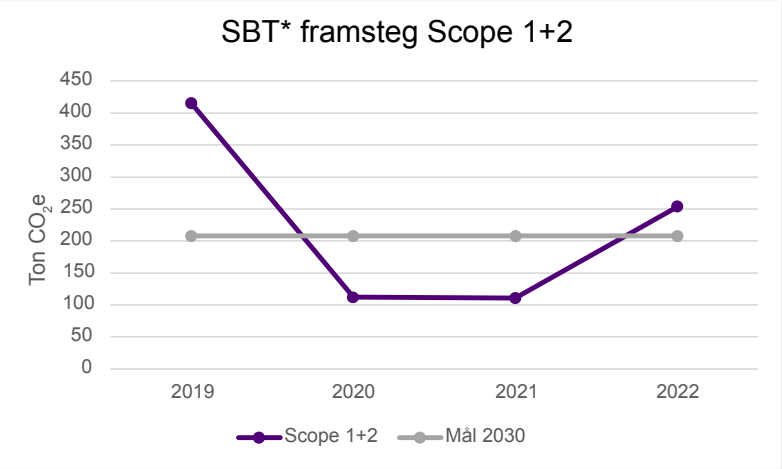
2. Att minska GHG-utsläppen inom scope 3 (inklusive köpta produkter, bränsle- och energirelaterade aktiviteter och affärsresor) med minst 70 procent per krona i förädlingsvärde senast 2030 jämfört med basåret 2019.

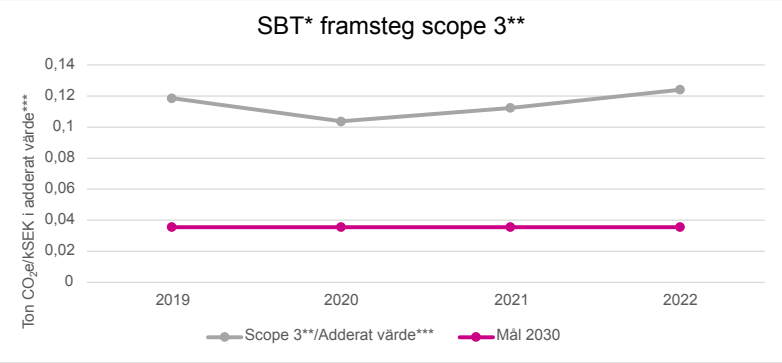
Resultatet till och med 2022 är en kraftig minskning inom scope 1 och 2 under pandemiåren 2020 och 2021, när de flesta medarbetarna jobbade hemifrån. Det ledde till lägre energiförbrukning på kontoren och till att användningen av tjänstebilar sjönk rejält. Men under 2022 steg GHG-utsläppen snabbt, när fler medarbetare kom tillbaka till kontoret.

Affärsresorna, en av kategorierna i scope 3, minskade kraftigt under 2020 och 2021, men den absolut största andelen scope 3-utsläpp utgörs av inköp av IT-hårdvara för återförsäljning, och siffrorna för den verksamhetsdelen fortsatte stiga under pandemiåren. Trots att förädlingsvärdet (EBITDA + personalkostnader) också steg, till följd av den organiska tillväxten av verksamheten och organisationen, ökade utsläppen inom scope 3 ännu mer under 2022. För att vända utvecklingen och börja minska scope 3-utsläppen är det oerhört viktigt att genomföra företagets klimatstrategi och övergå till en mer cirkulär affärsmodell, som erbjuder tjänster med mindre klimatavtryck.

Andra insatser under 2022 var att ta ett beslut med symbolvärde: alla nya tjänstebilar måste vara el- eller hybridbilar från och med januari 2023. Att övergå till fordon med låga utsläpp har varit ett långsiktigt åtagande sedan 2017 och företagets fordonspark består nu till 81 procent av hybrid- eller elbilar. Det är ett bra resultat, med tanke på att antalet tjänstebilar steg i och med integrationen av nyförvärvade företag med en stor andel fordon som drivs med fossila bränslen.

SBT-framsteg för Advania Sverige





*Detta första godkända vetenskapligt baserade målet för Advania Sverige omfattar inte förvärven av Visolit, Ibiz eller Hi5. Under 2023 kommer en omräkning att göras för att inbegripa hela verksamheten i Advania Sverige AB.

** I scope 3 ingår: köpta varor och tjänster, bränsle- och energirelaterade aktiviteter samt affärsresor.

*** Förädlingsvärde = EBITDA + personalkostnader

Trots att de nyförvärvade företagen medförde flera nya datacenter lyckades Advania Sverige nå målet 100 procent förnybar el i driften av datacentren, något som är väldigt positivt.

Advania Sverige fortsatte även sitt engagemang i Exponential Roadmap-initiativet – ett internationellt nätverk av företag som fungerar som innovatörer, transformatörer och nytänkare med målet att halvera utsläppen i hela värdekedjan före 2030 genom exponentiella klimatåtgärder. Genom att ansluta sig till Exponential Roadmap-initiativet blev Advania Sverige också en ackrediterad partner i FN:s Race to Zero-initiativ, den största allians någonsin att vidta stränga och omedelbara åtgärder för att halvera de globala utsläppen till 2030 och skapa en hälsosammare och rättvisare värld för att nå noll nettoutsläpp i tid.

Content+Cloud

C+C har förbundit sig att nå noll nettoutsläpp senast 2030 genom att sätta upp mål med hjälp av en plan för att minska koldioxidutsläppen, och har bland annat genomfört följande:

- Minskat mängden flygresor och resor mellan olika avdelningar i företaget genom ökad styrning i processen för motivering och godkännande.
- Uppmuntrat fastighetsägare att tillhandahålla el helt utan utsläpp.
- Infört ett nytt elbilssystem i Storbritannien, som har växt märkbart i hela verksamheten. Eftersom det är ett löneväxlingssystem har det också påverkat medarbetarnas ekonomiska situation och allmänna tillfredsställelse positivt.
- Utökat cykelpendlingssystemet med finansiering till elcyklar.
- Tagit fler initiativ till hållbarhetsprojekt för personalen, med dagar som ägnas åt välgörenhet och samhällsarbete, till exempel strandstädning.
- Gett medarbetare möjlighet till fortbildning genom en digital utbildning om hållbarhet som lanserades på jordens dag (Earth Day) 2022.

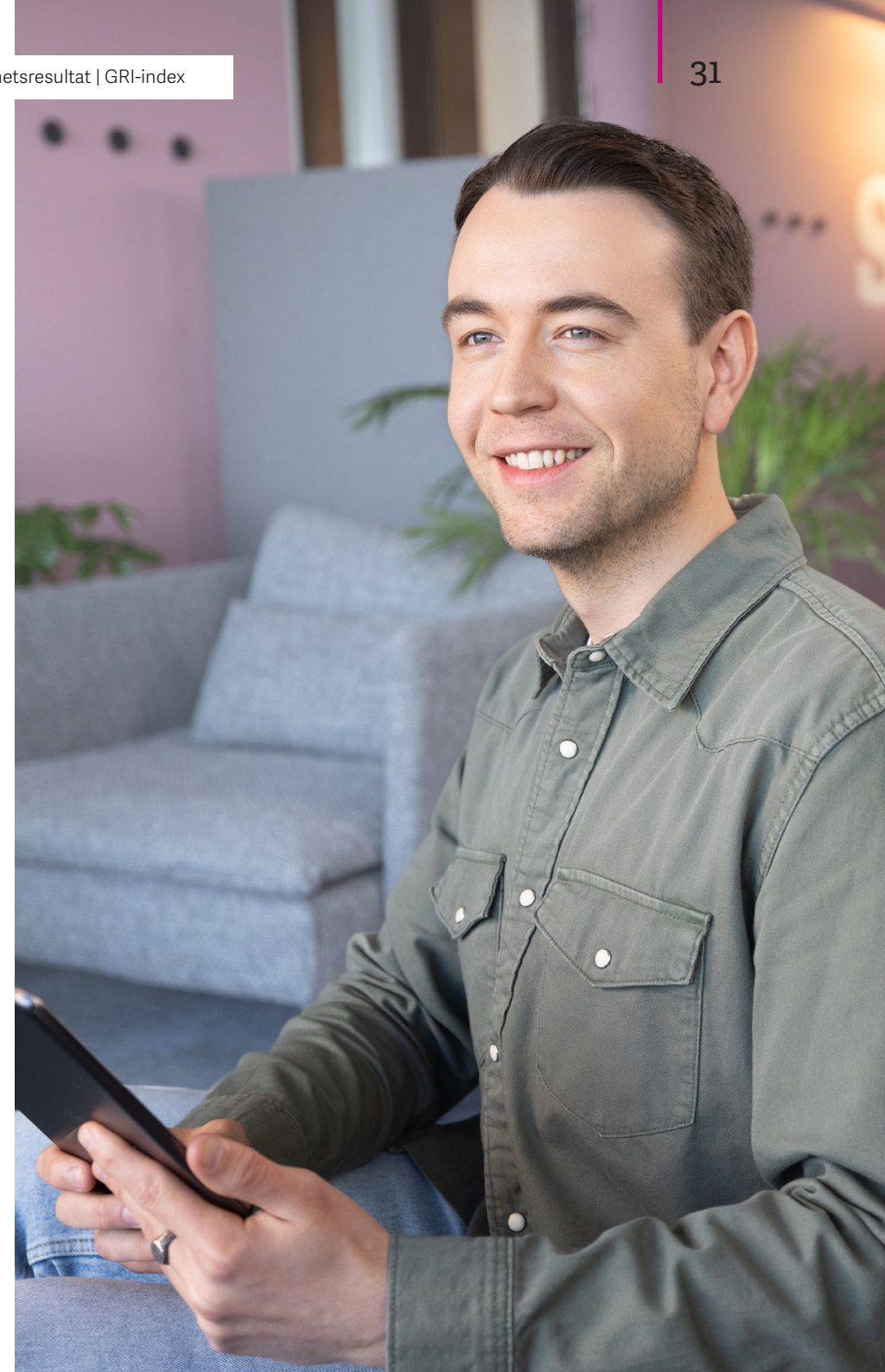
Dessutom har företaget Mirus, som förvärvades av C+C 2021, en ISO 14001:2015-certifiering för sitt miljöledningssystem sedan 2015 och fortsätter sitt arbete på området genom initiativ som att plantera över tusen träd i samarbete med Ecologi.

Advania Norge

Advania Norges miljöledningssystem är certifierat enligt ISO 14001:2015. Man samarbetar nära med datacenter- och hårdvaruleverantörer för att optimera energiförbrukningen och minska avfallet från sina datacenter.

Energiförbrukning

Eftersom Advania Norge inte äger något datacenter samarbetar man med



datacenterleverantörer för att hitta smarta och effektiva sätt att minska energiförbrukningen. Genom att ersätta gammal lagringsutrustning kunde man minska förbrukningen trots att antalet virtuella servrar ökade. Under 2022 genomfördes ett projekt för att justera temperaturen i serverrum från 20 till cirka 24 grader Celsius där det gick, för att på så sätt minska mängden energi som går åt till kylning.

Advania Island

Advania Island fokuserade under det gångna året på förberedelser för att sätta upp vetenskapsbaserade mål. Därför var man tvungen att beräkna de totala utsläppen inom scope 3. Resultatet visade att 98 procent av Advania Islands totala utsläpp kommer från scope 3-kategorier: köpta varor och tjänster utgör 85 procent av de totala utsläppen. Av dessa kommer 96 procent från inköpta datorer och annan elektronisk utrustning.

Processen krävde en djupdykning i varje enskild utsläppskategori, och man behövde också öka kunskapen om på vilka områden företaget gör störst klimatavtryck. Resultaten användes för att utarbeta mål i linje med SBTi-kriterierna och en klimatstrategi för att minska utsläppen utifrån dem. Advania Island fick inte sina mål godkända enligt SBTi under 2022, så man fortsätter att arbeta för det under 2023.

Resultaten mellan 2021 och 2022 visar minskade scope 1-utsläpp, tack vare Advania Islands fokus på att byta ut företagets fordonspark till hybrid- eller elbilar. Det skedde en liten ökning av energiförbrukningen på kontoren inom scope 2, som en följd av att medarbetare började komma tillbaka till kontoret efter pandemin.

Advania Finland

Valttis miljöledningssystem har certifierats enligt ISO 14001:2015 för datacenter- och konsulttjänster, och under 2023 ligger fokus på att utvidga certifieringen av ledningssystemet till att omfatta hela företaget.

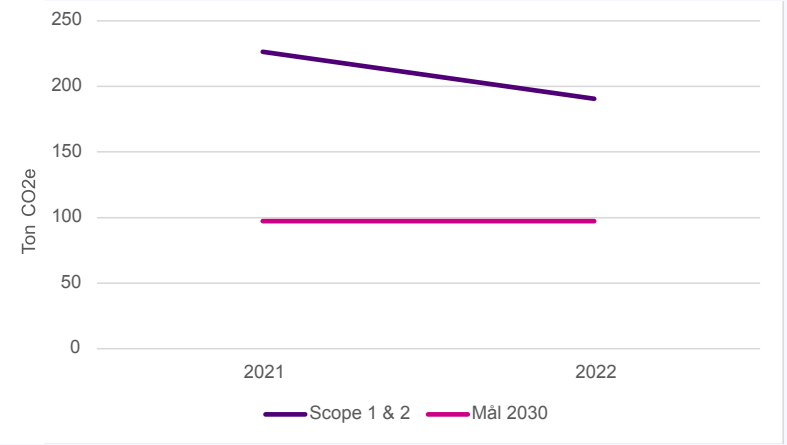
Alla datacenter i hela det integrerade företaget använder förnybar el.

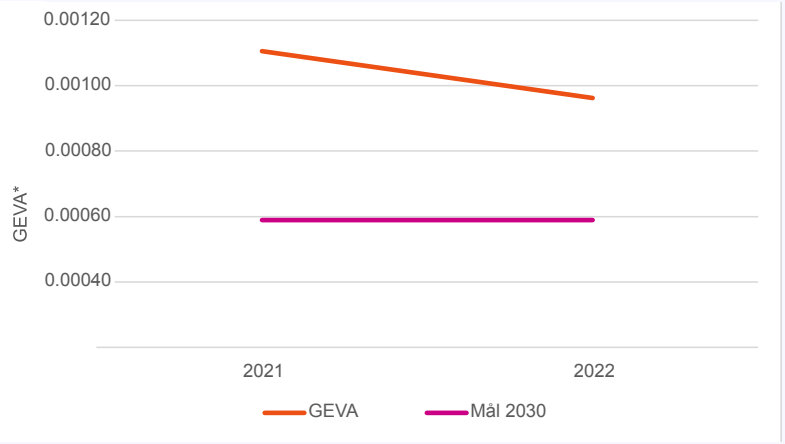
I och med förvärvet av Valtti har Advania Finland haft många kontor i storstadsregionerna, och under hösten påbörjades ett projekt för att bedöma behoven och minska antalet kontor.

Advania Danmark

Alla datacenter, inklusive sådana som tillkommit från de nya förvärven, drivs med 100 procent förnybar el.

SBT-framsteg för Advania Island





*GEVA = (Kg CO2-utsläpp scope 3/ISK i förädlingsvärde).

Förädlingsvärde = EBITDA + personalkostnader.

Vår värdekedja





Ansvarsfull hantering av leverantörskedjan

Den globala värdekedjan för IT och elektronik är komplex och omfattar många leverantörsled, aktörer och komponenter. Som IT-företag påverkar vår verksamhet människor, samhällen och miljön i varje skede av värdekedjan – från utvinning av råvaror och tillverkning av komponenter och produkter uppströms i värdekedjan, till konsumentsäkerhet, energiförbrukning och utsläpp från datacenter och och avfallshantering nedströms. Nya bestämmelser och förväntningar på marknaden medför allt fler och striktare krav på att företagen tar sitt ansvar för affärsverksamhetens negativa effekter.

På Advania arbetar vi för att minska de negativa effekterna av verksamheten för människor och miljön och bidra till förbättringar i IT-branschen genom en hållbar hantering av leverantörskedjan, branschsamarbete och större fokus på cirkulär ekonomi.

Leverantörskedjan för IT och elektronik förknippas med en påtagligt negativ påverkan på samhällen och miljön. Advania respekterar mänskliga rättigheter och arbetar aktivt för att förbättra arbetsförhållandena för de som arbetar i leverantörskedjan, skydda miljön och bekämpa korruption i vår leverantörskedja. De relevanta riskerna i vår leverantörskedja är bland annat användning av barn- och tvångsarbete vid utvinning av råvaror och tillverkning av hårdvara och komponenter, långa arbetstider och låga löner för fabriksarbetare, förvägrande av rättigheter som föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar samt negativ påverkan för miljön och människor till följd av områden med mycket elektronikavfall.

För att förbättra villkoren i värdekedjan måste alla intressenter i IT-branschen åta sig att göra systematiska och långsiktiga insatser. Eftersom Advania är en relativt liten länk i kedjan bygger vår strategi på samarbete och på att linjera våra insatser med stora, etablerade aktörer. Genom vårt medlemskap i Responsible Business Alliance (RBA) deltar vi i och främjar branschomfattande samarbete och transparens för att bekämpa de största utmaningarna i leverantörskedjan.

Läs mer om Advanias riskbedömning och riskhantering på sidan 60.

Responsible Business Alliance
Advania är ordinarie medlem i Responsible Business Alliance, världens största branschallians för företags sociala ansvar i globala leverantörskedjor. Över 200 RBA-medlemmar delar med sig av sin kunskap och erfarenhet och samarbetar för att skapa en mer hållbar leverantörskedja. Med en gemensam uppförandekod, verktyg för riskbedömning, uppföljning av leverantörer och genom att dela information på ett öppet sätt har RBA blivit en av de viktigaste aktörerna för att förbättra arbetsförhållandena i den globala produktionskedjan.

Inköps- och leverantörskedjan

Advaniakoncernens huvudsaliga inköp består av IT-hårdvara, mjukvara och lagring, varutransporter och andra tjänster såsom hyra av kontorslokaler och datacenter. Även om koncernen samarbetar med tusentals olika leverantörer stod 24 stora direktleverantörer för över 80 procent av Advaniakoncernens produktinköp 2022.

Våra direkta leverantörer finns huvudsakligen i Europa, Asien och USA. Många av våra leverantörer har ingen egen tillverkning, så de lägger ut produktionen på underleverantörer. Det är i dessa första länkar i leverantörskedjan som de mest påtagliga riskerna för människorättskränkningar finns. Det är en av anledningarna till att medlemskapet i RBA är värdefullt för oss, eftersom vi får en bättre överblick över vår värdekedja, inklusive tillverkningen.

Tillvägagångssätt och mål

KONCERNENS MÅL

Bedöma hur våra största leverantörer lever upp till RBA:s uppförandekod.

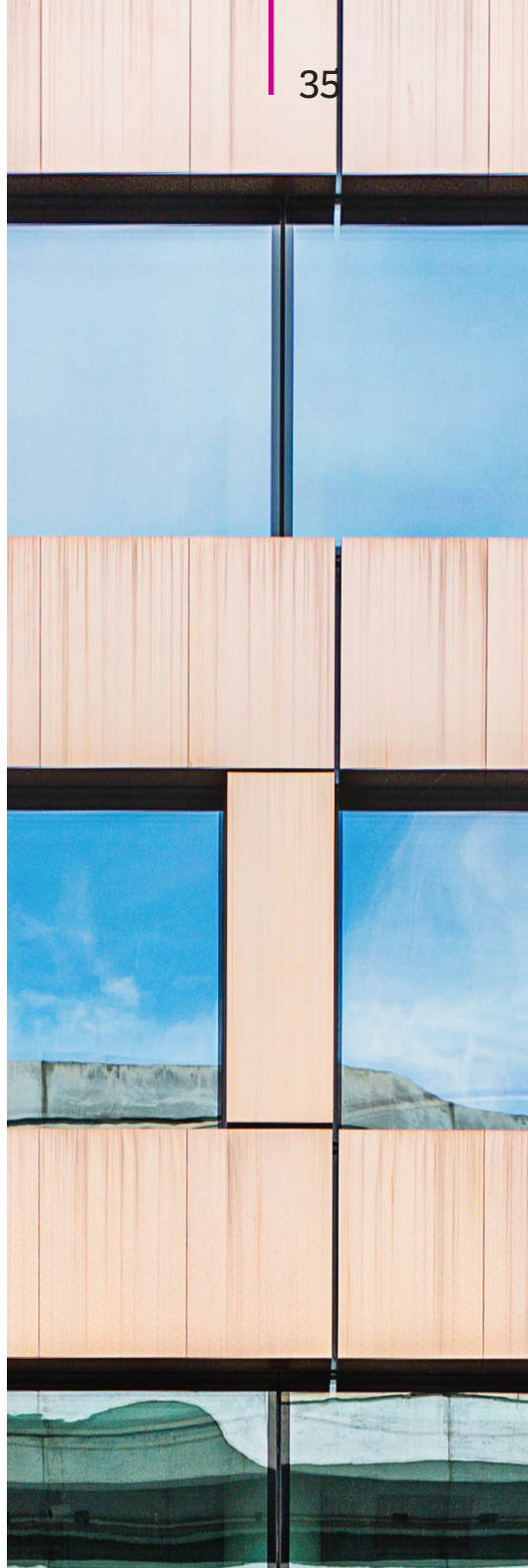
Uppförandekoden för leverantörer
RBA:s uppförandekod består av sociala, miljömässiga och etiska krav för branschen. Koden fastställer normer för att garantera att arbetsförhållandena i elektronikbranschen, i dess leverantörskedjor och i branscher där elektronik är en viktig komponent är säkra, att arbetare behandlas med respekt och värdighet och att affärsverksamheterna sköts på ett miljömedvetet sätt och enligt etiska principer.

