



Hållbarhetsredovisning

Advania Sverige 2020



Innehållsförteckning

1 Introduktion

- 1 Året i korthet
- 2 Advania i korthet
- 4 Tomas Wanselius har ordet
- 5 Advanias hållbarhetsstrategi
- 9 Styrning av hållbarhetsarbetet

11 Hållbart Advania

- 12 Attraktiv arbetsplats
- 17 Könnsbalans, mångfald och inkludering
- 23 Affärsetik och transparens
- 24 Klimatsmart verksamhet
- 26 Ansvarsfull finansiell styrning

27 Hållbart erbjudande

- 28 Integritet och säkerhet
- 31 Cirkulär ekonomi
- 34 Hållbar digitalisering
- 37 Partnerskap

38 Hållbar leverantörskedja

- 39 Krav och uppföljning av leverantörer

41 GRI Index

Om hållbarhetsredovisningen

Detta är Advania Sverige AB:s hållbarhetsredovisning för verksamhetsåret 2020.

Det är företagets femte redovisning och rapporten har upprättats i enlighet med GRI Standards: nivå Core. Den föregående redovisningen publicerades 15 maj 2020 och vår ambition är att publicera en ny hållbarhetsredovisning årligen.

Denna redovisning är även Advania Sverige AB:s hållbarhetsrapport i enlighet med Årsredovisningslagens sjätte kapitel.

En omstrukturering av Advaniakoncernens bolag gjordes under 2017 vilket resulterade i att det svenska bolaget döptes om till Advania Sverige AB. Namnet Advania AB är numera namnet på det nordiska moderbolaget som äger Advania Sverige AB. I denna redovisning kommer Advania Sverige benämnas Advania och när det handlar om hela koncernen kommer det benämnas koncernen eller Advaniakoncernen.

2016 är basår för redovisningen. Där det finns tillförlitliga data redovisas nyckeltal även från 2015, och om så är fallet är det specificerat. Data om vår personal och organisation samlas i huvudsak in genom våra ekonomi- och lönesystem men även genom en extern tjänst för medarbetarundersökningar.

Miljödata är beräknade utifrån underlag från GHG-protokollet. Under 2020 har för första gången beräkningen gjorts av en extern part som både beräknat klimatutsläppen samt energiförbrukningen. Detta har lett till ett fåtal ändringar i modell och resultat genom att vissa utsläppsfaktorer uppdaterats samt mindre felaktigheter i insamlad data från föregående år har justerats. Mer information om beräkningen finns på s 24.

Redovisningen är inte externt granskad. Om du har frågor eller synpunkter är du välkommen att kontakta Helena Nordin, Hållbarhetschef på Advania Sverige AB, helena.nordin@advania.com.

Mer information om företaget finns på www.advania.se.

Året i korthet

+ 15 %



Tillväxt medelantal anställda
Från 470 till 542

+12 %



Nettoomsättning

I topp

Radars leverantörsundersökning
"Användarnära IT"



Kundnöjdhet

4,55 av 5

Commitment

4,42 av 5

Engagement

Medarbetarnöjdhet

+ 26 %

2019–2020



Ökning av antal kvinnor i
rollerna konsult, säljare, chef

-79 %



Minskade klimatutsläpp
per medarbetare 2015–2020

+77 %



Ökning av antalet
återtagen hårdvara 2018–2020



Medlemmar sedan 2019



Responsible Business Alliance
Advancing Sustainability Globally

Medlemmar sedan 2019

Detta har hänt under året

Trots påverkan från den globala pandemin under största delen av 2020, har Advania Sverige kunnat fortsätta sin tillväxtresa. Vi uppfyllde målet på omsättningsökning och har samtidigt bibehållit en god lönsamhet.

Medarbetar- och kundnöjdheten är fortsatt mycket god vilket framgår av den interna medarbetarundersökningen och den oberoende kundundersökningen från Radar Ecosystem.

Andelen kvinnor i hela företaget har fortsatt öka under året. Fokus har legat på att öka andelen kvinnor i operativa och ledande roller i företaget.

Pandemin har haft stor inverkan på Advania genom att medarbetarna, redan i ett tidigt skede av pandemin under våren, rekommenderades att arbeta hemifrån. Våra riktlinjer kring tjänsteresor och distansarbete har strikt följt Folkhälsomyndighetens riktlinjer under hela året.

Detta har gjort att antalet tjänsteresor under året minskat drastiskt i hela organisationen, vilket gett en stor påverkan på klimatutsläppen från verksamheten.

Ett stort fokus i miljöarbetet under året har varit cirkulär livscykelhantering av IT-hårdvara samt att synliggöra dess klimatpåverkan under livscykeln. Ökningen av antalet återtagen hårdvara ligger väl i linje med det uppsatta målet att dubbla antalet återtagen hårdvara till och med 2021.

Advaniakoncernen publicerade sin första Communication of Progress (COP) till FN:s Global Compact under 2020. Advaniakoncernens arbete mot en mer hållbar leverantörskedja har under året integrerats fullt ut i den tekniska plattformen som alla medlemmar i Responsible Business Alliance (RBA) har tillgång till. Advania har också aktivt bidragit till den nya versionen av RBA:s uppförandekod som beslutades om under året och som trädde i kraft 1 januari 2021.

Advania i korthet

Här finns vi

Advaniakoncernen är en nordisk IT-koncern med ca 1400 medarbetare och verksamhet i Sverige, Island, Norge, Danmark och Finland.

Koncernens rötter sträcker sig tillbaka till 1939 då en isländsk entreprenör grundade en verkstad för kontorsutrustning i Reykjavik. Under de följande decennierna utvecklades tre separata filialer i tre nordiska länder; Island, Sverige och Norge. År 2012 flätades dessa samman och Advania bildades.

Idag finns koncernens huvudkontor i Stockholm där även Advania Sveriges huvudkontor är placerat.

I Sverige finns Advania på 13 kontor på 12 orter i landet: Sundsvall, Uppsala, Stockholm/Liljeholmen, Stockholm/Bromma, Västerås, Linköping, Norrköping, Örebro, Göteborg, Halmstad, Malmö, Kristianstad samt Karlshamn.





Advanias uppdrag

Advania erbjuder ett brett utbud av IT-tjänster, plattformar, molnlösningar samt stöd i form av drift och förvaltning till tusentals företag och organisationer, inom både privat och offentlig sektor. Vår mission är att hjälpa våra kunder att förenkla sin IT-infrastruktur genom att förbättra dess funktionalitet och samtidigt reducera deras kostnader.

2020 stod offentlig sektor för 43 procent av vår totala omsättning.

Advanias övergripande strategi bygger på att aldrig tappa en kund. Nöjda kunder och långsiktiga kundrelationer är grunden

i vårt DNA och vårt övergripande kvalitetsmål för 2020 var att höja andelen återkommande kunder från 95 procent 2019 till 96 procent, vilket vi också uppnådde. Andelen återkommande kunder mäts som "Customer retention rate" för våra 200 största kunder från år till år.

Under 2020 har vi introducerat en ny indikator över kundnöjdhet, value churn, som definieras som intäkter förlorade från föregående år relaterade till kunder utan intäkter under innevarande år, dvs tappade kunder. För 2020 var det bortfallet av intäkter endast 1,1 procent av de totala intäkterna.

Affärsområden

Under 2020 startades ett nytt affärsområde med fokus på säkerhet och vårt erbjudande till marknaden är idag indelat i tio olika affärsområden. Managed Services Provider är det största där vi också förvaltar flera av lösningarna vi utvecklar inom de övriga nio affärsområdena.

Managed Services Provider Managed Services med högtillgänglig och säker drift och förvaltning av hela IT-miljöer eller specifika funktioner och tjänster.	Transformation Automation Lösningar för att digitalisera, automatisera, effektivisera, mäta och dokumentera processer.	Customer Experience Kundlösningar för att hantera samtliga typer av interaktioner - i alla kanaler.	Knowledge Factory Specialister inom Microsoft. Högsta certifiering enligt Microsoft "MVP" och spetskompetens inom infrastruktur.	Marketplace Lösningar för att automatisera, konsolidera, kontrollera samt underhåll av molntjänster, licenser och rådgivning.
Datacenter Lösningar för Datacenter. Server-, lagring- och nätverkstjänster samt avtalskontroll.	Development Applikation- och webbutveckling samt identitetslösningar - unikt anpassade till verksamheten.	Education Pedagogiska utbildningar och paketerade lösningar för privata och kommunala skolor.	Workplace Arbetsplats som tjänst med självbetjäning, en kontaktväg med unik svensk service och applikationshantering - oavsett dator och tillbehör.	Security Lösningar och rådgivande partner inom IT och informations-säkerhet - skräddarsys efter varje unikt kundbehov.

Tomas Wanselius har ordet

Advanias hållbarhetsarbete är en central drivkraft bakom Advanias goda omsättningstillväxt samt ökade andel försäljning av tjänster och lösningar.



” På arbetsplatser, i skolor och i samhället i stort har IT-lösningar många gånger varit den avgörande faktorn för att kunna hålla verksamheter i gång under pandemin.

Tomas Wanselius, VD Advania Sverige

Att IT är en viktig nyckel till en mer hållbar framtid är vi nog många som kan instämma i. På Advania är vi övertygade om att tekniken är den stora möjliggöraren till den hållbara framtid vi alla vill leva i och aldrig tidigare har vi sett så många konkreta bevis på det som under det gångna året. Ett år som präglats av den globala pandemins effekter på såväl människor som samhällen över hela världen.

Med stor ödmjukhet inför att vi ännu inte sett slutet på pandemin och dess effekter, ser vi en stor potential för att ta tillvara digitaliseringens möjligheter. När vi nu startar om Sverige har vi chans att skapa ett mer hållbart digitalt samhälle. På arbetsplatser, i skolor och i samhället i stort har IT-lösningar många gånger varit den avgörande faktorn för att kunna hålla verksamheter i gång under pandemin.

Trots de utmaningar pandemin fört med sig för många av våra kunder har vi lyckats hitta lösningar och möta upp det ökade behov av IT som många verksamheter haft. Detta har varit en viktig anledning till att vi har lyckats väl med våra interna mål på tillväxt, både finansiellt och med nya medarbetare.

På Advania kunde vi, tack vare vår flexibla organisation, snabbt ställa om till distansarbete och jag är glad att vi inte har behövt nyttja något av de statliga stöden kring permissioner eller andra ersättningar. Men våra medarbetare har självklart påverkats av pandemin och vi har under hela året haft stort fokus på personalens hälsa och säkerhet. Vi har arbetat både med riskminimering för smittspridning men även med att motverka den oro och ökade ohälsa vi sett hos många medarbetare. Oron

har varit fokuserad både kring pandemin i stort men även kring olika utmaningar med att arbeta hemifrån under långa perioder.

Vi har lyckats väl med den inslagna vägen kring hållbarhetsarbetet. Vi har tagit flera viktiga kliv i att mäta klimatpåverkan från IT-inköp, bland annat genom vår egenutvecklade Klimat-snurra. Här kan vi genom kundanpassade beräkningar hjälpa våra kunder att mäta och minska klimatpåverkan genom hela livscykeln. Jag är extra stolt över att vi även under 2020 fortsatt den redan positiva trenden med att attrahera fler kvinnor och samtidigt behålla och utveckla de kvinnor som redan arbetar på Advania.

Ytterligare exempel på satsningar vi gjort under året är vårt medlemskap i den nya föreningen Digitaliseringskonsulterna där branschen tillsammans ska driva frågor om IT som en möjliggörare inom ramen för färdplanerna hos Fossilfritt Sverige.

Advania Impact är ett initiativ som inspirerar mig. Där har vi startat en digital plattform för samtal kring risker och möjligheter med IT samt digitaliseringen av samhället i stort.

I ljuset av alla de utmaningar vi haft under pandemiåret och med den stora omställningen till ett fossilfritt och mer hållbart Sverige som fortfarande ligger framför oss, är det ändå med stor tillförsikt jag tittar framåt. IT-branschen och Advania står väl rustade för den samhällsomvandling vi har framför oss.

Advanias Hållbarhetsstrategi

Ett välgrundat och tydligt definierat fokus ger Advania förutsättningar för att bedriva ett effektivt hållbarhetsarbete som stärker både den egna verksamheten och den omvärld som Advania verkar i. Hållbarhetsarbete omfattar de sociala, miljömässiga och ekonomiska områden som är mest väsentliga för verksamheten och företaget. Arbetet är indelat i tre fokusområden som spänner över hela värdekedjan.



Under 2019 genomförde vi ett omfattande strategiarbete som ligger till grund för allt hållbarhetsarbete från år 2020 och framåt. Arbetet innefattade:

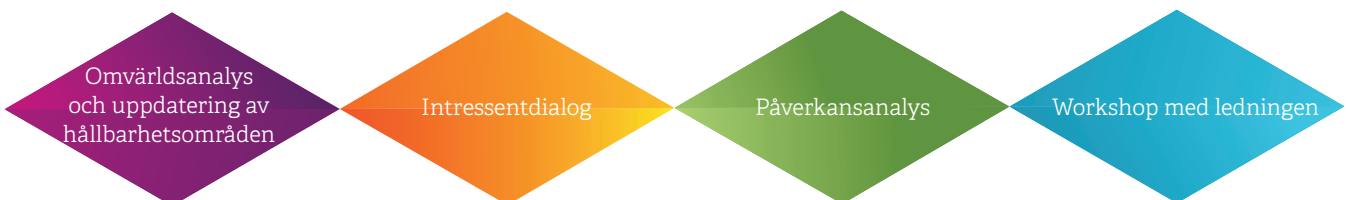
- Omvärldsanalys
- Uppdatering av hållbarhetsområden
- Intressentdialoger (interna och externa)
- Påverkansanalys
- Workshop med ledningsgruppen

Intressentdialogerna genomfördes både indirekt i form av analys av hållbarhetskraven från strategiska kunder och partners, samt direkt med enkäter till medarbetare och ledning.

Intressentdialog			
Intressenter	Kunder och Partners	Medarbetare	Ledning
Viktigaste områdena	<ul style="list-style-type: none"> • Motverkande av all form av korruption • Motverkande av diskriminering och trakasserier • Säker informationshantering och skydd av personlig integritet 	<ul style="list-style-type: none"> • Hälsosam, säker och inkluderande arbetsplats • Arbetsvillkor som är trygga, rättvisa och förmånliga • Kompetensutveckling och karriärmöjligheter 	<ul style="list-style-type: none"> • Hälsosam, säker och inkluderande arbetsplats • Klimatkompensera verksamhetens CO₂e-utsläpp • Miljöcertifierade IT-produkter
Antal	8 st (4 av vardera)	116 st	7 st
Dialogform	Analys av kravställan	Enkät	Enkät

Utöver detta utfördes även en påverkansanalys med hjälp av en tredje part. Analysen bedömde Advanias positiva och negativa påverkan utifrån ett socialt, miljömässigt och ekonomiskt perspektiv i hela verksamhetens värdekedja. Sammantaget bedömdes Advanias påverkan utefter nio parametrar som bland annat

inkluderade interna samt externa risker och möjligheter. Med utgångspunkt från omvärldsanalysen, intressentdialogerna och påverkansanalysen formulerades hållbarhetsstrategin i en workshop med ledningsgruppen.



Resultatet från detta arbete utgör Advanias hållbarhetsstrategi som visar; (1) vilka områden Advania har en ambition att vara ledande inom; (2) vilka områden Advania ska avancera inom och utveckla under kommande år; samt (3) vilka områden som Advania ska bibehålla på nuvarande utvecklingsnivå. Prioriteringen av de olika områdena ligger också till grund för vilka hållbarhetsmål vi beslutar om.

