

Teknik som driver hållbar utveckling

Så skapar Advania Sverige långsiktigt värde genom innovation, ansvarstagande och smart användning av IT.

Om rapporten

Denna hållbarhetsrapport avser Advania Sverige AB (org.nr. 556214-9996) och omfattar verksamhetsåret 2025. Syftet är att ge en verksamhetsnära bild av Advania Sveriges hållbarhetsarbete, som komplement till den lagstadgade års- och hållbarhetsredovisningen för koncernbolaget Ainavda Holdco. Koncernens års- och hållbarhetsredovisning utgör den formella rapporteringen enligt Årsredovisningslagen (ÅRL).

Genom att fokusera specifikt på Advania Sveriges verksamhet vill vi ge våra kunder, medarbetare, partners och andra intressenter en detaljerad inblick i hur vi arbetar med hållbarhet i praktiken – från klimatpåverkan och leverantörskedja till socialt ansvar och styrning. Rapporten beskriver både våra framsteg och våra utmaningar, och den ska ses som ett steg i vår strävan att kontinuerligt förbättra transparensen i vår hållbarhetskommunikation.

Under 2025 genomförde Advania flera förvärv som stärker vår position på den svenska marknaden: AI Framework, Visuell Teknik, smartvokat och Gompute. I denna rapport hanteras dessa förvärv som organisk tillväxt. Det innebär att delar av den verksamhet som tillkommit under året ingår i våra beskrivningar och analyser, men att datatillgången varierar. I koncernens års- och hållbarhetsredovisning redovisar vi mer i detalj när förvärven ingår i data och mål. Vår ambition är att under 2026 slutföra integrationen av förvärven och inkludera dem fullt ut i kommande rapportering.

Rapporten följer ingen specifik extern standard, men bygger på Advaniakoncernens dubbla väsentlighetsanalys i kombination med de områden som är mest väsentliga för vår verksamhet och våra intressenter. Den ämnar ge en rättvisande bild av var vi står idag och hur vi arbetar för att bidra till en mer hållbar IT-bransch – både genom våra egna val och genom de lösningar vi erbjuder våra kunder.



Advania

- 03 Advania i korthet
- 04 Nyckeltal 2025
- 05 Ord från vår CEO
- 06 Ord från vår Chief Sustainability Officer



Strategiska fokusområden

- 09 Digital motståndskraft
- 13 Hållbar livscykelhantering
- 17 Artificiell intelligens
- 20 Våra resultat



Medarbetare

- 23 Våra medarbetare är grunden för långsiktig hållbarhet
- 24 Initiativ under året
- 26 Våra resultat



Leverantörskedja

- 28 Ansvar och risk i en global och komplex värdekedja
- 30 Våra resultat



Styrning

- 32 Så styr vi hållbarhets arbetet



By people.
For people.

Advaniakoncernens års- och hållbarhetsredovisning för verksamhetsåret 2025

annual-report.advania.com

Advania i korthet

Advania Sverige är en långsiktig teknikpartner till företag och offentliga verksamheter. Vi hjälper våra kunder att använda IT strategiskt för att utveckla sin verksamhet, stärka sin konkurrenskraft och samtidigt minska sin klimatpåverkan och möta ökade krav på säkerhet och regelefterlevnad.

Genom att kombinera rådgivning, lösningar och managerade tjänster tar vi ansvar för hela livs-cykeln – från strategi och implementation till drift och vidareutveckling. I våra leveranser integreras hållbarhet som en naturlig del, exempelvis genom energieffektiv infrastruktur, cirkulära IT-flöden och ansvarsfull användning av data och AI.

Vårt arbetssätt bygger på nära samarbete, där vi arbetar sida vid sida med våra kunder och anpassar lösningar utifrån deras specifika behov och förutsättningar. Genom att förena teknisk utveckling med hållbarhetsmål skapar vi lösningar som ger både affärsnytta och långsiktigt värde.

Vår styrka ligger i långsiktiga relationer och en djup förståelse för den svenska marknaden. Samtidigt är vi en del av Advaniakoncernen, vilket ger tillgång till bred kompetens, erfarenhetsutbyte och skalbar kapacitet.

Med teknik, kompetens och ett tydligt ansvarstagande bidrar vi till att utveckla verksamheter som är robusta, resurseffektiva och rustade för framtiden.



Nyckeltal 2025

(inom parentes förändring mot 2024)

1 646 ^{FTE}

Antal anställda (+6,5 %)

27 % kvinnor

Andel kvinnor (+2 %-enheter)

4,25

Medarbetarnöjdhet (+0,15)

7 241 ^{MSEK}

Omsättning (+5 %)

830 ^{MSEK}

EBITDA* (+11,4 %)

17 ST

Antal orter

65 788 ^{tCO₂e}

Totala GHG utsläpp (-2 %)

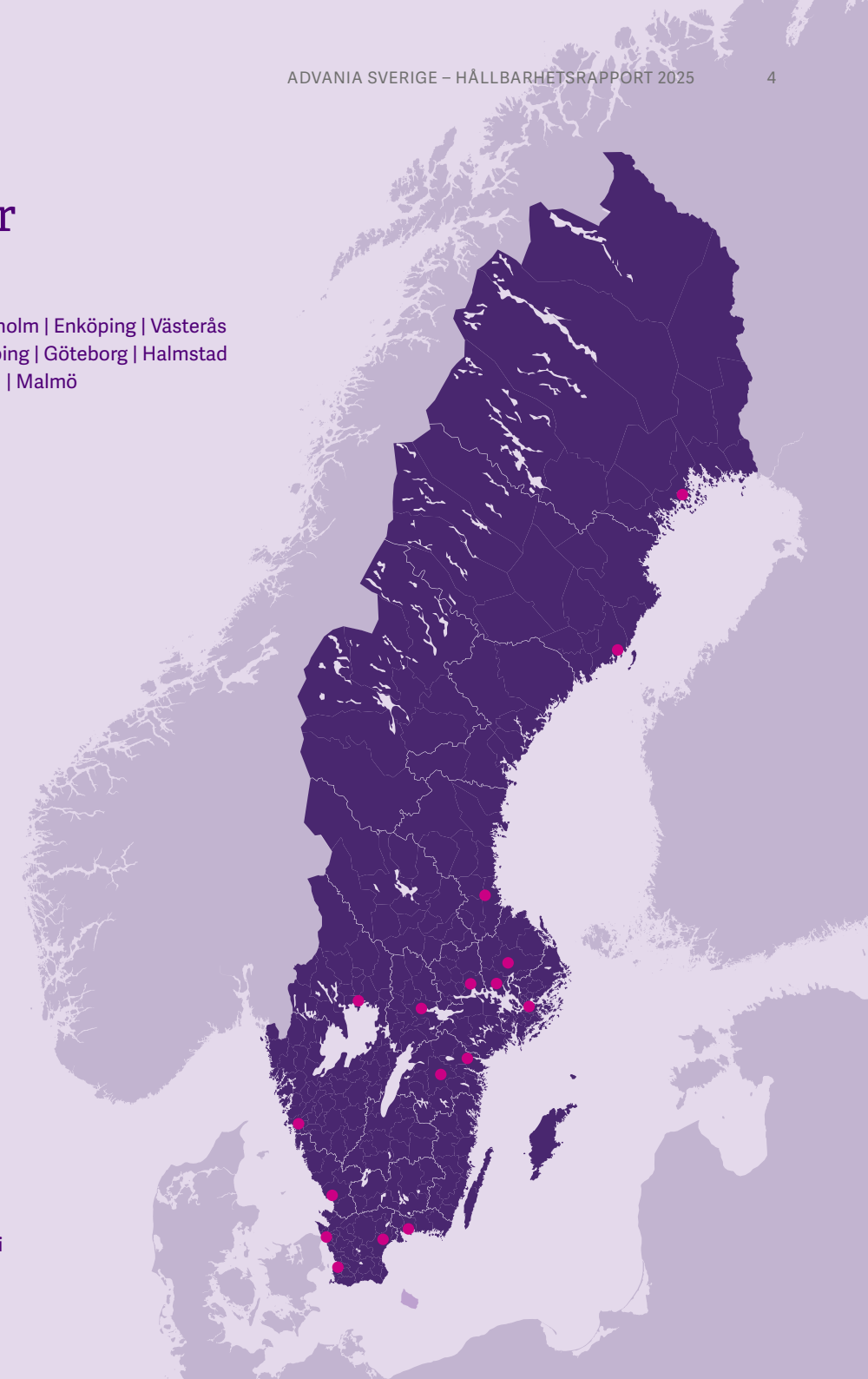
26 %*

Andel cirkulerade enheter
(+1 %-enheter)

*av totala försäljningen hårdvaruenheter

Från Luleå i norr till Malmö i syd

Luleå | Umeå | Gävle | Uppsala | Stockholm | Enköping | Västerås
Karlstad | Örebro | Norrköping | Linköping | Göteborg | Halmstad
Helsingborg | Karlshamn | Kristianstad | Malmö



Advania Sverige har även verksamhet i Spanien och Tyskland

Ord från vår CEO

Hållbarhet som drivkraft för utveckling

När jag ser tillbaka på året som gått ser jag ett Advania som tagit tydliga kliv framåt. Vi har fortsatt utvecklas som verksamhet med hållbarhet som en integrerad del av strategi, kultur och affär.

Det jag är mest stolt över är att Drömhuset i Enköping nu är i full drift. Här tar vi ett helhetsgrepp om cirkulär IT genom återbruk, renovering och återvinning av IT-utrustning. Det är ett konkret exempel på hur cirkulär IT skapar både klimatnytta och affärsvärde. Vår ambition är att skala upp arbetet ytterligare och på sikt inkludera fler länder. Drömhuset är inte slutmålet, utan början på nästa fas.

Under året har vi också gjort strategiska investeringar i framtiden genom förvärv som Gompute, smartvokat och The AI Framework. De stärker både vår förmåga och våra erbjudanden inom AI och innovation. Tillsammans med våra satsningar inom digital motståndskraft och cirkulär IT formar de kärnan i våra strategiska vägval.

Vårt fortsatta engagemang i FN:s Global Compact är en självklar del av detta. De tio principerna ger oss en gemensam riktning och säkerställer att ansvar, etik och mänskliga rättigheter genomsyrar hela vår verksamhet.

Framåt handlar det om att fortsätta omsätta ambition till handling. Med teknik, innovation och engagerade medarbetare ska vi visa hur hållbarhet stärker konkurrenskraft och gör skillnad, både för våra kunder och för samhället i stort.



“IT-branschen har ett tydligt ansvar i den cirkulära omställningen. Genom att förlänga livslängden på teknik och använda resurser smartare kan vi minska klimatpåverkan samtidigt som vi skapar affärsvärde.”

Tomas Wanselius, CEO
Advania Sverige



“Det är först när hållbarhet är mätbart och integrerat i affären som den gör verklig skillnad.”

Helena Nordin, Chief Sustainability Officer
Advania Sverige

Ord från vår Chief Sustainability Officer

Ett ankare i vardagen, en kompass mot 2030

Det gångna året har bekräftat något som blivit allt tydligare. Hållbarhet är inte längre ett val, utan en förutsättning för långsiktig lönsamhet som företag. För IT-branschen innebär det både ansvarstagande och affärsmöjligheter. Teknik är absolut en del av utmaningen, med stor påverkan på miljö, människor och samhälle, men framför allt en del av lösningen. Där har Advania en viktig roll att spela. Vi ser hur omvärlden förändras snabbt. Nya regelverk, ökade förväntningar från kunder och ett tydligare ansvar i hela värdekedjan påverkar hur verksamheter styrs och utvecklas. Oavsett politiska svängningar fortsätter kraven att öka, inte bara från marknaden och våra kunder utan även från medarbetarna. För Advania är hållbarhet tätt sammanflätat med affären och med hur vi arbetar tillsammans för att skapa långsiktigt värde.