Stora delar av IT-branschen, både majoriteten av Advanias direktleverantörer och deras underleverantörer, har åtagit sig att följa RBA:s uppförandekod. Vi förväntar oss att alla våra leverantörer av IT-produkter ska anta både RBA:s och Advaniakoncernens uppförandekod. Alla indirekta leverantörer av andra produkter och tjänster förväntas följa Advaniakoncernens uppförandekod. Om en leverantör inte kan underteckna Advanias uppförandekod gör vi en bedömning av leverantörens egna policyer och ingår, om möjligt, ett avtal om ömsesidigt erkännande med leverantören där båda parter bekräftar att våra respektive uppförandekoder överensstämmer med varandra i alla viktiga aspekter.

Leverantörsutvärdering och riskhantering
Advania genomför regelbundet riskbedömningar av Advaniakoncernens direkta och indirekta leverantörer som en del av vårt program för leverantörsstyrning. En arbetsgrupp med representanter från alla Advanias verksamhetsländer, ledd av Advania Sverige, samordnar Advaniakoncernens leverantörsutvärderingar, leverantörsdialog och -uppföljning. Advaniakoncernens mål är att utvärdera alla våra största leverantörer. Detta är ett av RBA:s krav på sina medlemmar, och vi rapporterar resultatet av leverantörsutvärderingarna till RBA varje år.

Utvärdering av direkta leverantörer
Alla leverantörer som tillhandahåller produkter eller tjänster som ingår som en del av Advanias kunderbjudanden kallas för direkta leverantörer. Advanias största direkta leverantörer måste besvara en enkät för självutvärdering. Enkäten täcker in alla fyra hållbarhetsområdena: mänskliga rättigheter, arbetsrätt, affärsetik och miljö. Baserat på resultaten från enkäten får högriskleverantörerna genomgå en ytterligare bedömning och/eller en tredjepartsrevision. Avvikelser i enkätsvaren och tredjepartsrevisionen sammanställs och åtgärdas genom förbättringsplaner i dialog med leverantören. Advania följer upp alla avvikelser och förbättringsplaner. Om en leverantör skulle underlåta att rätta till överträdelserna fortsätter vi dialogen och tar vid behov ärendet vidare till ledningsgruppen. Utöver detta försöker vi ha årliga möten med alla våra stora leverantörer för att få mer insyn i hur de arbetar med hållbarhet i leverantörskedjan och upprätta samarbeten för att åstadkomma förbättringar.

Under 2023 kommer Advania att börja anpassa våra processer för hantering av leverantörskedjan till de krav på företag som anges i FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter och OECD:s riktlinjer för multinationella företag. Detta kommer att underlätta vårt arbete med att identifiera de områden där risken för människorättskränkningar är som störst, följa upp de risker som har identifierats, samarbeta med arbetstagare och vidta korrigerande åtgärder.



Advaniakoncernens största direktleverantörer*:

Acer
Adobe
Alphabet (Google)
Apple
Arista
ASUSTek
Cisco
Dell
Genesys
GN Audio
HPE
HP Inc.
Hitachi
Lenovo
Logitech
Microsoft
Samsung Electronics
TPV Tech
Trellix
Veritas Technology
VMWare
Zebra

* De största direkta och indirekta leverantörerna för 2022, exklusive utgifter från de nyligen värvade koncernbolagen (Visolit, Valtti, C+C). En uppdaterad lista över de största leverantörerna kommer att sammanställas i början av 2023 och användas vid riskbedömningen under det kommande året.

Utvärdering av indirekta leverantörer
Under 2022 utökade RBA sina krav till att omfatta riskbedömningar av koncernens största indirekta leverantörer. Indirekta leverantörer tillhandahåller produkter och tjänster till Advania som slutkund. Listan över Advaniakoncernens största indirekta leverantörer under 2022 bestod av 167 organisationer.

Utvärderingen av indirekta leverantörer inleds med en övergripande riskbedömning som baseras på flera riskparametrar, som bransch, geografiskt läge och storlek. Enbart indirekta leverantörer som identifieras som högriskleverantörer i den inledande risksbedömningen ingår sedan i den mer omfattande självutvärderingen på RBA:s plattform och i de efterföljande steg som beskrivs i förfarandet för direktleverantörer.

Leverantörsutvärdering 2022
Under 2022 utvärderade Advania 18 av de 24 största leverantörerna (75 %) via programmet för leverantörsstyrning. Sex leverantörer besvarade inte självutvärderingsenkäten och rapporterades som avvikelser till koncernens lokala ledningsgrupper för ytterligare åtgärder.

Inga direkta eller indirekta leverantörer klassades som hög risk, och inga leverantörsavtal avslutades till följd av överträdelser.

Kategori	Antal stora leverantörer att utvärdera	Svarsfrekvens	Låg risk	Medel-hög risk	Hög risk
Största direkta leverantörer*	24	75 %	78 %	22 %	0
Största indirekta leverantörer**	167	100 %	65 %	35 %	0

* Bedömning av största direktla everantörer baserat på RBA:s enkät för självutvärdering. Risknivåerna är baserade på leverantörers hållbarhetsresultat för mänskliga rättigheter, arbetsrätt, affärsetik och miljö.
** Bedömning av de största indirekta leverantörer baserad på övergripande riskbedömning.

Åtagande för att bekämpa modernt slaveri
Advaniakoncernen förbjuder alla former av modernt slaveri i alla delar av organisationen och leverantörskedjan. Vår ståndpunkt i fråga om modernt slaveri framgår av vår uppförandekod för medarbetare respektive leverantörer, vårt medlemskap i RBA samt av RBA:s uppförandekod. 2022 förvärvade Advania Content+Cloud, en ledande leverantör av molntjänster, tjänster för digital omställning och managerade tjänster, med säte i Storbritannien. Eftersom Content+Cloud är registrerat i Storbritannien måste företaget följa den brittiska lagen om modernt slaveri, som syftar till att bekämpa sådana kränkningar av de mänskliga rättigheterna som modernt slaveri innebär. Varje år publicerar Content+Cloud i enlighet med lagen ett uttalande på internet där man tar ställning mot slaveri och människohandel, och man inför de riskhanteringsmekanismer som behövs i det dagliga arbetet för att motverka risken för modernt slaveri.

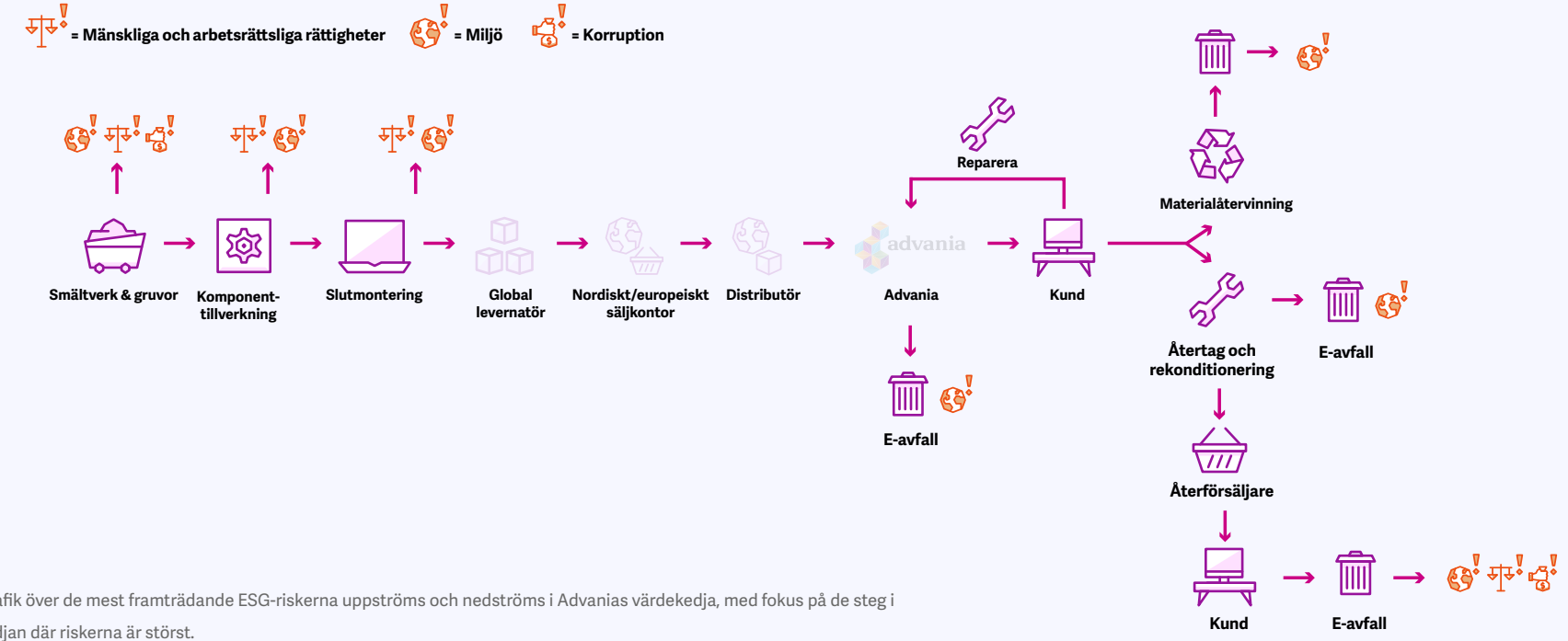
Ansvarsfull hantering av elektronikavfall

När hållbarhetspolicyn uppdaterades i slutet av 2022 lades hantering av e-waste till som en ny materiell aspekt, en aspekt vi kommer att prioritera ännu högre från och med 2023. Det är en vida känd risk att IT-produkter från EU och andra marknader med strikt producentansvar och lagstiftning om elektronikavfall exporteras till länder som inte har någon sådan lagstiftning eller någon infrastruktur för att återvinna dem på ett socialt ansvarsfullt och miljömedvetet sätt. Det finns till exempel risk för att barnarbete används när datorer monteras isär, och för att skadliga ämnen hamnar i naturen och leder till allvarliga följder för miljön.

Även om Advania inte producerar eller importerar produkter till EU, och därför inte bär det rättsliga ansvaret som producent, är vi en allt större återförsäljare av stora volymer begagnade, fungerande IT-produkter. Det medför ett motsvarande ansvar att kontrollera köparen av den begagnade utrustningen för att, i möjligaste mån, förhindra att produkterna i slutet av livscykeln hamnar i länder där det är stor risk att återvinningen inte kontrolleras.

Advania har redan infört rutiner för kundkontroll för att minimera risken för illegal export, men kommer under 2023 göra en mer ingående riskanalys för att följa upp hur effektiva rutinerna är och undersöka om det krävs nya åtgärder för att minska riskerna.

Värdekedjans påverkan på mänskliga rättigheter, arbetsrätt, korruption och miljö



Grafik över de mest framträdande ESG-riskerna uppströms och nedströms i Advanias värdekedja, med fokus på de steg i kedjan där riskerna är störst.



CASE

Due diligence för mänskliga rättigheter i Norge

Den 1 juli 2022 trädde den norska öppenhetslagen (åpenhetsloven) i kraft. I likhet med andra nationella initiativ ställer lagen krav på kvalificerade bolag att genomföra due diligence-granskning av mänskliga rättigheter. **Emilie Halland Braathen** jobbar som Sustainability Manager på Advania Norge och berättar mer om vad de har gjort för att uppfylla dessa nya krav.

Vad innebär öppenhetslagen?
Det är en människorättslag för företag som syftar till att främja företagens respekt för grundläggande mänskliga rättigheter och anständiga arbetsförhållanden samt öka transparensen. Lagen hänvisar till OECD:s riktlinjer för multinationella företag och OECD:s ramverk för due diligence och linjerar med FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter.

Hur införlivades det här arbetet i organisationen?
En av de första prioriteringarna var att engagera ledningsgruppen i arbetet. Vi bildade en etikkommitté som ska fungera som ett forum för de här frågorna. Kommittén höll fem möten under 2022, och i två av dem deltog vår VD. Dessutom utarbetade kommittén en lokal policy om hållbara affärsmetoder och transparens, där Advania Norges due diligence-arbete beskrivs enligt OECD:s modell för hållbar verksamhet. Alla våra medarbetare måste läsa och underteckna policyn.

En annan viktig aspekt för att införliva due diligence-processer i organisationen har varit att öka medarbetarnas kunskap och medvetenhet. I oktober 2022 införde vi obligatoriska onlineutbildningar om mänskliga rättigheter och due diligence för alla anställda. Dessutom gjorde vi en gap-analys för att identifiera fler medarbetare med en viktig befattning i verksamheten som sedan också genomgick en utbildning i hållbara affärsmetoder.

Vad gör Advania Norge för att minska risken för att verksamheten ska inverka negativt på de mänskliga rättigheterna?
I och med att Advania Norge är medlem i Responsible Business Alliance hade vi förmedlat vår uppförandekod och utfört riskbedömningar redan innan öppenhetslagen trädde i kraft. I augusti 2022 blev Advania Norge det första IT-företag att bli medlem i Etisk handel Norge (ETN)[1]. Medlemskapet innebär att vi åtar oss att varje år lämna en due diligence-rapport och göra omfattande riskbedömningar av vår leverantörskedja för att upptäcka eventuella brott mot de mänskliga rättigheterna. Dessutom ger ETN-plattformen värdefulla resurser och verktyg knutna till due diligence-analyserna. Vi följer upp risker genom självutvärdering av leverantörer, revisioner och leverantörsmöten. Leverantörsmötena ger tillfälle till en bra dialog med våra leverantörer och är ett viktigt forum för att öka insynen i hur de hanterar sin leverantörskedja. På RBA-plattformen, där de flesta av våra större leverantörer också ingår, har vi tillgång till ytterligare information om våra leverantörer, till exempel tidigare revisionsrapporter och information om deras fabriker och underleverantörer. Det ger större insyn i förhållandena i vår leverantörskedja.

Hur kommer Advania Norge att informera om det här arbetet?
Advania Norge kommer att rapportera årligen om sitt arbete för mänskliga rättigheter. Den första rapporten om hållbara affärsmetoder kommer att finnas tillgänglig på vår webbplats den 1 juli 2023.

[1] Etisk handel Norge är en medlemsbaserad organisation och ett resurscenter för hållbar handel. Läs mer på https://etiskhandel.no/en/, hämtad den 17 april 2023.

Våra erbjudanden



Integritet och informationssäkerhet

Som en av Nordeuropas ledande IT-tjänsteleverantörer har Advania ett stort ansvar att skydda kundernas information och bidra till ett motståndskraftigt IT-landskap. De marknader som vi är verksamma på är starkt digitaliserade, så det är oerhört viktigt att kunna fortsätta erbjuda säkra och motståndskraftiga digitala tjänster. De senaste årens utveckling, med en allt större förekomst av cyberattacker, personuppgiftsbrott och störningar i IT-system, är en ständig påminnelse om att digitala system inte är osårbara.

KONCERNENS MÅL

Andel medarbetare som är utbildade i informationssäkerhet: 100 %

Tillvägagångssätt och mål

Varje enskilt bolag i Advania har sina egna strategiska ambitioner och sitt eget sätt att hantera informationssäkerhet, anpassat efter respektive marknad. Advanias portfölj omfattar generellt hantering av hela IT-miljöer, datalagring och specifika funktioner för våra kunder. För att uppfattas som en pålitlig partner måste vi se till att kundernas information behandlas konfidentiellt, är korrekt och finns tillgänglig. Det är också väldigt viktigt att bidra till ett välfungerande samhälle och göra det möjligt för organisationer i dagens digitala värld att förlita sig på motståndskraften hos de digitala systemen och IT-infrastrukturen.

Flera av bolagen i koncernen har infört ledningssystem för informationssäkerhet som är certifierade i enlighet med ISO 27001:2013. Med den certifieringen kan vi bekräfta att vår verksamhetsstyrning och våra ledningsprocesser är tillfredsställande och står i proportion till de möjligheter och hot som existerar inom området informationssäkerhet.

Det blir också allt viktigare för många kunder att vi som tjänsteleverantör har certifierats av ett oberoende organ.

Advaniakoncernens mål är att säkerställa att våra medarbetare har god kunskap om informationssäkerhet och förstår dess vikt, så att våra kunder uppfattar oss som en pålitlig partner. Därför försöker vi utbilda alla medarbetare i informationssäkerhet.

Kunderbjudande

Advania bedriver ett systematiskt arbete med informationssäkerhet. Vi utgår från gemensamma ramverk och metoder och är stolta över att kunna skräddarsy lösningar som passar den specifika kundens situation och digitala mognad. Vi erbjuder bland annat administrativ, teknisk och beteenderelaterad säkerhet:

- Inom administrativ säkerhet finns tjänster för kunder som vill etablera lämpliga policyer, rutiner och riktlinjer som beskriver hur information ska hanteras i organisationen, samt tjänster för att hantera åtkomst till olika IT-system eller hjälpa kunder att få ISO 27001:2013-certifiering.
- Teknisk säkerhet innehåller olika tjänster inom både fysisk säkerhet och IT-säkerhet, som penetrationstestning, larmsystem, säkra lagringslösningar, kryptering, intrångsdetektion och säkerhetskopiering.



- Beteenderelaterad säkerhet är en en proaktiv strategi som till exempel omfattar utbildning av medarbetare för att hjälpa dem förstå hur deras beteende påverkar organisationens informationssäkerhet överlag. Inget säkerhetssystem är starkare än dess svagaste länk, vilket gör att det är viktigt att alla medarbetare i en organisation är medvetna om sin roll i att upprätthålla ett strikt informationssäkerhetssystem.

Genom våra tjänster kan våra kunder få hjälp att definiera sin aktuella situation, fastställa önskvärd situation och överbrygga klyftan däremellan samtidigt som vi tar hänsyn till kundens riskvilja samt eventuella lagkrav.

GDPR och skydd av personuppgifter
Dina uppgifter är dina. Det är en grundläggande rättighet, och arbetet för att skydda personuppgifter är nära knutet till det systematiska informationssäkerhetsarbetet. Målet är att se till att personuppgifter inte försvinner, missbrukas eller delas med tredje part utan lagstadgad rätt eller medgivande.

Skydd av integritet och personuppgifter är områden där Advania arbetar utifrån både ett internt och externt perspektiv:

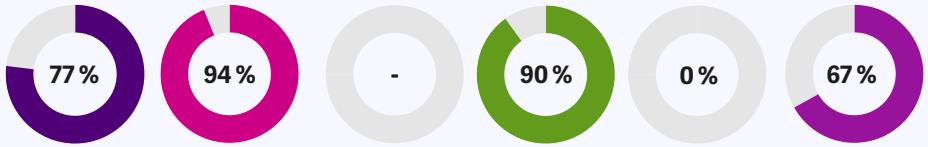
- Internt fokuserar vi på områden där Advania är personuppgiftsansvarig och på att följa de regelverk som beskriver till exempel medarbetarnas rätt till skydd av sina personuppgifter.
- Externt har vi rollen som personuppgiftsbiträde eftersom vi hanterar kundernas data, och vi hjälper också aktivt kunderna att förstå och själva följa GDPR.

GDPR-efterlevnad i koncernen
För att samordna, effektivisera och förbättra GDPR-processerna i koncernen upprättades ett dataskyddsforum för Advania 2021, som samordnas av Advania Sveriges dataskyddsombud. Forumet har representanter från alla bolag och består av lokala dataskyddsombud eller personer i liknande roller.

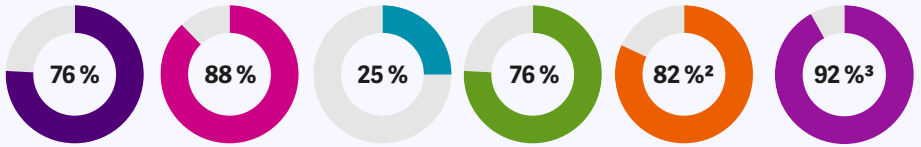
Under 2022 har fokus legat på att introducera och integrera de nyförvärvade företagen i koncernen och på att vidareutveckla arbetet med GDPR-efterlevnad. Bland annat finns nu en ny samordnad strategi för att genomföra konsekvensbedömningar och bedömningar av dataöverföring, samt bättre mallar för avtal om dataöverföring.

Aktiviteter och framsteg

% av medarbetarna som utbildats i informationssäkerhet



% av medarbetarna har fått utbildning om GDPR-policyn



¹ Inklusive Content+Cloud i Storbritannien och Sydafrika, men exklusive Azzure.

² Omfattar inte Data Center Group Oy.

³ Angiven andel för 2022 är exklusive Cloudio.