Integrerat i strategin är de av FN:s Globala Mål som Advania kan påverka, givet sin verksamhet, samt de Globala Mål som innebär affärsmöjligheter för Advania. Löpande i denna hållbarhetsredovisning kommer vi förklara hur vi arbetar med att uppnå de Globala Målen på delmålsnivå.

Advanias hållbarhetsstrategi

AMBITION ATT VARA LEDARE

- Integritet och säkerhet
- Attraktiv arbetsplats
- Innovation och digitalisering för hållbar utveckling



AVANCERA OCH UTVECKLA

- Könnsbalans, mångfald och inkludering
- Krav & uppföljning av leverantörer
- Cirkulär ekonomi
- Affärsetik och transparens



BIBEHÅLLA

- Klimatsmart verksamhet
- Ansvarsfull finansiell styrning
- Partnerskap



Uppföljning av Advanias hållbarhetsmål 2020

- Målet nått eller på rätt väg
- Målet nästan uppnått
- Målet ej uppnått

1. Advania ska vara en välmående, trygg och utvecklande arbetsplats:

- Medarbetarnöjdhet: Bibehålla nivå på Commitment och Engagement över 4,20.
- Bibehålla personalomsättningen under 10 procent.
- Sjukfrånvaro: Ingen arbetsrelaterad sjukfrånvaro.
2 fall av arbetsrelaterad frånvaro.

2. Advania ska ha minst 30 procent kvinnor i företagens ledningsgrupp senast 2025:

- Vid tillsättning av alla chefspositioner ska minst 40 procent av kandidaterna på shortlist vara kvinnor.
- Under 2020 tillsätta minst en kvinna med affärsansvar i ledningsgruppen.
1 kvinna tillsatt men utan affärsansvar.
- Till 2022 ska vi öka antalet kvinnor i operativa roller som konsult, säljare och chef med minst 50 procent jämfört med 1/1 2020.
Status 2020: på rätt väg.
- 50 procent av deltagarna i Advanias traineeprogram *Advance* vara kvinnor.

3. Advania ska ha en inkluderande företagskultur:

- Personalomsättningen för kvinnor ska inte överstiga personalomsättningen för män.
- Alla chefer ska vara utbildade i inkluderande ledarskap och kommunikation.
Status 2020: Fåtal nya chefer kvarstår att utbilda.

4. Advania ska kontinuerligt minska klimatutsläppen i linje med omvärldens förväntningar:

- Senast 2025 ska Advania ha minskat klimatutsläppen [scope 1, 2 & delar av scope 3] med minst 50 procent per medarbetare. Basår: 2015.

5. Advania ska ha ett effektivt och proaktivt antikorrupsionsarbete

- Samtliga medarbetare ska vara utbildade i Advanias uppförandekod för medarbetare senast två månader efter påbörjad anställning samt gjort ett tydligt åtagande att respektera och efterleva den.
Status 2020: 97 % av medarbetarna utbildade.

6. Advania bedriver ett proaktivt och systematiskt arbete med informationssäkerhet och integritet både internt och hos våra kunder

- Säker informationshantering: Inget informationsläckage.
Status 2020: 1 läckage.
- Kompetens och medvetenhet: Alla medarbetare ska vara utbildade i informationssäkerhet.
Status 2020: 92% utbildade.
- Proaktivitet och utveckling: Vi ska genomföra samordnade riskanalyser hos minst 10 kunder.
Status 2020: 6 genomförda riskanalyser.

7. Advania ska fortsätta utveckla sitt cirkulära erbjudande med fokus på förlängd livslängd av hårdvara

- Under 2021 ska Advania Finance ha ökat antalet återtagen hårdvara med 100 procent jämfört med 2018.
Status 2020: på rätt väg, ökat med 77 % 2018–2020.
- Under 2020 ska antalet reparationsärenden i serviceverkstaden ha ökat med minst 50% jämfört med 2019.
Status 2020: +47%.

8. Advania ska sprida kunskap, driva samarbeten och utveckla projekt för hållbar utveckling genom digitalisering

- Alla Advanias medarbetare ska genomgå en utbildning i hållbar digitalisering inom ramen för Färdplan Fossilfritt Sverige för digitaliseringskonsulter.
Status 2020: På grund av pandemin försenades utbildningen till 2021.
- Advania ska initiera minst 2 nya projekt som utvecklar digitalisering för hållbar utveckling.
Status 2020: 1 projekt genomfördes under 2020.

9. Advania ska hantera hållbarhetsrisker i leverantörskedjan på ett transparent, systematiskt och proaktivt sätt

- Ärligen ska Advaniakoncernen utvärdera sina största leverantörer av produkter som tillsammans motsvarar minst 80 procent av koncernens ekonomiska omsättning av produkter.
Status 2020: 14 av 18 leverantörer utvärderade.

Advantias hållbarhetsmål 2021–2025

- 1 Advania ska vara en välmående, trygg och utvecklande arbetsplats:**

 - Medarbetarnöjdhet: Bibehålla nivå på Commitment och Engagement över 4,20
 - Personalomsättning: Bibehålla nivån på personalomsättning lägre än 10 procent
 - Sjukfrånvaro: Ingen arbetsrelaterad sjukfrånvaro
- 2 Advania ska ha minst 30 procent kvinnor i företagets ledningsgrupp senast 2025:**

 - Vid tillsättning av alla chefspositioner ska minst 40 procent av kandidaterna på shortlist vara kvinnor
 - Under 2021 tillsätta ytterligare minst en kvinna i ledningsgruppen
 - Till och med 2022 ska vi öka antalet kvinnor i operativa roller som konsult, säljare och chef med minst 50 procent jämfört med 1/1 2020
 - 50 procent av deltagarna i Advantias traineeprogram Advance ska vara kvinnor
- 3 Advania ska ha en inkluderande företagskultur: :**

 - Personalomsättningen för kvinnor ska inte överstiga personalomsättningen för män
 - Alla chefer ska vara utbildade i inkluderande ledarskap och kommunikation
- 4 Advania ska kontinuerligt minska klimatutsläppen i linje med omvärldens förväntningar:**

 - Under 2021 ska nya klimatmål utvecklas och godkännas av Science Based Targets
- 5 Advania ska ha ett effektivt och proaktivt antikorrupsionsarbete**

 - Nya medarbetare ska vara utbildade i Advantias uppförandekod för medarbetare senast två månader efter påbörjad anställning samt gjort ett tydligt åtagande att respektera och efterleva den
 - Samtliga medarbetare ska årligen förnya sitt åtagande och genomgå utbildningen i uppförandekoden
- 6 Advania bedriver ett proaktivt och systematiskt arbete med informationssäkerhet och integritet både internt och hos våra kunder**

 - Säker informationshantering: Inget informationsläckage
 - Kompetens och medvetenhet: Alla medarbetare ska vara utbildade i informationssäkerhet
 - Proaktivitet och utveckling: Vi ska genomföra samordnade riskanalyser hos minst 10 kunder
- 7 Advania ska fortsätta utveckla sitt cirkulära erbjudande med fokus på förlängd livslängd av hårdvara**

 - Under 2021 ska Advania Finance ha ökat antalet återtagen hårdvara med 100 procent jämfört med 2018
- 8 Advania ska sprida kunskap, driva samarbeten och utveckla projekt för hållbar utveckling genom digitalisering**

 - Alla Advantias medarbetare ska under 2021 genomgå en utbildning i hållbar digitalisering inom ramen för Färdplan Fossilfritt Sverige för digitaliseringskonsulter
 - Advania ska initiera minst 2 nya projekt som utvecklar digitalisering för hållbar utveckling
- 9 Advania ska hantera hållbarhetsrisker i leverantörskedjan på ett transparent, systematiskt och proaktivt sätt**

 - Årligen ska Advaniakoncernen utvärdera sina största leverantörer av produkter som tillsammans motsvarar minst 80 procent av koncernens ekonomiska omsättning av produkter.

Styrning av hållbarhetsarbetet

Ett tydligt ansvar för hållbarhet i Advanias ledning, är nyckeln till att arbetet blir fullt ut implementerat i verksamheten. Arbetet delegeras sedan ut till olika delar av verksamheten för att säkerställa att beslut om aktiviteter fattas där kunskapen om den dagliga verksamheten finns.

Ansvar och befogenheter

För att säkerställa att hållbarhet integreras i verksamheten har Advania Sverige definierat följande ansvar och befogenheter för hållbarhetsarbetet:

- Advaniakoncernens styrelse beslutar om en koncern-gemensam policy för hållbarhet och för antikorrupcion.
- Advania Sveriges VD har det övergripande ansvaret för hållbarhet och att det följs i enlighet med den koncern-övergripande hållbarhetspolicyen.
- Hållbarhetschefen ansvarar för strategier och projekt inom hållbarhetsarbetet, den externa redovisningen samt Advanias deltagande i externa nätverk och initiativ. Hållbarhetschefen driver även arbetet med klimatfrågor och samordnar det tillsammans med ansvarig för facility samt kontorsansvariga. Hållbarhetschefen rapporterar till VD och HR-chef.
- Kvalitetschefen är ansvarig för strategier och projekt avseende kvalitet samt övergripande ansvarig för den gemensamma plattformen och modellen för det integrerade ledningssystemet för miljö och kvalitet.
- Advanias HR-chef är ytterst ansvarig för företagets arbete med arbetsrätt och arbetsmiljö samt är den som driver frågorna om könsbalans, mångfald och inkludering.
- Informationssäkerhetschefen ansvarar för ledningssystemet för informationssäkerhet. Ett utsett Dataskyddsombud bevakar att företaget efterlever dataskyddsförordningar och andra relevanta lagar samt är kontaktperson gentemot Datainspektionen.
- Ekonomichef, CFO, ansvarar för Advanias proaktiva arbete kring antikorrupcion.
- Utvecklingen av Advanias hållbara IT-produkter och digitala lösningar drivs av respektive affärsområdesansvarig med stöd från Hållbarhetschefen.
- I arbetet med krav och uppföljning av leverantörer är utsedda partneransvariga de som säkerställer att respektive leverantör efterlever Advanias leverantörsskoda.
- Hållbarhetschefen för Advania är koncernens huvudkontaktperson för medlemskapet i Responsible Business Alliance och säkerställer att koncernen efterlever de krav RBA ställer på medlemmarna gällande leverantörsutvärdering och rapportering.

Policys och ramverk

Den övergripande ambitionen för Advania Sveriges hållbarhetsarbete grundas i den koncerngemensamma hållbarhetspolicyen som antagits av styrelsen. I koncernen finns även en gemensam policy för anti-korrupcion som alla bolag i koncernen har implementerat.

I Advanias interna uppförandekod (koden), vilken gäller samtliga medarbetare och inhyrd personal, tydliggörs vårt ställningstagande för FN:s Global Compacts 10 principer som omfattar mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorrupcion. Koden beskriver de rättigheter och skyldigheter varje medarbetare har gällande efterlevnad av koden samt tillhörande policys och rutiner.

En uppförandekod för leverantörer, även den baserad på FN:s Global Compacts 10 principer, beskriver de förväntningar Advania har på leverantörer och samarbetspartners. De leverantörer som arbetar i den globala leverantörsskedjan för hårdvarutillverkning förväntas också efterleva Responsible Business Alliances uppförandekod, RBA:s Code of Conduct.

Ledningssystem

Advania har ett integrerat ledningssystem för kvalitet och miljö som är certifierat i enlighet med ISO 9001:2015 och ISO 14001:2015. På grund av fusionen med företaget Caperio under 2018 är det endast de delar av verksamheten som har sitt ursprung i Caperio som omfattas av certifieringen för närvarande. Ambitionen är att under 2021 utöka certifieringarnas omfattning till hela Advanias verksamhet.

Under 2020 genomfördes en certifiering av Advania i enlighet med ISO 27001:2017.

Försiktighetsprincipen är en grundläggande princip som är integrerad i bland annat vårt ledningssystem.



Advania Academy

Genom Advania Academy, en LMS-plattform för e-learning, implementeras effektivt styrdokument i utbildningssyfte. På denna plattform utbildas samtliga medarbetare i den interna koden, GDPR och mycket annat.

Styrning av hållbarhet inom Advaniakoncernen

Advaniakoncernen har beslutat om en gemensam policy för hållbarhet samt en policy för arbetet med anti-korruption. De koncerngemensamma policydokumenten grundas på medlemskapet i FN:s Global Compact där vi är medlemmar sedan 2019. Advaniakoncernens medlemskap i Responsible Business Alliance drivs också gemensamt inom koncernen, sedan 2019. Inom koncernen finns en etablerad arbetsgrupp med representanter från alla länder. Arbetet samordnas av hållbarhetschefen i Advania Sverige som rapporterar arbetet direkt till koncernledningen. Koncernen publicerade år 2020 en första gemensam hållbarhetsrapport som visar på hur gruppen tillsammans uppfyller de 10 principerna i FN:s Global Compact.





FOKUSOMRÅDE I

Hållbart Advania

Ett långsiktigt hållbart företag omfattar arbete med att nå såväl ekonomiska mål, som mål för miljö och socialt ansvarstagande.

Attraktiv arbetsplats

4	GOD UTBILDNING FÖR ALLA	8	ANSTÄNDIGA ARBETSVILLKOR OCH EKONOMISK TILLVÄXT
DELMÅL	4-4	DELMÅL	8-5
		DELMÅL	8-8

Att säkerställa våra medarbetares hälsa och säkerhet under rådande pandemi och samtidigt upprätthålla vår verksamhet och våra åtaganden mot kunder, har varit allra högsta prioritet under året. Trots ett mycket utmanande år är vi därför mycket glada över att vi ser fortsatt höga resultat i våra medarbetarundersökningar.

Advanias medarbetare är företagets mest värdefulla tillgång. Våra medarbetares kompetens och innovationsförmåga är centrala för att driva på den digitala transformationen för en hållbar utveckling, något som bara blir viktigare och viktigare för framtiden. Den stora kompetensbristen i Sverige har fortsatt öka och Advania fokuserar därför på att attrahera, utveckla och behålla kvalificerade medarbetare för att kunna fortsätta tillväxtresan.

Effekter av pandemin

I samband med sportloven i februari 2020 kom fler och fler oroande tecken på att smittspridningen tagit fart på samhällsnivå i Sverige. Advania agerade snabbt genom att tillämpa de reserestriktioner UD tagit fram och förhindrade troligen en större smittspridning genom att sätta alla hemvändande sportlovsfirande från riskområden i 14 dagars karantän.

Under mars följde sedan omfattande åtgärder på samtliga kontor för att minska risken för smittspridning. Dessutom ställdes den företagsgemensamma kick-offen, som var planerad till början av mars in med mycket kort varsel. Advania har strikt följt Folkhälsomyndighetens riktlinjer och sedan WHO deklarerade Covid-19 som en pandemi har huvudprincipen för alla medarbetare på företaget varit att arbeta hemifrån så långt det varit möjligt. Stort fokus har lagts vid att hålla kontoren smittfria för att skapa trygghet och en bra arbetsmiljö för de medarbetare som har behövt vara på plats för att kunna utföra sina arbetsuppgifter. Kontoren har också varit tillgängliga för de medarbetare som haft sämre förutsättningar att kunna arbeta ostört hemma, eller som har mått dåligt av hemarbete. I samband med att hemarbete infördes erbjöds också hemlån av utrustning för att skapa en god arbetsmiljö och vid behov har också extra

inköp gjorts av exempelvis bildskärmar och arbetsstolar, för att undvika dålig ergonomi vid hemarbetet.

Internkommunikation har varit extra viktigt under året och i ledningsgruppens krishantering har fokus legat på, förutom snabb smittspårning, att ha tät kontakt med alla ledare i företaget för att stötta dem i sina roller att leda på distans. Extra månadsmöten har också hållits med alla medarbetare där även inbjudna gäster föreläst om teman som hälsa och motivation.