Ett av årets tydligaste kvitton på det arbetet är att Advania Sverige har nått Platinum-nivå i EcoVadis globala hållbarhetsbedömning. Det placerar oss bland den översta procenten av alla bedömda verksamheter i världen. För mig är det ett bevis på att vårt hållbarhetsarbete är både ambitiöst och djupt integrerat i vardagen.

Vi har också uppdaterat våra vetenskapligt baserade klimatmål, utökat till även långsiktiga mål på nettonoll och på nytt fått dem validerade och godkända av Science Based Targets initiative, SBTi. Efter vår kraftiga tillväxt med många nya förvärv vi gjort sedan de första målen godkändes, behövde vi ta ett omtag och säkerställa ett basår med tillräckligt god kvalitet på data. Med 2030 runt hörnet blir det allt viktigare att säkerställa att vi når våra mål. Det kräver fortsatt fokus, tydlig uppföljning och ett nära samarbete med både leverantörer och kunder.

Vår ambition framåt är tydlig. Vi ska fortsätta stärka styrning, transparens och genomförande, så att hållbarhet förblir en naturlig del av hur Advania utvecklas och hur våra kunder kan utveckla sin verksamhet med hjälp av IT.

Digital motståndskraft / Hållbar livscykelhantering / Artificiell intelligens

Strategiska fokusområden

Advantias tillväxtstrategi bygger på tre strategiska fokusområden: Digital motståndskraft, Hållbar livscykelhantering och Artificiell intelligens, med syftet att ge människor kraften att skapa hållbart värde genom smart användning av teknik. Dessa strategiska fokusområden är inte separata initiativ, utan integrerade delar av vår affärsmodell, värdekedja och hållbarhetsarbete.

Strategiska fokusområden för hållbar tillväxt

Våra strategiska fokusområden speglar de områden där teknikkens utveckling har störst påverkan på verksamheter, samhälle och klimat. Den ökade digitaliseringen innebär både nya möjligheter och ökade krav på säkerhet, resurseffektivitet och ansvarsfull användning av teknik.

Mot denna bakgrund har vi identifierat tre fokusområden:

Digital motståndskraft, Hållbar livscykelhantering och Artificiell intelligens. Dessa områden adresserar centrala utmaningar kopplade till användning av data och AI, skydd av digital infrastruktur samt minskad klimatpåverkan från IT. I Advania-koncernens dubbla väsentlighetsanalys har alla tre områdena bedömts vara högt prioriterade, läs mer om Advanias dubbla väsentlighetsanalys på s 34.

Fokusområdena är integrerade i vår affärsmodell och i hur vi arbetar med hållbarhet. De utgör en grund för att utveckla tjänster, stärka styrning och möta ökade krav från kunder, lagstiftning och omvärld.



Digital motståndskraft

Förmågan att förebygga, hantera och återhämta sig från incidenter är avgörande för att upprätthålla kontinuitet och förtroende.



Hållbar livscykelhantering

En cirkulär hantering av IT minskar klimatpåverkan genom att förlänga livslängden på produkter och använda resurser mer effektivt.



Artificiell intelligens

Utveckling och användning av AI kräver tydlig styrning, transparens och datakvalitet för att säkerställa tillförlitliga och ansvarsfulla lösningar.



Strategiska fokusområden

Digital motståndskraft

Från reaktiv säkerhet till proaktiv motståndskraft

I ett samhälle där verksamheter, tjänster och samhällsfunktioner är helt beroende av digital infrastruktur har digital motståndskraft blivit en strategisk nödvändighet. Förmågan att förebygga, hantera och återhämta sig från cyberincidenter är i dag avgörande för att upprätthålla kontinuitet, skydda data och bevara förtroende.

Hotbilden förändras snabbt och blir allt mer avancerad. Samtidigt ökar kraven från kunder, samarbetspartners och från regulatoriska ramverk. Säkerhet handlar därför inte enbart om att stoppa angrepp, utan om att säkerställa att en verksamhet kan fortsätta fungera även när den utsätts för påfrestningar.

Genom att kombinera teknisk expertis, AI-baserad analys och strukturerad styrning stärker vi förmågan att identifiera risker, agera snabbt och återställa verksamhetskritiska funktioner. Det bidrar till stabilitet, långsiktighet och digitalt förtroende i en värld som ständigt förändras.

Digital motståndskraft / Hållbar livscykelhantering / Artificiell intelligens

Initiativ under året

Vår digitala motståndskraft och utveckling

Digital motståndskraft börjar i den egna verksamheten. För att kunna stärka våra kunders förmåga krävs kontinuerlig utveckling av styrning, processer och vår säkerhetskultur.

Anpassning till NIS2 och Digital Security Act

Under 2025 har ett prioriterat område varit att anpassa verksamheten till kraven i NIS2-direktivet och den svenska cybersäkerhetslagen. NIS2, EU:s uppdaterade direktiv för nätverks- och informationssäkerhet, syftar till att höja den gemensamma säkerhetsnivån inom unionen och ställer tydligare krav på riskhantering, incidentrapportering och styrning.

Som leverantör av samhällsviktiga digitala tjänster omfattas vi direkt av regelverket. Mot denna bakgrund har vi bland annat genomfört följande åtgärder:

- Uppdaterat och förstärkt styrande dokument, processer och kontroller.
- Genomfört fördjupade riskanalyser med fokus på leveranskedjor och kritiska beroenden.
- Anpassat incidenthanteringen för att möta nya krav på rapportering och transparens.

Utöver att säkerställa regelefterlevnad bidrar arbetet till ökad robusthet, tydligare ansvarsfördelning och bättre beslutsstöd i säkerhetsfrågor.

Advantias Säkerhetskultur: den mänskliga brandväggen

Teknik är en avgörande del av säkerhetsarbetet, men människor spelar ofta den viktigaste faktorn i att förebygga incidenter genom sina beslut, beteenden och sin uppmärksamhet. Under 2025 har vi fortsatt arbetet med att stärka vår säkerhetskultur.

Ett konkret initiativ är inrättandet av rollen Security Culture Officer. Rollen har ansvar för att integrera säkerhetsmedvetenhet i det dagliga arbetet och säkerställa att samtliga medarbetare har rätt kunskap och verktyg för att agera ansvarsfullt.

Under året har följande genomförts:

- Riktade utbildningsinsatser inom informationssäkerhet.
- Uppdatering och ökad tillgänglighet av utbildningsmaterial.
- Förstärkta interna kommunikationsinsatser kring aktuella hot och prioriteringar.

Genom att kombinera teknik, processer och kontinuerlig kompetensutveckling stärker vi vår egen motståndskraft samt kvaliteten i tjänsterna vi levererar.

SOC 2: oberoende granskning av säkerhetskontroller

Under året har en SOC 2 Typ 1-rapport genomförts med extern granskning av PwC. SOC 2 är en internationell standard för oberoende granskning av interna kontroller kopplade till informationssäkerhet, tillgänglighet och konfidentialitet.

Granskningen innebär att en extern part verifierar hur väl verksamhetens kontroller fungerar i praktiken. Resultatet bidrar till ökad transparens och stärker förtroendet hos kunder och partners. Vi fortsätter arbetet med målsättning att en SOC 2 Typ 2-rapport ska vara klar under fjärde kvartalet 2026.





ISO 27001 & ISO 22301 – strategiskt steg inom kontinuitet

Digital motståndskraft omfattar inte enbart informationssäkerhet utan även verksamhetskontinuitet. Under 2025 har vi därför förberett verksamheten inför certifiering enligt ISO 22301 under första halvåret 2026. Arbetet omfattar Business Impact Analyser (BIA) men även informationssäkerhetsriskanalyser där risker kopplade till lagring och behandling av tredje parts data identifieras, dokumenteras och följs upp med åtgärdsplaner.

ISO 22301 är den internationella standarden för ledningssystem för kontinuitetshantering. Standarden kompletterar ISO 27001, som fokuserar på informationssäkerhet genom att säkerställa att verksamheten kan upprätthålla kritiska funktioner under och efter en störning. Advania Sverige har ett ledningssystem som redan är certifierat enligt ISO 27001:2022 i enlighet med utlåtande om tillämplighet (SOA) version 3.

Certifiering enligt ISO 22301 är ett strategiskt steg inom området digital motståndskraft. Det innebär att:

- Verksamhetskritiska processer identifieras systematiskt.
- Tydliga återstartsmål och återställningstider definieras.
- Kontinuitetsplaner testas och förbättras regelbundet.

Certifieringen är fortfarande relativt ovanlig inom IT-branschen i Sverige. För oss är den ett naturligt nästa steg i ambitionen att vara en långsiktig och stabil partner i en tid av ökade krav på tillgänglighet och robusthet.

Vårt erbjudande: Cyber Resilience Center (CRC)

Genom Cyber Resilience Center, CRC, erbjuder vi ett sammanhållet ramverk med tjänster som stärker våra kunders förmåga att förebygga, upptäcka, hantera och återhämta sig från cyberincidenter. Arbetet är strukturerat i sex sammanhängande faser:

- **Styra:** Säkerställ verksamhetens strategi och förutsättningar
- **Identifiera:** Förstå nuläget av dina risker och efterlevnadskrav
- **Skydda:** Implementera skyddsåtgärder för att minska riskerna
- **Upptäcka:** Identifiera och spåra intrång från angripare
- **Åtgärda:** När incidenter inträffar, utred och åtgärda snabbt
- **Återställa:** Återställning för att återgå till normal drift

Genom att samla expertis inom exempelvis kontinuitetsplanering, sårbarhetshantering, säkerhetsövervakning, incidenthantering och digital forensik skapar vi en sammanhållen helhetslösning. Digital forensik innebär teknisk analys av digitala spår efter en incident för att förstå vad som hänt och hur det kan förebyggas framåt. Vi använder också AI-baserad analys för att snabbare identifiera avvikande beteenden och prioriterade risker. Det stärker våra kunders beslutsförmåga och minskar tiden från upptäckt till åtgärd.

CRC är inte en isolerad säkerhetstjänst utan en förmåga som genom flera olika tjänster knyter samman styrning, teknik och kontinuitet i en gemensam struktur.



Case

Trusted Cloud & Private Cloud

Suverän molninfrastruktur som stärker motståndskraften

Geopolitiska spänningar, ökade regulatoriska krav och en allt mer komplex hotbild har gjort kontroll över data och infrastruktur till en strategisk fråga. För många svenska verksamheter räcker det inte längre med hög teknisk prestanda. Kraven omfattar även datalagring inom rätt jurisdiktion, tydlig ansvarsfördelning och full transparens i hur tjänster levereras och övervakas. Mot denna bakgrund har Advania utvecklat Advania Trusted Cloud och Advania Private Cloud. Lösningarna är utformade för att kombinera innovationsförmåga i molnet med hög grad av kontroll, spårbarhet och regelverksefterlevnad.

När kontroll över data är en strategisk fråga

Advania Trusted Cloud utgör den suveräna grunden. Här lagras information i Sverige eller inom EU, under europeisk lagstiftning. Plattformen är utformad enligt principerna bakom EUCS, EU Cloud Services Scheme, framtagen av ENISA. Det innebär att hantering av data sker inom EU:s rättsliga ramar, med tydlig insyn i var och hur information behandlas.

Arkitekturen bygger på Zero Trust, en säkerhetsmodell som utgår från att varje åtkomst ska verifieras. Skyddet finns i flera lager, från hårdvara och nätverk till identitet och applikationer.