Advania Sverige

Under 2022 låg Advania Sveriges fokus på att integrera det senaste förvärvet i ledningsmodellen för informationssäkerhet. Det innebar också att policyer, riktlinjer och processer skulle införlivas. Som en del av integrationsprojektet planerar Advania Sverige att låta omkring 400 nya medarbetare gå en säkerhetsutbildning under 2023.

Advania Sverige drabbades av fyra mindre incidenter klassade som dataläckor under året. Det handlade om två datorstölder, ett fall av överträdelse från en leverantörs sida och ett fall av nätfiske. Samtliga incidenter hanterades i enlighet med överenskomna förfaranden och rapporterades till berörda kunder och behöriga myndigheter.

Slutsatsen drogs att konsekvenserna av de identifierade dataläckorna i stor utsträckning mildrades tack vare de skyddsåtgärder mot dataläckage som organisationen infört. Eftersom enheterna hade krypterats och multifaktorautentisering används kunde dataläckaget och den potentiella användningen av läckta användaruppgifter begränsas.

Advania Sverige har valt att låta certifiera den centrala infrastrukturplattform som används för tjänsteproduktion som ram för ledningssystemet för informationssäkerhet. Ledningssystemet har certifierats i enlighet med ISO 27001:2013 och version 2 av uttalandet om tillämplighet (UoT), och genomgick revision under året utan att visa några stora avvikelser.

Under 2023 kommer fokus att ligga på att utvidga certifieringen till att omfatta de nya förvärven Visolit Sweden och Ibiz.

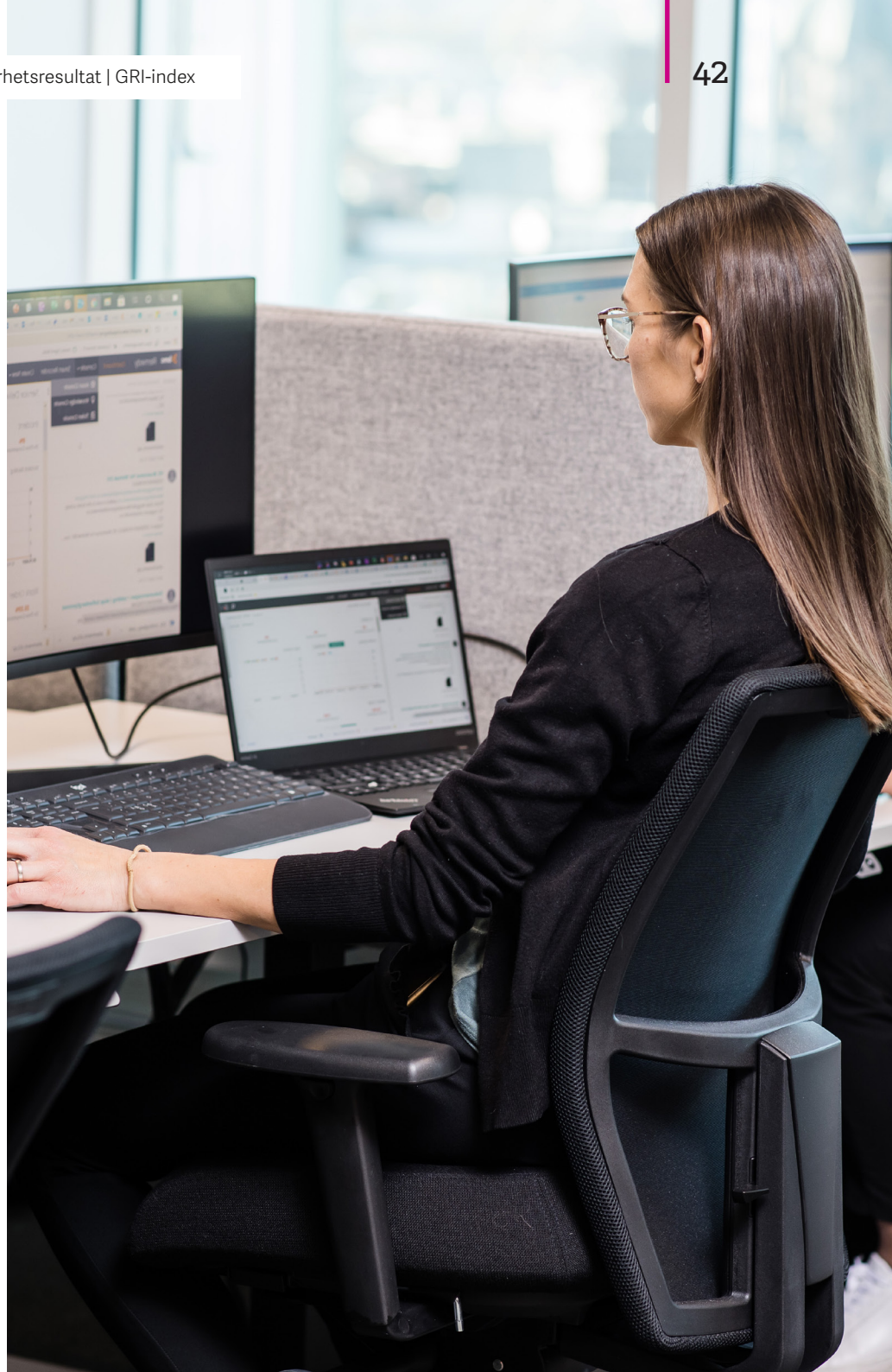
Content+Cloud

C+C:s ledningssystem för säkerhet är certifierat i enlighet med ISO 27001:2013. Medarbetarna utbildas i säkerhetsmedvetenhet varje år och vid introduktionen för nyanställda. C+C tillsatte också en informationsdirektör i början av 2023 för att driva arbetet med företagets informationssäkerhetsstrategi och förbättra dess säkerhetssituation.

Advania Norge

De ledningssystem för informationssäkerhet som Advania Norge använder är certifierade i enlighet med ISO 27001:2013 och genomgick revision under det gångna året.

Advania Norge visar vägen när det gäller att erbjuda medarbetarna utmärkt onlineutbildning i informationssäkerhet. Under 2022 erbjöds alla medarbetare utbildning. Man fortsätter att använda korta nanokurser för att utbilda de anställda. I modulerna lär sig medarbetarna om olika ämnen, som nätfiske,





multifaktorautentisering, desinformation, incidentrapportering, interna risker, sociala medier och utpressningstrojaner.

Under 2022 anställde Advania Norge ett särskilt dataskyddsombud för att förbättra organisationens kompetens och tillgängliga resurser på området integritetsskydd.

Advania Island

De ledningssystem för informationssäkerhet som Advania Island använder för affärsenheterna Hardware and IT Services och Software Solutions är certifierade i enlighet med ISO 27001:2013 och genomgick revision under året utan att stora avvikelser hittades. Utifrån Hardware and IT Services upprättades en ny affärsenhet under året, Infrastructure Solutions, och certifieringen kommer att anpassas till att täcka även det nya området. Inför 2023 har man också förberett för att utvidga certifieringen till att omfatta affärsområdet Custom Solutions. Målet är att ledningssystemen för informationssäkerhet för dessa fyra affärsenheter ska ha certifierats i enlighet med ISO 27001:2013 i slutet av 2023.

Advania Island vill hitta nya sätt att engagera medarbetarna i IT-säkerhetsfrågor. Totalt har 90 procent av de anställda vid Advania Island slutfört utbildningen i informationssäkerhet, vilket är lite lägre än målsättningen 100 procent. Under 2022 presenterades ett nytt utbildningsprogram om IT-säkerhet via plattformen AwareGO som är ett molnbaserat system för att hantera risken som den mänskliga faktorn utgör. Utbildningen består av 13 onlinemoduler, som 75 procent av medarbetarna har slutfört. Advania Island kommer att bidra till kunskapen i ämnet genom att kombinera utbildningar inom initiativet Advania Skolpartner och AwareGO.

Fokus på IT-säkerhet

Globala spänningar har inneburit ökat fokus på vilken stor betydelse IT-säkerheten har för stabiliteten. Vikten av att skydda information och säkra våra tjänsters tillgänglighet har blivit allt tydligare. Advania Island har talat mycket om IT-säkerhetens betydelse under det gångna året och använt sin plattform till att informera kunder, chefer och samhället om riskerna och om vad företag kan göra för att skydda sig.

I oktober 2022 deltog Advania Island i Europeiska informationssäkerhetsmånaden genom att inleda en informationskampanj för att göra allmänheten medveten om hur viktigt det är med internetsäkerhet. Företaget satte upp annonser i trafiktäta områden för att nå fler. Annonserna hade enkla och lättbegripliga budskap som betonade riskerna med ogenomtänkta internetvanor och gav tips på hur man undviker riskfyllt beteende på internet.

Advania Finland

Advania Finland var en av grundarna av den finska teknikbranschens informations- och analyscentral (ISAC), en grupp för informationsutbyte som bildades 2022. Det främsta syftet med ISAC är att utbyta information och erfarenheter för att öka organisationers förmåga att skydda sig mot digitala hot.

ISAC-gruppen för informationsutbyte samverkar med Finlands nationella IT-säkerhetscenter, som använder informationen från ISAC-grupperna för att få en aktuell bild av den nationella IT-säkerheten. Nätverket har också en viktig roll när det gäller att hantera störningar och regelbundet hålla samarbetsövningar för företag och myndigheter inför eventuella stora internetstörningar.

Advania Danmark

Advania Danmark har upprättat en typ 2-rapport enligt standarden International Standard on Assurance Engagements (ISAE 3402), som också genomgick revision under året utan att några stora avvikelser upptäcktes. Rapporten visar kunderna att de interna kontrollerna inom Advania Danmarks organisation är tillräckliga, och den belyser rutinerna för den pågående övervakningen och utvärderingen av dessa kontroller.

Cirkulär ekonomi

Det finns stort utrymme för förbättring när det kommer till att göra IT mer cirkulär – IT-hårdvarorna kan bli mer hållbara både i produktionsfasen och genom ansvarsfull återanvändning och återvinning. För att Advania ska komma närmare målet om ett slutet kretslopp kan våra kunder genom våra samarbetspartners lämna in sin gamla IT-utrustning.

KONCERNENS MÅL

Samtliga koncernbolag ska öka initiativen för att erbjuda återtagning av IT-hårdvara för vidareförsäljning och återanvändning på den lokala marknaden.

Tillvägagångssätt och mål

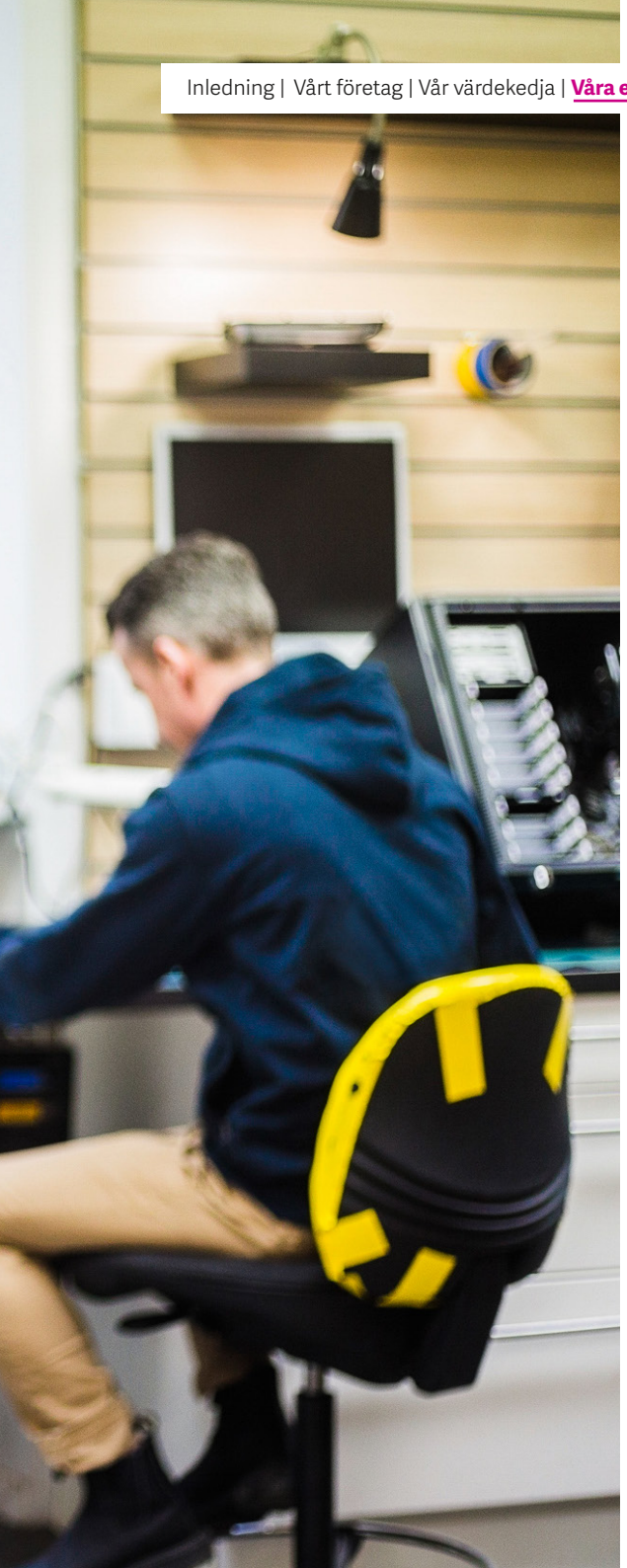
Vid tillverkning av IT-hårdvara används stora mängder energi och ändliga resurser, vilket får stora effekter på miljön. Cirkulär resursanvändning är avgörande när man ska navigera genom en IT-investerings hela livscykel. Advania hjälper kunder att fatta inköpsbeslut, upprätta hållbara bestämmelser för drift och support och att tänka på återanvändning och återvinning från första början.

Från och med 2023 är en ny koncernomfattande ambition för alla marknader att öka insatserna för att erbjuda återtagning för återanvändning på den lokala marknaden samt andra erbjudanden om återvinning.

Kunderbjudande: livscykelerbjudanden – återtagning, återanvändning och återvinning

Att förlänga och mångfaldiga IT-hårdvarornas livscykel är det lättaste och mest självklara sättet att minska miljöeffekterna av IT-hårdvara. Advania erbjuder återtagningstjänster, både i egen regi och i samarbete med partners på samtliga marknader där vi säljer IT-hårdvara. Standardförfarandet är att återta använd IT-hårdvara, radera alla data på ett säkert sätt och slutligen saluföra produkten igen, som ett medvetet och ekonomiskt överkomligt val.





Kunderbjudande: Managerade tjänster
Advanias utbud av managerade tjänster är också ett viktigt steg mot en cirkulär ekonomi, genom att man delar resurser för att få en mer effektiv IT-verksamhet. I stället för att alla kunder använder ett eget datacenter driver Advania datacenter där kunder delar på hårdvaran genom servervirtualisering på mycket hög nivå. Dessa stordriftsfördelar är naturligtvis kostnadsmässigt fördelaktiga, men huvudsyftet är en mer energi- och materialeffektiv drift.

Aktiviteter och framsteg

Advania Sverige
Advania Sverige fortsatte fokusera på ökad återtagning och vidareförsäljning av begagnad IT-hårdvara och överträffade målsättningen att återigen fördubbla antalet återlämnade enheter, med en ökning på 140 procent jämfört med 2021. Av de nästan 93 000 begagnade stationära eller bärbara datorer, mobiltelefoner och annan hårdvara som vi återtog under året kunde vi på ett säkert sätt radera all data och sälja vidare så mycket som 89 procent av hårdvaran till andra kunder. Läs mer om de landspecifika målen och resultaten på sidan 66.

Verksamheten i Advania Sveriges interna serviceverkstäder har också fortsatt växa, eftersom man anser att reparation är en viktig del när det gäller att hjälpa kunderna öka livslängden på hårdvarorna.

Klimatsnurran är en egenutvecklad modell för att beräkna utsläppen under en hårdvaruenhets hela livscykel. I kombination med en stor mängd annan information och indikatorer för återtagning och reparationer ger den en bra bild av hur cirkulär kundens IT-användning är. Under det gångna året har Klimatsnurran använts för att producera en rad beräkningar och rapporter, och den har på det hela taget blivit ryggraden i Advania Sveriges proaktiva konsulttjänster för hållbarhet.

Advania Norge
Advania Norge fortsatte att erbjuda sina kunder återtagning av IT-hårdvara. Totalt 6 724 datorer och skärmar samlades in. Av dessa rekonditionerades 78 procent och de återstående 22 procenten återvanns, vilket innebär en utsläppsbesparing på motsvarande 1 100 ton CO_2.

När man köper nya servrar kräver Advania Norge att leverantörerna har en fast och effektiv strategi för att återvinna IT-hårdvara, och de ska helst använda återvunnet material i sina produkter. För varje ny server som införskaffades under 2022 bytte Advania Norge in en gammal server.

Advania Island
Advania Island kunde nå sitt mål för 2022 att fördubbla antalet hårdvaruenheter som återtagits under året jämfört med året innan, och kommer att fortsätta utveckla sitt utbud på de här områdena.

Advania Finland
Advania Finland upplevde en ökad efterfrågan på ansvarsfull upphandling vid anbud och i allmänna inköpskriterier, något som gör det ännu viktigare att kunna erbjuda kunderna cirkulära modeller. Under det gångna året växte Advania Finlands nätverk för ansvarsfull återvinning ytterligare, och området ansvarsfullt utbud har utvidgats till att omfatta presentationsteknik.

Advania Danmark
Advania Danmark arbetade under året med att förbättra produkternas spårbarhet. Man beslutade att begränsa antalet leverantörer till två ISO-certifierade leverantörer som kan erbjuda exakt spårbarhet för alla beställningar där återtagning ingår.



CASE

Hjälper kunderna att minska sin klimatpåverkan

Sofia Martinsson arbetar som Business Developer Sustainability på Advania Sverige. Hon började på företaget i augusti 2022, och hennes fokus ligger på två av Advania Sveriges affärsenheter: Workplace och Education. Sofia är en expertresurs inom hållbarhet för både kollegor i Advanias affärsenheter och kunder som vill förbättra sitt hållbarhetsarbete och minska sin negativa inverkan.

Varför behövs en sådan roll på Advania?
Advanias största klimatavtryck kommer i nuläget från den hårdvara vi säljer. Vi gör allt vi kan för att påverka detta, både genom att sänka de utsläpp som vårt utbud orsakar och genom att hjälpa kunderna att minska sitt klimatavtryck från, eller via, de IT-tjänster vi erbjuder. Jag ger kunder och kollegor råd och verktyg på hållbarhetsområdet och deltar i offentliga och privata samråd om anbud med våra upphandlings- och säljavdelningar.

Hur gynnas Advanias kunder av din expertkunskap?
Min långa erfarenhet från olika roller inom IT-förvaltning gör i kombination med min kunskap på hållbarhetsområdet att jag kan bidra med en omfattande förståelse för affärsperspektivet, teknisk kunskap och affärsorienterad hållbarhet. Min ambition är att inspirera kunder till att försöka minska klimatpåverkan i värdekedjan och ta hänsyn till livslängden på produkter och tjänster, genom att inte bara fokusera på de uppenbara miljöfrågorna utan också på de faktiska affärsfördelarna med att övergå till mer hållbara IT-lösningar.

Hur ser resultaten ut hittills, och vilka förväntningar har du inför framtiden?
Jag har haft möten med flera av vår kunder inom Workplace och Education för att informera mer om klimatfrågor och hållbara IT-lösningar. Med Klimatsnurran, ett rapporteringsverktyg inom klimatpåverkan, hjälper vi privata och offentliga kunder att analysera och få insyn i mängden koldioxidutsläpp från inköpta IT-produkter och ger dem råd om hur de kan minska sitt avtryck ytterligare. Tidigare hade vi mest möten med IT-avdelningar och IT-chefer, men nu utvidgar vi vårt nätverk så att det även omfattar kundernas hållbarhetschefer och inköpsfunktioner och fokuserar på hållbarhetsmål. En vanlig utmaning bland kunderna är att kunna minska det klimatavtryck som är knutet till produkternas livslängd och livscykelhanteringen. Vi måste utmana invanda mönster och visa hur man kan öka återanvändningen och återtagningen. Vi måste också diskutera den nyfikna men samtidigt fortfarande tveksamma inställningen till att köpa rekonditionerat och hur perspektivet kan ändras från att man”bara” köper produkter till att man köper funktionalitet för olika användargrupper. Vi har några kunder som går steget före i utvecklingen mot användning av rekonditionerad hårdvara, men det är fortfarande ganska ovanligt. Detta är verkligen ett område som jag väntar mig kommer växa när kunderna inser möjligheterna med en mer cirkulär strategi och övergår till en koldioxidsnål arbetsplats som tjänst.

Kan du berätta om något du har lärt dig under den tid du har haft den här rollen?
Jag lär mig otroligt mycket hela tiden. Från kunder, från kollegor och från Advanias fantastiska företagskultur. Både teknik och hållbarhet är områden som utvecklas väldigt snabbt, så det finns hela tiden nya saker att lära sig och tänka på, nya perspektiv att kombinera. Den styrka det innebär att arbeta mot samma övergripande hållbarhetsmål tillsammans med kollegor, partner och kunder är något jag verkligen uppskattar med den här rollen.