Ett år in i pandemin kan vi konstatera att samtalen till företagshälsovården har ökat kraftigt under året med tydliga tecken på ökad psykisk ohälsa hos flera medarbetare. Sjuktalet har dock inte ökat i samma omfattning, vilket tyder på att vi tidigt fångat upp och satt in nödvändiga stödåtgärder för de medarbetare som har uppvisat tecken på psykisk ohälsa. För några medarbetare har exempelvis möjligheten att komma tillbaka till kontoret med tydligare rutiner och socialt sällskap, gett mycket positiv effekt på hälsan.

Även om flera medarbetare har hanterat hemarbetet bra och uppskattat tryggheten med att inte behöva åka kollektivtrafik



och den tidsbesparing som görs när man inte behöver resa, så finns uppenbara nackdelar. Det finns exempelvis utmaningar med att ta eget ansvar för ergonomin hemma och det är svårt att undvika för mycket stillasittande under dagen. Efter ett år av hemarbete för stora delar av Sverige kommer nu också rapporter om skärmtrötthet när medarbetare upplever fysisk utmattning och psykisk ohälsa av alla distansmöten på zoom eller teams.

Framtidens kontor

I och med den snabba acceleration av digitaliseringen som stora delar av samhället gjort under pandemin, är det flera som spår om hur det nya normala arbetslivet och framtidens kontor kommer se ut. Vi tror att kontoren kommer spela en kanske ännu viktigare roll framåt för ett företag som Advania, men kontoret kommer kanske delvis ha en annan uppgift. Att skapa forum för fysiska möten och möjliggöra innovation, skapa en inkluderande företagskultur och bygga sociala relationer mellan olika arbetsgrupper är otroligt viktigt och här spelar kontoren en avgörande roll. Hemarbete är här för att stanna och möjligen kan kontorsytan per medarbetare komma att minska men behovet av möteslokaler på arbetsplatsen kommer att öka.

Troligen kommer också skatteregler och arbetsmiljöansvar kopplat till hemarbete att anpassas för att bättre stötta utvecklingen.

Nöjda medarbetare och fortsatt tillväxt

Mot bakgrund av ett tufft år 2020 med en pågående pandemi och de utmaningar som följer för att såväl hålla i gång verksamheten som att ha motiverade och engagerade medarbetare – och samtidigt satsa på en fortsatt kraftig tillväxt – kan vi inte vara annat än stolta över resultatet. Tillväxten för antalet medarbetare blev över 15 procent under året. Resultatet från medarbetarenkäten visade på ytterligare en ökning från redan goda resultat året innan för nyckeltalen Commitment och Engagement.

Personalomsättningen har också fortsatt att minska och ligger för år 2020 helt i linje med den nivå vi har som mål; att inte överstiga 10 procent. Vi ser också att skillnaden i personalomsättning mellan kvinnor och män för 2019 har svängt och är nu endast 6 procent för kvinnor men 11 procent för män. Läs mer om Advanias mål kring personalomsättning som ett mått på en inkluderande företagskultur på s 22.

Att erbjuda goda arbetsvillkor, utvecklande uppdrag samt en sund och inkluderande företagskultur innebär uppenbara konkurrensfördelar. Advania erbjuder därför en grundplattform genom IT&Telekomföretagens kollektivavtal som bland annat ger medarbetarna ekonomisk trygghet vid sjukskrivningar och föräldraledighet, utöver det som är lagstadgat. Samtliga (100 procent) medarbetare på Advania omfattas av kollektivavtalet (Almega IT-avtalet).

Medarbetarundersökning	2016	2017	2018	2019	2020
Commitment*	4,36	Ej genomfört	4,42	4,42	4,55
Engagement**	4,26	Ej genomfört	4,35	4,35	4,42

* Commitment indikerar hur nöjda medarbetarna är med sin anställning, att företagets inriktning och verksamhet styrker att deras arbete är viktigt och att de är stolta över att få arbeta på Advania.

**Engagement indikerar engagemang, energi och passion hos medarbetarna och att de känner en stark koppling till företaget. Ett starkt engagemang driver innovation och flyttar företaget framåt.

Att ha en bra spridning på medarbetare med olika anställningstid är också en viktig indikation på att Advania både lyckas behålla medarbetare med lång erfarenhet och samtidigt lyckats fylla på med nya och färska kunskaper. Denna spridning har fortsatt att vara god under året.

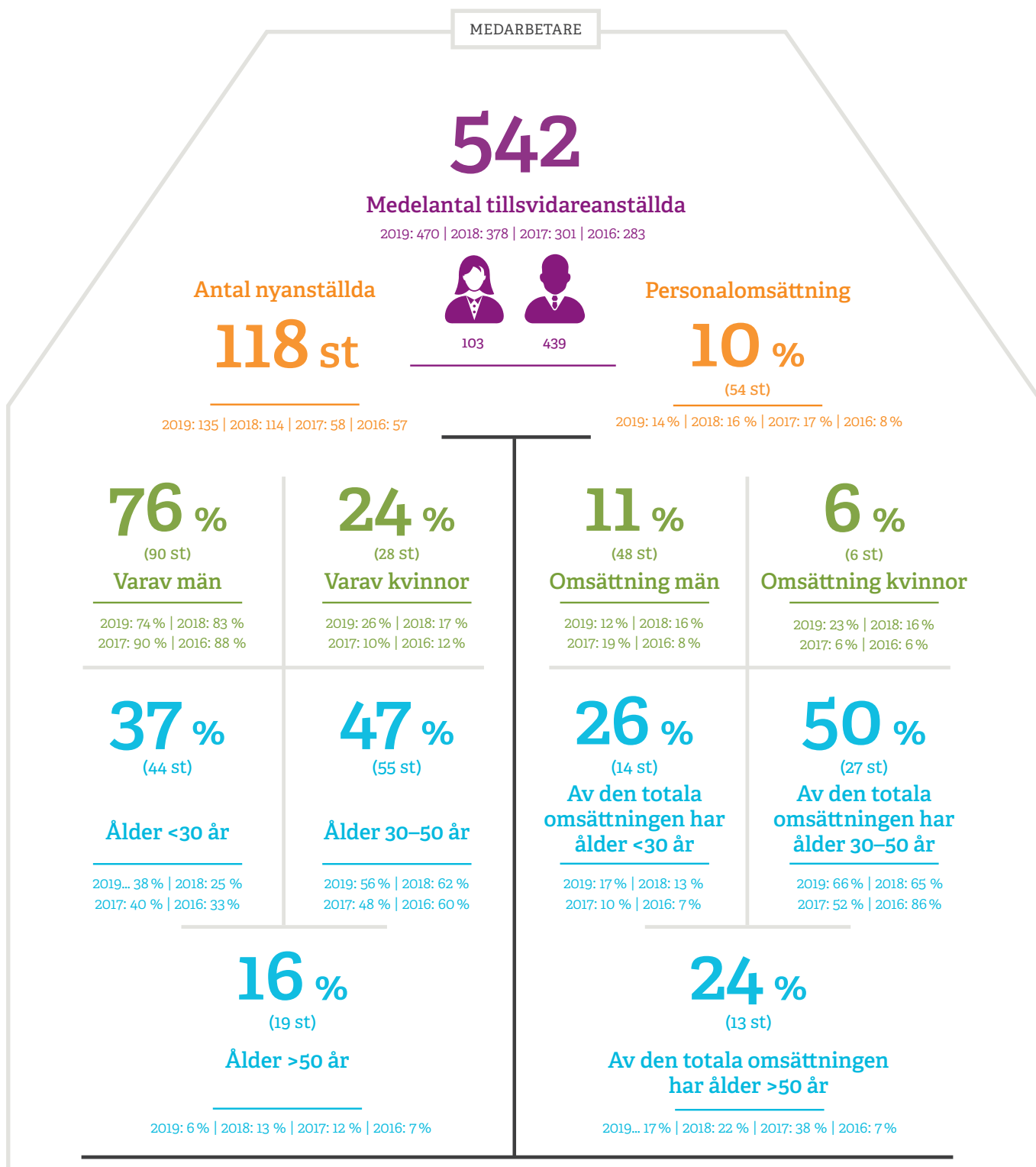
En hälsosam arbetsplats

De omfattande insatser som gjorts under året med att möjliggöra hemarbete, införa strikta restriktioner och rutiner för att hålla kontoren smittfria, parallellt med de snabba ingripanden som gjorts för medarbetare med psykisk ohälsa, är en trolig anledning till att sjuktalet endast har ökat i mindre omfattning. Den totala sjukfrånvaron ökade från 2,3 procent till 3,0 procent. Högst, med 4,3 procent, var den i ålderskategorin under 30 år. Däremot var det marginella skillnader mellan män och kvinnor. Den andel av sjukfrånvaron som är över 60 dagar ökade också något från 29 procent till 37 procent med klar övervikt av långtidsjukfrånvaro hos män.

På grund av den pågående pandemin och förändrade krav om när sjukintyg behöver skickas in till arbetsgivaren finns det för år 2020 inte samma tillförlitliga underlag för att kunna bedöma vilken sjukfrånvaro som är arbetsrelaterad. Därför innehåller också siffrorna osäkerheter.

Advania arbetar förebyggande med alla former av ohälsa och lägger stor vikt vid att erbjuda medarbetarna en god och säker arbetsmiljö, vilket också är fastställt i företagets arbetsmiljöpolicy. Advania har ett systematiskt arbetsmiljöarbete som följer arbetsmiljöverkets föreskrifter och samtliga (100 procent) av medarbetarna omfattas av arbetet. Vi använder en riskbaserad metod för att upptäcka och förebygga arbetsrelaterade olyckor och ohälsa. Arbetsmiljöansvaret ligger ytterst hos VD men drivs av HR-chefen, och delar av utförandet är delegerat till samtliga organisatoriska chefer. På varje kontor finns även utsedda kontorsansvariga som tillsammans med fackliga skyddsombud genomför skyddsronder och har fokus på den fysiska arbetsmiljön.

Som stöd får alla chefer och kontorsansvariga erforderlig utbildning i arbetsmiljöarbete för att upptäcka och proaktivt agera på och åtgärda arbetsrelaterade risker.



*Caperios medarbetare medräknade sedan 1/11 2018.

ANSTÄLLNINGSTID	Anställningstid <3 år	Anställningstid 3–5 år	Anställningstid 6–10 år	Anställningstid 11–15 år	Anställningstid >15 år
ANDEL MEDARBETARE	44 %	19 %	17 %	9 %	11 %

SJUKFRÅNVARO



3,0 %

Total sjukfrånvaro

2019: 2,3 % | 2018: 2,2 % | 2017: 2,2 % | 2016: 3,0 %

37,2%

Andel av den totala sjukfrånvaron som är > 60 dagar

2019: 29,2 % | 2018: 33 % | 2017: 41,4 % | 2016: 46,5 %

2,6 %

För kvinnor

2019: 3,3 % | 2018: 2,8 %
2017: 1,7 % | 2016: 4,7 %

3,0 %

För män

2019: 2,1 % | 2018: 2,1 %
2017: 2,3 % | 2016: 2,8 %

23,2 %

För kvinnor

2019: 38,2 % | 2018: 44,7 %
2017: 24,6 % | 2016: 34,2 %

39,9 %

För män

2019: 26,6 % | 2018: 30 %
2017: 42,3 % | 2016: 49,5 %

4,6 %

Ålder <30 år

2019: 3,1 % | 2018: 1,9 %
2017: 1 % | 2016: 3,5 %

2,9 %

Ålder 30–50 år

2019: 2,3 % | 2018: 2,1 %
2017: 2,7 % | 2016: 2,9 %

7,7 %

Ålder <30 år

2019: 1,5 % | 2018: 0 %
2017: 0 % | 2016: 3,5 %

21,8 %

Ålder 30–50 år

2019: 19,7 % | 2018: 16,1 %
2017: 35,9 % | 2016: 29,4 %

1,9%

Ålder >50 år

2019: 1,6 % | 2018: 2,8 %
2017: 1,7 % | 2016: 3,1 %

7,7 %

Ålder >50 år

2019: 8,0 % | 2018: 16,9 %
2017: 5,5 % | 2016: 13,6 %

2

Olycksfall

2019: 0 | 2018: 0
2017: 1 | 2016: 1

2st

Fall av arbetsrelaterad sjukfrånvaro* (frånvaro längre än 5 arbetsdagar)

2019: 0 | 2018: 3 | 2017: 1

*Caperios medarbetare ingår i statistiken från 1/11 2018.

**Den arbetsrelaterade frånvaron började mätas först 2017 och definieras som antal fall av sjukfrånvaro längre än 5 dagar där det finns hel eller delvis koppling till arbetssituationen. Detta bedöms främst genom sjukintyg från läkare men även genom dialog med närmaste chef.

Ergonomi och friskvård

Eftersom Advania är i stark tillväxt gör vi återkommande större och mindre förändringar på våra kontor för att anpassa dessa till fler medarbetare. Vid den typen av förändringar görs alltid en utredning och planering där den fysiska arbetsmiljön tas i beaktning för att säkerställa en trygg och säker arbetsplats med god ergonomi och bra luft-, ljud- och ljuskvalitet. Exempelvis är samtliga arbetsplatser på kontoren utrustade med höj- och sänkbara skrivbord.

Advania arbetar förebyggande för en hälsosam arbetsplats och uppmuntrar till motion och rörelse. Det sker både genom företagsgemensamma initiativ och genom egna initiativ, lokalt på respektive kontor. Advania ger friskvårdsbidrag till samtliga anställda för att subventionera träning.

Advania har sedan 2017 erbjudit alla anställda möjligheten att förmånligt hyra cykel genom vår samarbetspartner Personalcyklar. Det är mycket uppskattat och har visat sig vara ett enkelt sätt att få tillgång till en cykel, där även en årlig service ingår.

Kompetensutveckling

Grunden i Advanias strategi för utbildning och utveckling av medarbetarna är modellen för medarbetarsamtal. Modellen omfattar såväl framtagning av mål som samtal för måluppföljning och utvärdering. Måluppföljning och utvärdering ligger också till grund för lönerevisioner och för planering och uppsättning av nya mål inför kommande år. Alla har även rätt till en individuell plan för sin utveckling på företaget.

Med anledning av pandemin och gällande restriktioner, pausades initialt flera utbildningar under 2020. Men redan efter sommaren hade merparten av de externa utbildningarna och likaså företagsinterna utbildningar i Advania Academy, ställt om till digitalt format och kunde återupptas. Totalt har dock omfattningen av utbildningarna under året varit något lägre än tidigare år.