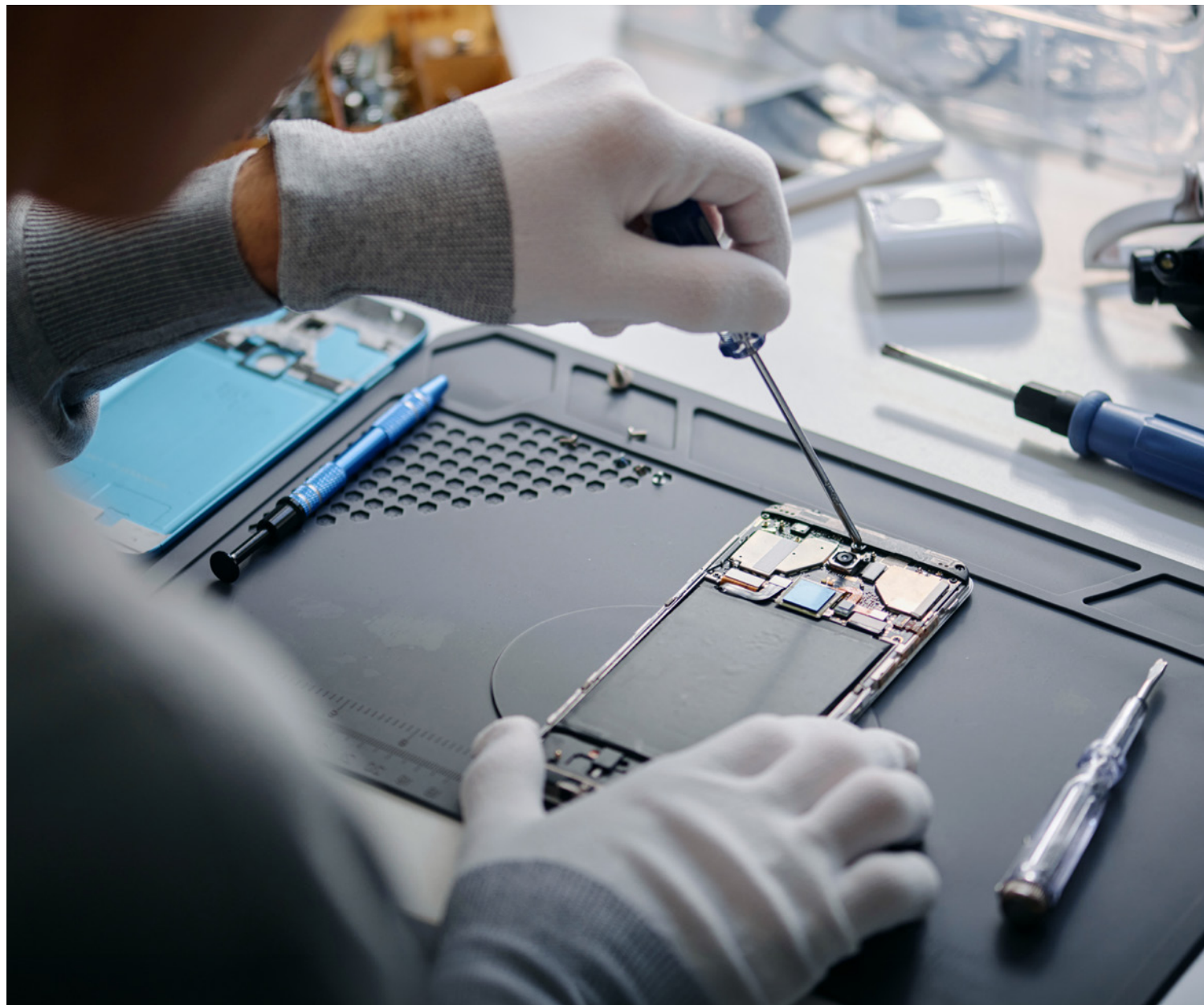
Trusted Cloud svarar på frågan: Var finns vår data, under vilket regelverk hanteras den och hur skyddas den? Det stärker den juridiska och regulatoriska motståndskraften. Verksamheter kan visa efterlevnad, minska osäkerhet kring tredjelandsoverföringar och skapa en stabil grund för digital utveckling.

När motståndskraft byggs in i modellen

Där Trusted Cloud handlar om var data lagras och under vilka regelverk, handlar Advania Private Cloud om hur infrastrukturen är utformad, driftas och styrs.

Private Cloud ger en dedikerad miljö med full insyn i kapacitet, säkerhet och förändringar. Alla delar av miljön hanteras enligt gemensamma principer för åtkomstkontroll, loggning och styrning, vilket skapar en hög och jämn säkerhetsnivå.

Private Cloud svarar på frågan: Hur säkerställer vi kontroll, spårbarhet och handlingsförmåga i vår dagliga drift? Det stärker den operativa och tekniska motståndskraften. När roller, processer och teknik hänger ihop minskar sårbarheten vid störningar och återställning kan ske strukturerat.



Strategiska fokusområden Hållbar livscykelhantering

Livscykelhantering som klimat- och affärsstrategi

Vi befinner oss i ett avgörande decennium för klimatet. Effekterna av klimatförändringarna märks redan i form av extremväder, stigande temperaturer och ökade påfrestningar på samhällen och ekosystem. Samtidigt närmar sig 2030, året då världens länder har enats om att uppnå FN:s 17 globala hållbarhetsmål. Det innebär att åtgärder för att minska utsläppen behöver accelerera under de kommande åren.

För IT-branschen innebär det ett tydligt ansvar. IT bidrar till CO₂e utsläpp genom hela livscykeln för hårdvara, såväl vid tillverkning, under användning och vid hantering av elektronikskrot i slutet av livscykeln.

Samtidigt är digitala lösningar en viktig del av klimatomställningen. De kan bidra till minskade utsläpp genom exempelvis mer energieffektiv drift av fastigheter och industri, smartare logistik och transportplanering samt bättre datadrivna beslut som minskar användningen av fysiska resurser som material eller livsmedel.

För Advania är Hållbar livscykelhantering ett strategiskt verktyg i klimatarbetet, både för att nå våra egna och våra kunders klimatmål. Att förflytta oss till en cirkulär affärsmodell, där använda produkter tas tillbaka, uppgraderas och återanvänds innebär att hållbarhet blir en naturlig del av affären samtidigt som kunderna får kostnadskontroll och verksamhetsnytta i samma modell.

I följande avsnitt beskriver vi hur våra initiativ, mål och resultat är utformade för att minska klimatpåverkan och främja en mer resurseffektiv IT-bransch.

Digital motståndskraft / [Hållbar livscykelhantering](#) / Artificiell intelligens

Initiativ under året

Från plan till genomförande

Under året har klimatambitionerna omsatts i konkreta åtgärder, med prioritering av de områden som identifierats som mest väsentliga. Insatserna omfattar både vår egen verksamhet och samarbetet med våra kunder och partners.

Uppdaterade vetenskapligt baserade klimatmål

Advania Sverige har under 2025 uppdaterat sina befintliga klimatmål, återigen validerat dem hos Science Based Targets Initiative och även utökat dem till att omfatta långsiktiga mål till 2045. Med den starka tillväxt bolaget haft de senaste åren, både organiskt och genom förvärv, fanns behov av att se över basårsberäkning och målformulering för att säkerställa en korrekt redovisning av GHG-utsläppen och kunna följa utvecklingen över tid. Målen ger oss nu en tydlig riktning på både kort och lång sikt och utgör grunden för vårt fortsatta klimatarbete. Våra SBTi-mål är nära kopplade till den cirkulära strategin och till de initiativ som beskrivs i detta kapitel.

Energiomställning i vår egen verksamhet

Sedan flera år tillbaka har vi säkerställt att de datacenter som används för att producera tjänster drivs av 100 % fossilfri el. Under 2025 har vi därför fokuserat på övriga fastigheter som kontor och logistikcenter där vi lyckats öka andelen fossilfri el.

Klimatomställningsplan med fokus på effekt

Under 2025 uppdaterade vi vår klimatomställningsplan för att linjera med de uppdaterade målen enligt SBTi och den utsläppsminskningstakt som krävs för att nå dem. Planen identifierar flera särskilt avgörande områden för att minska klimatpåverkan:

- Cirkulär omställning av den hårdvara vi säljer, där ökat återbruk, förlängd livslängd och effektiv livscykelhantering är centrala åtgärder för att minska utsläppen i värdekedjan.
- Kravställning och samarbete med leverantörer och partners, där deras förmåga att sätta och nå egna klimatmål är avgörande för att minska våra indirekta utsläpp i värdekedjan.
- Ökad användning av fossilfria resealternativ och omställning av energiförbrukningen i datacenter, kontor och logistikcenter till förnybara energikällor, för att uppnå klimatmål inom scope 1 och 2.

Inom ramen för klimatomställningsplanen genomförde vi också en första klimatscenario- och riskanalys som identifierade och värderade både fysiska risker och omställningsrisker. Resultatet av riskanalysen finns beskrivet i Advaniakoncernens års- och hållbarhetsredovisning 2025 samt i Advania Sveriges klimatomställningsplan.

Klimatrapportering till våra kunder

I takt med ökade krav och regleringar för många företag att mäta och rapportera sin påverkan på klimat och miljö ökar också kraven från kunderna att vi regelbundet ska rapportera den klimatpåverkan IT-tjänster och produkter leder till.

I en kundanpassad rapport redovisar vi idag årligen till ett stort antal kunder CO₂e utsläpp tillsammans med ett antal cirkulära indikatorer kopplat till reparationer, återtag av använda produkter och återanvändning av begagnat. Indikatorerna möjliggör för kunderna att sätta mål och arbeta systematiskt med att förflytta sin IT-användning till mer cirkulära tjänster och på sikt minska sin klimatpåverkan från IT. Klimatrapporten har därmed blivit ett bra första steg för oss att starta dialogen med målet att öka kunskapen hos kunden och överbrygga barriärer och eventuella fördomar mot att skicka tillbaka sina använda produkter och köpa begagnad IT.

Under 2025 har metodiken kring klimatrapportering fortsatt utvecklas och täcker idag de flesta kategorier hårdvara som vi säljer och vi kan därmed erbjuda den till alla kunder som köper såväl hårdvara som driftstjänster.

Digital motståndskraft / [Hållbar livscykelhantering](#) / Artificiell intelligens

Drömhuset: Cirkulär IT i praktisk tillämpning

Under våren 2025 öppnade vi vår nya logistikhub för återbruk, "Drömhuset" i Enköping, en central del av klimatomställningsplanen. Anläggningen möjliggör storskaligt återbruk genom uppgradering och försäljning av begagnad hårdvara, med fokus på att förlänga produkters livslängd och minska utsläpp i hela värdekedjan för såväl oss själva som för våra kunder.

Genom denna kapacitet får kunderna bättre förutsättningar att ställa om från linjära inköpsmönster till strukturerad livscykelhantering. Satsningen stärker samtidigt vår position inom Cirkulär IT och bidrar till arbetet mot våra klimatmål och cirkularitetsmål till 2030. I samband med att vi ökat volymerna av begagnad hårdvara i Drömhuset ökar också ansvaret för att ställa krav på och följa upp hur flödet av begagnad hårdvara sker nedströms, när cirkulerade enheter säljs vidare för en ny användningscykel. Under 2025 kommunicerade vi en tydlig kravställan till våra recommerce-kunder, för att säkerställa deras lagefterlevnad och minska risken för illegal export av elektronikavfall utanför EU. Läs mer om tjänsterna i Drömhuset: www.advania.se/dromhuset

Tjänsteresor och arbetspendling

Advania Sverige är en personalintensiv verksamhet där en del av utsläppen härrör från tjänsteresor och arbetspendling. Medarbetares val av transportsätt har därför betydelse för den totala klimatpåverkan.

Bland de största utsläppskällorna finns tjänstebilar, flygresor och resor med privata fordon i tjänsten. För att minska påverkan har beslut fattats att från och med 1 januari 2026 endast erbjuda elbilar vid beställning av nya tjänstebilar. Det innebär att fordonsflottan successivt ställs om till att bli helt eldriven. När det gäller flygresor pågår ett aktivt arbete för att förändra resebeteenden. På kortare sträckor, exempelvis mellan Stockholm och Göteborg, tillåts numera endast tågresor.