Digitalisering och innovation för ett hållbart samhälle

Digitalisering är ett oerhört kraftfullt verktyg, och om vi använder den på rätt sätt kan den hjälpa oss hantera några av de största utmaningarna och bidra i arbetet med flera av målen för hållbar utveckling. Om vi vill nå de globala, regionala och nationella klimatmålen måste vi göra stora förändringar på många områden på relativt kort tid. Digitala lösningar kan underlätta den utvecklingen och göra det möjligt att minska GHG-utsläpp globalt, samtidigt som de möjliggör sociala förbättringar, till exempel ett mer inkluderande samhälle.

Tillvägagångssätt och mål

KONCERNENS MÅL

Att öka kompetens hos anställda i alla koncernbolagen genom att utbilda dem i hållbar digitalisering och cirkulär ekonomi.

Advania bidrar till övergången mot ett mer hållbart samhälle genom att integrera hållbarhetstänkandet i verksamheten: vi erbjuder hållbara IT-lösningar och ökar medvetenheten om fördelarna med digitalisering. Många av Advanias produkter och tjänster har hållbarhetsfördelar. Digitala lösningar kan till exempel användas för distans- och hybridarbete, möten och samarbete och på så sätt minska behovet av resor. Vi hjälper också kunderna att förbättra sina affärsprocesser med digitala lösningar.

Det finns mycket att göra både för att öka kunskapen och för att bygga ramverk så att man kan beräkna vilka fördelar som digitala lösningar kan ge. Advania vill visa vägen och driva på det här arbetet. Vi vet att det krävs både kunskap, kompetens, faktiska mätmetoder och modeller för att kunna beräkna fördelarna.

En ny ambition i hela koncernen från och med 2023 är att utbilda anställda i alla koncernbolagen om möjligheterna med hållbar digitalisering och cirkulär ekonomi, och att öka medarbetarnas egna möjligheter.

Aktiviteter och framsteg

Advania Sverige

Under 2022 har Advania Sverige lagt stort fokus på att öka medarbetarnas kunskap om hållbar digitalisering och medvetenheten om vilka effekter den har på miljön och samhället. Samtidigt som digitala lösningar underlättar en hållbar utveckling, medför de hög energi- och materialförbrukning och ibland dåliga arbetsförhållanden för de som tillverkar produkterna. Under våren introducerade Advania Sverige sitt utbildningsprogram om hållbarhet, en frivillig onlineutbildning som består av åtta moduler. Hittills har runt 50 procent av medarbetarna slutfört utbildningen, och under 2023 blir den obligatorisk för alla chefer i företaget.

Eftersom hållbarhet blir allt viktigare för alla Advania Sveriges affärsområden har man upprättat ett internt hållbarhetsnätverk med syftet att engagera representanter från alla avdelningar och områden. Målsättningen med nätverket är att förbättra den interna kunskapen om hållbarhetsaspekter och att man i kunddialogerna ska ta upp de möjligheter som finns i teknikbranschen och leda blicken mot cirkulära lösningar och gemensam infrastruktur.

Advania Sverige anslöt till Exponential Roadmap-initiativet (ERI) i december 2021 och arbetade under året med att uppfylla ERI:s ramverk, inklusive dess fyra pelare. Målet är att minska klimatpåverkan från den egna verksamheten och från värdekedjan, att integrera klimatarbetet i verksamheten och att arbeta med frågan i samhället. I åtagandet ingår att anpassa strategin för att minskja GHG-utsläppen efter ERI:s "The 1.5°C Business Playbook", utöver de vetenskapsbaserade mål som redan har uppfyllts.

Advania Sverige har också varit aktivt delaktiga i opinionsbildningen om behovet av att öka klimatambitionerna både i Sverige och globalt, i samband med det svenska valet och partskonferensen i Glasgow.

Content+Cloud
C+C har anordnat och kommer fortsätta att anordna aktiviteter som utbildar besökarna i hållbarhetsfördelarna med deras och Microsofts lösningar. Ett exempel är ett Azure-evenemang i London om modernisering, där man höll en presentation tillsammans med Microsofts brittiska hållbarhetsledare. Den handlade om de verktyg som Microsoft erbjuder för att hjälpa kunder att minska utsläpp och rapportera om framsteg med hållbarhetsmålen, och om de fördelar som kunderna kan ha av den globala Azure-plattformen på sin hållbarhetsresa.

De har också nyligen lanserat en ny strategisk konsulttjänst (strategibedömningsverktyget Cloud Adoption Framework), som syftar till att från första början ta reda på kundens hållbarhetsplan, målsättningar och tidsram (inom ramen för det övergripande åtagandet) för att se till att detta beaktas i rekommendationer och teknik.

Advania Norge
På många sätt är IT-språket bara begripligt för människor som arbetar i branschen, men det råder också en kunskapsskillnad mellan olika avdelningar och mellan anställda med olika roller i företaget. Under 2022 började Advania Norge sammanställa en IT-ordbok, en encyklopedi över IT-termer, till sin webbplats. Det framgick snart att den var till nytta på fler sätt än att öka webbtrafiken, och nu är IT-ordboken ett löpande projekt. I december 2022 publicerades ungefär 60 ord, och 40 nya ord har förberetts för publicering under våren 2023. Nya ord kommer att läggas till löpande. Encyklopedin är praktisk för både medarbetare, kunder och alla andra som är osäkra på förkortningar och andra IT-termer. Ordboken har ökat trafiken till webbplatsen, men ännu viktigare är att den bidrar till mervärde genom att sprida kunskap och sänka tröskeln så att människor från alla delar av samhället inkluderas och känner sig mer hemma i den digitala vokabulären.

Advania Island
För att komma underfund med hur Advania Islands produkter kan bidra till en hållbar utveckling granskades alla produkter sett utifrån FN:s mål för hållbar utveckling.

Där det gick, gjorde man kopplingar till målen för hållbar utveckling, och under 2023 planeras ytterligare arbete med införandet. Dessutom planeras en informationskampanj riktad till kunder, som förklarar påverkan från Advania Islands produkter.

Under 2022 lade Advania Island ännu större fokus på innovation. Man höll en intern innovationstävling, med en månads utbildning om innovation och därefter ett heldagsevenemang där medarbetarna tävlade i affärsidéer. Initiativet var ett försök att uppmärksamma medarbetarnas förmåga och eventuellt utnyttja den till att utöka produktutbudet med nya digitala lösningar. Advania Island blev också sponsor till Gulleggið, Islands största innovationstävling för entreprenörer. Gulleggið har visat sig vara en betydelsefull inkörsport för entreprenörer, och Advania Island är medvetna om hur viktigt det är att främja innovation i det samhälle där de verkar.

Advania Finland
Skolpartnerprogrammet som Advania Finland lanserade på den finska marknaden 2021 har varit mycket uppskattat. Genom programmet får finska skolor hjälp i form av utrustning och digitalt stöd. Via sitt nätverk bidrar också Advania Finland med sitt expertkunnande.

Advania Danmark
Advania Danmark fokuserade på cirkulär ekonomi och fick flera kontrakt med stora kunder genom att integrera cirkulära strategier i offerterna.



Vårt samhälle



Vårt samhälle

Genom att ta ansvar för både den direkta påverkan från vår egen verksamhet och den indirekta påverkan i värdekedjan kan Advania också fungera som en positiv kraft i samhället, både lokalt och globalt. Detta lades till som en viktig aspekt i vår omarbetade hållbarhetspolicy, som offentliggjordes i slutet av 2022.

Tillvägagångssätt och mål

Exempel på hur Advania fungerar som positiv kraft är att vi ställer oss bakom ambitiösa globala klimatmål, bidrar med kompetens, sakkunskap och välbetalda jobb till traditionellt sett utestängda grupper och samhällen samt lär allmänheten hur man undviker riskfyllt beteende på internet.

Aktiviteter och framsteg

Advania Sverige

Advania Sverige har fortsatt arbeta med ungdomsförbundet Unga Forskare och delar där med sig av sin specialistkunskap om IT-säkerhet till studenter och lärare. Under 2022 utökade projektet #290 CyberSecurity (som fått sitt namn efter målet att nå samtliga 290 svenska kommuner) sitt samarbete med IBM och andra teknikföretag. Dessutom upprättades Cybersecurity Academy, ett initiativ som riktar sig till lärare och studenter med kurser och material för att öka kunskapen om IT-säkerhet, skapa säkra nätvanor och väcka nyfikenhet på teknik och IT i allmänhet och som möjlig yrkesbana framöver. Anställda vid Advania Sverige kommer fortsätta att bidra med utbildningstillfällen på skolor som deltar i projektet, och på så sätt lära elever om IT-säkerhet och visa hur branschen arbetar med IT-säkerheten och dess utmaningar.

Advania Sverige fortsätter också att engagera sig i Läkare Utan Gränser och ger regelbundet donationer i egenskap av strategisk partner till organisationen. Läkare Utan Gränser är politiskt oberoende, och över 80 procent av medlen går oavkortat till krisdrabbade områden. Det är ett par av anledningarna till att Advania Sverige valt att stödja just den organisationen. Under 2022 anordnade Advania Sverige också en hälsoutmaning för alla medarbetare i företaget, som samlade välgörenhetspoäng genom att registrera fysiska aktiviteter som sedan omvandlades i ytterligare donationer till Läkare Utan Gränser.

Content+Cloud

Efter Microsofts åtagande att införa flera hjälpmedelsfunktioner i Microsoft 365 i april 2021, satte Content+Cloud upp målet att 50 procent av deras medarbetare ska gå Microsofts grundläggande utbildning om hjälpmedel och tillgänglighet. De lyckades nå målet och har upprätthållit det sedan dess. Det gör att C+C:s anställda kan utbilda kunder i hur man designar tillgängliga lösningar, för en mer jämlik användarupplevelse. Kunskapen används och delas genom blogginlägg, som belyser vikten av tillgänglighet genom att förklara hur teknik kan hjälpa alla i personalen och genom riktlinjer för hur man skapar en tillgänglig design för digital omställning. Det här området kommer att fortsätta prioriteras under 2023, tillsammans med upprättandet av ett kunskapscenter.

Under 2022 gjordes stora investeringar i program för talanger som befinner sig i början av karriären, och både det sydafrikanska praktikantprogrammet och lärlingsutbildningen i Storbritannien ökade i omfattning. Under året anställdes totalt tjugosex praktikanter och sex lärlingar. Fyra av lärlingarna i Storbritannien anställdes tack vare att C+C sponsrade ett evenemang i samarbete med Paul Canoville Foundation och Chelsea fotbollsklubb för att uppmärksamma Black History Month i oktober. Syftet med evenemanget var





att ta ställning mot rasism och bana väg för en mer inkluderande värld för nästa generation. C+C åtog sig att anställa fyra ungdomar från de samhällsgrupper som var involverade, och de var mycket nöjda när de även lyckades infria löftet.

Fokus på det tidiga karriärskedet fortsätter under 2023, då C+C planerar att lansera ett program för rekrytering av specifika talanger till teamet Professionella tjänster. Man kommer också fortsätta med programmet "Workplace safaris", som aktivt riktar sig till studenter och syftar till att inspirera och hjälpa studenter från underrepresenterade samhällsgrupper att överväga en karriär i teknikbranschen.

C+C Storbritannien & Sydafrika fortsatte sitt arbete med att "ge tillbaka till samhället" under 2022. Exempel på initiativ är gatu- och strandstädning inför jordens dag 2022, julklappsinsamling till barn på Great Ormond Street Hospital i London, stora donationsinsamlingar till Ukrainakrisen och stöd till Movember, en välgörenhetsorganisation till stöd för mäns psykiska hälsa.

En annan samhällsstöttande insats var deltagandet i den årliga Pride-paraden, där många i C+C gick med i solidaritet med och till stöd för hbtqi+-personer. Detta var en viktig symbol för inkludering i företaget och man ser fram emot att delta i paraden även 2023, tillsammans med ännu fler medarbetare.

Advania Island

Advania Island beslutade att byta julrutiner i år, och i stället för att, som tidigare år, pynta kontoret överdådigt i en intern tävling var ambitionen för 2022 att ge tillbaka till samhället. Man samlade in kläder, julklappar, smink, hygienartiklar, leksaker, böcker, pussel och andra saker som medarbetarna kunde ge till behövande.

På två veckor samlade man in

- ett ton kläder
- över 300 julklappar
- flera lådor med smink och hygienartiklar
- leksaker, böcker, pussel med mera.

Allt detta delades upp mellan olika välgörenhetsorganisationer som hjälper behövande: Fjölskylduhjálp, Mæðrastyrksnefnd, Konukot, Kvennaathvarfið och Samhjálp. Dessutom skickade Advania en jultomte till barnsjukhuset för att muntra upp barnen inför jul, och organiserade en blodgivarkampanj där medarbetare donerade blod.

Hållbarhets information



Om hållbarhetsrapporten

Detta är Advaniakoncernens hållbarhetsrapport, som har tagits fram i enlighet med GRI-standarderna för 2021 och kraven inom FN:s Global Compact på rapportering om resultat.

Rapporten är också den hållbarhetsrapport som Advania Sverige är skyldigt att upprätta enligt årsredovisningslagen, 6 kap. (1995:1554), som Advania Norge ska upprätta enligt norska regnskapsloven (1998, LOV-1998-07-17-56, § 3-3 c, Redovisning av samhällsansvar) och som Advania Island måste upprätta enligt artikel 66 d i den isländska lagen nr 3/2006.

Detta är den fjärde koncernövergripande hållbarhetsrapporten som Advania AB (Advaniakoncernen) publicerar, och den omfattar alla bolag i Sverige, Storbritannien, Norge, Island, Finland och Danmark. Offshoreverksamheten i Sydafrika har integrerats helt i informationen om Content+Cloud i Storbritannien, medan offshoreverksamheterna i Serbien och Sri Lanka redovisas separat på sidorna 90–91 och bara ingår i resten av rapporten när detta anges uttryckligen.

De förvärv som gjorts under året ingår i rapporten tillsammans med det datum då de inkluderades i koncernens redovisning:

- Painkiller AS – ingår i Advania Norge från den 31 januari.
- eXspend AS – ingår i Advania Norge från den 31 mars.
- Data Center Group Oy (Valtti) – ingår i Advania Finland från den 31 maj.
- Front End Services – ingår i Advania Sverige från den 31 juli.
- Cloudio A/S – ingår i Advania Danmark från den 30 november.

Årets förvärv i Storbritannien undantogs och ingår inte i den här rapporten:

- Azzure Ltd – kommer att ingå i Content+Cloud från och med 2023.

Den förra rapporten publicerades den 7 juni 2022 och sammanfaller med Advanias räkenskapsår. Vissa data från tidigare år har omräknats, vilket framgår i rapporten där det är relevant. Syftet är att rapportera om hur Advaniakoncernen efterlever de tio principerna i FN:s Global Compact och om koncernens övergripande hållbarhetsarbete och -resultat.

Rapporten omfattar räkenskapsåret 2022, vilket innebär 1 januari 2022–31 december 2022, och fokus ligger på att utöka Advaniabolagens hållbarhetsarbete ytterligare i alla våra verksamhetsländer.

Uppgifter om medarbetare och organisationer samlas in genom våra ekonomi- och lönesystem men även genom en extern tjänst för medarbetarundersökningar. GHG-utsläpp och energiuppgifter beräknas av en extern part i enlighet med GHG-protokollet och baseras på en kombination av uppgifter om verklig förbrukning, rapporter från tjänsteleverantörer och antaganden.

Denna hållbarhetsrapport har inte granskats externt.



Väsentlighetsanalys

Under 2022 genomförde Advania Group den första gemensamma väsentlighetsanalysen som omfattade samtliga bolag i koncernen. Eftersom Advaniakoncernen har vuxit kraftigt de senaste åren, både vad gäller storlek och de produktmarknader och geografiska marknader som vi är verksamma på, var det nödvändigt att betrakta vår inverkan på hållbarhetsområdet ur ett koncernperspektiv. Det ger också bättre möjlighet att förstå hur vi påverkas av hållbarhetstrender, krav och förväntningar från intressenterna.

Process och intressenter

Process

Väsentlighetsanalysen genomfördes som ett projekt under hösten 2022 och leddes av ett internt team av medlemmar från flera av Advanias verksamhetsländer. Eftersom det är många ändringar på gång i lagstiftningen om hållbarhet, bad vi externa experter förklara hur dessa förändringar kommer att påverka Advania och vad vi måste göra för att anpassa vårt hållbarhetsarbete till de kommande ändringarna i lagstiftningen. De externa experterna gjorde också en oberoende validering av konsekvensbedömningen och en branschanalys som togs med i arbetet.

För denna väsentlighetsanalys har vi fokuserat på att närma oss EU:s direktiv om hållbarhetsrapportering (CSRD). Eftersom CSRD ännu inte var klar när vi påbörjade denna process, var vår målsättning att förstå de viktigaste konsekvenserna av direktivet för Advanias hållbarhetsarbete. Det innebar framför allt att genomföra konsekvensanalysen utifrån ett dubbelt väsentlighetsperspektiv, där vi tog hänsyn till alla aspekter av den europeiska standarden för hållbarhetsrapportering (ESRS) i analysen och anpassade vårt förhållningssätt till kraven i Global Reporting Initiative (GRI).

Dialog med intressenter

För att komma underfund med vilka aspekter som intressenterna anser är viktiga för Advania genomförde vi en kombination av intervjuer, skrivbordsstudier och extern analys enligt tabellen nedan. Dialogen med intressenterna resulterade i en sammanfattning av centrala aspekter att ta hänsyn till.

Intressent	Typ av engagemang	Dialogens fokus
Huvudägare (Goldman Sachs och IK Invest)	Intervjuer	Utveckling av regler Klimatanpassning Anpassning till EU-direktivet för hållbarhetsrapportering (CSRD)
Koncernledning	Workshop	ESRS-aspekter
Ledningen för respektive land	Landsspecifika möten som förberedelse för workshop	ESRS-aspekter ur ett nationellt perspektiv och trendutsikter för respektive marknad
Anställda	Undersökning	ESRS-aspekter Arbetsförhållanden
Kunder	Skrivbordsstudie av avtal och upphandlingskrav	Ansvar i leverantörskedjan Affärsetik
Partners och leverantörer	Skrivbordsstudie	Ansvar i leverantörskedjan Affärsetik
Branschorganisationer och icke-statliga organisationer	Skrivbordsstudie	Branschtrender
IT- och teknikindustrin	Skrivbordsstudie	Branschtrender

Konsekvensanalys
Med tanke på branschen vi verkar i, lade vi till området informationssäkerhet till konsekvensanalysen. Genom att slå ihop ämnena i ESRS och den information vi samlat in under dialogen med intressenterna kunde vi fastställa vilka aspekter vi skulle ta med i konsekvensanalysen.

Aspekter som bedömts i konsekvensanalysen:

Miljö
- Klimatförändringar
- Föroreningar
- Vatten och marina resurser
- Biologisk mångfald och ekosystem
- Resursanvändning och cirkulär ekonomi

Socialt
- Egen personal
- Personal i värdekedjan
- Samhällen som påverkas
- Konsumenter och slutanvändare

Styrning
- Affärsetik

Branschspecifika aspekter
- Informationssäkerhet

För att fånga det dubbla väsentlighetsperspektivet bedömde branschanalysen påverkan per hållbarhetsaspekt utifrån två perspektiv: påverkan för den berörda intressenten och påverkan för Advania.

För att definiera Advaniakoncernens väsentliga aspekter bedömde vi den positiva, negativa, faktiska och potentiella påverkan av varje aspekt och uppskattade respektive påverkans allvarlighetsgrad och sannolikhet. Den totala påverkanspoängen utgjorde tillsammans med synpunkter från dialogen med intressenterna grunden för valet av de viktigaste aspekterna för Advaniakoncernen. Aspekter som bedömdes ha medelhög eller hög risk/betydelse i konsekvensbedömningen eller hos våra intressenter betraktas som väsentliga. Advaniakoncernens tio väsentliga aspekter har delats in i fyra områden: vårt företag, vår värdekedja, våra erbjudanden och vårt samhälle. Dessa beskrivs ingående i vår hållbarhetspolicy, som finns på vår hemsida.

Reviderad hållbarhetspolicy
Advania arbetar med hållbarhet i hela värdekedjan. För oss är det viktigt att detta återspeglas i vår policy. Advania Sverige har antagit Exponential Roadmap-initiativets (ERI) upplägg med fyra pelare, och den strategin har inspirerat till vår reviderade hållbarhetspolicy.

Advanias reviderade hållbarhetspolicy och vår hållbarhetsrapport presenteras enligt ERI:s upplägg med fyra pelare. De fyra ERI-pelarna är följande:
1. Minska företagets egna utsläpp.
2. Minska utsläppen i företagets värdekedja.
3. Integrera klimataspekter i affärsstrategin.
4. Öka klimatåtgärderna i samhället.

För Advaniakoncernens del innebär det att vi koncentrerar vårt hållbarhetsarbete på vårt företag, vår värdekedja, våra erbjudanden och vårt samhälle. I den nya policyn läggs särskilt fokus på att det är nödvändigt att samarbeta med leverantörer, kunder, branschkollegor och statliga organisationer på både global och lokal nivå för att lyckas på alla fokusområden. Det är därför en gemensam utgångspunkt för alla områden.