Måluppfyllnad 2020

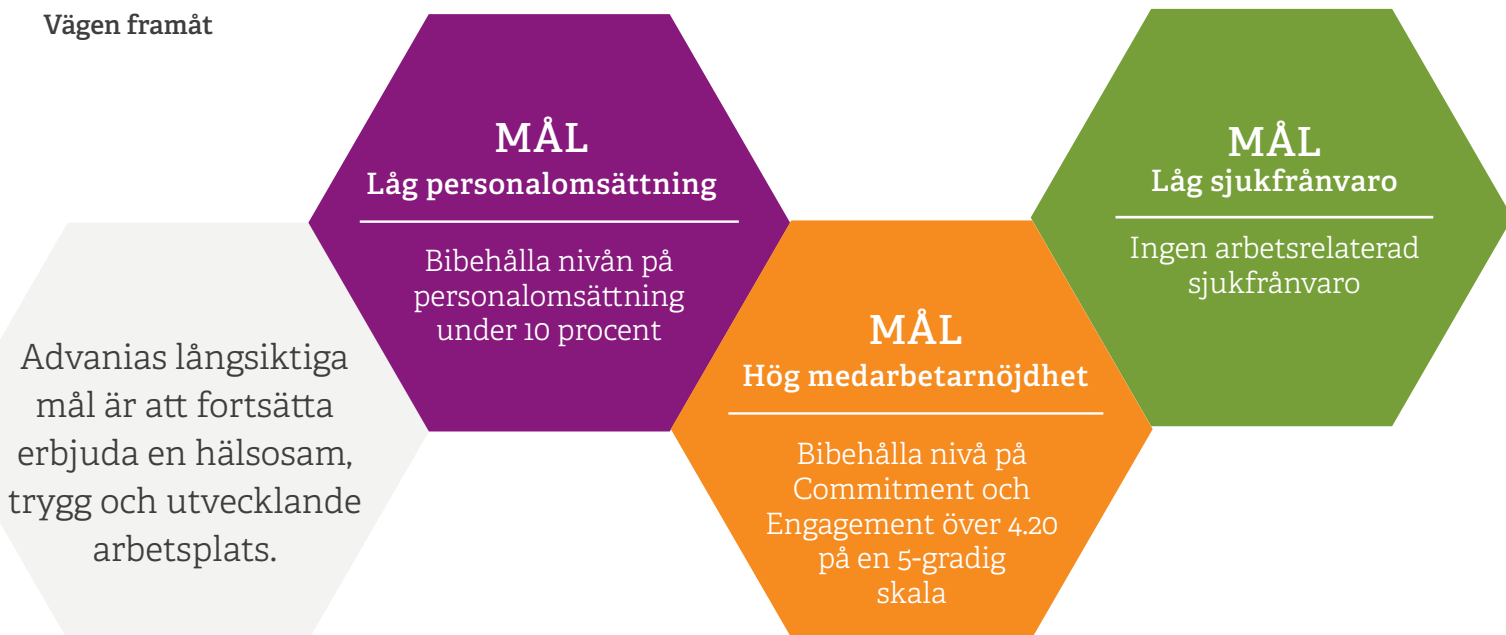
- Målet nått eller på rätt väg
- Målet nästan uppnått
- Målet ej uppnått

- **Bibehålla nivån på Commitment och Engagement över 4,2 på en 5-gradig skala**
Commitment: 4,55. Engagement: 4,42.

- **Bibehålla nivån på personalomsättning under 10 procent.**
Personalomsättning: 10 %.

- **Ingen arbetsrelaterad sjukfrånvaro**
Fall av arbetsrelaterad sjukfrånvaro: 2 st.

Vägen framåt



Könsbalans, mångfald och inkludering

Vi på Advania är övertygade om att en inkluderande företagskultur med könsbalans och större mångfald ökar konkurrenskraften och stärker lönsamheten. Att Advania lyckas rekrytera och behålla kvinnor i högre grad, samt attrahera utlandsfödda och andra underrepresenterade grupper, är en nyckelfaktor för att nå uppsatta tillväxtmål och samtidigt bibehålla och stärka företagets kompetens, kundorientering och innovationsförmåga.

Fortsatt fokus på könsbalans

Under året har arbetet för en ökad könsbalans fortsatt enligt plan, trots rådande situation och de utmaningar som funnits kring exempelvis att genomföra fysiska utbildningar eller att kunna rekrytera. Vi ser en positiv utveckling mot de mål vi har på området men är fortsatt ödmjuka inför att det är en lång resa kvar till ett företag med mer jämn könsbalans.

Andelen kvinnor i företaget har ökat från 17 procent 2019 till 19 procent 2020 och tillväxten av antalet kvinnor i operativa eller ledande roller har ökat från 51 i medeltal under 2019 till 68 under 2020.

Personalomsättningen för kvinnor har också minskat till endast 6 procent och ligger nu klart lägre än männen där personalomsättningen uppgår till 11 procent.

Måluppfyllnad 2020

- Målet nått eller på rätt väg
- Målet nästan uppnått
- Målet ej uppnått

●	Minst 40 procent av kandidaterna på "shortlist" ska vara kvinnor vid tillsättning av chefer
●	Under 2020 tillsätta minst en kvinna med affärsansvar i ledningsgruppen. <i>1 kvinna tillsatt, dock utan affärsansvar.</i>
●	Till och med 2022 ska vi öka antalet kvinnor i operativa roller som konsult, säljare och chef med minst 50 procent jämfört med medeltalet 2019. <i>Status 2020: på rätt väg, ökat med 26 % 2019–2020.</i>
●	50 procent av deltagarna i Advanias traineeprogram Advance ska vara kvinnor.
●	Personalomsättningen för kvinnor ska inte överstiga den för män. <i>Personalomsättning kvinnor: 6 %. Personalomsättning män: 11 %.</i>
●	Alla nya chefer ska vara utbildade i inkluderande företagskultur senast 12 månader efter att de tillträtt som chefer. <i>Pga pandemin pausades utbildningen till slutet på året då den gjordes om till digitalt format. Några nya chefer kvarstår därför att utbildas.</i>

Inkluderande och utvecklande ledarskap

Ett av de viktigaste områdena i Advanias plan för ökad könsbalans är att utbilda samtliga chefer i inkluderande och utvecklande ledarskap. Satsningen inleddes under 2019 och från 2020 och framåt är målet att alla nya chefer ska genomgå utbildningen senast 12 månader efter att de tillträtt sin tjänst. Utbildningen genomförs i flera mindre könsseparerade grupper. Där utforskas områden som kön, makt och möjlighetsstrukturer och hur det relaterar till ledarskapet, samarbetsförmågan och verksamhetsutvecklingen. Utbildningen är startskottet på en långtgående process som syftar till att skapa ett könsbalanserat Advania där kvinnor och män i samtliga affärsområden känner sig inkluderade.

På grund av rådande pandemi och begränsade möjligheter att genomföra fysiska möten, pausades de planerade utbildningstillfällena under våren. Under hösten gjordes formatet om till en digital utbildning och i slutet av året kunde utbildningarna återupptas i det nya formatet. Utbildningen i inkluderande och utvecklande ledarskap kommer att fortsätta att erbjudas nytillträdda chefer under 2021, bland annat för flera nya kvinnliga chefer.

Mångfaldsplanen

Advantias arbete med det bredare området mångfald utgår från vår mångfaldsplan. I planen beskrivs hur vi säkerställer att vi aktivt motverkar diskriminering och arbetar för att förbättra mångfalden i företaget. Den nuvarande lagstiftningen om diskriminering utgör grunden i planen och vi arbetar systematiskt för att upptäcka och förebygga risker kring diskriminering enligt diskrimineringslagens alla grunder. Precis som för arbetet

med könsbalans är detta en långsiktig resa för Advania, där vi har ett viktigt arbete att göra.

Under 2020 har inga rapporterade fall av diskriminering inkommit, varken genom intern anmälan eller genom vår externa visselblåsarkanal.



MEDARBETARE



542

Medelantal tillsvidareanställda

Andel kvinnor

19 %

(103 st)

2019: 17 % | 2018: 15 %
2017: 12 % | 2016: 12 %

Andel män

81 %

(439 st)

2019: 83 % | 2018: 85 %
2017: 88 % | 2016: 88 %

539

Antal heltid

Varav andel kvinnor

18 %

2019: 16 % | 2018: 14 %
2017: 10 % | 2016: 11 %

Varav andel män

82 %

2019: 84 % | 2018: 86 %
2017: 90 % | 2016: 89 %

3

Antal deltid

Varav andel kvinnor

67 %

2019: 67 % | 2018: 50 %
2017: 50 % | 2016: 50 %

Varav andel män

33 %

2019: 33 % | 2018: 50 %
2017: 50 % | 2016: 50 %

18 %

Andel anställda med ålder < 30 år

2019: 14 %

60 %

Andel anställda med ålder 30 – 50 år

2019: 61 %

22 %

Andel anställda med ålder > 50 år

2019: 25 %

54

Antal inhyrda medarbetare

Varav andel kvinnor

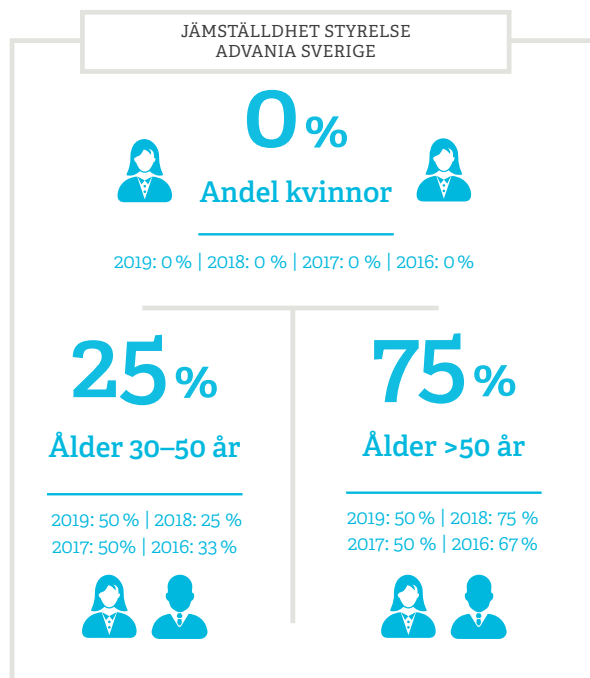
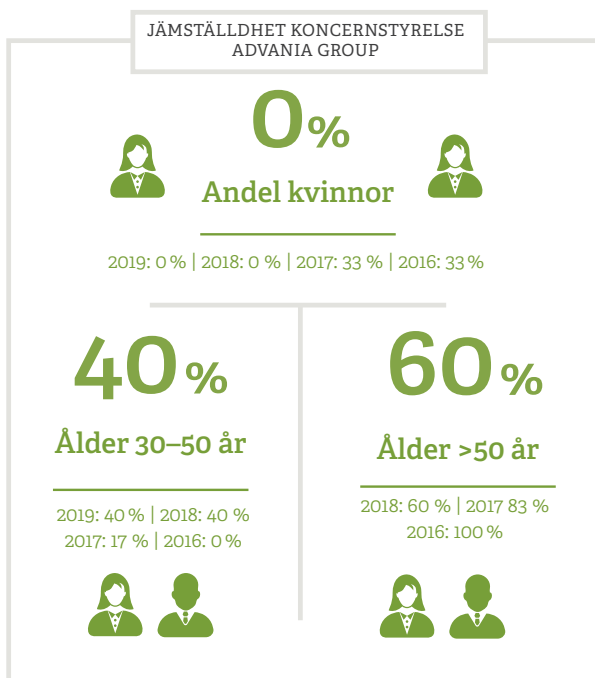
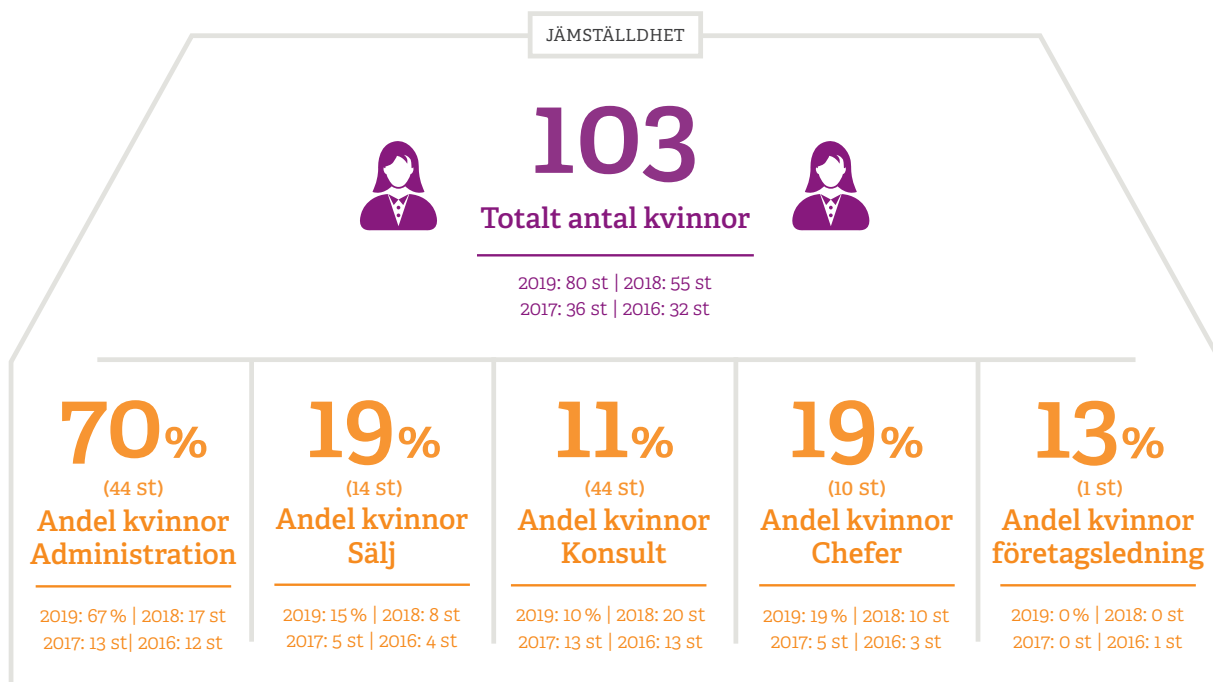
24 %

2019: 20 % | 2018: 26 %
2017: 15 % | 2016: 17 %

Varav andel män

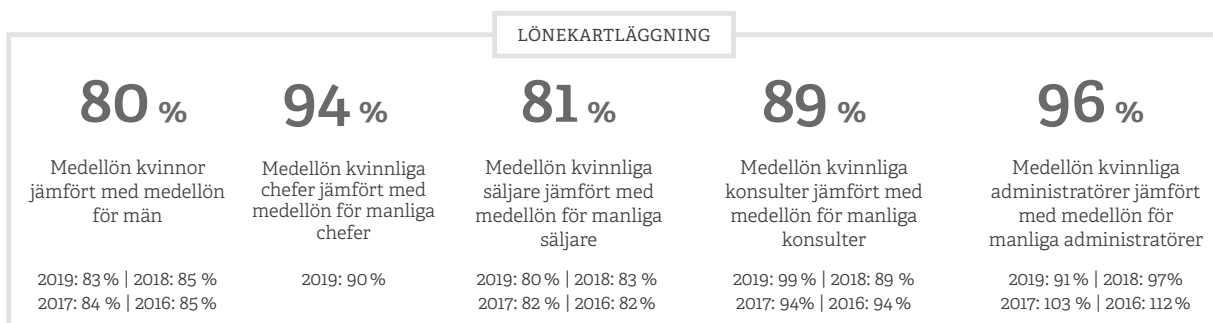
76 %

2019: 80 % | 2018: 74 %
2017: 85 % | 2016: 83 %



*Caperios medarbetare ingår i statistiken från 1/11 2018.

Advantias årliga lönekartläggning genomförs för att säkra att vi inte lönediskriminerar någon på grund av kön och den visar även i år att ingen diskriminering förekommer. Skillnaderna i lön går att härleda till strukturella skillnader i nivån på roller, anställningstid och erfarenhet på företaget.



Womentor

I januari 2020 gick Advania med i Womentor, ett ledarskaps- och mentorsprogram för kvinnor. Advania deltog med två kvinnliga adepter, en mentor och en fanbärare från företagets ledningsgrupp. Womentor drivs av IT&Telekomföretagen och är ett verktyg för att stödja och hjälpa företag som vill åtgärda snedför-

delningen mellan andelen kvinnor och män i branschen. Ytterst handlar det om att öka hela branschens, såväl som de enskilda företagens förmåga att attrahera och behålla de bästa talangerna, män såväl som kvinnor.