Vi genomförde en resvaneundersökning för att kartlägga arbetspendling och identifiera möjligheter till förbättring. Resultaten har legat till grund för åtgärder som framåt underlättar mer hållbara val, exempelvis:

- kontor placerade i nära anslutning till kollektivtrafik
- stöd till medarbetare som väljer kollektivtrafik
- tillgång till cykelrum, omklädningsrum och duschar
- tillgång till att hyra förmånscykel

Genom dessa åtgärder skapar vi bättre förutsättningar att välja klimatsmarta alternativ i vardagen.





Case

Gävle kommun

När återtag blir en motor i klimatarbetet

Gävle kommun har satt ett ambitiöst mål om att bli klimatneutrala inom fem år. En viktig del i arbetet är att säkerställa att IT-utrustning används mer effektivt och får ett längre liv. Tillsammans med Advania genomförde kommunen initiativet Det stora återtag, en samlad insats där överbliven IT-utrustning samlades in från hela verksamheten under en avsatt dag.

Återtaget omfattade allt från skolor och vårdenheter till administrativa kontor och syftet var tydligt: att synliggöra värdet i IT som annars riskerar att bli liggande eller kasseras i förtid. Genom att samla in, sanera och återbruka utrustningen kunde kommunen minska både klimatpåverkan och resursförbrukning.

Initiativet visar hur cirkulär IT fungerar i praktiken när strategi kombineras med konkreta åtgärder:

- Återbruk är inbyggt i inköps- och returprocesserna.
- Utrustning tas om hand säkert och spårbart genom hela livscykeln.
- IT-enheter som når slutet av sin första användning får nytt liv eller återvinns korrekt.

Genom samarbetet med Advania och hantering via Drömhuset stärks både spårbarhet och kvalitet i hela kedjan. Det stora återtaget visar hur en strukturerad cirkulär modell kan bidra direkt till klimatmål, oavsett om verksamheten är offentlig eller privat.



Strategiska fokusområden Artificiell intelligens

AI som skapar värde

Artificiell intelligens är ett väsentligt område för Advania Sverige, eftersom vi utvecklar, integrerar och förvaltar AI-lösningar som påverkar både kundens verksamheter och vår egen organisation. När användningen av artificiell intelligens ökar ställs högre krav på transparens, datakvalitet, informationssäkerhet och efterlevnad av regelverk, såsom EU:s AI Act. AI kan bidra till effektivare processer och bättre beslutsstöd, men tekniken medför också risker kopplade till exempelvis snedvridna algoritmer, bristande dataskydd, felaktiga eller missvisande resultat samt oavsiktlig användning i fel sammanhang. Utveckling och drift av AI-system kräver dessutom betydande energi- och resursanvändning, vilket påverkar klimat och materialförbrukning. Återkommande rapporter om dåliga arbetsvillkor i låglöneländer där exempelvis upplärning av AI-applikationer sker visar även på sociala risker.

Samtidigt förändrar AI kompetenskraven på arbetsmarknaden och ställer krav på kontinuerlig kompetensutveckling. För att hantera dessa utmaningar krävs tydlig styrning, etablerade arbetssätt och löpande uppföljning så att AI används på ett säkert, etiskt och hållbart sätt i den svenska verksamheten.

Under året har AI även blivit en integrerad del av vår verksamhetsutveckling. AI-drivna förbättringar har implementerats inom Service Desk, säljplattform och finansfunktion för att stärka kvalitet, effektivitet och beslutsstöd. Genom förvärven av The AI Framework och Gompute har vi förstärkt kompetens, AI-infrastruktur och implementationsförmåga inom strategisk AI-transformation och high-performance computing, HPC.

Sammantaget förbättrar kombinationen av strategisk rådgivning, hållbar datastyrning och egen beräkningsinfrastruktur, med fokus på datasuveränitet och energieffektiv drift, våra förutsättningar för att utveckla och använda AI på ett ansvarsfullt och långsiktigt hållbart sätt.

Initiativ under året

Att utveckla och använda AI ansvarsfullt

Under året har vi stärkt såväl kompetens, styrning och interna arbetssätt för att säkerställa en ansvarsfull och effektiv användning av AI.

AI-readiness: breddad AI-kompetens i verksamheten

För att säkerställa en ansvarsfull och inkluderande användning av AI har vi etablerat utbildningsprogrammet AI-readiness. Utgångspunkten är att alla medarbetare ska ges möjlighet att förstå och använda AI-verktyg på ett tryggt och medvetet sätt. Vi ser kompetens inom AI som en strategisk förutsättning för långsiktig konkurrenskraft, inte enbart som ett verktyg för ökad effektivitet.

Utbildningen omfattar åtta moduler som kombinerar grundläggande förståelse för artificiell intelligens med praktisk tillämpning, riskmedvetenhet och etiska perspektiv. Efter genomförd utbildning får medarbetaren ett intyg och tillgång till Advania IQ, en intern AI-plattform. Advania IQ är utvecklad för att stödja det dagliga arbetet genom att exempelvis generera texter, sammanfatta information, strukturera idéer och förenkla komplexa uppgifter. Plattformen används inom Advanias säkra miljö, vilket minskar risker kopplade till dataskydd och informationssäkerhet.

Genom ett inkluderande angreppssätt, där breddad kompetens prioriteras, stärker vi både varje individuella medarbetares utveckling och hela verksamhetens förmåga att använda AI på ett ansvarsfullt och kontrollerat sätt.

AI Advisory Board: strukturerad styrning och riskbedömning

Vid utveckling eller implementering av AI-lösningar, för intern användning eller för kunders verksamheter, involverar vi tidigt vårt AI Advisory Board. Syftet är att identifiera och hantera risker innan lösningar tas i drift.

AI Advisory Board består av representanter från dataskydd (GDPR), informationssäkerhet, juridik och hållbarhet, med både miljömässiga och etiska perspektiv. Gruppen genomför strukturerade riskbedömningar av AI-initiativ med fokus på regelefterlevnad enligt EU's AI Act som omfattar bland annat hantering av säkerhetsrisker och personuppgiftshantering, men även risker för snedvridna algoritmer, påverkan på individers rättigheter samt miljömässiga konsekvenser.

Med denna tvärfunktionella styrning säkerställer vi att AI-projekt uppfyller krav på transparens, ansvarstagande och regelefterlevnad, samtidigt som vi minskar risken för oönskade konsekvenser i verksamheten.

Trusted AI och suverän infrastruktur

Advantias AI-erbjudande till kund utgår från ett ramverk vi kallar Trusted AI som gör det möjligt att balansera innovation, kontroll och regelefterlevnad utifrån verksamhetens behov.

För organisationer som använder AI via globala molnplattformar säkerställer vi efterlevnad, transparens och säker integrering i linje med europeiska standarder. För verksamheter med högre krav på datalokalitet och regulatorisk anpassning erbjuder vi suveräna AI-tjänster baserade på lokal eller regional infrastruktur. Det ger ökad kontroll över data, tydlig styrning och stöd för regelverk som GDPR, NIS2, ISO 27001 och DORA. Vi stödjer även utveckling av kundanpassade AI-plattformar, oavsett om de drivs lokalt, i molnet eller i hybrida miljöer.

Leveransen stöds av ett nätverk av betrodda datacenterpartners på våra marknader, med fokus på energieffektiv drift och användning av förnybar energi i takt med att kapaciteten skalas upp.

Detta flerskiktade arbetssätt gör det möjligt att kombinera teknisk utveckling med krav på säkerhet, transparens och regelefterlevnad, och positionerar Advania som en långsiktig partner i strategiska AI-beslut.

Från infrastruktur till resultat

AI är för oss inte en isolerad teknik, utan en integrerad del av verksamhetsutvecklingen. Vi erbjuder stöd genom hela livscykeln från strategi och design till implementation och drift.

Det innebär att vi utformar och driver säker infrastruktur tillsammans med våra partners, hanterar dataplattformar, utvecklar AI-applikationer och erbjuder rådgivning samt managerade tjänster. Genom ett sammanhållet arbetssätt säkerställer vi att AI-initiativ leder till konkreta och mätbara resultat i verksamheten.

Under året har vi utvecklat hållbarhetsriktlinjer för vår datacenterdrift för att motverka att den starka tillväxten av AI-applikationer inte leder till lika stor ökning av miljöpåverkan.



Case

EcotechAI

AI för hållbar markanvändning

Allt fler markägare, fastighetsutvecklare och kommuner behöver förstå och redovisa naturvärden kopplade till markanvändning. Faktorer som biologisk mångfald, kolinlagring och påverkan på ekosystem blir i allt högre grad en del av beslutsunderlaget i samhällsplanering och investeringar.

Utmaningen är sällan ambitionen, utan datan. Informationen finns ofta spridd över många olika källor, format och standarder, vilket gör analysen komplex och tidskrävande.

Det svenska teknikbolaget EcotechAI utvecklade därför en plattform som gör biodiversitetsdata lika överskådlig och användbar som en ekonomisk rapport. Tillsammans med Advanias AI-team byggdes en lösning som automatiskt samlar in och analyserar stora mängder geodata inom ett definierat område. Resultatet är strukturerade analyser som gör det enklare att förstå naturvärden och identifiera miljörisker i ett tidigt skede.

Plattformen används bland annat av markägare, infrastrukturutvecklare och kommuner för att fatta mer informerade beslut om markanvändning, stadsplanering och långsiktig förvaltning av ekosystem.

Advania bidrar med den skalbara AI- och datainfrastruktur som gör det möjligt att hantera stora datamängder och integrera nya datakällor över tid.

”Våra kunder behöver kunna fatta beslut snabbt, men på rätt grund. Genom att kombinera AI, geodata och möjligheten att följa upp i fält kan vi ge dem ett beslutsstöd som håller över tid, inte bara i ett enskilt projekt.”

Fredrik Möller, CEO, EcotechAI

Våra resultat

Måldrivet arbete

Digital motståndskraft

Vi uppnådde framgångsrikt vårt mål om "noll säkerhetsintrång". Detta tack vare nyckelåtgärder som förbättrad kompetensutveckling och effektiv implementering av nya verktyg och rutiner för att hantera exponering för cyberhot. Tillsammans stärkte dessa insatser ytterligare vår proaktiva strategi för riskreducering och organisatorisk motståndskraft. Vi har även utvecklat våra styrningsrutiner och gjort betydande framsteg med att integrera ISO 22301 i vårt informationssäkerhetsledningssystem.

Artificiell intelligens

Syftet med våra AI-mål är att etablera en stabil grund att ta avstamp ifrån. Vi vill säkerställa att alla medarbetare får grundläggande AI-kunskap för att arbeta effektivt och ansvarsfullt med AI. Flera initiativ under året har också fokuserat på styrningen av AI arbetet internt genom att etablera roller och arbetssätt, där det rådgivande forumet "AI Advisory board" är ett konkret resultat. En tydlig och effektiv styrning kommer underlätta möjligheten att skala upp verksamheten och kunna integrera AI i våra kundleveranser.