Två nya viktiga aspekter har lagts till baserat på väsentlighetsanalysen: ansvarsfullt omhändertagande av elektronikavfall samt att fungera som en positiv kraft i samhället. En aspekt, ansvarsfull finansiell styrning, har tagits bort.

Liksom tidigare anger Advaniakoncernens hållbarhetspolicy ett gemensamt grundscenario för våra hållbarhetsambitioner. Alla Advanias bolag uppmuntras att lägga till fokusområden och aspekter som anses vara relevanta och att skräddarsy sina insatser efter respektive marknad.



Hållbarhetsstyrning

Advaniakoncernens CEO har det övergripande hållbarhetsansvaret i koncernen. Koncernens chef för Corporate Responsibility har det övergripande ansvaret för hållbarhetsrelaterade policyer, strategier och projekt och för den externa hållbarhetsrapporten.

Koncernens CEO godkänner koncernens hållbarhetsmål och den lokala CEO:n ansvarar för att koncernens hållbarhetspolicy och -mål genomförs lokalt. Resultatindikatorer för hållbarhet räknas in i ersättningen till varje lokal CEO.

Den lokala ekonomichefen (CFO) ansvarar för att all lokal finanslagstiftning och alla finansiella föreskrifter efterlevs.

På landsnivå har Advania lokala hållbarhetschefer eller -samordnare, som ansvarar för att våra projekt och aktiviteter följer riktlinjerna i hållbarhetspolicyn och lokala strategier. Chefen för koncernens Corporate Responsibility rapporterar regelbundet om hållbarhetsutvecklingen och -resultaten till koncernens styrelse och CEO. Väsentliga brister i efterlevnaden och frågor av avgörande betydelse rapporteras omedelbart.

Styrelsen för vårt holdingbolag, Ainavda Holdco AB, ansvarar gemensamt för att övervaka driften av Advaniakoncernen och koncernens inverkan på ekonomi, miljö, människor och mänskliga rättigheter. Styrelsen är också ansvarig för Advanias policyer, till exempel om hållbarhet, antikorruption, sanktioner, antitrust och integritet (GDPR). Dessutom godkänner styrelsen väsentlighetsanalysen och den årliga hållbarhetsrapporten.

Advanias styrelse består av tretton ledamöter – åtta män och fem kvinnor. Åtta nationaliteter representeras i styrelsen. Styrelsens ordförande är anställd men har ingen högre verkställande befattning i företaget. Medarbetarna har ingen representant i styrelsen.

Tre styrelseledamöter har specifik kunskap om hållbarhetsfrågor. Under 2022 höll styrelsen två möten med fokus på hållbarhet tillsammans med koncernens chef för Corporate Responsibility. Under det gångna året inrättades flera styrelseutskott. Följande utskott är kopplade till hållbarhetsinitiativ:

- **Utskottet för efterlevnad och hållbarhet**
  Advanias utskott för efterlevnad och hållbarhet övervakar och stöder koncernens arbete med gällande lagstiftning och insatser för att förebygga och minska den negativa påverkan som företaget kan ha på miljön, människor och samhället som helhet. Förutom att främja efterlevnads- och hållbarhetsmål genom att sätta upp högre mål än vad som föreskrivs i gällande lagstiftning (till exempel FN:s Global Compact-initiativ) granskar utskottet policyer och processer och gör uppföljningar för att se till att alla medarbetare och andra representanter för Advania har fått tillräcklig utbildning för att förstå och följa våra policyer och processer.

- **Utskottet för talang- och personalstrategin**
  Advanias utskott för talang- och personalstrategin ansvarar för att granska och bidra till koncernens talangstrategi och möts en gång i kvartalet för att se över koncernens nyckeltal för talanger. En central del i Advanias talangstrategi är vår strävan efter mångfald, rättvisa och inkludering.

- **Revisionsutskottet**
  Advanias revisionsutskott granskar koncernens årliga lagstadgade redovisning och lämnar sina rekommendationer till styrelsen innan årsbokslutet godkänns.

Styrelsens ledamöter

Gestur G. Gestsson (född 1968) Styrelseordförande. Medlem i styrelsen sedan: 2018, Nationalitet: isländsk, Utbildning: Islands universitet, statsvetenskap och ekonomi. Övriga styrelseuppdrag av betydelse: 1

Mikael Noaksson (född 1974) Medlem i styrelsen sedan: 2022, Nationalitet: svensk, Utbildning: IHM Business School. Övriga styrelseuppdrag av betydelse: 0

Benjamin Kramarz (född 1982) Styrelseledamot sedan: 2018, Nationalitet: dansk, Utbildning: Köpenhamns universitet, kandidatexamen, och magisterexamen i ekonomi; Harvard Business School, MBA; Harvard School of Government, MPA. Övriga styrelseuppdrag av betydelse: 17

Tania Howarth (född 1962), Styrelseledamot sedan: 2021, Nationalitet: brittisk, Utbildning: Manchesters universitet, kandidatexamen, europeisk politik och moderna språk. Övriga styrelseuppdrag av betydelse: 4

Live Haukvik (född 1963), Styrelseledamot sedan: 2021, Nationalitet: norsk, Utbildning: Handelshögskolan BI (Norge), Master of Management, samt Fribourguniversitetet, Master of Finance. Övriga styrelseuppdrag av betydelse: 1

Maria Brunow (född 1981), Styrelseledamot sedan: 2021, Nationalitet: finsk, Utbildning: Handelshögskolan i Stockholm, magisterexamen i ekonomi. Övriga styrelseuppdrag av betydelse: 2

Elisabeth Vestin (född 1978), Styrelseledamot sedan: 2021, Nationalitet: svensk, Utbildning: Edinburghs universitet, Master of Laws i innovation, teknik och lagstiftning, samt Lunds universitet, Master of Laws. Övriga styrelseuppdrag av betydelse: 0

Alireza Etemad (född 1976), Styrelseledamot sedan: 2021 Nationalitet: svensk, Utbildning: Institut National des Télécommunications, magisterexamen i företagsledning. Övriga styrelseuppdrag av betydelse: 29

Franck Cohen (född 1960), Styrelseledamot sedan: 2021, Nationalitet: fransk och israelisk, Utbildning: Tel Aviv universitet, kandidatexamen i matematik och elektronteknik. Övriga styrelseuppdrag av betydelse: 5

Michael Bruun (född 1980), Styrelseledamot sedan: 2021, Nationalitet: dansk, Utbildning: BA i ekonomi från Köpenhamns universitet och MSc i ekonomi från Köpenhamns universitet med studier vid Cornell University. Övriga styrelseuppdrag av betydelse: 4

Carol Roche Austin (född 1974), Styrelseledamot sedan: 2021, Nationalitet: irländsk, Utbildning: National University of Ireland, kandidatexamen. Övriga styrelseuppdrag av betydelse: 0

Paul Nannetti (född 1959), Styrelseledamot sedan: 2022, Nationalitet: irländsk, Utbildning: medlem av Institute of Chartered Accountants i Irland (antagen 1982). Övriga styrelseuppdrag av betydelse: 1

Colin Brown (född 1962), Styrelseledamot sedan: 2022, Nationalitet: brittisk, Utbildning: Queen's University, Belfast. Övriga styrelseuppdrag av betydelse: 1



Gestur G. Gestsson



Mikael Noaksson



Benjamin Kramarz



Tania Howarth



Live Haukvik



Maria Brunow



Elisabeth Vestin



Alireza Etemad



Franck Cohen



Michael Bruun



Carol Roche Austin



Paul Nannetti



Colin Brown

Styrningsstruktur och sammansättning

Nominering och val av högsta förvaltningsorgan
När kandidater nomineras till Advania-koncernens styrelse vill valberedningen uppnå mångfald i fråga om kompetens, kön och ålder. Valberedningen försöker också ta med oberoende styrelseledamöter. Valberedningen involverar inte och tar inte in synpunkter från bredare grupper av intressenter. Alla som väljs in i styrelsen måste kunna leda relevanta kontakter och initiativ med utgångspunkt från strategiska idéer. De måste också uppfylla alla krav som ställs i lagstiftning och andra regelverk samt kraven för bolagsstyrning och riskhantering. Specifik kunskap om hållbarhetsfrågor tas inte i beaktande i nomineringsprocessen. 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 inom koncernens verksamhetsområde
- tillför något till affärsstrategin, utmanar tankesättet och ökar ambitionerna hos ledningsgruppen
- är införstådda med och förberedda på rollen som oberoende medlare som ibland står mellan ledningsgruppen och ägarna
- har god förmåga att påverka och fatta beslut
- har god förmåga att coacha och fungera som mentor.

Om det föreligger en intressekonflikt för en enskild styrelseledamot eller en nära familjemedlem till denne registreras detta i mötesprotokollet vid det första styrelsemötet som styrelsemedlemmen närvarar vid. Om ett sådant förhållande av någon anledning uppstår senare har styrelseledamoterna skyldighet att tala om att en sådan intressekonflikt föreligger så snart som de upptäcker att förhållandet kan uppfattas som en konflikt. Ingen styrelseledamot bör delta i en diskussion eller ett beslut om det finns risk för att intressekonflikt föreligger. Under året har inga intressekonflikter eller frågor av avgörande betydelse rapporterats.

Utvärdering av styrelsen
Det har inte gjorts någon formell utvärdering av styrelsens arbete under 2022.

Ersättningspolicyer
En förutsättning för att Advanias affärsstrategi ska kunna genomföras framgångsrikt och långsiktiga intressen ska kunna säkras, däribland hållbarheten, är att Advania kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. Därför är det Advanias policy att den totala ersättningen ska vara konkurrenskraftig och rättvis. Lönerna sätts lokalt vid lönesamtal med medarbetaren och dennes chef. Advanias löne- och förmånsprogram är utformade för att uppfylla både intressenternas och medarbetarnas behov i så hög grad som möjligt.

Ersättningen till CEO och koncernledning består av grundlön, rörlig ersättning, andra förmåner samt pension och finansiella instrument osv.

Grundlönen och den rörliga ersättningen för de högsta cheferna återspeglar vederbörandes ansvar och befogenheter. För CEO:n har den rörliga ersättningen ett tak på 50 procent av grundlönen. För övriga ledande befattningshavare har den rörliga ersättningen ett tak på 25–50 procent av grundlönen. Den rörliga ersättningen baseras på resultaten av de mål som satts.

Pensionsförmåner och andra förmåner för CEO och övriga ledande befattningshavare betalas ut på samma sätt som den totala ersättningen till medarbetarna.

Policyer och principer
Advanias hållbarhetsmål beskrivs i den koncerngemensamma hållbarhetspolicyn, som har antagits av styrelsen.





Policyn uppdaterades 2022 och tydliggör Advanias ståndpunkt i fråga om de tio principerna i FN:s Global Compact beträffande mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorruption. Den innehåller också en beskrivning av de områden som identifierats som de viktigaste att fokusera på samt väsentlighetsanalysen. Utöver hållbarhetspolicyn har Advaniakoncernen även policyer för antikorruption, sanktioner, antitrust, konkurrens och lagring av uppgifter, som alla har godkänts av styrelsen.

Advanias koncerngemensamma uppförandekod uppdaterades 2022 och redogör för de enskilda medarbetarnas och kontraktsanställdas rättigheter och skyldigheter i fråga om mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorruption. Varje enskilt verksamhetsland kan dessutom göra egna tillägg till koden, som sedan bara ingår i det landets uppförandekod.

Advanias koncerngemensamma uppförandekod för leverantörer baseras även den på de tio principerna i FN:s Global Compact. Den klargör vilka förväntningar Advania har på sina leverantörer och partners. Leverantörer som är verksamma i den globala leverantörskedjan för tillverkning av IT-hårdvara förväntas dessutom efterleva uppförandekoden framtagen av industrisammanslutningen Responsible Business Alliances. Denna kod uppmärksammar särskilt de grupper av arbetare som befinner sig längre ner i den långa globala leveranskedjan för hårdvarutillverkning i utvecklingsländer.

Advania har inte genomfört någon due diligence för hållbarhet i företaget eller dess värdekedja.

Administrativt system

Advania Sverige har ett integrerat kvalitets- och miljöledningssystem som är certifierat i enlighet med ISO 9001:2015 och ISO 14001:2015. Under året påbörjades processen med certifiering enligt ISO 45001:2018. Advania Sveriges driftledningssystem för managerade tjänster är certifierat i enlighet med den internationella standarden för informationssäkerhet ISO 27001:2013 (enligt version 2 av uttalandet om tillämplighet).

Ledningssystemen i Content+Cloud i Storbritannien är certifierade i enlighet med ISO 27001:2013 och ISO 45001:2013, och delar av företaget (tidigare Mirus) har en ISO 14001:2015-certifiering för sitt miljöledningssystem.

Advania Islands ledningssystem är certifierat i enlighet med ISO 27001:2013 och bolaget har dessutom en certifiering för lika lön i enlighet med ÍST 85:2012.

Advania Norges ledningssystem genomgår revision varje år och är certifierat i enlighet med följande standarder:

- Kvalitetsledningssystem ISO 9001:2015
- Ledningssystem för informationssäkerhet ISO 27001:2013
- Miljöledningssystem ISO 14001:2015

Försiktighetsprincipen är en grundläggande princip som bland annat har integrerats i Advanias ledningssystem, dialog med intressenterna och väsentlighetsanalys.

Riskhantering

IT- och teknikbranschen har stor inverkan på samhället och miljön. Som en snabbväxande bransch står den för en betydande och ökande konsumtion av material och -energiförbrukningen, både under tillverkning, leverans och användning. Branschen påverkar också miljontals människor i den globala leveranskedjan, både de som arbetar med råvaruutvinning, tillverkning och avfallshantering, och människor som bor i de områden där det ligger gruvor eller produktionsanläggningar. Advania beaktar samtliga dessa faktorer i sin riskhantering. Riskerna identifierades i flera riskbedömningar som utfördes på såväl lokal- som gruppnivå. Vi använder oss av denna kunskap för att förstå och hantera riskerna när vi sätter upp mål och definierar prioriteringar.

Riskområde	Risk	Riskhantering
Miljö- och klimatrelaterade risker	Som återförsäljare och konsultföretag är miljöpåverkan från Advanias egen verksamhet relativt låg och kan huvudsakligen kopplas till GHG-utsläpp från tjänsteresor och energiförbrukning på kontor och datacenter. Advania bidrar till klimatpåverkan och annan negativ inverkan på miljön genom IT-hårdvarornas livscykel och driften i datacentren. Advania kan också drabbas av följderna av klimatförändringarna och extrema väderhändelser, vilket kan påverka driftsförmågan.	Advanias miljöansvar utgår från koncernens gemensamma hållbarhetspolicy, men hanteras lokalt. Advania Sverige och Advania Island har antagit vetenskapsbaserade mål i enlighet med Science Based Targets initiative (SBTi), som främjar ambitiösa klimatåtgärder i den privata sektorn genom att göra det möjligt för företag att sätta upp vetenskapsbaserade mål för att minska koldioxidutsläppen. De större bolagen i koncernen har infört miljöledningssystem: Advania Sveriges och Advania Norges miljöledningssystem är certifierade i enlighet med ISO 14001: 2015.

Riskområde	Risk	Riskhantering
Ansvar i leverantörskedjan samt mänskliga rättigheter	Leverantörskedjan inom IT-branschen är komplex, och det finns flera risker för de människor som arbetar i den. Arbetstagarna kan utsättas för tvångsarbete, dåliga arbetsförhållanden, orimligt övertidsarbete och låga löner, vilket kan inverka negativt på deras välbefinnande. Det finns också risk för barnarbete, vilket utsätter barn för skadliga förhållanden och hindrar dem från rätten till utbildning. Dessutom kan arbetstagare i leverantörskedjan utsättas för hälso- och säkerhetsöverträdelser, till exempel genom att personlig skyddsutrustning saknas, att det råder brist på eller saknas tillgång till dricksvatten eller att sovplatserna är undermåliga. Vidare finns risk för överträdelser av affärsetiken i leverantörskedjan, till exempel korruption, mutor eller bristande efterlevnad av lagar och bestämmelser, vilket skulle få negativa följder för Advania.	Advania är ordinarie medlem i Responsible Business Alliance (RBA), världens största branschallians för företags sociala ansvar i globala leverantörskedjor. Advanias uppförandekod hänvisar till RBA:s uppförandekod för alla leverantörer av IT-hårdvara. RBA:s kod behandlar alla riskområden som har identifierats, och ligger till grund för Advanias systematiska arbete med att följa upp och granska leverantörer. I enlighet med RBA:s krav på sina medlemmar gör Advania varje år en utvärdering av våra största leverantörer, det vill säga de som står för minst 80 % av de direkta och indirekta kostnaderna.
Attrahera och behålla duktiga medarbetare	Advanias verksamhet är beroende av att vi kan attrahera och behålla duktiga medarbetare. Då krävs det att medarbetarna känner sig motiverade och ges möjlighet till kontinuerligt lärande och karriärutveckling. Eftersom det råder brist på arbetskraft i IT-sektorn finns det risk för att Advania inte kommer att kunna locka och rekrytera tillräckligt många duktiga medarbetare, exempelvis på grund av en ofördelaktig fysisk eller psykosocial arbetsmiljö, otillräckliga möjligheter till karriärutveckling eller bristfälligt ledarskap. Detta riskerar även att påverka nuvarande medarbetare och deras välbefinnande negativt.	Ansvaret för att attrahera och behålla duktiga medarbetare ligger hos personalchefen i varje verksamhetsland, och ambitionen att erbjuda en attraktiv och inkluderande arbetsplats är helt integrerad i företagskulturen. De årliga mätningarna av medarbetarnöjdhet samordnas och följs upp på koncernnivå.

Riskområde	Risk	Riskhantering
Att inte lyckas attrahera mångfald bland sina egna anställda	Om Advania inte lyckas attrahera mångfald bland sina egna anställda (med avseende på kön, ålder, kulturell bakgrund, sexuell läggning etc.) ökar risken att inte spegla sammansättningen i stort i de samhällen där Advania bedriver verksamhet, att inte kunna locka nya kunder och inte lyckas utöka verksamheten till nya marknader och att ta onödigt trångsynta affärsbeslut.	Alla företag vill ha en personalstyrka med större mångfald och jobbar med flera lokala interna och externa initiativ, som att rekrytera och behålla fler kvinnor och andra underrepresenterade grupper, mäta och kontrollera att det inte förekommer lönediskriminering samt stödja externa organisationer för att uppnå långsiktiga förbättringar i hela branschen.
Affärsetik, korruption och ekonomiskt ansvar	Till de etiska riskerna hör att medarbetare inte följer nationella bestämmelser eller Advanias uppförandekod, och att medarbetare blir inblandade i korruption, mutor eller andra oegentligheter. Det kan också handla om överträdelser av sanktioner eller konkurrenslagstiftning, brott mot integritetsbestämmelser eller aggressiv skatteplanering för att undkomma skatt. Sådana handlingar kan skada varumärket eller leda till rättsliga åtgärder och böter.	Alla nyanställda måste genomgå utbildning i etiska affärsmetoder och antikorruption samt åta sig att följa både uppförandekoden för anställda och den mer detaljerade antikorruptionspolicyn. Dessa utbildningar förnyas med jämna mellanrum. Medarbetare som arbetar i funktioner med ökad risk för oetiskt agerande får extra utbildning vid återkommande tillfällen, till exempel om sanktioner och konkurrenslagstiftning. Advania har ett visselblåsarförfarande som sköts av en extern part, vilket gör det möjligt för alla medarbetare att rapportera misstänkta oegentligheter anonymt.
Cyberbrott och personlig integritet	Cyberbrott blir allt vanligare, och Advania kan utsättas för dem antingen direkt eller via kunder. När Advania hanterar personuppgifter finns risken att det inte sker i enlighet med dataskyddsförordningen, vilket kan påverka både den person vars uppgifter kan exponeras och Advania, genom böter och/eller skadat varumärke.	Advania strävar efter att alla medarbetare ska ha hög kompetens inom informationssäkerhet och GDPR, och samtliga får utbildning på båda dessa områden. Delar av verksamheten vid Advania Island, Advania Norge och Advania Sverige är certifierade i enlighet med ISO 27001:2013. Samtliga bolag i koncernen har infört integritetspolicyer och utsett ett lokalt dataskyddsombud eller kontaktperson för dataskydd.