CASE

Womentor Womentordeltagarna Helena Dimitriou, Ann Esplund och Linnea Stålhammar

Ann ville slippa religionskunskapen på gymnasiet och valde datavetenskap i stället. Linnea hade faktiskt lite fördomar mot IT-branschen och försäljning, tills en vän lockade in henne på ett telekombolag. Och för Helenas del var det ryktet om att det var lättare att få bra betyg på tekniklinjen än på natur som avgjorde saken. Men förutom slumpens nyck har Ann, Helena och Linnea även andra saker gemensamt: idag jobbar alla på Advania och samtliga var med i Womentor 2020 och de är enormt glada över att livet förde dem in i techvärlden.

Helena är Leveransansvarig för ett antal kunder inom affärsområdet MSP (Managed Service Provider) och har huvudansvaret för att leveranserna fungerar på alla plan.

Ann är Captain på affärsområdet Knowledge Factory, en internationell specialistenhet som samlar världsledande specialistkonsulter inom IT-infrastruktur.

Linnea är Affärsutvecklare inom affärsområdet Skolpartner. Hos hennes kunder, skolorna, handlar det om att skapa rätt förutsättningar till en god utbildning för eleverna.

Ann, Helena och Linnea var alla med i Womentor 2020, ett årslångt mentor- och ledarskapsprogram. Womentor skiljer sig från andra mentorskapsprogram då det inte bara riktar in sig mot enskilda individer. Det innebär också att de medverkande företagen förbinder sig att vara aktiva i sitt förändringsarbete. De deltagande företagen måste sätta upp egna mål för jämställdhetsarbetet och genomföra aktiviteter för att nå dessa.

Ann har tidigare varit adept i programmet men klev in som mentor. Helena och Linnea var båda adepter med höga förväntningar på mentorskapsprogrammet och aktiviteterna som planerades för året.

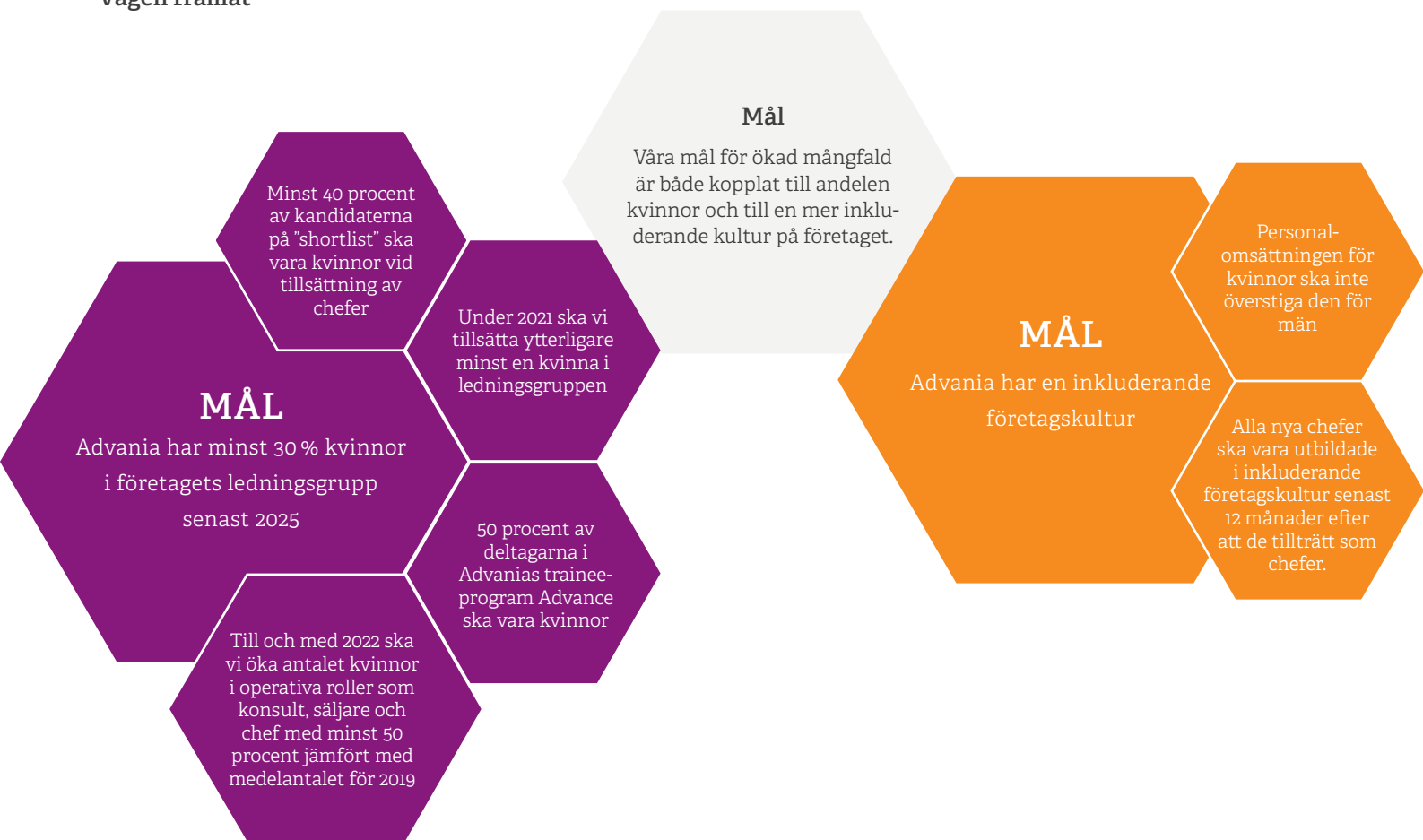
– Förutom ledarskapsutbildningen såg jag också fram emot att få bygga ett nätverk med andra kvinnor i branschen, säger Linnea. En av de stora styrkorna med programmet är att man blandar personer med olika kompetenser från både IT- och telekombranschen.

Helena instämmer och säger att det var lite som att få tillgång till en stor kunskapsbank:

– Jag ser Womentor som en resa för mig själv lika mycket som en resa tillsammans med andra. Sedan ser jag också fram emot att kunna bolla konkreta problem och frågor med min mentor. Det är lyxigt och vansinnigt mäktigt att få ha någon att prata med om högt och lågt.

Ann, som nu har fått se Womentor från båda perspektiven, tycker programmet har gett henne mycket. Att möta en adept i samtal är minst lika inspirerande och energigivande som när hon som adept satt i samtal med sin mentor 2015.

Vägen framåt



Affärsetik och transparens

Advania verkar i komplexa strukturer med långa leverantörskedjor och med stor global räckvidd, vilket ökar behovet av ett mer systematiskt arbete med att identifiera och motverka risker för korruption. En satsning på att utbilda samtliga medarbetare i korruptionsfrågor stod i fokus för Advanias arbete under 2020.

Advantias arbete för att motverka korruption

Advania grundar sitt arbete kring antikorrupktion i en koncerngemensam policy samt i principerna i FN:s Global Compact, där antikorrupktion är inkluderat. Nolltolerans mot korruption är fastställt i uppförandekoden för medarbetare, i uppförandekoden för leverantörer samt i en ny vägledning för antikorrupktion. Syftet med vägledningen för antikorrupktion är att ge mer konkret vägledning i vanliga situationer som medarbetare kan hamna i. Det kan till exempel handla om gåvor eller representation.

Såväl policyn som uppförandekoden finns publicerad på företagets intranät och externa web och är därmed lätt tillgänglig för både medarbetare och externa partners. Under hösten 2020 genomfördes en ny omgång utbildning i företagets uppförandekod samt i den nya vägledningen för antikorrupktion. Totalt genomförde 97 procent av alla medarbetare (inklusive ledningen) utbildningen, då ett fåtal medarbetare var tjänstlediga eller långtidssjukskrivna.

Utbildningen följs upp genom att samtliga deltagare bekräftar att de tagit del av information och ställer sig bakom de principer och riktlinjer som finns inom området. Alla medarbetare kommer årligen behöva genomgå utbildningen på nytt. Alla nyanställda ska genomföra den inom 60 dagar från påbörjad anställning.

Advantias CFO är ansvarig för att implementera styrningen och uppföljningen av arbetet med antikorrupktion. Arbetet rapporteras löpande direkt till VD. Se även fokusområdet "Hållbar leverantörskedja" (s 39) för en mer detaljerad beskrivning av vårt arbete med antikorrupktion i leverantörskedjan.

System för visseblåsning

Advania uppmuntrar samtliga medarbetare att rapportera alla former av avvikelser mot lagar eller policys. Rapportering sker via ett internt system för avvikelserapportering till sin närmsta chef eller HR-chef eller anonymt i extern kanal för visseblåsning. I policyn för visseblåsning tydliggörs att den som rapporterar eller deltar i en undersökning om rapporterade avvikelser, ej riskerar någon form av repressalier.

Under 2020 implementerades en ny extern koncerngemensam tjänst för visseblåsning som hanteras av en oberoende part. Kanalen är tillgänglig för både interna medarbetare och för externa partners och är lätt att hitta på de olika företagens websidor.

I uppföljningen av de rapporterade fallen i både de interna och den externa kanalen fanns inga misstänkta fall av korruption.

Vägen framåt

Advantias långsiktiga mål är att bedriva ett effektivt och proaktivt antikorrupktionsarbete.

Måluppfyllnad 2020

- Målet nått eller på rätt väg
- Målet nästan uppnått
- Målet ej uppnått

- **Samtliga medarbetare ska vara utbildade i Advantias uppförandekod senast två månader efter påbörjad anställning samt gjort ett tydligt åtagande att respektera och efterleva den. 97% av alla medarbetare utbildade under 2020.**

MÅL 1

Etik och antikorrupktion

Samtliga nya medarbetare ska vara utbildade i Advantias uppförandekod för medarbetare senast två månader efter påbörjad anställning

MÅL 2

Etik och antikorrupktion

Samtliga medarbetare ska årligen genomgå utbildningen i uppförandekoden

Klimatsmart verksamhet



För att uppnå målet i Parisavtalet från 2015 har Sverige som långsiktigt mål att ha noll nettoutsläpp av växthusgaser till år 2045. Alla verksamheter har ett ansvar för att nå det nationella målet. Att halvera utsläppen varje decennium är ett bra sätt att bryta ner det till mer kortsiktiga och mätbara mål. Under pandemiåret 2020 snabbspolade vi utvecklingen av den redan pågående digitaliseringen av arbetslivet och fick bevis på digitaliseringens potential för att radikalt minska utsläppen.

Klimatsmart verksamhet

Under det exceptionella året 2020 upphörde nästan alla tjänsteresor från mitten av varen och resten av året, samtidigt som elförbrukningen på kontoren minskade kraftigt när medarbetarna i huvudsak arbetade hemifrån. Det här blev ett, för många verksamheter i Sverige och världen, tydligt bevis på hur vi genom digitaliseringen av samhället i form av distansarbete och digitala möten, både kunde fortsätta hålla samhället i gång och minska vår miljöpåverkan. Advania kunde därmed överträffa målet på att halvera utsläppen per medarbetare flera år i förväg. När verksamheten efter pandemin återgår till mer normala förhållanden, räknar vi med en viss tillbakagång för utsläppen. Utmaningen för oss blir därför att hitta det nya normala sättet att arbeta, med en bra balans mellan behovet av att träffas för att samarbeta och att inte vända utsläppskurvan allt för mycket uppåt igen.

Advania är certifierat enligt ISO 14001:2015 och miljöarbetet styrs genom policys för miljö, tjänsteresor, tjänstebilar och inköp som är integrerade i hela verksamheten. Vi är stolta över att vi använder 100 procent förnybar el, både på våra kontor och i våra datahallar.

Genom att ta aktivt ansvar för vår egen verksamhet vill vi även signalera trovärdighet och inspirera våra kunder att göra detsamma. Våra kunder kommer från alla branscher och alla delar av samhället och gemensamt för dessa är att de står mitt uppe i en omfattande digitalisering där det finns en mycket stor potential att minska sina klimatutsläpp. Störst effekt kan vi därför skapa genom att bidra till våra kunders verksamheter och hur de genom digitalisering kan minska sin klimatpåverkan. Under fokusområdet Hållbara erbjudanden, på sida 34, beskriver vi mer detaljerat hur vi förverkligar våra ambitioner att bidra till en mer cirkulär användning och hållbar digitalisering hos våra kunder.

Genomförda åtgärder under året:

- ◆ Fortsatt omställning av tjänstebilflottan genom vår tjänstebilpolicy som premierar miljöbonusbilar.
- ◆ Fortsatt erbjuda samtliga medarbetare möjligheten att hyra cykel genom ett förmånligt hyresupplägg.

Minskade utsläpp

Advantias klimatmål är att minska klimatpåverkan per medarbetare med minst 50 procent till år 2025 gentemot basåret 2015. Utsläppen mäts i enlighet med GHG-protokollet (operativ kontroll, marknadsbaserad).

KLIMATUTSLÄPP		
92 Scope I (ton CO ₂ e) 2019: 159 2018: 180 2017: 110 2016: 122 2015: 199	20 Scope II (ton CO ₂ e) 2019: 71 2018: 87 2017: 71 2016: 139 2015: 161	278 Scope III (ton CO ₂ e) 2019: 1064 2018: 963* 2017: 625 2016: 627 2015: 557
390 Totala utsläpp (ton CO ₂ e) 2019: 1294 2018: 1230* 2017: 806 2016: 888 2015: 917	0,78 Utsläpp per medarbetare (ton CO ₂ e/medarbetare) 2019: 2,75 2018: 2,85* 2017: 2,68 2016: 3,14 2015: 3,49	-78 % Minskning i utsläpp per medarbetare 2019: -21 % 2018: -18 %* 2017: -23 % 2016: -10 % 2015: Utgångsläge

*Efter klimatkompensation på 236 ton som motsvarade utsläppen från flygresan för medarbetarna till Advanias kickoff i Kroatien.

Resultatet för 2020 blev en minskning med totalt -78 procent per medarbetare jämfört med basåret 2015.

Omfattning av utsläppsberäkningen:

Scope I – våra direkta klimatutsläpp från driften av våra företagsbilar, tjänstebilar och våra medarbetares privata bilar som används till tjänsteresor samt köldmedieläckage i kylanläggningar på kontoren.

Scope II – våra indirekta klimatutsläpp från användning av värme, kyla och el på våra kontor samt elförbrukningen i våra datahallar.

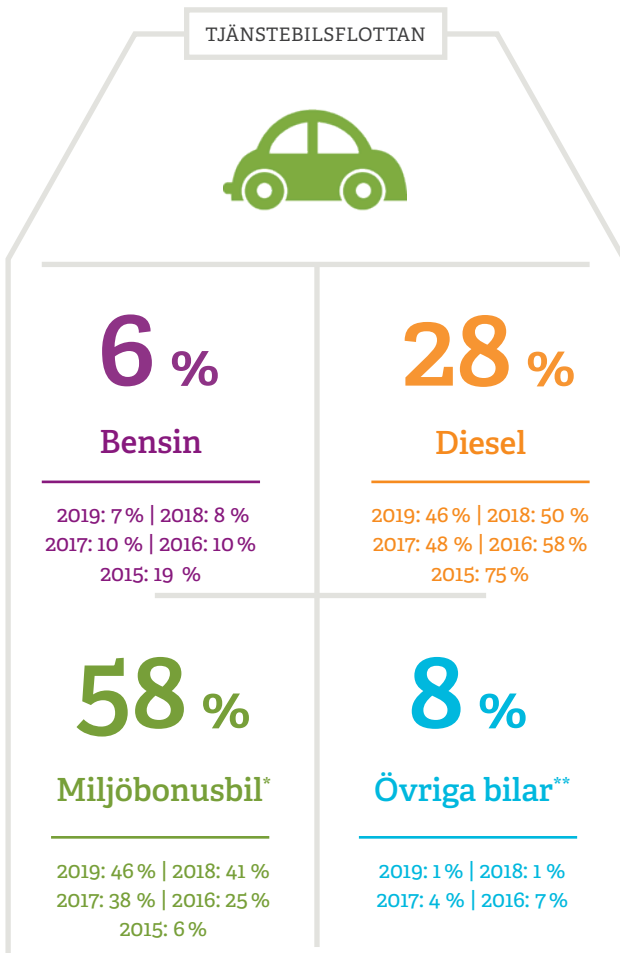
Scope III – vissa övriga indirekta utsläpp som tjänsteresor med flyg, tåg och taxi samt produktionsrelaterade utsläpp från produktionen av energi och fordonsbränslen. För mer detaljer om klimatberäkningen, se "Klimatbokslut Advania Sverige 2020".