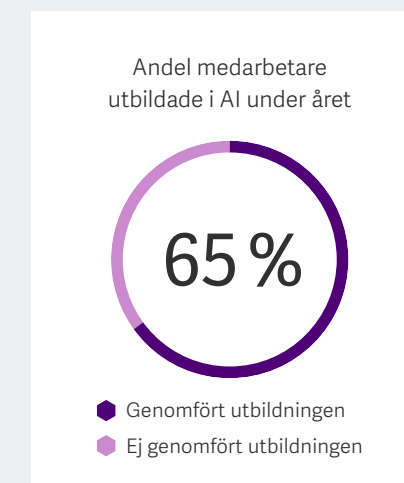
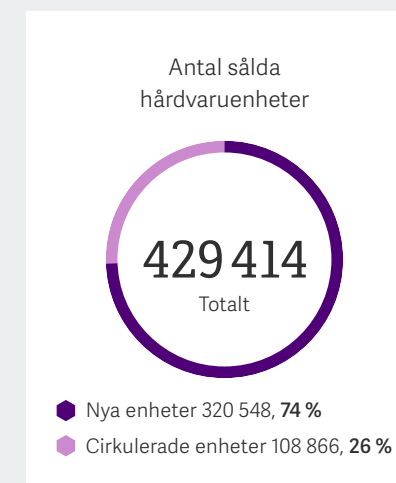
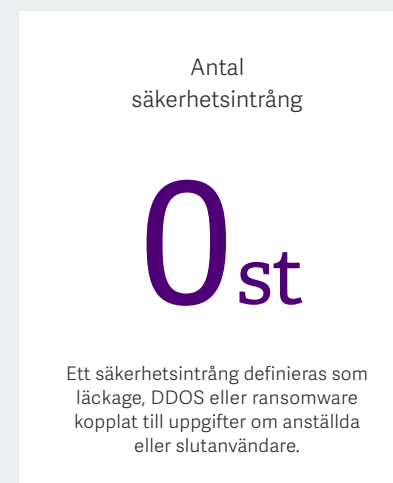
Hållbarhetsmål

- Vi ska ha noll säkerhetsintrång
- År 2030 tar vi tillbaka lika många enheter hårdvara som vi sålt under året, 1:1
- Till 2030 ska minst 50 % av den hårdvara vi säljer vara cirkulerad
- Till 2030 ska alla nya partners ha en implementerad klimatomställningsplan
- Till 2030 ska datacenter, kontor och logistikcenter drivas av 100 % fossilfri el
- Till 2030 har vi 100 % elbilar i tjänstebilsflottan
- Till 2030 ska vi ha minskat antalet flygresor med 25 % per person (basår 2025)
- Under 2026 ska alla medarbetare ha genomgått utbildning i AI

Årets resultat

(inom parentes förändring sedan 2024)

- Fall av säkerhetsintrång: 0
- Cirkulerade hårdvaruenheter som andel av total hårdvaruförsäljning: 26 % (+1 %-enheter)
- Andel fossilfri el i kontor och logistikcenter: 99 % (+3 %-enheter)
- Andel elbilar i tjänsteflottan: 70 % (+10 %-enheter)
- Minskat GHG utsläpp från inrikes flygresor med 15 % per medarbetare
- Andel medarbetare utbildade i AI under året: 65 %



Våra resultat, forts

Science Based Targets (SBT) för verklig effekt

För att säkerställa att klimatarbetet bidrar till den globala omställning har vi antagit vetenskapligt baserade klimatmål enligt Science Based Targets initiative, SBTi. SBTi är ett globalt ramverk som hjälper verksamheter att sätta utsläppsminskingsmål i linje med den senaste klimatvetenskapen och Parisavtalet. Genom att låta målen valideras av SBTi säkerställs att de är tillräckligt ambitiösa, långsiktiga och mätbara. Det ger en tydlig riktning för hur klimatpåverkan ska minska och stärker transparensen gentemot våra kunder, medarbetare och andra intressenter.

Hållbar livscykelhantering och klimat

Betydande framsteg har gjorts under året mot våra klimatmål till 2030. De minskade utsläppen i scope 1 beror primärt på utvecklingen mot en fossilfri tjänstebilsflotta och i scope 2 på att ett av de största logistikcentren bytt till fossilfri el. Intensitetsmättet GEVA för scope 3 har också minskat något vilket beror på både minskade utsläpp från tillverkningen av hårdvara och en förändrad mix av modeller vi sålt. Vi har även minskat utsläppen från tjänsteresor med flyg under 2025 vilket också bidrar till minskad GEVA. Vi har ökat försäljningen av både nytillverkad och av begagnad hårdvara och lyckades nå en andel av begagnat på 26 % av den totala försäljningen hårdvara. Andelen elbilar i tjänstebilsflottan uppgick vid årets slut till 70 %, på god väg att nå målet på 100 % till 2030.

¹ GEVA mäts som kg CO₂e delat med adderat värde som definieras som EBITDA + personalkostnader.

Advania Sveriges vetenskapligt baserade klimatmål

Våra klimatmål har validerats och godkänts av SBTi och omfattar både kort- och långsiktiga ambitioner, båda med basår 2023:

- Till 2030 ska de absoluta utsläppen i scope 1 och 2 minska med 42 procent, samtidigt som utsläppen i scope 3 ska reduceras med 61 %, mätt som kg CO₂e per krona i adderat värde. Intensitetsmättet för scope 3 kallas Greenhouse gas Emissions per Value Added (GEVA¹)
- Till 2045 är målet att nå nettonollutsläpp vilket innebär en absolut minskning av scope 1-3 med minst 90 %.

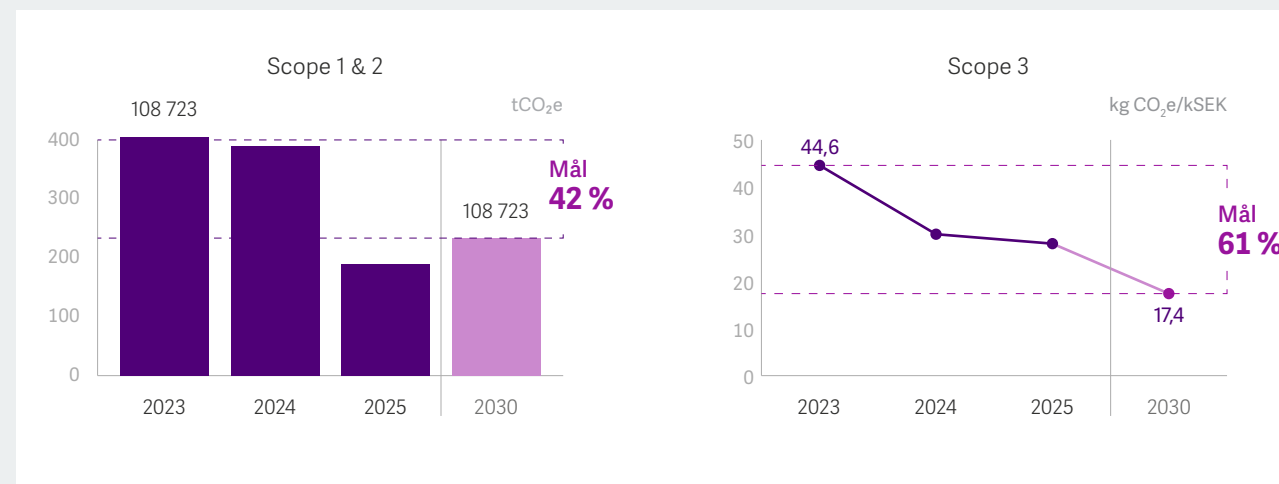
Årets resultat

- Scope 1+2: -49 % (mot basår)
- Scope 3: -37 % GEVA (mot basår)



Vetenskapligt baserade klimatmål

Målen omfattar hela värdekedjan och speglar var den största klimatpåverkan uppstår, framför allt i inköp och återförsäljning av IT-utrustning





Våra medarbetare

Advantias viktigaste tillgång är medarbetarna. Det är de som varje dag möter kunderna, fattar beslut, bygger relationer och omsätter strategi till verklig effekt.



Våra medarbetare är grunden för långsiktig hållbarhet

Ett hållbart Advania förutsätter att våra medarbetare mår bra, känner sig inkluderade och har möjlighet att påverka sitt arbete. Vi främjar en kultur byggd på respekt för individen, där medarbetarna upplever tillit, delaktighet och psykologisk trygghet. Det skapar förutsättningar för lärande, innovation och ansvarstagande, och stärker medarbetarnas förmåga att samarbeta nära våra kunder och tillsammans utveckla lösningar som möter deras behov.

Företagskulturen, som vi kallar "The Advania Way", bygger på relationer och tillit. Den genom-syrar samarbeten, ledarskap och det gemensamma ansvaret för utveckling och välmående. Ett inkluderande och tryggt arbetsklimat är därför en central del av vår hållbarhetsagenda.

Vårt systematiska arbetsmiljöarbete utgör tillsammans med vår plan för likabehandling, jämställdhet och mångfald¹ stommen i arbetet att främja en inkluderande och hälsosam arbetsmiljö. Inom ramen för vårt ISO 45001-certifierade ledningssystem har vi en arbetsmiljökommitté med skyddsombud samt ett ledningssystemforum för säkerhet, miljö, arbetsmiljö och kvalitet. Arbetet fokuserar på att identifiera risker och genomföra förebyggande insatser.

"Att ha rätt kompetens och leverera till konkurrensmässiga priser är hygienfaktorer i vår bransch. Det som verkligen gör skillnad är hur våra medarbetare samarbetar, tar ansvar och förstår kundens behov. Därför är medarbetarengagemang och företagskultur strategiska hållbarhetsfrågor för Advania."

Magnus Wemby, Chief HR Officer

¹ Advanias "Plan för likabehandling, jämställdhet och mångfald" beskriver Advanias arbete med aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen (SFS 2008:567).

Initiativ under året

Stärkt kultur och inkludering

Advantias långsiktiga mål är ett tryggt och inkluderande och engagerande arbetsklimat, där medarbetarna speglar det svenska samhället i stort. Under året har vi genomfört flera initiativ för att stärka inkludering, jämställdhet och psykisk hälsa inom Advania.

Utbildning i inkluderande ledarskap

Alla ledare ska ha genomfört utbildning i "inkluderande ledarskap" inom 12 månader efter tillträde till chefstjänst. Utbildningen syftar till att stärka ledarnas förmåga att leda inkluderande team genom att skapa psykologisk trygghet och samhörighet.

Ledare och chefer inom företaget är viktiga i arbetet för att öka könsbalansen och mångfalden, dels genom att vara förebilder och kulturbärare, dels som ett synligt uttryck för inkludering, jämställdhet och mångfald i organisationen. Det är därför viktigt att våra ledare är medvetna om vikten av sitt eget agerande och aktivt bidrar för att Advantias könsbalans och mångfald speglar samhället. När vi stärker ledarskapet skapar vi miljöer där olika perspektiv tas tillvara på och där alla medarbetare får möjlighet att bidra fullt ut.

Under 2025 höll vi även en pilotutbildning för alla medarbetare i Göteborg i inkluderande ledarskap. Syftet med piloten var att utforska hur vi kan bredda utbildningen och involvera alla medarbetare, inte bara chefer, de kommande åren.

Advinna: kvinnligt nätverk för gemenskap och utveckling

Under hösten 2025 lanserades Advinna, Advantias kvinnliga nätverk och en mötesplats för alla kvinnor i verksamheten, oavsett roll, erfarenhet eller kontor. Nätverket etablerades utifrån ett identifierat behov av att stärka gemenskapen, synliggöra förebilder och skapa fler forum för erfarenhetsutbyte, vilket också är en viktig del i arbetet för att nå våra mål för könsbalans till 2030.

Utöver gemensamma träffar och föreläsningar med interna och externa talare är nätverket aktivt i vardagen. I den digitala plattformen Viva Engage finns en aktiv grupp där medlemmar kan ställa frågor, dela insikter och tipsa varandra om branschrelaterade event, karriärutveckling, fritidsintressen och personliga erfarenheter. Advinna är därmed inte en enskild aktivitet utan en levande gemenskap där kvinnor stöttar varandra i både professionella och personliga frågor.

Fördomsfri och kvalitativ rekrytering

Ledare har en avgörande roll i att bygga inkluderande team samt stärka bolagets könsbalans och mångfald. Under 2025 startade vi Rekryteringsbyrån, en serie utbildningstillfällen och informationsträffar som ger ledare både kunskap och konkreta verktyg för att säkerställa en strukturerad, rättvis och fördomsmedveten rekryteringsprocess. Initiativet stärker den gemensamma standarden i rekryteringsarbetet och bidrar till högre kvalitet och bättre förutsättningar för nya medarbetare att lyckas från start.

Advantias hållbarhetsprogram – 100 ambassadörer till 2030

Advantias potential att bidra till ett mer hållbart samhälle ligger i den omställning som sker hos våra kunder. Det är därför viktigt att de som möter och arbetar nära kunderna har kompetens för att hjälpa och vägleda dem i deras hållbarhetsarbete.