Hållbarhets-resultat



Lokala mål

Sverige

Målet uppnått | Målet nästan uppnått | Målet ej uppnått

Vision	Långsiktiga mål	Mål 2022	Resultat 2022	Mål 2023
Advania är en framgångsrik, trygg och utvecklande arbetsplats.	Upprätthålla goda resultat på våra medarbetarundersökningar	Nivån för Motivation och Engagemang ska vara över 4,20.	Motivation: 4,08 Engagemang: 3,99	Höja medarbetarnas motivation och engagemang till över 4,20
	Upprätthålla en låg, men ändå sund, personalomsättning	En personalomsättning under 10 %	Total personalomsättning: 17 %	En oönskad personalomsättning ska inte överstiga 12 %
	Upprätthålla att medarbetare mår bra och har låg sjukfrånvaro	10 % lägre arbetsrelaterad sjukfrånvaro jämfört med 2021 (från 0,32 % till 0,29 %)	Inte uppmätt på grund av målsättningens komplexitet; ersatt med ett nytt mål för 2023	Total sjukfrånvaro på maximalt 3 %
	Vårt ledningssystem för arbetsmiljö är certifierat enligt ISO 45001:2013	Företagets ledningssystem certifierat i enlighet med ISO 45001:2013 under året	Den externa revisionen uppskjuten till februari 2023 för att harmonisera med befintliga ISO-certifieringar	Öka omfattningen av ledningssystemet för ISO 45001:2013 till att även omfatta Visolit och iBiz
Advania har en jämn könsfördelning i ledningsgruppen	Minst 30 % kvinnor i de högsta chefspositionerna senast 2025	Tillsätta ytterligare minst en kvinna på de högsta chefspositionerna under året	Ytterligare en kvinna utsågs till en chefsposition i högsta ledningen där nu två av totalt tio chefspositioner innehas av kvinnor	Tillsätta ytterligare en kvinna på chefspositioner i högsta ledningen
		Se till så att minst 45 % av de slutkandidater som sållats fram vid rekrytering till chefspositioner är kvinnor	Följdes inte upp på grund av svårigheter med att få tag i exakta uppgifter	
Advania har en könsfördelning i operativa befattningar och chefspositioner som åtminstone motsvarar genomsnittet i IT-branschen.	Minst 20 % kvinnor i operativa befattningar och chefspositioner senast 2025.	Öka andelen kvinnor i operativa befattningar och chefspositioner till minst 15 %	16,5 %	Öka andelen kvinnor i operativa befattningar och chefspositioner till minst 18 % Öka andelen kvinnor i chefspositioner till minst 28,5% (27 % 2022)

Sverige

Målet uppnått | Målet nästan uppnått | Målet ej uppnått

Vision	Långsiktiga mål	Mål 2022	Resultat 2022	Mål 2023
Advania har en inkluderande företagskultur	Alla chefer är bra på att tillämpa inkluderande ledarskap. Personalomsättningen för kvinnor ska inte överstiga personalomsättningen för män.	Alla nya chefer ska utbildas under året. Personalomsättningen för kvinnor ska inte överstiga personalomsättningen för män.	Alla nya chefer (73) påbörjade utbildningen 2022 och avslutade den i början av 2023 Total personalomsättning, män: 17 % Total personalomsättning, kvinnor: 16 %	Alla nya chefer ska utbildas under anställningens första 12 månader Personalomsättningen för kvinnor ska inte överstiga personalomsättningen för män.
Advania arbetar proaktivt och systematiskt för att efterleva bestämmelser.	Alla medarbetare utbildas regelbundet i policyer för affärsetik.	Alla nyanställda ska ha utbildats i Advanias uppförandekod och antikorruptionspolicy senast två månader efter att de har börjat arbeta hos Advania.	Utbildning i uppförandekod: 89 % Utbildning om antikorruption: 89 %	-
Advania minskar löpande GHG-utsläppen från den egna verksamheten, i linje med vetenskapsbaserade mål, och är klimatneutrala senast 2045.	Minska våra absoluta GHG-utsläpp inom scope 1 och scope 2 (marknadsbaserat) med minst 50 % senast 2030, med basåret 2019 Vårt miljöledningssystem certifierat enligt ISO 14001:2015	100 % förnybar el i datacentren Få SBTi-godkännande av målen för utsläppsminskning Behålla ISO 14001: 2015-certifieringen under den externa revisionen	100 % förnybar el i datacentren Målen SBTi-godkända i maj 2023 Klarade den externa revisionen utan avvikelser	100 % förnybar el i datacentren Uppdaterad SBT som inkluderar de nyförvärvade bolagen Öka omfattningen av ledningssystemet för ISO 14001:2015 till att även omfatta Visolit och iBiz
Advania samarbetar endast med leverantörer som agerar systematiskt för att få en mer hållbar leveranskedja och följer Advanias uppförandekod eller motsvarande	Vår leveranskedja är transparent och spårbar, och vi bedömer och samarbetar med alla större och strategiskt viktiga leverantörer	Utvärdera direkta och indirekta leverantörer som tillsammans står för minst 80 procent av koncernens leverantörskostnader	18 av 24 stora direktleverantörer utvärderades; ingen av dem ansågs utgöra en hög risk	Utvärdera direkta och indirekta leverantörer som tillsammans står för minst 80 procent av koncernens leverantörskostnader
Alla produkter som säljs av Advania återvinns på ett ansvarsfullt sätt i ett land som har regleringar och infrastruktur för omhändertagande av uttjänta produkter.	–	–	–	Utföra en inledande riskbedömning av värdekedjan för elavfall

Sverige

Målet uppnått | Målet nästan uppnått | Målet ej uppnått

Vision	Långsiktiga mål	Mål 2022	Resultat 2022	Mål 2023
Advania bidrar till kundernas hållbarhetsarbete genom digitalisering och innovation.	Hållbarhet är ett återkommande ämne som är integrerat i samarbetsforumen med alla Advanias kunder senast 2030.	Alla konsulter och säljare utbildade i hållbar IT och hållbar digitalisering under 2022	Cirka 40 % av alla anställda på Advania Sweden klarade utbildningen (det går dock inte att få fram siffror för särskilda befattningar som säljare eller konsulter).	Samtliga chefer vid Advania Sverige ska få utbildning i hållbar IT och hållbar digitalisering
		–	–	Alla affärsenheter finns representerade i hållbarhetsambassadörens nätverk
		Minst ett kundcase ska ha fullbordats för att beräkna de positiva miljöeffekterna av Advanias lösningar	Målet ej uppnått	Att under 2023 ta fram kundcase vid samtliga affärsenheter för att beräkna de positiva miljöeffekterna från Advanias lösningar
Advania är en av Sveriges ledande aktörer som driver på skiftet mot cirkulär hantering av IT-hårdvara	Minska klimatpåverkan från scope 3, (kategori 1, 2, 3) med minst 70 % per krona i mervärde senast 2030, med basåret 2019.	Ska ha fått SBTi:s godkännande av mål för utsläppsminskning	Målen SBTi-godkända i maj 2023	Uppdaterad SBT som inkluderar de nyförvärvade bolagen
	1:1 – Senast 2030 återta lika många använda hårdvaruenheter som såldes tre år tidigare.	Öka mängden återtagen hårdvara med 100% jämfört med 2021	Ökade antalet återtagna begagnade hårdvaruenheter med 125 % jämfört med 2021 (från 41 158 to 92 403 enheter)	Öka antalet återtagna hårdvaruenheter med 75 % jämfört med 2022
	Senast 2025 ska minst 95 % av all återtagen hårdvara säljas vidare	–	82 % av all återtagen hårdvara såldes vidare för en andra användningscykel	Minst 90 % av den återtagna IT-hårdvaran säljs vidare till en andra användningscykel
	Senast 2025 ska alla affärsenheter som säljer hårdvara erbjuda kunder en klimatrapport om utsläppen under hårdvarans livscykel.	Slutföra ett pilotprojekt med syfte att rekonditionera och/eller sälja begagnad IT-hårdvara på den svenska marknaden.	Ej slutförd	Upprätta en tjänst för uppgradering och vidareförsäljning av begagnad utrustning på den svenska marknaden
		Ta fram minst en rapport som visar klimatavtrycket för en leverans av managerade tjänster till en av våra kunder	Två pilotprojekt slutförda för kunder som köper våra managerade tjänster	Utveckla en standardiserad metod för rapportering av de managerade tjänsternas koldioxidavtryck

Sverige

Målet uppnått | Målet nästan uppnått | Målet ej uppnått

Vision	Långsiktiga mål	Mål 2022	Resultat 2022	Mål 2023
Advania arbetar proaktivt och systematiskt med informationssäkerhetsrisker och tar ansvar för personlig integritet, både inom företaget och gentemot våra kunder.	–	Inga fall av dataläckage. 100 % av medarbetarna utbildade i informationssäkerhet och GDPR Minst tio riskanalyser ska ha samordnats med kunder.	Fyra fall av dataläckage identifierades 77 % av medarbetarna ska ha utbildats i informationssäkerhet. 76 % av medarbetarna har utbildats i GDPR Tio riskanalyser samordnades med kunder	Inga fall av dataläckage. 100 % av medarbetarna utbildade i informationssäkerhet och GDPR - -
Samtliga medarbetare är engagerade i och motiverade till att bidra till Advanias sociala ansvar	Samtliga anställda erbjuds möjlighet att under arbetstid bidra till företagets sociala ansvar	–	–	Påbörja minst ett projekt där anställda erbjuds möjlighet att engagera sig i företagets sociala ansvar

Content+Cloud

Målet uppnått · Målet nästan uppnått · Målet ej uppnått

Vision	Långsiktiga mål	Mål 2022	Resultat 2022	Mål 2023
Advania är en framgångsrik, trygg och utvecklande arbetsplats.	Att i den årliga medarbetarundersökningen upprätthålla ett resultat för Motivation och Engagemang på över 4,20	–	Motivation: 4,05 Engagemang: 4,03	Höja medarbetarnas motivation och engagemang till 4,20
Advania har en jämn könsfördelning i ledningsgruppen	Minst 30 % av de lokala cheferna på högsta ledningsnivå ska vara kvinnor senast 2025.	–	–	Öka andelen kvinnor i ledningsgruppen till 25 % Minska löneklyftan mellan könen med 2 %
Advania minskar systematiskt GHG-utsläppen i den egna verksamheten över tid	Samtliga bolag i Advaniakoncernen har satt upp mål och infört program för att minska GHG-utsläppen i enlighet med scope 1-3	–	–	Ta fram en ny plan för att minska koldioxidutsläppen som leder till noll nettoutsläpp senast 2030
Advania minskar systematiskt GHG-utsläppen i den egna verksamheten över tid	100 % förnybar el i samtliga datacenter	–	–	Engagera och uppmuntra vår leverantörskedja till att upprätta program för förnybar energi
Advania arbetar proaktivt och systematiskt med informationssäkerhetsrisker och tar ansvar för personlig integritet, både inom företaget och gentemot våra kunder.	100 % av medarbetarna utbildade i informationssäkerhet och GDPR	–	–	Utbilda 100 % av medarbetarna i informationssäkerhet och GDPR
1:1 - Ta tillbaka samma antal hårdvaruenheter som vi säljer	Samtliga bolag i koncernen ökar sina ansträngningar för att erbjuda återtagning och återanvändning av hårdvara på den lokala marknaden samt andra former av återvinning	–	–	Inleda diskussioner med de största leverantörerna om program för återtagning av hårdvara
Advania bidrar till ökad hållbarhet hos kunderna genom digitalisering och innovation	Samtliga bolag i koncernen utbildar medarbetare i hållbar digitalisering och cirkulär ekonomi	–	–	Definiera målgruppen för utbildning i hållbar digitalisering och cirkulär ekonomi. Välj eller bygg upp utbildningsprogrammet.

Content+Cloud

Målet uppnått Målet nästan uppnått Målet ej uppnått

Vision	Långsiktiga mål	Mål 2022	Resultat 2022	Mål 2023
Advania samarbetar endast med leverantörer som agerar systematiskt för att få en mer hållbar leveranskedja och följer Advanias uppförandekod eller motsvarande	Vår leveranskedja är transparent och spårbar, och vi bedömer och samarbetar med alla större och strategiskt viktiga leverantörer	–	–	Utvärdera direkta och indirekta leverantörer som tillsammans står för minst 80 procent av koncernens leverantörskostnader
Advania fungerar som en positiv kraft i lokalsamhällena	Minska socioekonomiska skillnader och ojämlikheter i arbetslivet genom att bidra med nya arbetstillfällen och utbildning	–	–	Att före utgången av 2023 vara mentor till 25 elever från skolor i områden som är berättigande till gratis skolmåltider. Att före slutet av 2023 vara mentor för 25 elever på skolor från områden med hög andel berättigade till gratis skolmåltider.

Norge

Målet uppnått | Målet nästan uppnått | Målet ej uppnått

Vision	Långsiktiga mål	Mål 2022	Resultat 2022	Mål 2023
Advania är en framgångsrik, trygg och utvecklande arbetsplats.	Upprätthålla goda resultat på våra medarbetarundersökningar	Nivån för Motivation och Engagemang ska vara över 4,20.	Motivation: 3,91 Engagemang: 3,91	Nivån för Motivation och Engagemang ska vara över 4,20.
Advania har en jämn könsfördelning i ledningsgruppen	Minst 30 % kvinnor i de högsta chefsbefattningarna senast 2025	–	24 % kvinnor i chefsbefattningarna på högsta ledningsnivå.	Minst 30 % kvinnor i de högsta chefsbefattningarna senast 2025
Advania har en jämn könsfördelning på samtliga nivåer i avdelningarna.	Minst 40 % kvinnor på alla nivåer i avdelningarna senast 2030.	Minst 17 % kvinnor på alla nivåer i avdelningarna vid årsslutet	14 % kvinnor på alla nivåer i avdelningarna	Minst 17 % kvinnor på alla nivåer i avdelningarna
Advania arbetar proaktivt och systematiskt för att efterleva bestämmelser.	Alla medarbetare utbildas regelbundet i policyer för affärsetik.	Alla nyanställda ska ha utbildats i Advanias uppförandekod och antikorruptionspolicy senast två månader efter att de har börjat arbeta hos Advania.	Utbildning i uppförandekod: 100 % Utbildning i antikorruptionspolicyn: 100 %	-
Advania arbetar proaktivt och systematiskt med informationssäkerhetsrisker och tar ansvar för personlig integritet, både inom företaget och gentemot våra kunder.	–	Alla medarbetare ska ha utbildats i informationssäkerhet.	Alla anställda erbjuds utbildning i informationssäkerhet	Alla medarbetare ska ha utbildats i informationssäkerhet.
Advanias miljöledningssystem följer ISO 14001:2015	Genomföra en systematisk kartläggning av riskerna med vår externa miljöpåverkan.	Företaget certifierat i enlighet med ISO 14001:2015 under året	ISO 14001:2015-certifiering har uppnåtts. Gjorde en miljöaspektanalys av vår externa miljöpåverkan. 33 ledare deltog i detta arbete.	Fortsätta uppdatera miljöanalysen och gap-analysen. Genomföra en miljöaspektanalys med riskkartläggning av den externa miljö- och klimatpåverkan senast slutet av 2023.
Den företagsinterna kompetensen ökar genom ledarskapsutbildning.	Införa ledarskapsutbildning hos externt organ.	Ökad ledarskapskompetens på alla nivåer med mätbart system – utbildning ska inledas hösten 2022	90 chefer utbildades i ledarskap.	Fortsätta öka ledarskapskompetensen på alla nivåer med mätbart system – starta upp ett mentorsprogram för nya chefer.

Norge

Målet uppnått | Målet nästan uppnått | Målet ej uppnått

Vision	Långsiktiga mål	Mål 2022	Resultat 2022	Mål 2023
Advania samarbetar endast med leverantörer som agerar systematiskt för att få en mer hållbar leveranskedja och följer Advanias uppförandekod eller motsvarande	Vår leveranskedja är transparent och spårbar, och vi bedömer och samarbetar med alla större och strategiskt viktiga leverantörer	Utvärdera direkta och indirekta leverantörer som tillsammans står för minst 80 procent av koncernens leverantörskostnader Erbjuda anställda utbildning om etisk handel och mänskliga rättigheter	18 av 24 stora direktleverantörer utvärderades; ingen av dem ansågs utgöra en hög risk Uppnått. Onlineutbildning skickades ut i oktober 2022.	Utvärdera direkta och indirekta leverantörer som tillsammans står för minst 80 procent av Advania Norges leverantörskostnader Att börja hålla årliga dialogmöten med minst 10 av våra 80 procent största producenter och distributörer i Responsible Business Alliance. Övervaka risken för övertid, tvångsarbete, löner som inte går att leva på kontra minimilön samt marginaliserade grupper, särskilt i Kina och Vietnam. Föra en dialog om vatten- och avfallsminskning, cirkulär ekonomi, transporter och GHG-utsläpp (särskilt scope 3-utsläpp). Genomföra en riskkartläggning av övertid, tvångsarbete, löner som inte går att leva på och marginaliserade grupper Genomföra en riskkartläggning av krisberedskap vid fabriker i Kina och Vietnam
Advania driver på skiftet mot cirkulär hantering av IT-hårdvara.	1:1 – Senast 2030 återta lika många använda hårdvaruenheter som såldes tre år tidigare.	–	–	Öka insatserna för att erbjuda återtagning och återanvändning på den lokala marknaden samt andra erbjudanden om återvinning

Norge

Målet uppnått · Målet nästan uppnått · Målet ej uppnått

Vision	Långsiktiga mål	Mål 2022	Resultat 2022	Mål 2023
Advania minskar löpande klimat-utsläppen i den egna verksamheten	Övervaka oönskade externa klimat-effekter genom att utföra en systematisk kartläggning av riskerna	100 % förnybar el i datacentren	98 % förnybar el i datacentren	100 % förnybar el i datacentren Genomföra en systematisk kartläggning av riskerna med vår externa miljö- och klimatpåverkan Sätta upp ett första mål och program för att minska GHG-utsläppen i scope 1 - 3
Advania bidrar till kundernas hållbar-hetsarbete genom digitalisering och innovation.	Hållbarhet är ett återkommande ämne som är integrerat i samarbetsforumen med alla Advanias kunder senast 2030.	–	–	Delta aktivt i den offentliga debatten genom att ge föreläsningar i skolor, på företag, föreningar och andra frivillig-organisationer Att på olika sätt träffa våra kunder för att informera om vårt arbete. Hålla ett klimatwebbinarium för kunder i april 2023

Norge

Målet uppnått | Målet nästan uppnått | Målet ej uppnått

Vision	Långsiktiga mål	Mål 2022	Resultat 2022	Mål 2023
Advania Norge utbildar anställda i hållbara affärsmetoder (miljö, klimat och hållbarhet)	Utbildning i hållbara affärsmetoder ingår som en del i utbildningen till Advania Norges anställda före andra kvartalet 2024	Öka medvetenheten om hållbarhetsfrågor internt vid Advania Norge.	Nyanställda har lyssnat på föredrag om hållbarhet. Advania Norge har infört hållbarhet som en fast punkt i introduktionen för nyanställda Presentationer för affärsområdena. Hållbarhetschefen har hållit föredrag för flera affärsenheter internt för att öka medvetenheten om hållbarhet Utökade ledningsgruppmöten: Hållbarhetschefen deltog i två möten med de högsta cheferna vid Advania Norge under tredje och fjärde kvartalet 2022. Diverse olika ämnen lyftes fram och belystes	Arrangera workshops om miljö, hållbarhet och klimat för nyckelmedarbetare med ansvar för hållbara affärsmetoder Samtliga medarbetare i Advania Norge ska få möjlighet att gå en e-utbildning om målen för hållbar utveckling / cirkulär ekonomi och digitalisering Anordna en intern klimattävling för anställda Fortsätta ge information om hållbarhetsfrågor: 1. Under introduktionen för nyanställda 2. På affärsenheternas möten 3. För de högsta cheferna vid de lokala bolagen

Island

Målet uppnått | Målet nästan uppnått | Målet ej uppnått

Vision	Långsiktiga mål	Mål 2022	Resultat 2022	Mål 2023
Advania är en framgångsrik, trygg och utvecklande arbetsplats.	Upprätthålla goda resultat på våra medarbetarundersökningar	Nivån för Motivation och Engagemang ska vara över 4,20.	Motivation 4,21 Engagemang 4,37	Nivån för Motivation och Engagemang ska vara över 4,20.
Advania har en jämn könsfördelning i ledningsgruppen	Minst 40 % kvinnor i de högsta chefsbefattningarna senast 2027	–	38 % av de högsta chefsbefattningarna ska innehas av kvinnor senast utgången av 2022	Nå en övergripande könsfördelning på 30 % kvinnor
Advania arbetar proaktivt och systematiskt för att efterleva bestämmelser.	Alla medarbetare utbildas regelbundet i policyer för affärsetik.	Alla nyanställda ska ha utbildats i Advanias uppförandekod och antikorruptionspolicy senast två månader efter att de har börjat arbeta hos Advania.	94 % av medarbetarna har utbildats i vår uppförandekod 94 % av medarbetarna har utbildats i vår antikorruptionspolicy	– –
Advania minskar löpande GHG-utsläppen från den egna verksamheten, i linje med vetenskapsbaserade mål.	Enligt sin klimatstrategi arbetar Advania för att halvera utsläppen till 2030 jämfört med basåret 2021	100 % förnybar el i datacentren Ska ha utarbetat och fått SBTi:s godkännande av mål för utsläppsminskning.	97 % förnybar el i datacentren Vi åtog oss att övergå till vetenskapsbaserade mål och satte upp målen, men målen har ännu inte godkänts av SBTi, så arbetet med detta fortsätter under 2023	100 % förnybar el i samtliga datacenter Få de vetenskapsbaserade målen godkända av SBTi
Advania bidrar till kundernas hållbarhetsarbete genom digitalisering och innovation.	Advanias digitala utbud är en del av lösningen och anpassat efter kundernas hållbarhetsmål	Gå igenom alla produkter och koppla dem till ett eller flera mål för hållbar utveckling. Se över om produktutvecklingen kan anpassas till målen för hållbar utveckling.	Gick igenom produkterna vid samtliga affärsenheter och kunde koppla dem till målen för hållbar utveckling.	Utbilda våra kunder om hållbarhetspåverkan för fyra olika produkter före utgången av 2023
Advania driver utvecklingen mot cirkulär hantering av IT-hårdvara.	Dubbelt så många hårdvaruenheter ska återtas genom Advania varje år under kommande tre år	Dubbelt så många hårdvaruenheter ska återtas som under 2021	174 hårdvaruenheter togs tillbaka 2022, vilket är mer än dubbelt så många som 2021	Dubbelt så många hårdvaruenheter ska återtas genom Advania varje år under kommande tre år