Andel fastigheter med förnyelsebar el	2018	2019	2020
Kontor	8 av 10* st	9 av 10* st	100 %*
Datahallar	100 %	100 %	100 %

*Undantaget från datainsamlingen är 3 av våra minsta kontor där vi endast hyr enstaka arbetsplatser på renodlade kontorshotell

Tjänstebilsflottan

Omställningstakten av tjänstebilar till miljöbonusbilar har tagit fart igen, efter vissa leveransproblem under 2019. Av hela tjänstebilsflottan är det nu 58 procent som uppfyller kraven på miljöbonus, det vill säga att de har ett utsläpp på maximalt 70 g CO₂/km.



* Data för 2015–2017 är enligt dåvarande supermiljöbilspremie. Från och med 2018 redovisas istället "Miljöbonusbilar" enligt Sveriges nuvarande bonus/malus-system med definitionen: Bilar som drivs av el, elhybrid bensin/diesel eller gasbilar som släpper ut maximalt 70 g CO₂/km.

** I övrigt ingår bilar med el, etanol eller gas i kombination med bensin eller diesel men som inte uppfyller kravet på maximalt 70 g CO₂/km.

Utsläpp från sålda produkter

Med hjälp av Advanias egen modell Klimatsnurran (se s 31) gjorde vi under 2020 en beräkning av utsläppen från de vanligaste kategorierna av hårdvara som Advania köper in och säljer vidare till våra kunder. I beräkningen ingick utsläpp från tillverkningsfas, transport till Advanias lager och lagerhållning.

Såld hårdvara, antal enheter	2018	2019	2020
Bärbara datorer	107 000	170 000	156 000
Stationära datorer	8 000	12 000	9 500
Bildskärmar/TV	20 000	26 000	22 500
Skrivare	1 000	700	950
Mobiltelefoner	7 000	10 000	12 000
Tablets/Surfplattor	30 000	28 000	20 000
Totalt antal enheter	173 000	246 700	220 950

Såld hårdvara, scope III – utsläpp ton CO ₂ e	2019	2020
Bärbara datorer	54 600	50 100
Stationära datorer	3 760	2 950
Bildskärmar/TV	10 500	9 060
Skrivare	380	520
Mobiltelefoner	560	690
Tablets/Surfplattor	2 800	2 040
Totalt utsläpp	72 600	65 360

Resultatet visar tydligt att de dominerande utsläppen för Advania är inköp av IT-hårdvara som vi säljer vidare på den svenska marknaden. Dessa är betydligt högre än de utsläpp som sker i vår egen verksamhet. Utsläpp från inköp av produkter ingår i scope III enligt GHG-protokollet men vi väljer att särredovisa dessa utsläpp i år, eftersom de inte ingår i det nuvarande klimatmålet om att minska utsläppen per medarbetare. I kommande klimatmål kommer vi besluta även om mål för att minska utsläpp från produkterna.

Vägen framåt

I slutet av 2020 fattades ett inriktningsbeslut om att utveckla nya klimatmål för att Advania ska bidra till att uppfylla Parisavtalet från 2015. I de nya målen kommer även mål kopplat till utsläpp från de produkter Advania säljer ingå. Det innebär att vi kommer basera de nya klimatmålen på rekommendationerna i Exponential roadmaps "The 1,5°C Business playbook" och ansöka om att få målen godkända av initiativet Science Based Targets under 2021.

Måluppfyllnad 2020

- Målet nått eller på rätt väg
- Målet nästan uppnått
- Målet ej uppnått

- **Minska klimatutsläppen per medarbetare med minst 50 % till 2025 jämfört med basår 2015.**
-78 % 2015-2020

KLIMATMÅL 2021

Utveckla nya klimatmål som är i linje med Parisavtalets ambition om en maximal uppvärmning på 1,5 grader.

Ansvarsfull finansiell styrning

En långsiktig och ansvarsfull finansiell styrning säkerställer att företaget fortsätter vara lönsamt – vilket är en förutsättning för att kunna erbjuda arbetstillfällen, betala skatt och därmed bidra till tillväxten i samhället.

Långsiktighet och skattehantering

Ett långsiktigt stabilt och lönsamt företag gör det lättare att rekrytera och behålla kompetent personal. Med fortsatt tillväxt kan vi också erbjuda ännu fler individer sysselsättning inom företaget och bidra till en positiv samhällsutveckling genom att betala skatt.

Att ha en ekonomisk uthållighet och ett långsiktigt perspektiv på företagets utveckling skapar också förutsättningar för att göra större satsningar på hållbar affärsutveckling. Samtidigt är vi övertygade om att ett ambitiöst hållbarhetsarbete idag är en förutsättning för att finnas kvar på marknaden i det längre perspektivet.

Advania har en långsiktig strategi för företagets lönsamhet och betalar skatt i de länder där vi är verksamma. Vi genomför inte någon skatteplanering i syfte att undvika att betala skatt och utövar ingen lobbying runt skattefrågor.

Advantias styrelse beslutar om företagets skattestrategi och Advantias CFO är ansvarig för att detta efterföljs och hanteras på ett lagligt och korrekt sätt. Företagets ledning är väl införstådda med skattestrategin och följer de riktlinjer som finns gällande skattehantering. Kontinuerliga kontroller av skattehanteringen görs för att identifiera eventuella skatterisker och att den sker enligt uppsatta riktlinjer och strategier. Vid eventuella skatterisker genomförs en utredning för att hantera dessa på ett korrekt sätt och upprätta en åtgärdsplan. Advania har etablerat en extern visseblåsarkanal för att möjliggöra rapportering av oetiskt och olagligt beteende. CFO hanterar bolagets skatterapportering och samtliga skatteärenden. Vid behov anlitas externa skatteexperter. Extern granskning gällande skatt genomförs av våra revisorer och ytterst av landets skattemyndighet.

Kommunikation med bolagets interna och externa intressenter sker på ett öppet sätt. Vid eventuella skatteärenden ges den informationen som behövs och som lagligen kan ges till de intressenter som behöver informationen. Skatterapportering till skattemyndigheterna sker månatligen och årligen. Skattemyndigheterna återrapporterar eventuella felaktigheter som därefter rättas. Skattemyndigheterna ses som ett stödorgan för företaget att hantera skatt på ett korrekt sätt. Skattehanteringsfrågor ingick i Advantias intressentdialog under hösten 2019 då medarbetare, partners, kunder och ledning deltog. Resultatet av intressentdialogen är underlag för Advantias hållbarhetsstrategi som finns beskriven mer i detalj på s 5.

Resultat

Finansiellt (MSEK)	2016	2017	2018	2019	2020
Intäkter	734	832	2 191	2 697	2 738
Operativa kostnader	402	462	1 656	2 079	2 060
Anställdas löner och ersättningar	278	302	424	481	518
Räntor och finansiella avgifter	0,8	1	2	2	0,3
Skatt	7,3	10	13	11	18,6
Investeringar i samhället (sponsring och välgörenhet)	0,4	0,2	0,1	0,8	0,6
Resultat innan avskrivning	54,7	68,3	111	136	160
Vinstmarginal (rörelse-resultat)	7,5 %	8,2 %	5,1 %	4,2 %	5,0 %
Balansomslutning MSEK	306	491	860	925	1 045
Justerat eget kapital	98	141	267	270	338
Skulder	208	350	593	637	685
Soliditet	32%	29%	31%	29%	32%





FOKUSOMRÅDE II

Hållbart erbjudande

Det är genom våra tjänster och produkter vi har störst möjligheter att bidra till ett resurseffektivt och långsiktigt hållbart samhälle. Vi kan hjälpa våra kunder i den digitala omställningen och säkerställa att den sker med fokus på användarnas säkerhet och integritet och samtidigt underlätta för kunden att välja mer hållbar IT.

Integritet och säkerhet

I dagens samhälle med den pågående digitaliseringen, hamnar frågor kring integritet och säkerhet allt högre upp på dagordningen. Under pandemiåret 2020 har omställningen av verksamheter och etablering av nya arbetssätt accelererat kraftigt. Det är en utveckling vi tror kommer att bestå även efter pandemin. Det gör det ännu viktigare för Advania att fortsätta leverera tjänster med hög säkerhet och integritet.

Pandemin innebar snabb digitalisering

2020 blev ett helt annat år än vad världen hade planerat för. Pandemiens påverkan blev extra tydlig inom integritets- och säkerhetsområdet, då de tillgängliga tjänsterna inte var anpassade för det förändrade arbetssättet. Medarbetare hade visserligen även före pandemin arbetat mobilt, men inte i den omfattning som många nu mer eller mindre tvingades till. Detta ledde initialt till utmaningar kring kapacitet, då tjänster och verktyg för mobilt användande belastades mer än tidigare. Dessa initiala problem löstes snabbt, men med resultatet att säkerheten inte följde med i samma takt. Många av de tjänster som kom att bli centrala för de flesta organisationer utvecklades i en rasande takt, vilket ledde till att många kritiska säkerhetsbrister uppstod då funktionskraven gick före säkerheten. Det finns många exempel som rapporterades om i nyhetsmedia, där okända personer anslöt till interna möten och där data delades med obehöriga. Cyberkriminella var snabba på att utnyttja dessa säkerhetsrisker. Detta fick dock flera leverantörer att fokusera på säkerheten, vilket har lett till att vi idag har distansarbetstjänster som nyttjas i aldrig tidigare skådad omfattning med en god säkerhet. 2020 var året då dessa tjänster tog ett utvecklingskliv, som normalt tar minst 5 år att genomföra och som med stor sannolikhet påverkat vårt sätt att arbeta många år framöver.

Ökat säkerhetshot

En annan utmaning som många organisationer ställdes inför under 2020, var att deras säkerhetslösningar var designade för att medarbetarna primärt skulle arbeta från en säker arbetsplats. Men i och med att medarbetarna nästan enbart arbetade hemifrån, räckte säkerhetslösningarna inte till. Hur kan ett företag till exempel säkerställa att de nätverk som används hemifrån är säkrade? Hur gör man för att inte privata och företagstjänster delas? Många organisationer hade inte riktlinjer och lösningar på plats för att hantera dessa utmaningar när pandemin slog till. En direkt följd av detta blev att cyberkriminella snabbt ställde om och ändrade fokus. Phishing-attackerna ökade dramatiskt och förfinades alltmer, då det blev lättare att komma åt enskilda medarbetare när dessa flyttat utanför den "säkra" kontorsmiljön.

Många organisationer drabbades hårt av ransomware, där de på grund av bristande säkerhetsarbete tvingades betala en lösesumma för att få tillbaka sin data. Detta kommer med största sannolikhet att öka även under 2021, då dessa attacker omsätter miljarder kronor globalt.

Nya utmaningar kring hantering av persondata

Ett område som fortsatt skapa osäkerhet hos många organisationer är lagar och regelverk kopplat till användandet av molntjänster som produceras utanför EU/EES. Under 2020 kom "Schrems II domen" vilken innebär att det tidigare dataöverföringsavtalet Privacy Shield mellan EU och USA ogiltigförklarades av EU-domstolen. Domen i kombination med kraven i dataskyddsförordningen skapade ytterligare osäkerhet då det inte längre fanns några tydliga och godkända sätt att överföra och/eller behandla persondata i molntjänster producerade utanför EU/EES. I stället lades stort ansvar över på de organisationer vars persondata behandlades i molntjänster utanför EU/EES, för att analysera och bedöma om det fortsatt var säkert och lagligt att nyttja dessa tjänster. Uppsidan med detta arbete är att organisationer tvingas beakta integritetsaspekten när persondata behandlas.

Denna osäkerhet kommer med stor sannolikhet råda även en bra bit in på 2021 innan EDPB – Europeiska dataskyddsstyrelsen – kommer med tydligare riktlinjer kring hur dessa utmaningar bör hanteras.

Uppföljning av informationssäkerhetsarbetet

Under året har Advania fortsatt utveckla och förbättra det interna arbetet kring informationssäkerhet. Advania börjar närma sig målet kring utbildning inom informationssäkerhet och arbetet med riskanalys och hantering fortsätter utvecklas.

Uppföljning av arbetet med informationssäkerhet	Antal 2018	Antal 2019	Antal 2020	Beskrivning
Antal medarbetare som genomfört informationssäkerhetsutbildningar	320 medarbetare 64 %	120 medarbetare 26 %	611 medarbetare 92 %	Respektive enhet/funktion får genomgå en 4h lång utbildning i informationssäkerhet där även aktuella hot och risker avhandlas.
Genomförda riskanalyser som omfattar informationssäkerhet internt.	6 st	10 st	25 st	Som en del i arbetet med riskanalys genomförs årligen interna riskanalyser inom samtliga affärsområden.
Genomförda riskanalyser som omfattar informationssäkerhet tillsammans med kunder.	4 st	6 st	6 st	Nästa steg i Advanias arbete med riskanalyser är att involvera kunderna i en gemensam riskanalys på årlig basis.
Identifierade informationsläckage.	2 st	3 st*	1 st	En lyckad phishing-attack ledde till att en okänd aktör fick åtkomst till en användares konto. Ärendet hanterades i enlighet med interna processer och rapporterades även till Datainspektionen/Integritetsmyndigheten.

*Ingen av dessa tre incidenter bedömdes vara rapporteringspliktiga enligt Datainspektionens gällande riktlinjer. Dock valde Advania att dokumentera dessa och hantera som informationsläckage.

Uppföljning mål 2020

- Målet nått eller på rätt väg
- Målet nästan uppnått
- Målet ej uppnått

● Mål 1: Säker informationshantering. Inga informationsläckage. <i>1 informationsläckage.</i>
● Mål 2: Kompetens och medvetenhet. 100 procent av Advanias medarbetare är utbildade i informationssäkerhet. <i>92 % utbildade.</i>
● Mål 3: Proaktivitet och utveckling. 50 procent av deltagarna i Advanias traineeprogram Advance ska vara kvinnor. Genomföra intern riskanalys för verksamheten samt samverka genom riskanalyser med minst 10 kunder. <i>6 riskanalyser hos kunder.</i>
● Mål 4: Extern granskning. Extern certifiering av Advania Sveriges ledningssystem enligt ISO 27001. <i>Certifierat hösten 2020.</i>

Arbete med integritet och informationssäkerhet internt

Advanias organisation för säkerhet är anpassad till kraven i ISO27001, vilket bland annat innebär att informationssäkerhetschefen (CISO) agerar kravställare mot Advanias leveransorganisation och är direkt underställd VD. Till sin hjälp har CISO en grupp experter inom området teknisk och administrativ säkerhet, som fungerar som rådgivare. Denna gruppering kallas Informationssäkerhetsgruppen (ISG) och leds av VD och CISO.