Under våren 2025 avslutade vi första piloten av vårt interna hållbarhetsprogram. Utbildningsprogrammet riktar sig till medarbetare i kundnära roller, det löper över sex månader och omfattar ca 60 timmar per deltagare. Framåt kommer vi genomföra programmet årligen, med målet att nå 100 hållbarhetsambassadörer år 2030.

I programmet får deltagarna fördjupade kunskaper inom både miljömässig och social hållbarhet och får dyka ner i både kundernas hållbarhetsmål samt Advantias eget hållbarhetsarbete. Programdeltagarna kommer från olika delar av verksamheten och träffas sex gånger under ett halvår. Mellan träffarna arbetar deltagarna med fördjupningsuppgifter. Programmet kombinerar nuläge med framåtblickar och trender, och uppmuntrar deltagarna att tänka nytt tillsammans med sina kunder.

Efter avslutat program ingår deltagarna i Advantias hållbarhetsnätverk och fungerar som ambassadörer för hållbarhet inom organisationen och gentemot våra kunder.

"Efter att jag deltog i hållbarhetsprogrammet har jag en större bredd, kunskap och förståelse kring hållbarhet, cirkulär IT, globala mål, hållbarhetsrapportering och de krav som våra kunder har att förhålla sig till. Det gör det också lättare att föra en dialog när man har grepp på termer och uttryck."

Deltagare, Advantias hållbarhetsprogram

Stöd för psykisk hälsa i samarbete med Ljung & Sjöberg

Psykisk ohälsa och missbruk är betydande arbetsmiljöutmaningarna i dagens arbetsliv. Det kan handla om stressrelaterad ohälsa, alkohol- eller drogproblematik, spelberoende eller att vara anhörig till någon med beroendeproblematik. Dessa situationer är ofta svåra att upptäcka och ännu svårare att tala om.

För att ta ett långsiktigt och systematiskt ansvar samarbetar Advania med Ljung & Sjöberg, en extern expertpartner specialiserad på arbetsrelaterad beroendeproblematik och rehabilitering.

Samarbetet omfattar förebyggande utbildningsinsatser, rådgivning och stöd till ledare, utredning och rehabilitering vid behov och hantering av drogtester inom ramen för vårt arbetsmiljöarbete.

Alla våra medarbetare har tillgång till ett anonymt medarbetarstöd där de kan rådgöra med specialistkompetens. Stödet kan användas vid egen oro, vid oro för en närstående eller kollega, eller när ledare behöver stöd i att hantera situationer i sitt team.

Den anonyma kontakten sänker tröskeln för att söka hjälp i ett tidigt skede. Tidiga insatser minskar lidande för individen och stärker tryggheten i verksamheten. Genom ett proaktivt och professionellt arbets sätt skapar vi en arbetsmiljö där det är möjligt att be om stöd och där svåra frågor hanteras med respekt.



Våra resultat

Måldrivet arbete

Fjollårets medarbetarundersökning från Gallup visade tydligt på styrkor som engagemang och laganda i hela vår verksamhet. Samtidigt identifierade vi några förbättringsområden, exempelvis att bättre tydliggöra förväntningarna för våra medarbetare. Under året har vi tagit fasta på dessa insikter genom att vidareutveckla våra styrkor och aktivt arbeta med de identifierade utmaningarna. Det har resulterat i en tydlig förbättring mellan 2024 och 2025. En viktig framgångsfaktor har varit vårt målmedvetna arbete med att integrera förvärvade bolag i vår kultur, vilket också har bidragit till det stärkta resultatet.

När det gäller vårt arbete med jämställdhet ser vi att våra löpande åtgärder och nya initiativ tillsammans ger effekt. Förändringsarbetet tar tid, och balansen i operativa roller är fortsatt en utmaning. De förvärv vi genomfört de senaste åren har också påverkat utvecklingstakten. Samtidigt ser vi en tydlig positiv trend och fortsätter att arbeta aktivt med området.

Personalomsättningen har minskat under året, främst som ett resultat av vårt fokus på ledarutveckling och arbetet med att integrera förvärvade bolag i vår verksamhet och kultur. Personalomsättningen bland kvinnor är fortsatt lägre än bland män, vilket stärker våra förutsättningar att nå våra mål för könsbalans.

Sjukfrånvaron ligger på en låg och stabil nivå i relation till vår bransch och landet i stort. Den är fortfarande högre bland kvinnor än män, och vi arbetar därför vidare med att utveckla hälsofrämjande insatser riktade till våra kvinnliga medarbetare, med målet att minska sjukfrånvaron.

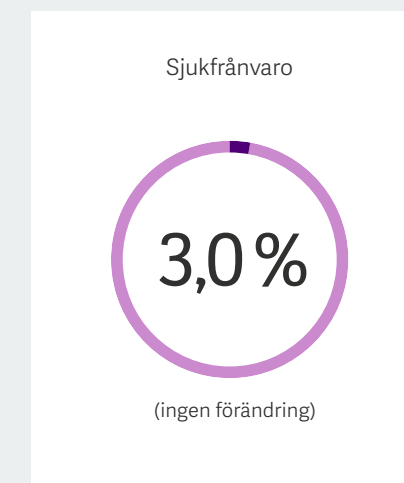
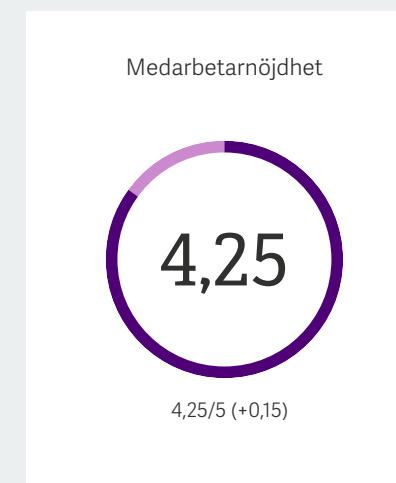
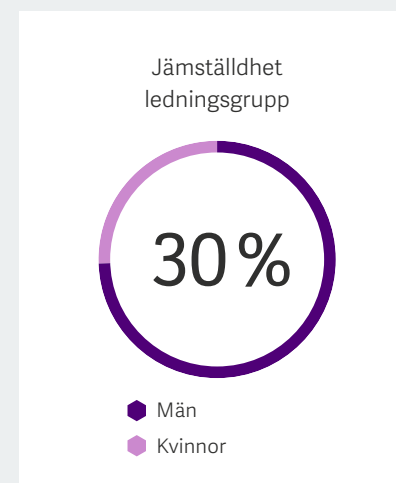
Hållbarhetsmål till 2030

- Medarbetarnöjdheten överstiger 4,3
- Total personalomsättning ska inte överstiga 10 %
- Sjukfrånvaron överstiger inte 3 %
- Vi har utbildat minst 100 hållbarhetsambassadörer

Årets resultat

(inom parentes förändring mot 2024)

- Medarbetarnöjdheten: 4,25 (+0,15)
- Könsfördelning i ledningsgruppen: 30 % kvinnor
- Könsfördelning i operativa roller: 19 % (+1 %-enhet)
- Könsfördelning i chefsroller: 30 % kvinnor (+2 %-enheter)
- Total personalomsättning: 12,1 % (-2,2 %-enhet)
- Sjukfrånvaron: 3,0 % (ingen förändring)
- 14 hållbarhetsambassadörer utbildade





Leverantörskedja

Advania Sverige verkar i en global värdekedja där människor, samhällen och miljö påverkas i flera led. Som aktör i branschen bedriver vi ett systematiskt och riskbaserat arbete för att förebygga och hantera risker i linje med internationella ramverk och branschstandarder, och i nära samverkan med våra leverantörer och partners.

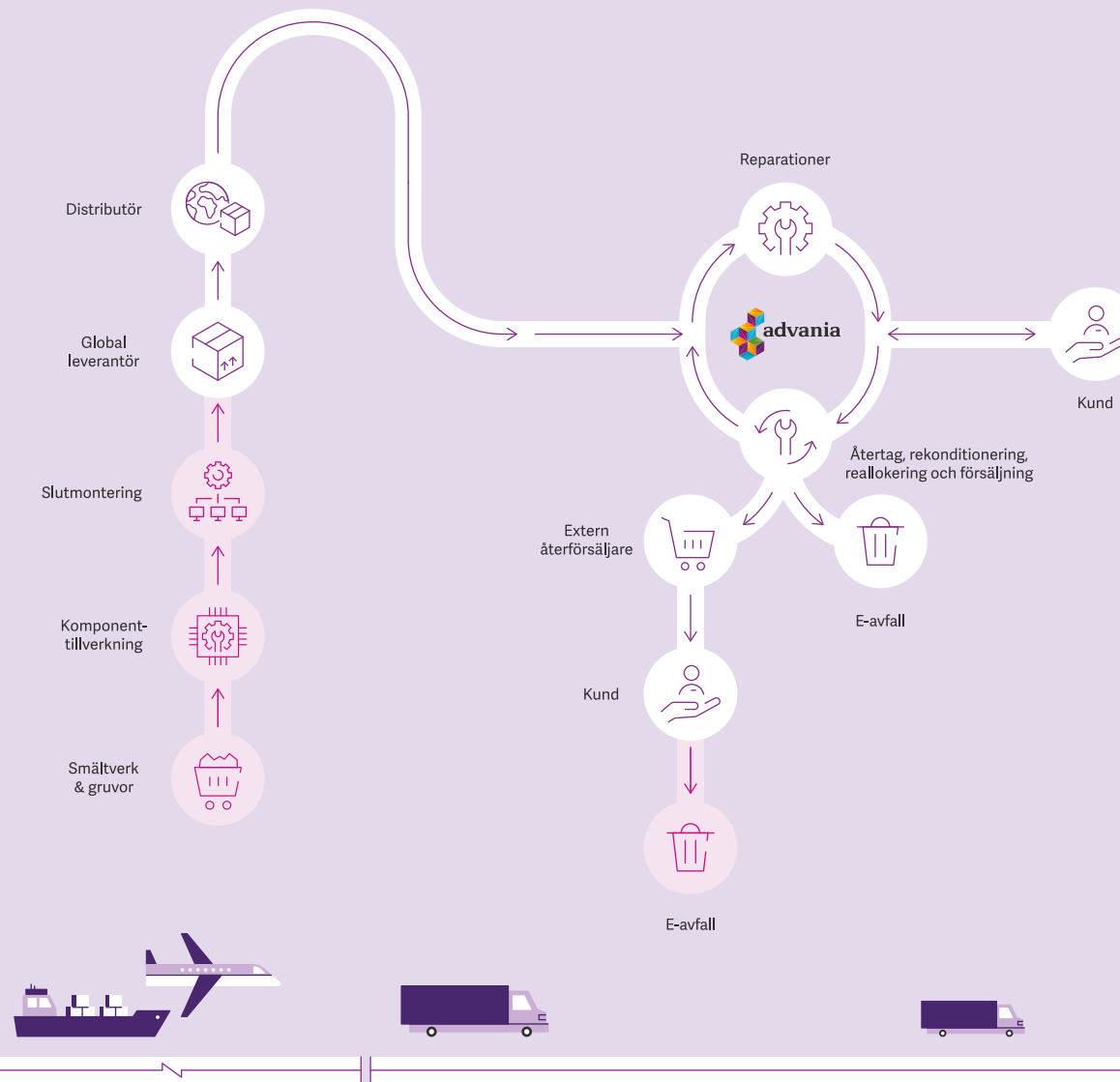
Ansvar och risk i en global och komplex värdekedja

Advania Sverige är en del av en global och komplex värdekedja som berör ett stort antal människor: från gruvarbetare och fabriksarbetare inom mineralutvinning och produktion, till anställda inom logistik, service och återvinning, och boende i de samhällen där verksamheterna bedrivs. Som återförsäljare av IT-tjänster och hårdvara har vi ett ansvar tillsammans med övriga aktörer i branschen att respektera mänskliga rättigheter, säkerställa goda arbetsvillkor och minska miljöpåverkan i leverantörsleden.