Island

Målet uppnått | Målet nästan uppnått | Målet ej uppnått

Vision	Långsiktiga mål	Mål 2022	Resultat 2022	Mål 2023
Advania arbetar proaktivt och systematiskt med informationssäkerhetsrisker och tar ansvar för personlig integritet, både inom företaget och gentemot våra kunder.	–	Alla medarbetare ska ha utbildats i informationssäkerhet	90 % av medarbetarna har utbildats i informationssäkerhet	100 % av medarbetarna utbildade i informationssäkerhet och GDPR
Advania samarbetar endast med leverantörer som agerar systematiskt för att få en mer hållbar leveranskedja och följer Advanias uppförandekod eller motsvarande	Vår leveranskedja är transparent och spårbar, och vi bedömer och samarbetar med alla större och strategiskt viktiga leverantörer	Utvärdera direkta och indirekta leverantörer som tillsammans står för minst 80 procent av koncernens leverantörskostnader	18 av 24 stora direktleverantörer utvärderades; ingen av dem ansågs utgöra en hög risk	Utvärdera direkta och indirekta leverantörer som tillsammans står för minst 80 procent av koncernens leverantörskostnader
Våra medarbetare har fått utbildning om klimatkrisen och om hur IT kan vara en del av lösningen.	Alla medarbetare har fått utbildning om hållbarhet och om hur IT kan vara en del av lösningen	Alla medarbetare ska ha fått utbildning i vår hållbarhetsstrategi vid minst tre tillfällen	Höll ett antal pedagogiska samtal om våra hållbarhetsprojekt, och tog in externa konsulter för att utbilda anställda	Utbilda våra medarbetare i vår hållbarhetsstrategi vid minst tre tillfällen
Advania har långsiktiga partnerskap med målet att lösa hållbarhetsproblem.	Advania har ingått långsiktiga strategiska partnerskap som syftar till att snabbare hitta lösningar på hållbarhetsproblemen	Deltog i fyra långsiktiga partnerskap med en hållbarhetsagenda	Undertecknade Microsoft Partner Pledge, ingick partnerskap med Lifekeys och Flow och fortsatte projektet för att stödja kvinnor som studerar till systemadministratörer	Delta i fyra partnerskapsprojekt med anknytning till hållbarhet under 2023

Finland

Målet uppnått | Målet nästan uppnått | Målet ej uppnått

Vision	Långsiktiga mål	Mål 2022	Resultat 2022	Mål 2023
Advania är en framgångsrik, trygg och utvecklande arbetsplats.	Upprätthålla goda resultat på våra medarbetarundersökningar	Nivån för Motivation och Engagemang ska vara över 4,20.	Motivation 3,57 Engagemang 3,67	Höja medarbetarnas omdöme beträffande motivation och engagemang till 4,0
	Upprätthålla en låg, men ändå sund, personalomsättning	-	Oönskad personalomsättning: 13 %	Oönskad personalomsättning max 10 %
	Medarbetare som mår bra och har låg sjukfrånvaro	-	1,8 %	Behålla sjukfrånvaron på under 3 %
	Alla våra chefer och arbetsledare arbetar enligt våra ledarskapsprinciper och agerar i enlighet med våra värderingar	Införa ett program för ledarskapsutveckling med en tydlig definition av roller och utbildning	Efter förvärvet inleddes integrationsprogrammet i juni. Det nya ledarskapsprogrammet lanserades genom enkäter och intervjuer. Workshops för arbetsledare anordnades som en del av programmet. Nya ledarskapsprinciper och -värderingar lanserades under hösten och och värderingsambassadörer utsågs att jobba för att dessa värderingar blir en del av företagskulturen	Alla chefer och arbetsledare utbildas enligt nya ledarskapsprinciper och ledarskapvärderingar Alla roller och ansvarsområden definieras vid samtal om målsättningar och utveckling Alla medarbetare deltar i workshops om värderingar och nyanställda utbildas under jobbintroduktionen
Advania har en jämn könsfördelning i ledningsgruppen	Minst 30 % kvinnor i ledningsgruppen senast 2025	-	36 % kvinnor i ledningsgruppen	Upprätthålla en jämn könsfördelning
Advania har en könsfördelning i operativa befattningar och chefspositioner som åtminstone motsvarar genomsnittet i IT-branschen.	Minst 20 % kvinnor i operativa roller och chefspositioner senast 2025	-	12 % kvinnor i operativa roller och chefspositioner	Öka andelen kvinnor i operativa befattningar och chefspositioner till minst 15 %

Finland

Målet uppnått | Målet nästan uppnått | Målet ej uppnått

Vision	Långsiktiga mål	Mål 2022	Resultat 2022	Mål 2023
Advania har en inkluderande företagskultur.	Personalomsättningen för kvinnor ska inte överstiga personalomsättningen för män.	-	Total personalomsättning, män: 14 % Total personalomsättning, kvinnor: 7 %	Personalomsättningen för kvinnor ska inte överstiga personalomsättningen för män. Ledarskapsutbildning för alla chefer
Advania arbetar proaktivt och systematiskt för att efterleva bestämmelser.	Alla medarbetare utbildas regelbundet i policyer för affärsetik.	Alla nyanställda ska ha utbildats i Advanias uppförandekod och antikorruptionspolicy senast två månader efter att de har börjat arbeta hos Advania.	Alla nyanställda utbildades (förutom de anställda som tillkommit genom förvärv)	Alla nyanställda ska ha utbildats i Advanias uppförandekod och antikorruptionspolicy senast två månader efter att de har börjat arbeta hos Advania.
Advania minskar kontinuerligt GHG-utsläppen från den egna verksamheten	Miljöledningsystemet certifierat enligt ISO 14001:2015	100 % förnybar el i datacentren	100 % förnybar el i datacentren	100 % förnybar el i datacentren Miljöledningssystemet ska utvärderas och certifieringen förnyas Sätta upp ett första mål och program för att minska GHG-utsläpp i scope 1 - 3
Advania samarbetar endast med leverantörer som agerar systematiskt för att få en mer hållbar leveranskedja och följer Advanias uppförandekod eller motsvarande	Vår leveranskedja är transparent och spårbar, och vi bedömer och samarbetar med alla större och strategiskt viktiga leverantörer	Utvärdera direkta och indirekta leverantörer som tillsammans står för minst 80 procent av koncernens leverantörskostnader	18 av 24 stora direktleverantörer utvärderades; ingen av dem ansågs utgöra en hög risk	Utvärdera direkta och indirekta leverantörer som tillsammans står för minst 80 procent av koncernens leverantörskostnader
Advania bidrar till kundernas hållbarhetsarbete genom digitalisering och innovation.	-	-	-	Alla chefer och säljare ska utbildas i hållbar IT och hållbar digitalisering

Finland

Målet uppnått | Målet nästan uppnått | Målet ej uppnått

Vision	Långsiktiga mål	Mål 2022	Resultat 2022	Mål 2023
Advania driver på skiftet mot cirkulär hantering av IT-hårdvara.	1:1 dvs. ta tillbaka samma antal hårdvaruenheter som vi säljer Återtagen hårdvara 2025: 4 000 enheter (efter fördubbling varje år) Begagnad eller rekonditionerad hårdvara som säljs vidare för en andra användningscykel 2025: 5 000 enheter	- - -	- - -	Skapa ett nätverk, ta fram processer och sätta mål för implementering av "Grön IT" i produktions- och servicenätet, inklusive i värdekedjan – både bakåt i vår leveranskedja och framåt, alltså när kunderna använder produkterna (t.ex. tjänster för att förlänga livscykeln) Återtagen hårdvara: 1 000 enheter Begagnad eller rekonditionerad hårdvara som säljs vidare för en andra användningscykel: 2 000 enheter
Advania arbetar proaktivt och systematiskt med informationssäkerhetsrisker och tar ansvar för personlig integritet, både inom företaget och gentemot våra kunder.	-	Alla medarbetare ska ha utbildats i informationssäkerhet. Advania Finland certifierat i enlighet med ISO 27001:2013.	Utbildningen sköts upp på grund av förvärv och företagsintegrering; nyanställda utbildade i GDPR (förutom de anställda som tillkommit genom förvärv). Förberedelser inför revisionsprocessen	Alla medarbetare ska utbildas i informationssäkerhet och GDPR Managerade tjänster (Capacity Services) certifierade i enlighet med ISO 27001:2013.
Samtliga medarbetare är engagerade i och motiverade till att bidra till Advanias sociala ansvar	-	-	-	Påbörja minst ett projekt för att engagera företaget i socialt ansvar i vilket anställda ges möjlighet att delta

Danmark

Målet uppnått | Målet nästan uppnått | Målet ej uppnått

Vision	Långsiktiga mål	Mål 2022	Resultat 2022	Mål 2023
Advania är en framgångsrik, trygg och utvecklande arbetsplats.	Upprätthålla goda resultat på våra medarbetarundersökningar	Nivån för Motivation och Engagemang ska vara över 4,20	Motivation: 3,33 Engagemang: 3,41	Höja medarbetarnas motivation och engagemang till över 4,2
Advania har en jämn könsfördelning i ledningsgruppen	Minst 30 % kvinnor i de högsta chefsbefattningarna senast 2025	-	0 % kvinnor	Öka antalet kvinnor under året
Advania arbetar proaktivt och systematiskt för att efterleva bestämmelser.	Alla medarbetare utbildas regelbundet i policyer för affärsetik	Alla nyanställda ska ha utbildats i Advanias uppförandekod och antikorruptionspolicy senast två månader efter att de har börjat arbeta hos Advania	Utbildning i uppförandekod: 100 % Utbildning om antikorruption: 100 %	-
Advania minskar löpande klimatutsläppen i den egna verksamheten	-	100 % förnybar el i datacentren	Alla datacenter använder 100 % förnybar el.	Se till att datacentren fortsätter använda förnybar el till 100 % Sätta upp ett första mål och program för att minska GHG-utsläpp i scope 1 - 3
Advania samarbetar endast med leverantörer som agerar systematiskt för att få en mer hållbar leveranskedja och följer Advanias uppförandekod eller motsvarande	Vår leveranskedja är transparent och spårbar, och vi bedömer och samarbetar med alla större och strategiskt viktiga leverantörer	Utvärdera direkta och indirekta leverantörer som tillsammans står för minst 80 procent av koncernens leverantörskostnader	18 av 24 stora direktleverantörer utvärderades; ingen av dem ansågs utgöra en hög risk	Utvärdera direkta och indirekta leverantörer som tillsammans står för minst 80 procent av koncernens leverantörskostnader
Advania arbetar proaktivt och systematiskt med informationssäkerhetsrisker och tar ansvar för personlig integritet, både inom företaget och gentemot våra kunder.	-	100 % av medarbetarna utbildade i informationssäkerhet och GDPR	Andel av medarbetarna som utbildats i informationssäkerhet: 100 % Andel av medarbetarna som har utbildats i GDPR: 100 %	100 % av medarbetarna utbildade i informationssäkerhet och GDPR

Danmark

Målet uppnått Målet nästan uppnått Målet ej uppnått

Vision	Långsiktiga mål	Mål 2022	Resultat 2022	Mål 2023
Advania bidrar till kundernas hållbarhetsarbete genom digitalisering och innovation.	Samtliga anställda utbildas i hållbar digitalisering och cirkulär ekonomi	–	–	Införa ett utbildningsprogram för anställda i hållbar digitalisering och cirkulär ekonomi
Advania driver på skiftet mot cirkulär hantering av IT-hårdvara.	1:1 – Senast 2030 återta lika många använda hårdvaruenheter som såldes tre år tidigare.	–	–	Öka insatserna för att erbjuda återtagning och återanvändning på den lokala marknaden samt andra erbjudanden om återvinning

Hållbarhetsuppgifter på landsnivå

Nyanställningar och personalomsättning

	Sverige			UK[1]			Norge			Island			Finland			Danmark		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Totalt antal nya medarbetare	118	115	367	-	-	93	19	9	261	50	99	121	52	18	68	8	15	19
Nya kvinnliga medarbetare	28	45	93	-	-	23	0	3	58	25	29	49	7	5	13	0	6	4
Nya manliga medarbetare	90	114	274	-	-	70	19	6	203	25	70	72	45	13	55	8	9	15
Nyanställda i åldersgruppen under 30 år	44	58	136	-	-	39	4	3	101	18	34	31	0	3	13	1	2	5
Nyanställda i åldersgruppen 30–50 år	55	69	186	-	-	46	12	5	136	25	56	77	31	11	37	6	3	8
Nyanställda i åldersgruppen över 50 år	19	32	45	-	-	8	3	1	24	7	9	13	21	4	18	2	3	6
Totalt antal som slutade	54	63	216	-	-	80	57	4	138	78	75	96	10	10	37	3	7	11
Antal kvinnor som slutade	6	14	42	-	-	11	19	2	25	29	25	24	2	0	6	0	2	3
Antal män som slutade	48	49	174	-	-	69	38	2	113	49	50	72	8	10	31	3	5	8
Antal under 30 år som slutade	14	16	37	-	-	16	1	2	18	16	20	15	0	0	3	1	0	2
Antal 30–50 år som slutade	14	16	37	-	-	16	1	2	18	16	20	15	0	0	3	1	0	2
Antal över 50 år som slutade	13	17	20	-	-	14	27	0	33	14	8	19	4	4	11	2	4	5

[1] Inklusive Content+Cloud i Storbritannien och Sydafrika, men exklusive Azzure.

	Sverige			UK[1]			Norge			Island			Finland			Danmark		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Total personalomsättning %	10	10	17	-	-	9	16	8	18	15	14	16	14	15	14	12	15	17
Personalomsättning kvinnor %	6	11	16	-	-	6	18	15	23	18	17	14	22	0	13	0	29	31
Personalomsättning män %	11	10	17	-	-	10	15	5	17	14	13	17	13	17	14	8	13	15
Personalomsättning i åldersgruppen under 30 år, %[4]	14	13	20	-	-	9	-	20	12	-	29	22	0	0	19	50	0	18
Personalomsättning i åldersgruppen 30–50 år, %[4]	8	9	13	-	-	9	-	5	21	-	14	16	13	15	13	0	12	12
Personalomsättning i åldersgruppen över 50 år, %[4]	11	11	11	-	-	14	-	0	17	-	4	11	15	17	17	22	33	26
Medarbetarnöjdhet																		
Motivation [2]	4,55	4,26	4,08	-	-	4,05	4,55	3,8	3,91	4,44	4,53	4,21	3,36	3,53	3,57	-	-	3,33 [3]
Engagemang [2]	4,42	4,25	3,99	-	-	4,03	4,48	4,19	3,91	4,29	4,24	4,37	3,58	3,69	3,67	-	-	3,41 [3]

[1] Inklusive Content+Cloud i Storbritannien och Sydafrika, men exklusive Azzure.

[2] Medarbetarna svarar genom att ge poäng på en skala på 1 till 5 på områdena"Motivation" och"Engagemang". Resultat över 4,2 tyder på att arbetsplatsen har ett sunt arbetsklimat. "Motivation" är ett mått på hur nöjda medarbetarna är med sitt arbete och hur väl företaget genom sin inriktning och verksamhet lyckas ge de anställda en upplevelse av att deras arbete är viktigt samt få dem att känna stolthet över att jobba på Advania."Engagemang" är ett mått på medarbetarnas engagemang, energi och entusiasm och på i hur hög grad de känner anknytning till företaget. Ett starkt engagemang driver innovation och utveckling i företaget.

[3] Resultatet av medarbetarundersökningen beträffande"Motivation" och"Engagemang" vid Advania Danmark under 2022 inkluderar inte Cloudio.

[4] En omräkning av 2020 och 2021 gjordes under 2022.

Hälsa och säkerhet

	Sverige			UK[1]			Norge			Island			Finland			Danmark		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Total sjukfrånvaro[2] i %	3,0	2,7	3,6	-	-	1,6	3,0	4,2	3,9	3,3	3,2	4,4	-	1,4	1,8	1,3	2,5	2,3
Sjukfrånvaro kvinnor2 i %	2,6	2,0	4,5	-	-	1,2	8,0	11,4	6,1	4,3	4,3	5,7	-	0,7 [6]	2,0	-	3,1	2,4
Sjukfrånvaro män2 i %	3,0	2,8	3,3	-	-	1,7	1,0	1,8	3,5	2,9	3,4	3,9	-	1,6 [6]	1,6	-	2,5	2,2
Långtidssjukfrånvaro[3]	37	39	47	-	-	25	60	3	1,9	0	0,5 [6]	0,2	-	0	0	-	0	0
Långtidssjukfrånvaro kvinnor[3] %	23	29	19	-	-	0	81	8,7	4,1	0	1,6 [6]	0,6	-	0	0	100	0	0
Långtidssjukfrånvaro män[3], %	40	41	37	-	-	30	0	1,2	1,6	0	0 [6]	0	-	0	0,3	0	0	0
Olycksfall, antal	2	2	6	-	-	4	0	0	0	3	0	1	2	1	0	0	0	0
Rapporterade fall av diskriminering	-	0	1	-	-	0	-	0	5	-	0	1	-	0	1	-	0	0
Total andel medarbetare som omfattas av förhandlingar om kollektivavtal	100	100	100	-	-	0	0 [4]	0 [4]	7,9	100	100	100	100	100	96,7	0 [5]	0 [5]	0 [5]

[1] Inklusive Content+Cloud i Storbritannien och Sydafrika, men exklusive Azzure.

[2] Total sjukfrånvaro definieras som: Totala antalet sjukfrånvarotimmar / Totala antalet tillgängliga arbetstimmar under året.

[3] Långtidssjukfrånvaro definieras som: Totala antalet sjukfrånvarotimmar som överstiger 60 dagar / Totala antalet sjukfrånvarotimmar under året.

[4] I stället för kollektivavtal har man vid Advania Norge ett väletablerat system för hälsa, säkerhet och miljö och ett nära samarbete med arbetstagarrepresentanter om frågor som rör arbetsförhållandena i företaget. Dessutom omfattas medarbetarna hos Advania Norge av system för företagshälsa och pension.

[5] I stället för kollektivavtal ska Advania Danmark följa de regler och föreskrifter om hälsa och säkerhet som utfärdats av det danska arbetsmiljöverket (Arbejdstilsynet).

[6] Omräknat 2022.

Mångfald

	Sverige			UK[1]			Norge			Island			Finland			Danmark		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Könsfördelning																		
Antal tillsvidareanställda (genomsnitt)	542	619	1 285	-	-	847	53	53	753	592	585	609	71	68	268	25	47	62
Antal tillsvidareanställda kvinnor (genomsnitt)	103	130	263	-	-	183	13	13	106	166	160	175	9	10	45	3	7	10
Antal tillsvidareanställda män (genomsnitt)	439	489	1 033	-	-	664	40	40	647	426	425	434	62	58	223	22	40	52
% kvinnor	19	21	21	-	-	22	27	25	14	28	27	29	13	15	17	12	15	16
% män	81	79	79	-	-	78	73	75	86	72	73	71	87	85	83	88	85	85
Könsfördelning – roller																		
% som arbetar heltid	99	99	97	-	-	100	92	100	98	99	95,2	96	99	100	95	91	100	96
% kvinnor inom administration	73	76	76	-	-	64	56	40	56	51	53	55	89	56	68	25	75	60
% kvinnor i operativa roller	13	14	15	-	-	16	17	17	11	25	24	25	11	11	11	20	7	13
Andel kvinnor i de högsta chefsbefattningarna	13	14	20	-	-	11	33	29	24	29	29	31	0	17	33	0	17	0
% kvinnor totalt i chefsposition	20	20	24	-	-	26	50	50	18	26	27	30	8	13	13	0	2	0

[1] Inklusive Content+Cloud i Storbritannien och Sydafrika, men exklusive Azzure.