Advania har under året genomfört ett antal större projekt och initiativ kring integritet och informationssäkerhet:

- Advania har blivit certifierade enligt ISO 27001 avseende informationssäkerhet.
- Ett antal nya utbildningsmoduler kring säkerhetsfrågor har utvecklats och erbjudits till samtliga medarbetare. Detta för att öka medvetenheten samt säkerställa att samtliga medarbetare har den information de behöver för att kunna arbeta säkert trots nya arbetssätt.
- En årlig GAP-analys genomfördes kring det interna GDPR-arbetet. Resultatet visade att vi aktivt arbetar med och ständigt förbättrar arbetssätt och processer avseende persondata. Stort fokus ligger framåt på att hantera utmaningarna utifrån Schrems II domen.

Vägen framåt

Advanias långsiktiga mål är att fortsätta bedriva ett proaktivt och systematiskt arbete med informations säkerhet och integritet, både internt och för våra kunder.

MÅL Proaktivitet och utveckling 2021

Genomföra intern riskanalys för verksamheten samt samverka genom riskanalyser med minst 10 kunder

MÅL Säker informationssäkerhet 2021

Inga informationsläckage

MÅL Kompetens och medvetenhet 2021

100% av Advanias medarbetare utbildade i informations säkerhet

MÅL Extern granskning 2021

Uppföljningsrevision av Advania Sveriges lednings-system enligt ISO 27001, där målet är att inga avvikelser identifieras.



CASE

Security – nytt affärsområde inom Advania

Intervju med Fredrik Möller, Affärsområdeschef, AO Security.

Varför har Advania startat ett nytt affärsområde kring säkerhet?

Cybersäkerhet är en viktig fråga som berör oss alla. Som IT-leverantör kan du idag helt enkelt inte leverera tjänster utan att hantera aspekter kring säkerhet och integritet. Vi har arbetat länge med den här typen av tjänster inom Advania, men i och med att intresset från våra kunder ökat kraftigt för varje år, valde vi att skapa ett eget affärsområde.

Vad är det ni erbjuder?

Vi erbjuder ett helhetsperspektiv kring säkerhet och integritet och inte bara ett risk- eller teknikperspektiv som annars är vanligt i branschen. Vi håller kunderna i handen hela vägen, från riskanalys och kartläggning av nuläget, till konkreta handlingsplaner som vi hjälper till att implementera. De tekniska lösningarna kommer sen, när vi är klara över hur säkerhetsbehoven ser ut.

Kan du utveckla och berätta mer om vad du menar med att demokratisera säkerhetsfrågan?

Alla är verkligen berörda av säkerhet och integritet men det är ett svårt område, både ur ett lagstiftningsperspektiv och ur ett tekniskt perspektiv. Utvecklingen går snabbt och vi i branschen har ett stort ansvar för att göra det lättare för våra kunder att förstå, hänga med och köpa rätt anpassad säkerhet. I vårt erbjudande försöker vi göra just det genom att erbjuda säkerhet som en tjänst, där allt från kunskap till de tekniska lösningarna ingår.

Du brukar säga att vi behöver flytta ansvaret för säkerhet från de enskilda användarna – vad menar du med det?

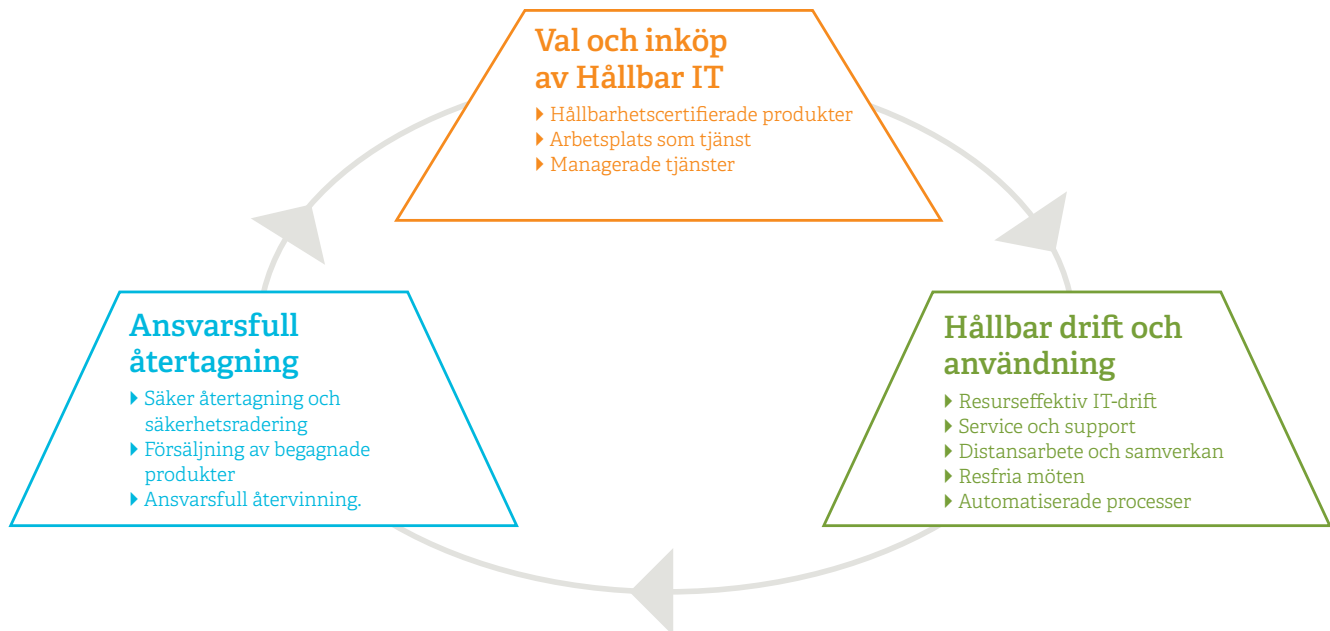
I takt med att cyberhoten ökar och verksamheter investerar i ny teknik, så ökar också ansvaret på användarna att hela tiden hänga med. Användaren är ofta den svagaste länken i kedjan för att skapa säkerhet. Ju mer komplext det blir desto mer lockande blir det för användarna att hitta genvägar runt det. Vi menar att man behöver ta bort en stor del av det ansvaret från användarna genom att göra det enkelt att göra rätt. Det handlar om att tekniken ska hänga ihop ur ett helhetsperspektiv och sätta användaren i centrum, istället för tekniken.

Cirkulär ekonomi



Att skapa mer cirkulära flöden för de IT-produkter Advania säljer är en av de viktigaste komponenterna vi kan bidra med för att minska på resursförbrukningen och klimatpåverkan från vår bransch. Cirkulär ekonomi är idag ett välkänt begrepp i många branscher och pekas ut av EU-kommissionen som en av framgångsfaktorerna för att skapa en konkurrenskraftig och resurseffektiv ekonomi.

Advania agerar som stöd och rådgivare för våra kunder genom hela livscykeln av en IT-investering; från val och inköp, till drift, support och användning och slutligen med återanvändning och återvinning.



Klimatsnurren – klimatberäkning av hårdvarans livscykel

Eftersom IT-produkter idag tillverkas i en global leverantörskedja och transporteras långa sträckor är det inte helt enkelt att få en överblick över hur stora klimatutsläppen är och var under livscykeln den största klimatpåverkan sker. Med utgångspunkt i detta har Advania, tillsammans med några av våra största partners, skapat en beräkningsmodell där vi räknar på hur stora utsläppen blir under hela användningens livscykel. I en webbversion av Klimatsnurren är det nu enkelt och kostnadsfritt att ladda hem en rapport över klimatutsläppen

som genereras för de produkter man väljer, <https://www.advania.se/klimatsnurren>.

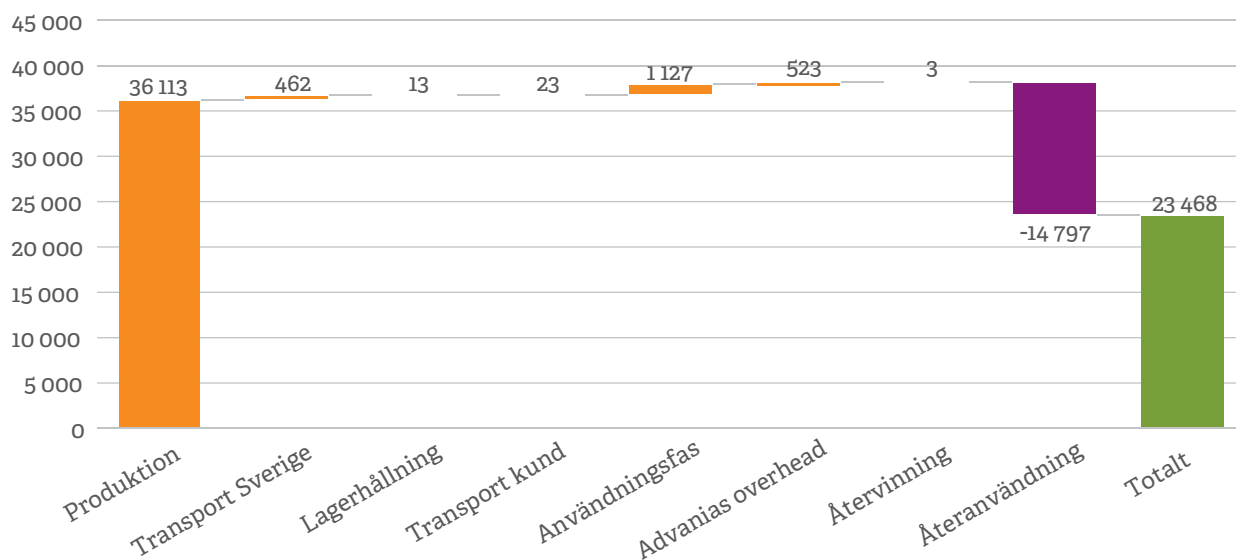
Huvudsyftet med Klimatsnurren är att, utifrån kundens förutsättning med geografisk placering och vilket ursprung elen i verksamheten har, erbjuda en överblick över var den största klimatpåverkan sker och ge konkreta råd om hur påverkan kan minska. I beräkningen ser man också effekten av att lämna tillbaka IT-hårdvara efter användningstiden är slut och därmed bidra till att den kan återanvändas i en andra användningscykel.

Med Klimatsnuran får kunden en beräkning över klimatutsläppen från hela livscykeln över hårdvaran. Här är ett räkneexempel på klimatutsläppen för 100 st Notebooks från Dell. Staplarna visar på utsläppen i kg CO₂e i de olika faserna. Genom att

produkterna säljs tillbaka till Advania efter 3 års användning kan kunden tillgodoräkna sig ett avdrag för utsläppen som kommer från att en stor andel av produkterna kan återanvändas i ytterligare minst 3–5 år.

100 st Notebooks – Dell Latitude 3310

■ Ökning ■ Minskning ■ Summa



Advantias skifte från produkter till tjänster

Att skapa förutsättningar för en lång livslängd med flera användningscykler är den lägsta hängande frukten för de organisationer som vill skapa mer cirkulära flöden och minska klimatpåverkan från IT. Att gå från att sälja produkter till att sälja tillgång till IT som tjänst är en väg Advania valt för att kunna ta ett större ansvar och förlänga livslängden hos hårdvaran.

Advania Workplace

Arbetsplats är en av de tjänster vi erbjuder, där tillgång till pc, bildskärm och andra IT-produkter ingår tillsammans med produktnära tjänster som support, service och återtag av uttjänta produkter. Vi kan på så sätt ta ansvar för att alla fungerande produkter får nytt liv på andrahandsmarknaden, efter att produkterna säkerhetsraderats och uppgraderats.

Advania Managed services

Advantias driftsättaganden genom vårt erbjudande Managed services är idag vårt mest framgångsrika erbjudande med starkast tillväxt. Vårt koncept med managerade tjänster är ett i grunden resurseffektivt sätt att driva kundens IT, eftersom hela utgångspunkten är att många kunder delar på gemensamma resurser. I ett fåtal datahallar sköter vi idag driften av mer än 100 kunders infrastruktur. De delar på hårdvaran genom en mycket hög andel virtualisering av servrarna och vi kan på det sättet erbjuda stordriftsfördelar. Dessa leder till en betydligt mer energi- och materialeffektiv IT-drift jämfört med om varje kund hanterat driften i egna datahallar. Vi säkerställer också 100 procent förnybar el i datahallarna och erbjuder en hållbar livscykelhantering av hårdvara med återtag, säkerhetsradering och försäljning.

Uppföljning mål 2020

Under år 2020 tog vi tillbaka ca 28 000 enheter varav mer än 90 procent gick att sälja vidare på andrahandsmarknaden och därmed förlängdes livslängden avsevärt. Antalet återtagna enheter ökade därmed med 76 procent jämfört med basåret 2018, vilket är ytterligare ett stort steg på vägen mot vårt mål att till och med 2021 dubbla antalet återtagna hårdvara.

Återtagen hårdvara Antal enheter	2018	2019	2020
Bärbar PC	10 100	15 000	19 500
Stationär PC/Tunna klienter	1 400	1 500	2 500
Bildskärm	1 500	800	1 000
Tablet/Surfplatta	1 600	1 900	4 100
Smarta mobiltelefoner	550	1 200	650
Server	10	70	30
Skrivare	700	90	150
TOTALT	15 860	20 560	27 930

Måluppfyllnad 2020

- Målet nått eller på rätt väg
- Målet nästan uppnått
- Målet ej uppnått

- Under 2021 ska Advania Finance ha ökat antalet återtagna hårdvara med 100 procent jämfört med 2018.

Status 2020: +76 % 2018–2020.

Under 2019 började vi också mäta antalet reparationsärenden utöver garantireparationer i vår serviceverkstad. Målet för verkstaden var att öka antalet ärenden med minst 50 procent till och med 2020 jämfört med 2019, vilket vi i stort sett lyckades med när vi ökade antalet ärenden från 6 900 till 10 150 stycken. Varje ärende där kunden väljer att reparera en trasig hårdvara istället för att köpa en ny leder till längre produktlivslängd och därmed minskad miljöpåverkan.

Antalet serviceärenden (exklusive garantiärenden)

Antalet serviceärenden (exklusive garantiärenden)	År
6 900 st	2019
10 150 st	2020

Måluppfyllnad 2020

- Målet nått eller på rätt väg
- Målet nästan uppnått
- Målet ej uppnått

- **Öka antalet serviceärenden med minst 50 % under 2020 jämfört med 2019.**
+47 %

MÅL

Cirkulär ekonomi 2021

Öka antalet återtagen hårdvara med minst 100 % (basår 2018)



Hållbar digitalisering

– innovation och lösningar för en hållbar utveckling

Med en pandemi som fortfarande pågår, är det för tidigt att summera och analysera effekterna på klimatet och hur digitaliseringen påverkat. Det är dock redan uppenbart att den långtgående digitaliseringen av det svenska samhället har varit en avgörande faktor för att minimera påverkan på företag, skolor och samhället i stort med de restriktioner om social distansering som varit.

Med begreppet Hållbar digitalisering vill Advania visa hur vi och våra kunder kan använda digitala lösningar som en katalysator för att skapa ett mer hållbart samhälle. Kunskapen om digitaliseringens möjligheter till exempelvis stora utsläppsminskningar är fortfarande låg, både internt i branschen och hos våra kunder. Därför lägger vi på Advania störst fokus på att få fler med på digitaliseringens möjligheter till ett mer socialt och miljömässigt hållbart samhälle.