Liksom andra globala leverantörskedjor är IT-branschen förknippad med betydande människorätts- och arbetsrättsliga risker, inklusive tvångsarbete, barnarbete, otillräckliga löner, oreglerade arbetstider och bristande rutiner för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Riskerna är störst uppströms, i regioner med utbredd fattigdom, svaga institutioner och låg efterlevnad av lagar och skyddssystem, vilket sammanfaller med många av de områden där IT-produktion är förlagd. Arbetsförhållanden, påverkan på lokalsamhällen, miljörisker kopplade till produktion och hantering av elektronikavfall är väsentliga frågor för oss och vi arbetar systematiskt och kontinuerligt med riskidentifiering, riskbedömning och riskhantering för att stärka skyddet för människor, miljö och samhällen i hela värdekedjan.

Värdekedjan för IT-hårdvara

Den globala värdekedjan för IT-hårdvara medför ett antal risker för mänskliga rättigheter och miljö.



Tydliga krav och strukturerad onboarding

Leverantörskedjearbetet är en integrerad del av hur vi styr och utvecklar vår verksamhet. Arbetet utgår från principerna i FN:s Global Compact, FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter och OECD:s riktlinjer för multinationella företag, liksom vårt medlemskap i Responsible Business Alliance (RBA), världens största branschkoalition för ansvarsfullt företagande i de globala leverantörskedjorna för elektronik tillverkning.

Advania vill samarbeta med leverantörer som delar ambitionen om hållbara och etiska affärsbeteenden. Den koncerngemensamma uppförandekoden för leverantörer tydliggör de krav och förväntningar vi ställer på våra samarbetspartners. Leverantörer som tillhandahåller hårdvara förväntas även följa RBA:s uppförandekod, som är särskilt anpassad för IT-branschen. Under 2025 uppdaterades Advanias uppförandekod för att säkerställa att den ligger i linje med gällande ramverk och branschstandarder för företagsansvar.

Uppförandekoden kommuniceras vid onboarding av nya leverantörer. Som en del av onboarding genomgår alla leverantörer även en strukturerad compliance screening i en extern plattform, som flaggar risker kopplade till exempel sanktionsöverträdelser, förekomst i brottsregister och hållbarhetsrelaterade brott. Identifierade träffar eskaleras för bedömning av Advania Sveriges compliancefunktion och, vid behov, av ledningen. Denna process säkerställer att potentiella risker hanteras innan ett samarbete inleds, och att vi endast ingår avtal med aktörer som uppfyller våra krav och förväntningar.

Riskbaserade och systematiska processer

Advania arbetar med riskbaserad och systematisk leverantörstvärdering, i linje med internationella ramverk och kommande regulatoriska krav. Genom att prioritera resurser och åtgärder utifrån identifierade risker och deras allvarlighetsgrad kan vi fokusera vårt arbete på de mest väsentliga riskerna i leverantörskedjan.

På koncernnivå genomförs en gemensam Human Rights Impact Assessment (HRIA) en strukturerad analys som kartlägger faktiska och potentiella risker kopplade till mänskliga rättigheter i branschen och i de geografier där koncernen verkar. Riskerna bedöms utifrån allvarlighetsgrad, sannolikhet och företagskoppling i enlighet med FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter. På koncernnivå genomförs även en dubbel materialitetsanalys, DMA, som identifierar vilka hållbarhetsfrågor som är mest väsentliga för Advania utifrån påverkan och finansiell risk. Tillsammans ligger dessa analyser till grund för prioritering, styrning och uppföljning av arbetet med mänskliga rättigheter och arbetsvillkor i leverantörskedjan.

Utvärdering av leverantörer

Under 2025 implementerade Advaniakoncernen en ny plattform för ESG due diligence för att underlätta riskbaserad granskning och uppföljning på leverantörsnivå. Hela Advania Sveriges leverantörsbas bedöms utifrån hållbarhetskriterier inom mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljöansvar och antikorrupktion. Stora IT-partners, det vill säga leverantörer som motsvarar 80 % av inköpsvolymen, utvärderas även i RBA:s online-plattform. Dessa leverantörer är ofta själva medlemmar i RBA och vi kan därför dra nytta av informationsutbyte och en rad verktyg i RBA:s online-plattform, till exempel tillgång till självvärderingsformulär och resultat från revisioner. 2025 utvärderade Advania hållbarhetsarbetet hos 20 av de totalt 21 stora IT leverantörerna och samtliga 141 indirekta leverantörer som levererar produkter och tjänster till Advania.

Högriskleverantörer följs upp genom fördjupad självskattning och, vid identifierade avvikelser, genom åtgärdsplaner och dialog, antingen via Advanias plattform för ESG due diligence eller RBAs online-plattform. Vid behov kan vi även nominera leverantörer till RBA:s auditprogram, som innebär oberoende, validerade revisioner i de fabriker där IT produkter tillverkas. Det är värdefullt för oss att delta i en branschledande modell som säkerställer en kvalitativ, enhetlig och transparent leverantörsuppföljning.

Samverkan och dialog för kontinuerlig förbättring

Vi är aktiva medlemmar i branschinitiativ som Responsible Business Alliance och FN:s Global Compact. Genom engagemang med branschkollegor bidrar vi till utvecklingen av gemensamma standarder och till att stärka branschens arbete med hållbarhet och respekt för mänskliga rättigheter. Under 2025 medverkade vi i flera av RBA:s arbetsgrupper och fokuserade särskilt på levnadslön och hållbar mineralutvinning.

Att samarbeta med partners är ett av våra mest effektiva arbetsätt för att främja mänskliga rättigheter och arbetsrätt och ta ansvar för miljöpåverkan i leverantörskedjan. Tillsammans med strategiska IT partners driver vi ett strukturerat samverkansprogram som omfattar enkäter och dialoger för att följa upp partnernas hållbarhetsarbete. Samverkansprogrammet möjliggör för oss att använda vårt kommersiella inflytande för att stärka ansvarsfulla arbetssätt och dela god praxis. Programmet möjliggör även för diskussion kring identifierade risker och åtgärder, samt uppföljning av partners processer för hållbara leverantörskedjor. Arbetet bidrar till att bygga långvariga relationer, ökad transparens och fördjupad förståelse för leverantörernas hållbarhetsarbete. Även den interna kompetensen förstärks och samverkansprogrammet ger våra säljteam bättre förutsättningar i kunddialoger, och underlag för att stödja mer hållbara inköpsbeslut. Under 2025 genomförde Advania fördjupade dialoger med 15 av de 21 identifierade stora IT-leverantörerna.

Våra resultat

Måldrivet arbete

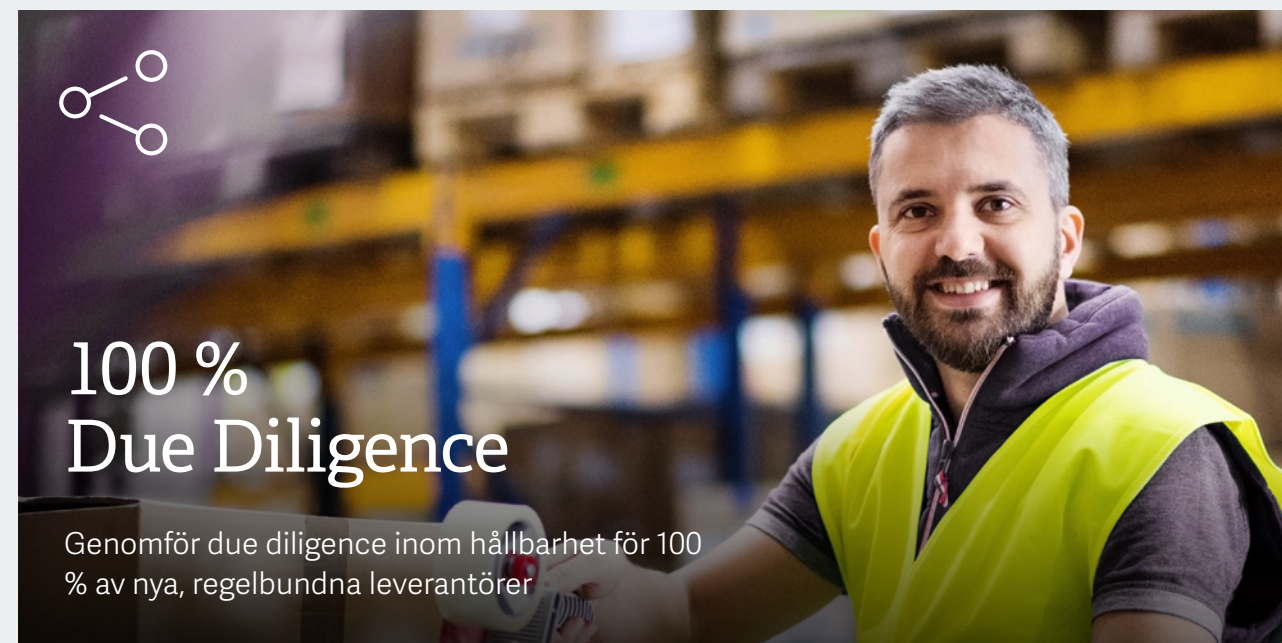
Under 2025 fortsatte vi att ta viktiga steg för att stärka vår strategi för social hållbarhet och ansvarsfull leverantörskedje-hantering. Med utgångspunkt i det arbete som inleddes 2024 vidareutvecklade vi våra policyer och processer för att anpassa oss till etablerade principer om mänskliga rättigheter och företagsansvar i hela värdekedjan, och övergick från en spendbaserad modell till en riskbaserad strategi.

Övergången till ett riskbaserat arbetssätt återspeglar nya regulatoriska krav samt ökande förväntningar från våra intressenter. Under 2025 fortsatte vi att stärka denna strategi genom att uppdatera vår uppförandekod för leverantörer, utveckla våra processer för systematisk due diligence för leverantörer och implementera en ny ESG-plattform för due diligence. Parallellt med utvecklingen av nya riskbaserade processer fortsatte vi även med våra etablerade spendbaserade processer och utvärderade leverantörer motsvarande minst 80 % av vår spend under 2025.

Under 2026 ligger vårt fokus på att helt integrera dessa processer i verksamheten och målet är att genomföra 100 % hållbarhetsgranskning för alla nya, regelbundna leverantörer.

Hållbarhetsmål till 2030

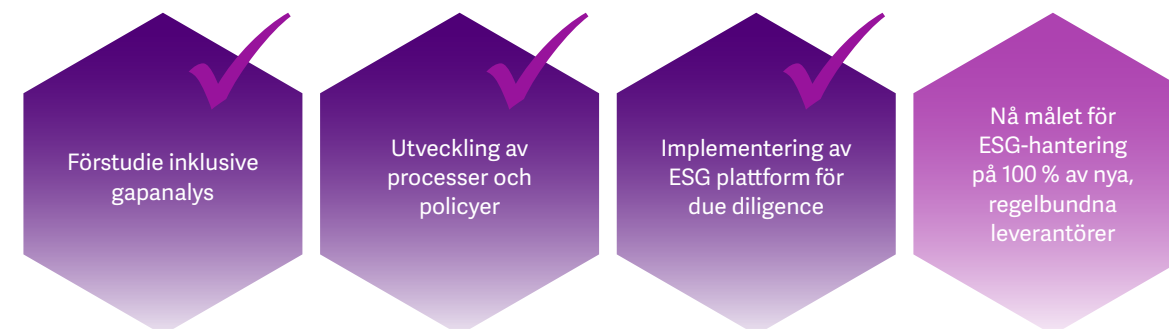
- Genomför due diligence inom hållbarhet för 100 % av nya, regelbundna leverantörer



Årets resultat

- Under 2025 har såväl policyer som processer och systemstöd utvecklats för att under 2026 kunna skala upp och nå målet på att göra due diligence för 100 % av våra nya återkommande leverantörer

Genomförda steg för due diligence



Styrning

Advantias hållbarhetsarbete utgår från koncernens gemensamma styrmodell, som fastställer övergripande åtaganden, policyer och mål. Inom den svenska verksamheten ansvarar vi för implementering, uppföljning och vidareutveckling utifrån våra nationella förutsättningar. På så sätt kombinerar vi gemensam riktning med lokal handlingskraft.