	Sverige			UK[1]			Norge			Island			Finland			Danmark		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Ålder																		
Genomsnittligt antal under 30 år	97	125	261	-	-	170	4	10	139	90	69	67	0	3	16	2	10	10
Genomsnittligt antal 30–50 år	327	341	734	-	-	581	33	37	412	344	335	372	45	41	185	14	25	32
Genomsnittligt antal över 50 år	119	153	289	-	-	97	16	6	203	158	180	169	27	24	68	9	12	19
% medarbetare under 30 år	18	20	20	-	-	20	8	19	18	15	12	11	0	4	6	8	21	16
% medarbetare 30–50 år	60	55	57	-	-	69	62	70	55	58	57	61	63	60	69	56	53	52
% medarbetare över 50 år	22	25	22	-	-	11	30	11	27	27	31	28	37	36	26	36	26	31
Tillfälligt[2] anställda																		
Antal tillfälligt anställda	0 [3]	0 [3]	5	-	-	24	3	2	20	28	8	5	1	2	1	0	0	0
Antal tillfälligt anställda kvinnor	41	13	2	-	-	10	0	2	4	3	2	1	0	0	0	0	0	0
Antal tillfälligt anställda män	13	40	4			14	3	0	17	25	6	4	1	2	1	0	0	0
Lokala styrelser																		
% kvinnor i lokala styrelser	0	17	40	-	-	25	0	29	40	40	42	40	0	43	40	0	17	40
Lön																		
Kvinnornas genomsnittslön i förhållande till männens genomsnittslön - totalt (%)	80	84	87	-	-	84	-	76	94	97	97	97	71	79	84	-	65	74

[1] Inklusive Content+Cloud i Storbritannien och Sydafrika, men exklusive Azzure.

[2] Tillfälligt anställda med tidsbegränsad anställning, t.ex. praktikanter, lärlingar.

[3] Justerat 2022.

Utsläpp och energi

	Sverige			UK[1]			Norge			Island			Finland			Danmark		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
GHG-utsläpp scope 1 (ton CO_2e)	92	71	527	-	-	109	0	1	383	148	194 [4]	157	0	3	270	46	27	23
GHG-utsläpp scope 2, marknadsbaserat (ton CO_2e)	20	39	296	-	-	632	42	186	850	32	32	34	5	17	183	66	87	92
GHG-utsläpp scope 2, platsbaserat (ton CO_2e)	129	479	694	-	-	406	-	124	797	41	41	43	-	317	467	-	102	61
GHG-utsläpp scope 3 [5] (ton CO_2e)	70 274 [4]	91 889 [4]	135 126	-	-	893	24 [2]	20 515 [4]	27 847	279 [2]	7 522 [4]	6 558	5 [2]	1 151 [4]	3 191	0 [2]	7 727 [4]	12 892
Total energi (kWh)	3 674 590	4 418 819 [4]	11 051 397	-	-	2 008 682	157 449	473 376	7 214 661	4 469 057	7 148 839 [3]	7 458 476	500 178	760 300	4 315 845	143 920	329 446	459 753
Energiintensitet (kWh/anställd)	6 780	7 139 [4]	8 602	-	-	2 373	3 149	8 932	9 575	7 549	12 220 [3]	12 257	7 070	11 181	16 095	5 535	7 009	7 427
Utsläppsintensitet [6] (ton CO_2e per anställd)	130 [4]	148 [4]	105	-	-	1	1,3 [2]	387 [4]	37	0,8 [2]	13,3 [4]	11	0,1 [2]	17 [4]	12	4,5 [2]	164 [4]	208

[1] Inklusive Content+Cloud i Storbritannien och Sydafrika, men exklusive Azzure.

[2] Hårdvaruinköp ingick inte i scope 3 under 2020, så resultatet kan inte jämföras med 2021 eller 2022.

[3] Omräknat – siffran för 2021 rapporterades inte korrekt i föregående rapport på grund av felaktig beräkning av utsläppen från användning av varmvatten för uppvärmning.

[4] Omräknat 2022.

[5] I scope 3 ingår affärsresor, bränsle- och energirelaterade aktiviteter samt inköpta varor och tjänster

[6] För utsläppsintensiteent divideras summan av scope 1, 2 (marknadsbaserat) och 3 med det genomsnittliga antalet anställda under året.

Se”Climate Audit for Advania Group 2022” för mer information om utsläpps- och energiberäkningar.

Affärsetik

	Sverige			UK[1]			Norge			Island			Finland			Danmark		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Andel anställda (%) som utbildats i antikorruptionspolicyn	-	99	89 [2]	-	-	100	-	100	100	-	92	94	-	99	73 [3]	-	98	95 [4]
Andel anställda (%) som utbildats i Uppförandekod	97	99	89 [2]	-	-	85	78	100	100	74	93	94	0	99	97 [3]	13	100	100 [4]

[1] Inklusive Content+Cloud i Storbritannien och Sydafrika, men exklusive Azzure.

[2] Resultatet av utbildningen i antikorruption och uppförandekod för Advania Sverige under 2022 inkluderar inte Visolit och Ibiz. Dessa kommer att tas med under 2023.

[3] Resultatet av utbildningen i antikorruption och uppförandekod för Advania Finland under 2022 inkluderar inte Data Center Group oy. Det kommer att tas med under 2023.

[4] Resultatet av utbildning i antikorruption och uppförandekod för Advania Danmark under 2022 inkluderar inte Cloudio. Det kommer att tas med under 2023.

Hårdvara

	Sverige			UK[1]			Norge			Island			Finland			Danmark		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Antal sålda hårdvaruenheter	220 950	327 846	474 506	-	-	1717	-	-	78 268	-	12 702	11 389	-	-	8 987	-	-	26 311
Antal begagnade hårdvaruenheter som återtagits	27 930	41 158	92 403	-	-	0	-	-	6 211	-	78	174	-	-	0	-	-	2 250
Antal begagnade hårdvaruenheter som sålts vidare	25 137	36 631	76 065	-	-	0	-	-	0	-	-	174	-	-	600	-	-	0

[1] Inklusive Content+Cloud i Storbritannien och Sydafrika, men exklusive Azzure.

Informationssäkerhet och integritetsindikatorer

	Sverige			UK[1]			Norge			Island			Finland			Danmark		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Andel av medarbetarna som utbildats i informationssäkerhet (%)	92	92	77	-	-	94	10	10	-[4]	74	62	90	0	75	0	0	40	67
Andel av medarbetarna som utbildats i GDPR-policyn	-	94	76	-	-	88	-	93	25	-	50	76	-	75	82 [2]	-	93	92 [3]
Totalt antal klagomål som inkommit från utomstående parter beträffande överträdelser gällande kundintegritet	-	0	0	-	-	0	-	0	0	-	0	1	-	5	1	-	0	0
Totalt antal validerade klagomål från tillsynsorgan rörande integritetskränkningar av kundernas personuppgifter	-	0	0	-	-	0	-	0	0	-	0	2	-	0	0	-	0	0
Totalt antal identifierade dataläckage, stölder eller förluster av kunduppgifter	1	0	4	-	-	0	0	0	0	2	0	0	1	2	6	0	0	0

[1] Inklusive Content+Cloud i Storbritannien och Sydafrika, men exklusive Azzure.

[2] Angiven andel är exklusive Data Center Group Oy (Valtti).

[3] Angiven andel för 2022 är exklusive Cloudio.

[4] I Norge kan alla anställda få utbildning i informationssäkerhet men resultatet övervakas inte och rapporteras därför inte.

Finansiella uppgifter

	Sverige		UK[1]		Norge		Island		Finland		Danmark	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Omsättning (MSEK)	4160	5421,8	-	1574,7	1342,0	3017,3	1016,1	1193,4	217,1	665,9	314,6	375,0
Driftskostnad (MSEK)	-2924,6	-3953,9	-	-736,2	-985,2	-2089,7	-370,8	-464,2	-135,2	-496,3	255,7	-307,8
Löner (MSEK)	-768,8	-1204,0	-	-728,1	-271,2	-789,8	-524,8	-644,3	-69,7	-222,2	-45,2	-63,2
Räntor och övriga finansiella kostnader (MSEK)	-30,2	-152,9	-	-217,2	-55,7	-202,3	-5,8	-8,8	-6,3	-45,2	-5,6	-7,4
Skatt (mkr)[2]	-28,5	-40,5	-	-28,5	-0,67	0,0	-11,2	-12,5	-0,2	-5,8	-1,1	-1,4
Samhällsinvesteringar	-0,15	-0,3		-0,3	-0,16	-0,3	-0,4	-0,6	0	-0,1	-0,03	0,0
Resultat före avskrivningar (MSEK)	466,9	70,4	-	216,7	85,6	312,8	120,5	141,4	12,2	11,9	13,6	14,2
Rörelseresultat % (baserat på EBITDA)	11,2	10,4	-	13,8	6,4	10,4	11,9	11,9	5,6	1,8	4,3	3,8

[1] Inkluderar Content+Cloud Sydafrika och Azzure från och med förvärvsdagen.

[2] Utöver skatteinbetalningar för varje nationellt bolag betalade Advania AB 18,2 MSEK i inkomstskatt.

Hållbarhetsuppgifter för offshorebolagen

Nyanställningar och personalomsättning

	Serbien	Sri Lanka
	2022	2022
Totalt antal nya medarbetare	16	9
Nya kvinnliga medarbetare	4	1
Nya manliga medarbetare	12	8
Nyanställda i åldersgruppen under 30 år	9	2
Nyanställda i åldersgruppen 30–50 år	7	7
Nyanställda i åldersgruppen över 50 år	0	0
Totalt antal som slutade	5	12
Antal kvinnor som slutade	0	0
Antal män som slutade	5	12
Antal under 30 år som slutade	1	5
Antal 30–50 år som slutade	4	7
Antal över 50 år som slutade	0	0
Total personalomsättning %	13	26
Personalomsättning kvinnor %	0	0
Personalomsättning män %	18	31
Personalomsättning i åldersgruppen under 30 år %	6	28
Personalomsättning i åldersgruppen 30–50 år %	19	24
Personalomsättning i åldersgruppen över 50 år, %	0	0

Hälsa och säkerhet

	Serbien	Sri Lanka
	2022	2022
Total sjukfrånvaro[1] i %	1,25	2,0
Sjukfrånvaro kvinnor[1] i %	2,35	2,08
Sjukfrånvaro män[1] i %	0,84	1,91
Långtidssjukfrånvaro[2]	0	0
Långtidssjukfrånvaro kvinnor[3] %	0	0
Långtidssjukfrånvaro män** i %	0	0
Olycksfall, antal	0	0
Rapporterade fall av diskriminering	0	0
Total andel medarbetare som omfattas av förhandlingar om kollektivavtal	0	0

Mångfald

	Serbien	Sri Lanka
Könsfördelning	2022	2022
Antal tillsvidareanställda (genomsnitt)	37	46
Antal tillsvidareanställda kvinnor (genomsnitt)	10	8
Antal tillsvidareanställda män (genomsnitt)	27	38
% kvinnor	27	17
% män	73	83
Könsfördelning – roller		
% som arbetar heltid	100	100
% kvinnor inom administration	100	50
% kvinnor i operativa roller	24	18
Andel kvinnor i de högsta chefsbefattningarna	0	0
% kvinnor totalt i chefsposition	50	25
Ålder		
Genomsnittligt antal under 30 år	16	18
Genomsnittligt antal 30–50 år	21	28
Genomsnittligt antal över 50 år	0	0
% medarbetare under 30 år	43	38

[1] Total sjukfrånvaro definieras som: Totala antalet sjukfrånvarotimmar / Totala antalet tillgängliga arbetstimmar under året.
[2] Långtidssjukfrånvaro definieras som: Totala antalet sjukfrånvarotimmar som överstiger 60 dagar / Totala antalet sjukfrånvarotimmar under året.

Mångfald

	Serbien	Sri Lanka
	2022	2022
% medarbetare 30–50 år	57	61
% medarbetare över 50 år	0	0
Tillfälligt anställda		
Antal tillfälligt anställda	0	0
Antal tillfälligt anställda kvinnor	0	0
Antal tillfälligt anställda män	0	0
Lön		
% genomsnittlig lön för kvinnor av männens genomsnittliga lön – totalt	83	72

Utsläpp och energi

	Serbien	Sri Lanka
	2022	2022
GHG-utsläpp scope 1 (ton CO2e)	5	-
GHG-utsläpp scope 2, marknads-baserat (ton CO2e)	16	138
GHG-utsläpp, platsbaserat (ton CO2e)	14	231
GHG-utsläpp scope 3 [1] (ton CO2e)	55	29
Total energi (kWh)	51 455	489 580
Energiintensitet (kWh/anställd)	1 391	10 701
Utsläppsintensitet (ton CO2e/ medarbetare)	1	1

[1] Scope 3 ingår affärsresor, bränsle- och energirelaterade aktiviteter samt inköpta varor och tjänster.

Affärsetik

	Serbien	Sri Lanka
	2022	2022
Andel anställda (%) som utbildats i antikorruptionspolicy	100	100
Andel anställda (%) som utbildats i Uppförandekod	100	100

Informationssäkerhet och integritetsindikatorer

	Serbien	Sri Lanka
	2022	2022
% av medarbetarna som utbildats i informationssäkerhet	- [1]	100
% av medarbetarna har fått utbildning om GDPR-policyn	100	100
Totalt antal klagomål som mottagits från externa parter om överträdelser av kundintegriteten	0	0
Totalt antal välgrundade klagomål som mottagits från tillsynsmyn-digheter om överträdelser av kundintegriteten	0	0
Totalt antal identifierade dataläckor, stölder eller förluster av kunduppgifter	0	0

[1] I Serbien kan alla anställda få utbildning i informationssäkerhet men resultatet övervakas inte och rapporteras därför inte.

GRI-index



GRI-INDIKATOR		UTELÄMNANDEN/KOMMENTARER	MÅL FÖR HÅLLBAR UTVECKLING	SIDA/URL
GRI-standard	GRI-titel			
GRI 2: Generella standardupplysningar 2021				
Organisationen och dess redovisningspraxis				
2-1	Information om organisationen			4-6
2-2	Enheter som ingår i organisationens hållbarhetsrapportering			53
2-3	Rapporteringsperiod, -frekvens och kontaktpunkt			53, 97
2-4	Förändringar av information			53
2-5	Extern granskning			53, 56
Verksamhet och medarbetare				
2-6	Verksamhet, värdekedja och andra affärsförbindelser			4-6, 34-37
2-7	Anställda	2-7biii, endast i Sverige, män, 1014 timmar.	8.5	17-23, 53, 81-85
2-8	Medarbetare som inte är anställda	223 med tillfälliga kontrakt, såsom mjukvaruutvecklare, systemadministratörer, servicedeskpersonal, konsulter		85
Styrning				
2-9	Styrningsstruktur och sammansättning			56-59
2-10	Nominering och val av styrelse			58
2-11	Styrelseordförande			56
2-12	Styrelsens roll i att övervaka hanteringen av påverkan			56–59
2-13	Delegering av ansvar för hantering av påverkan			56
2-14	Styrelsens roll i hållbarhetsrapporteringen			56
2-15	Intressekonflikter			58
2-16	Kommunikation av frågor av avgörande betydelse			58
2-17	Samlad kunskap i styrelsen			57
2-18	Utvärdering av styrelsens arbete			58
2-19	Ersättningspolicyer			58
2-20	Förfarande för att fastställa ersättning			58
2-21	Kvoten för den totala ersättningen per år	2022 var den årliga totala ersättningskvoten (koncernens VD/median-anställd) 3,04 2-21b rapporteras inte eftersom inga jämförbara uppgifter finns tillgängliga från tidigare år		

GRI-INDIKATOR		UTELÄMNANDEN/KOMMENTARER	MÅL FÖR HÅLLBAR UTVECKLING	SIDA/URL
GRI-standard	GRI-titel			
GRI 2: Generella standardupplysningar 2021				
Strategi, policyer och förfaranden				
2-22	Redogörelse för strategin för hållbar utveckling			10–11
2-23	Policyåtaganden			26-27, 34-36
2-24	Införliva policyåtaganden			26-27, 34-36, 87
2-25	Förfaranden för att avhjälpa negativ inverkan			35
2-26	Mekanismer för att inhämta råd och lyfta problem			27
2-27	Efterlevnad av lagar och föreskrifter			21, 27, 42
2-28	Medlemskap i organisationer			9, 23, 31, 34-35, 47-48
Intressentengagemang				
2-29	Åtgärder för intressentengagemang			54–55
2-30	Kollektivavtal			83
GRI 3: Väsentliga aspekter 2021				
3-1	Förfarande för att identifiera väsentliga aspekter			54–55
3-2	Lista över väsentliga aspekter			15, 55
GRI 200 EKONOMISKA STANDARDER				
GRI 200: Ekonomiskt resultat 2016				
3-3	Hantering av väsentliga aspekter			56
201-1	Skapat och fördelat direkt ekonomiskt värde		8.1, 8.2, 9.1, 9.4, 9.5	89
GRI 205: Antikorruption 2016				
3-3	Hantering av väsentliga aspekter			26–27
205-2	Kommunikation om och utbildning i policyer och rutiner mot korruption		16.5	26-27, 87
205-3	Bekräftade fall av korruption och vidtagna åtgärder		16.5	27

GRI-INDIKATOR		UTELÄMNANDEN/KOMMENTARER	MÅL FÖR HÅLLBAR UTVECKLING	SIDA/URL
GRI-standard	GRI-titel			
GRI 300 MILJÖSTANDARDER				
GRI 302: Energi 2016				
3-3	Hantering av väsentliga aspekter			28–32
302-1	Energiförbrukning inom organisationen		7.2	86
302-3	Energiintensitet			86
GRI 305: Utsläpp 2016				
3-3	Hantering av väsentliga aspekter			28–32
305-1	Direkta GHG-utsläpp (scope 1)		13.1	29
305-2	Indirekta GHG-utsläpp (scope 2)		7.2, 13.1	29
305-3	Andra indirekta GHG-utsläpp (scope 3)		13.1	29
305-4	Utsläppsintensitet GHG-utsläpp			86
GRI 308: Miljöbedömning av leverantörer 2016				
3-3	Hantering av väsentliga aspekter			34–36
308-2	Negativ miljöpåverkan i leverantörskedjan och vidtagna åtgärder		13.1	34–36
GRI 400 SOCIALA STANDARDER				
GRI 401: Anställning 2016				
3-3	Hantering av väsentliga aspekter			17–23
401-1	Nyanställningar och personalomsättning		5.1, 8.5	81–82
GRI 403: Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen 2018				
3-3	Hantering av väsentliga aspekter			17–20
403-1	Ledningssystem för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen		8.8	17–20
403-2	Riskidentifiering, riskbedömning och utredning av olycksfall		8.8	17–20
403-3	Företagshälsovård		8.8	17–20
403-4	Medbestämmande, rådgivning och information om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen		8.8	17–20
403-5	Medarbetarutbildning om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen		8.8	17–20
403-6	Främjande av medarbetarnas hälsa		8.8	17–20
403-7	Förebygga och begränsa effekter på hälsa och säkerhet som är direkt kopplade till våra affärsförbindelser	Som leverantörer av IT-tjänster kan vi bara i viss grad påverka de effekter på hälsa och säkerhet som våra affärsförbindelser har.		34–36
403–8	Medarbetare som omfattas av ett ledningssystem för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen			17–20

GRI-INDIKATOR		UTELÄMNANDEN/KOMMENTARER	MÅL FÖR HÅLLBAR UTVECKLING	SIDA/URL
GRI-standard	GRI-titel			
GRI 405: Mångfald och lika möjligheter 2016				
3-3	Hantering av väsentliga aspekter			21–23
405-1	Mångfald hos styrelse, ledning och medarbetare	Minoritetsgrupper redovisas inte i enlighet med de nordiska ländernas lagstiftning.	5.1, 5.5, 8.5	84–85
405-2	Kvinnors grundlön och ersättning i förhållande till mäns		5.1	85
GRI 406 Diskrimineringsfall och vidtagna åtgärder 2016				
3-3	Hantering av väsentliga aspekter			21–23
406-1	Diskrimineringsfall och vidtagna åtgärder		5.1	83
GRI 414: Social bedömning av leverantörer 2016				
3-3	Hantering av väsentliga aspekter			34–36
414-2	Negativ social påverkan i leverantörskedjan och vidtagna åtgärder		8.8	34–36
GRI 418: Kundintegritet 2016				
3-3	Hantering av väsentliga aspekter			40–43
418-1	Välgrundade klagomål gällande brott mot kundintegriteten och förluster av kunduppgifter		9.1	88
EGNA NYCKELTAL				
-	Sjukfrånvaro		8.8	83
-	Återtagen samt vidaresåld hårdvara		8.4, 12.2, 12.5	87

Kontakt

Om du har frågor om innehållet i denna rapport ber vi dig kontakta din lokala Advania-representant:

ADVANIA SVERIGE
Helena Nordin, Head of Corporate Responsibility Advania Group och Chief Sustainability Officer Advania Sverige
helena.nordin@advania.com

CONTENT+CLOUD
Erin McCall, Sustainability Lead
erin.mccall@contentandcloud.com

ADVANIA NORGE
Emilie Halland Braathen, Sustainability Manager
emilie.braathen@advania.no

ADVANIA ISLAND
Thora Rut Jonsdottir, Sustainability Director
thora.rut.jonsdottir@advania.is

ADVANIA FINLAND
Sirkku Väisälä, HR & Sustainability Manager
sirkku.vaisala@advania.com

ADVANIA DANMARK
Steen Bagger Carstensen, Chief Marketing Officer
steen.carstensen@advania.dk



Advania AB [556963-8991]
Fredsborgsgatan 24
117 43 Stockholm
Sverige


advania