Så styr vi hållbarhetsarbetet

Advantias hållbarhetsarbete utgår från en gemensam styrmodell som säkerställer tydlig riktning, ansvar och uppföljning. Koncernövergripande policyer och ramverk sätter grunden, medan den svenska verksamheten ansvarar för implementering och vidareutveckling utifrån lokala förutsättningar.

Styrningen omfattar såväl affärsetik, regelefterlevnad och riskhantering samt arbetet med klimat, miljö, arbetsmiljö och informationssäkerhet. Genom styrande dokument, certifierade ledningssystem och etablerade processer skapar vi en struktur som stödjer ett konsekvent och långsiktigt arbete. Tydliga roller och ansvar, tillsammans med regelbunden uppföljning säkerställer att hållbarhetsarbetet är integrerat i verksamheten och utvecklas i takt med ökade krav från lagstiftning, kunder och omvärld.

Tillsammans skapar detta ett systematiskt arbetssätt för att hantera risker, möta krav och driva ett långsiktigt hållbarhetsarbete.

Styrande dokument och policyer

Advantias hållbarhetsarbete och affärsetik vilar på det koncerngemensamma ramverk av styrande dokument. Policies och uppförandekoder vägleder våra medarbetare i interna beslut och externa relationer och tydliggör ansvar, krav och förväntningar.

Samtliga koncernövergripande policyer godkänns av styrelsen. Verkställande ledning ansvarar för implementering och efterlevnad i respektive verksamhet. Vi följer årligen upp våra policies och uppdaterar dem vid behov för att säkerställa relevans och effektivitet. Avvikelse hanteras av närmaste chef och lokal ledning, och allvarliga överträdelser kan leda till disciplinära åtgärder.

Ledningssystem

Advania Sverige har implementerat certifierade ledningssystem för ett strukturerat och systematiskt arbete inom kvalitet, miljö, arbetsmiljö och informationssäkerhet. Ledningssystemen omsätter prioriterade hållbarhetsområden i strukturerade arbetsätt, tydliga processer och mätbara mål. Etablerade rutiner för planering, genomförande, uppföljning och förbättring skapar ett systematiskt och kontinuerligt arbete inom kvalitet, miljö, arbetsmiljö och informationssäkerhet.

Den svenska verksamheten är certifierad enligt:

- ISO 14001:2015 – Miljöledningssystem
- ISO 45001:2018 – Ledningssystem för arbetsmiljö
- ISO 27001:2022 – Ledningssystem för informationssäkerhet
- ISO 9001:2015 – Kvalitetsledningssystem

Inom ramen för respektive ledningssystem fastställs mål, handlingsplaner och uppföljningsrutiner. Resultat följs upp löpande och utvärderas årligen av ledningen. Aktuella versioner av samtliga policyer, uppförandekoder, styrande dokument och certifikat finns samlade på vår webbplats.

Målstyrning, roller och ansvar

Målstyrning är en central del av Advanias hållbarhetsarbete. Hållbarhetsmålen integreras i affärsplanen och bryts ned i konkreta aktiviteter. Resultat följs upp årligen tillsammans med ledningen, som utvärderar måluppfyllelse och beslutar om eventuella justeringar. På så sätt är hållbarhetsarbetet en naturlig del av verksamhetens styrning och utveckling.

VD är ytterst ansvarig för hållbarhetsarbetet, inklusive att, utöver de koncerngemensamma styrdokumenterna, besluta om kompletterande hållbarhetsmål och policyer för Advania Sverige. Det operativa ansvaret för att integrera hållbarhetsmålen i verksamheten, styrning, uppföljning och rapportering internt och externt finns hos företagets hållbarhetschef. Arbetet drivs av ett dedikerat team med specialistkompetens inom etik och mänskliga rättigheter, miljö- och klimatfrågor, social hållbarhet, riskhantering och regelefterlevnad, ledningssystem, ESG-rapportering och affärsutveckling.

Tillsammans säkerställer teamet att hållbarhetsarbetet bedrivs strukturerat, målstyrt och i linje med gällande lagstiftning inom hållbarhetsområdet, koncernens riktlinjer och den svenska verksamhetens prioriteringar.

Policyer och styrande dokument

- **Hållbarhetspolicy**
Anger övergripande riktning och åtaganden inom miljömässig, social och ekonomisk hållbarhet.
- **Uppförandekod för medarbetare**
Beskriver förväntat beteende, affärsetik och ansvar för samtliga medarbetare.
- **Uppförandekod för partners och leverantörer**
Fastställer krav på leverantörer avseende mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och affärsetik.
- **Antikorruptionspolicy**
Reglerar förebyggande arbete mot mutor och korruption.
- **Riktlinjer för cybersäkerhet**
Fastställer krav och riktlinjer för informations- och cybersäkerhet.
- **Gallringspolicy enligt GDPR**
Anger principer för behandling och lagring av personuppgifter i enlighet med dataskyddsförordningen (GDPR).
- **Konkurrens- och efterlevnadspolicy**
Anger riktlinjer för sund konkurrens och regelefterlevnad inom konkurrensrätt.
- **Sanktions- och exportkontrollpolicy**
Säkerställer efterlevnad av internationella sanktioner och exportkontrollregler.
- **Visselblåspolicy**
Reglerar rutiner för att rapportera misstänkta oegentligheter. advania.se/om-advania/visselblasaren
- **Riskhanteringspolicy**
Reglerar struktur och ansvar för riskhantering inom verksamheten.

I tillägg till dessa koncerngemensamma policyer inom hållbarhet finns ett flertal policyer och andra styrande dokument för den svenska verksamheten, såsom arbetsmiljöpolicy, AI-policy och klimatomställningsplan.

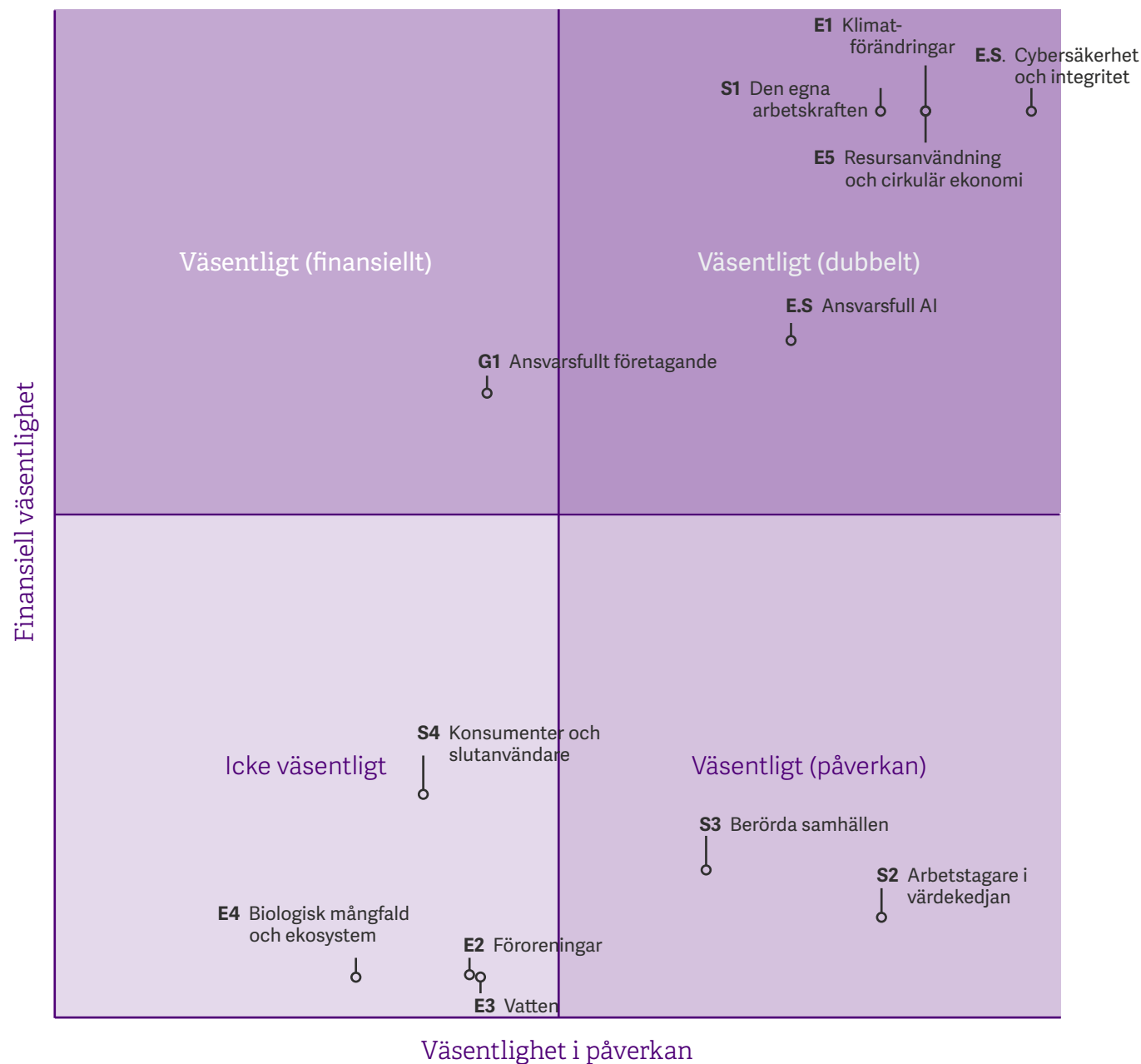
Våra policyer: advania.se/om-advania/hallbarhet/dokument

¹ Ledningssystem för informationssäkerhet (LIS) omfattar hela Advanias verksamhet och är certifierat enligt standarden ISO 27001:2022. Certifieringen inkluderar följande affärsområden inom Advania Sverige AB: Development, Managed Service Provider (MSP), Real Estate, Säkerhet, Technology Platforms och Transformation & Automation. Affärsområden och interna avdelningar på Advania som inte uttryckligen beskrivs i omfattningen ingår inte i certifieringen. I de fall LIS är beroende av funktioner och processer som dessa avdelningar tillhandahåller ställs samma krav på dem som om de vore inkluderade i certifieringen.

Dubbel väsentlighetsbedömning

Den koncernövergripande dubbla väsentlighetsbedömningen (DMA) i enlighet med European Sustainability Reporting Standards (ESRS), utgör grunden för Advanias hållbarhetsstrategi. Bedömningen identifierar de områden där påverkan på samhälle och miljö är störst, samt där hållbarhetsrelaterade risker och möjligheter för företaget har störst finansiell betydelse. Dessa insikter vägleder vår strategiska tillväxtsatsningar och prioriteringar. Genom att investera där hållbarhet och affär möts stärker vi vår konkurrenskraft och förmåga att skapa långsiktigt värde.

Analysen är fullt ut integrerad i Advania Sveriges affärsmodell, styrning och tillväxtstrategi. För mer information om resultatet av och processen bakom den dubbla väsentlighetsbedömningen, se [Advaniakoncernens års- och hållbarhetsredovisning](#).



Åtta områden har identifierats som väsentliga:

- Cybersäkerhet och integritet, sida 10
- Klimatförändringar, sida 13
- Resursanvändning och Cirkulär ekonomi, sida 13
- Den egna arbetskraften, sida 21
- Ansvarsfull AI, sida 17
- Arbetstagare i värdekedjan, sida 26
- Berörda samhällen, sida 26
- Ansvarsfullt företagande, sida 30



The tech company
with people at heart