Digitaliseringskonsulterna

Advania var ett av flera konsultföretag som våren 2019 lämnade en färdplan till regeringen inom ramen för initiativet Fossilfritt Sverige. Färdplanen har fokus på hur digitaliseringsbranschen kan möjliggöra transformativa lösningar och radikala utsläppsminskningar inom de flesta andra branscher i Sverige och att



vi som bransch framförallt bör in ta ett övergripande lösningsperspektiv, istället för att bara fokusera på våra egna utsläpp. Färdplanen har såväl kortsiktiga som långsiktiga mål och ambitionen är att uppdatera färdplanen vartannat år för att hålla jämn takt med den snabba utvecklingen som sker i branschen. Under 2020 påverkades arbetet i de olika arbetsgrupperna av pandemin och bland annat har projektet med att utveckla en gemensam utbildning om hållbar digitalisering därför pausats under året.

Det finns ett stort behov av kompetensutveckling inom IT-branschen för att öka förståelsen för kopplingen mellan hållbarhet och digitalisering. Först när våra konsulter förstår detta kan de i nästa steg agera proaktivt och hjälpa kunderna att ta tillvara potentialen med en hållbar digitalisering.

Att mäta hållbarhetseffekterna av tjänstefiering och digitalisering är fortfarande en utmaning eftersom många av effekterna är indirekta. Efter att ha stannat av under 2020 kommer arbetsgruppen under 2021 starta upp arbetet igen. Målet är att hitta gemensamma modeller och riktlinjer över hur indirekta effekter i form av så kallade "avoided emissions" ska kunna mätas, det vill säga klimatutsläpp som uteblir på grund av att man digitaliserat sin verksamhet.

För att få större fokus på och mer resurser till att implementera färdplanen, pågick under 2020 en diskussion om ägandeskap och plattform för arbetet. Detta ledde till att den ideella organisationen Digitaliseringskonsulterna bildades i början av 2021 med Advania som en av ett tjugotal medlemmar.



Advania Skolpartner – Hållbar digitalisering av den svenska skolan

Advania Skolpartner är ett affärsområde som omfamnat utmaningen att bidra till ett hållbart samhälle genom digitalisering av Sveriges viktigaste rum, klassrummet. Ett övergripande politiskt mål för Sverige är att vara världsledande på att utnyttja digitaliseringens möjligheter, vilket även omfattar skolans

värld. Advania är idag en av de största leverantörerna av IT till Sveriges skolor och med det följer ett stort ansvar att bidra till att digitaliseringen även leder till de sociala och ekonomiska effekter vi vill ha i samhället.



CASE

Advanias arbete med att stötta Sveriges skolor att hantera pandemin

Intervju med Johan Lindström, Utbildningsansvarig på Advania Skolpartner:

2020 visade sig ju bli en rejäl utmaning för Sveriges skolor när pandemin slog till. Hur gick det för era kunder att snabbt ställa om till distansundervisning och hur kunde ni stötta övergången?

Det första som hände när pandemin slog till var att vi såg en ökad efterfrågan på hårdvara. Många förberedde sig på en eventuell skolstängning och att eleverna då skulle ha tillgång till hårdvara för att kunna genomföra distansundervisning. Pandemin orsakade störningar i produktionen av produkterna samtidigt som efterfrågan växte, men vi lyckades lösa situationen på ett bra sätt genom en nära dialog med våra kunder, en bra relation med tillverkarna och god framförhållning. De allra flesta av våra kunder fick sina leveranser som planerat.

Ett annat område som snabbt blev eftersatt under pandemin var fortbildning för lärare, vilket på längre sikt är förödande. Advania satsade hårt på att tillgängliggöra fortbildning för lärare genom ett antal digitala gratisevent. På det sättet har vi eliminerat en del av de hinder som finns med både tid och kostnad för fortbildning. På det första eventet deltog ett hundratal deltagare och i takt med att ryktet spred sig kunde vi räkna in över åtta hundra deltagare på det sista eventet under hösten 2020. Under 2021 kommer vi att arrangera en stor digital mässa där vi förväntar oss runt fem tusen deltagare, vilket kommer bli det största skoleventet vi någonsin arrangerat.

Det är ju för tidigt att helt överblicka konsekvenserna för de ungdomar som påverkats av distansundervisningen men vilka effekter har du sett så här långt?

Till en början var det många elever som tyckte att det var lite spännande när det hände något nytt. Många elever trivs framför datorskärmen, men nyhetens behag gick över ganska snabbt. De elever som är högrepresterande klarar sig i stort sett alltid, men för de svagpresterande eleverna och elever med särskilda behov, blev det snabbt tydligt att det är svårt att ge rätt stöd via digital undervisning. Därför öppnade många gymnasieskolor upp så att vissa elever fick komma till skolan för att få stöd, en välbehövlig åtgärd för de eleverna.

För lärarnas del har bedömning och betygssättning varit svårare vid distansundervisningen. Troligen kommer många elever att ha sämre kunskaper än de haft om pandemin inte uppstått, något som kan påverka både fortsatta studier och kommande yrkesliv negativt.

Hur tror du det digitala språnget som gjordes kommer påverka skolan i ett längre perspektiv?

Det är tydligt att digitaliseringen i svensk skola fått en rejäl skjuts framåt med anledning av pandemin. Det är flera aktörer som nu ställer krav på att utveckla en hybrid lösning, där en del av undervisningen sker fysiskt i skollokaler och en del sker digitalt på distans. Man får inte glömma bort att det är betydligt svårare att bedriva undervisning av samma kvalitet i digital form. Att bedriva undervisning på samma sätt digitalt som man gör analogt är sällan en bra idé. Precis som resten av läraryrket är undervisning i digital form ett hantverk som tar lång tid både att lära sig och att finslipa till perfektion.

Under året har Advania skolpartner också fortsatt utveckla egna digitala verktyg som stöd för elever och lärare i klassrummet.

Advania Voice och Tillgänglighet på iPad

Som en fortsättning på Advanias ansträngningar för att stödja utbildning genom digitalisering, utvecklades Advania Voice, en gratisapp som spelar in rytmer och låtar i syfte att lära sig texter och hjälpa barn att lära sig och memorera genom melodier. Målet med Advania Voice är att ge lärare bättre möjligheter att stötta elever att lära sig på olika sätt med hjälp av teknik.

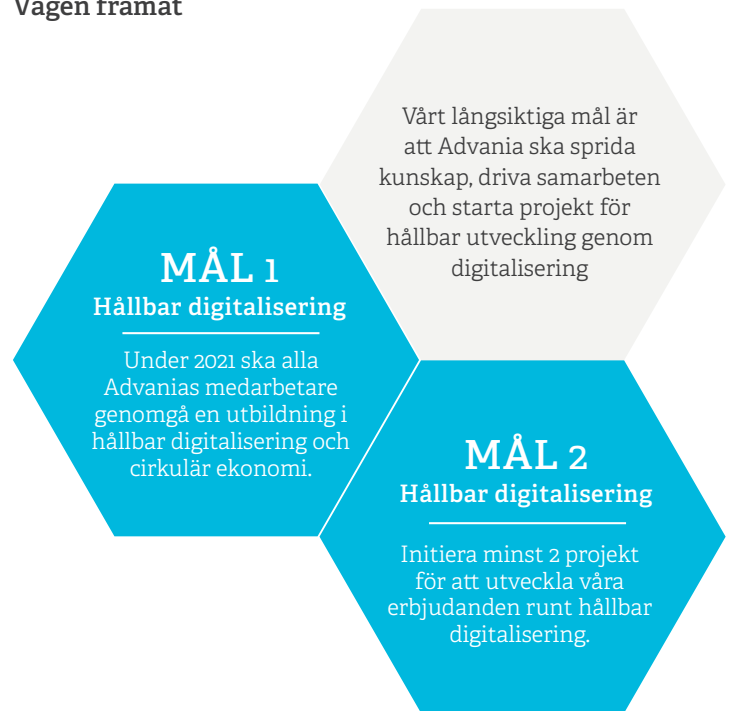
Med fokus på inkludering utvecklade Advania under 2020 också en gratis bok som ger vägledning om hur teknik (i detta fall specifikt iPads) kan användas för att bättre hjälpa barn med neuropsykiatriska funktionella variationer (NPF).

Måluppfyllnad 2020

På grund av pandemin kunde den planerade utbildningen i hållbar digitalisering som skulle utvecklats inom ramen för arbetet i Fossilfritt Sverige, inte slutföras. Advania valde att fortsätta utveckla en egen utbildning för våra konsulter och har flyttat fram deadline för att genomföra den till 2021.

Vi slutförde ett projekt inom innovation och hållbar digitalisering genom att inom affärsområdet Workplace utveckla en digital klimatsnurra för arbetsplatsprodukter. Klimatsnurran ger kunden en anpassad beräkning med konkreta siffror på de utsläpp deras IT-hårdvara leder till under hela livscykeln. Den används för att hjälpa kunderna förstå var den stora klimatpåverkan sker och ge konkreta råd på hur påverkan kan minskas. Läs mer på s 31 om Advanias Klimatsnurra.

Vägen framåt



CASE

Impact by Advania

<https://www.impactbyadvania.com/>

I vår ambition att sprida kunskap kring digitaliseringens potential, men också risker kopplat till en hållbar samhällsutveckling, lanserade vi under 2020 en ny fristående plattform, Impact by Advania.

Syftet med initiativet är att skapa ärliga samtal om den påverkan digitaliseringen har på samhället. Det drivs i form av ett kanalöverskridande samtal och medverkar gör experter, branschrepresentanter, hårdvarutillverkare, leverantörer och kunder.

Under hösten sände Impact by Advania en serie pilot-avsnitt i talkshowformat där digitaliseringens påverkan på samhället diskuterades. Avsnitten handlade om allt från hur digitaliseringen kan bli en stark förändringsmotor för ett mer hållbart samhälle, till hur vi skapar mer hållbara leverantörskedjor, samt skiftet mot cirkulär ekonomi och avslutades med ett avsnitt om inkludering och mångfald i IT-branschen.

Partnerskap



För Advania är det absolut nödvändigt att samarbeta med övriga bolag inom koncernen, med kunder, partners och kolleger inom branschen – för att hitta gemensamma verktyg, plattformar eller lösningar på de hållbarhetsutmaningar vi står inför. De flesta hållbarhetsfrågor är komplexa och kräver nya former av samverkan och ibland till och med nya affärsmodeller för att kunna lösas.

I Advanias strategi för hållbarhet är partnerskap en så strategiskt viktig fråga att det lyfts som en hållbarhetsaspekt i sig själv. Advania Sverige har sedan länge varit aktiva i olika nationella nätverk för hållbarhet och sedan 2019 är även hela Advaniakoncernen engagerade i två större internationella initiativ.

FN:s Global Compact

I januari 2019 tog Advaniakoncernen ett första gemensamt initiativ inom hållbarhet och signerade FN:s Global Compact. Principerna i Global Compact är grunden för det koncernövergripande hållbarhetsarbetet och vår gemensamma policy för hållbarhet. Sedan 2020 har också Advaniakoncernen en gemensam hållbarhetsrapport, framtagen enligt kraven i Communication of Progress, COP.

Responsible Business Alliance, RBA

Advaniakoncernen blev under hösten 2019 medlemmar på nivån Regular i RBA. Där arbetar vi nu tillsammans med våra globala partners för en mer hållbar leverantörskedja. Läs mer om vårt arbete med leverantörsstyrning inom RBA på s 39.

Digitaliseringskonsulterna

I mars 2019 lämnade Advania Sverige, tillsammans med ett trettiotal andra företag i IT-konsultbranschen, över ett förslag på en gemensam färdplan för ett fossilfritt Sverige till regeringen. Innehållet i färdplanen visar på den gemensamma ambitionen i digitaliseringskonsultbranschen för att bidra till att Sverige uppnår målet om ett fossilfritt samhälle till 2045.

I arbetet med att implementera färdplanen bildades den ideella föreningen Digitaliseringskonsulterna i början av 2021 med Advania som en av medlemmarna. Läs mer på s 34.

Hållbarhetsrådet på IT & Telekomföretagen

I Hållbarhetsrådet samverkar ett 30-tal IT-företag runt aktuella hållbarhetsfrågor lokalt i Sverige. Det är vårt främsta forum för att föra dialog med och informera myndigheter inom bland annat miljöområdet och offentlig upphandling, om det hållbarhetsarbete vi bedriver i branschen.

Är du säker, #290 Cybersecurity

Är du säker? #290CyberSecurity är ett projekt inom IT-säkerhet vars syfte är att barn och ungdomar tidigt lär sig säkra vanor på nätet. Projektet initierades av företaget IBM tillsammans med organisationen Unga forskare och har idag samarbete med ett antal olika IT-företag som alla arbetar ideellt genom att föreläsa gratis på skolor.

Advania blev guldpartner till projektet under hösten 2019 och har under 2020 erbjudit skolor i Sverige kunskap om IT-säkerhet genom kostnadsfria, interaktiva föreläsningar för elever på mellanstadiet, högstadiet och gymnasiet. Där pratar vi bland annat om digitala spår, personlig integritet, lösenordshygien och cyberhot mot samhället. På grund av pandemin fick de fysiska föreläsningarna pausas under våren och övergick under hösten i digital form.

Målet är att tillsammans nå minst 10 000 elever i alla Sveriges 290 kommuner. Vi är på god väg att nå det målet genom att vi i slutet av 2020 nått drygt 250 kommuner. Genom det digitala formatet kunde vi också överträffa målet på antal elever och har nu nått ut till över 50 000 elever i Sveriges skolor.

Under 2021 kommer Advania utöka partnerskapet med #290 Cybersecurity genom att vara guldpartner för den digitala höstlovsskola som projektet planerar för.





FOKUSOMRÅDE III

Hållbar leverantörskedja

Våra kunder kräver allt större transparens kring hur vi arbetar med att efterleva globala ramverk runt mänskliga rättigheter, arbetsvillkor, miljö och korruption.

Hållbar leverantörskedja

I det globala nätverk av leverantörer som producerar råvaror, komponenter och monterar hårdvara till IT- produkter finns självklart risker. Riskerna är alltifrån överträdelse av mänskliga rättigheter och dåliga arbetsvillkor till korruption eller miljöpåverkan i hela leverantörskedjan. Advanias medlemskap i Responsible Business Alliance (RBA) är viktigt för att kunna möta de ökade kraven på oss som återförsäljare.

Efter att Advania i slutet av 2019 blev medlemmar i RBA har vi under 2020 gjort en översyn och harmoniserat vårt arbete med leverantörsuppföljning inom koncernen. Samtidigt har vi anpassat programmet till de krav RBA ställer på sina medlemmar. Nu finns en koncerngemensam grupp med representanter från alla bolagen, som arbetar för att följa upp och föra en dialog med våra stora leverantörer. Gruppen samordnas av Hållbarhetschefen i Advania Sverige.

Advanias möjlighet att påverka

Advania gör återkommande riskanalyser och en årlig utvärdering av våra leverantörer av produkter och tjänster samt de distributörer som Advania samarbetar med kring logistik och transportlösningar.

Som återförsäljare är dock Advania, liksom många andra IT-återförsäljare som agerar lokalt eller regionalt, ett betydligt mindre företag i jämförelse med de globala IT-producerande företagen och har därmed begränsad möjlighet till inflytande. Med vår position på marknaden är i stället det mest effektiva sättet att utöva påverkan inom hållbarhetsområdet genom samverkan med våra leverantörer samt att hjälpa våra kunder med kunskap och råd om relevanta kundkrav som driver mot en mer hållbar IT-leverans.

Riskanalys av leverantörskedjan

I vår modell för riskanalys fokuserar vi på risker som finns i den globala tillverkningen av elektronikprodukter; mineralutvinning i gruvor och smältverk, komponenttillverkning samt slutmontering. I analysen har risken bedömts utifrån var produktionen sker och hur stora riskerna i dessa länder är inom de olika områdena.

De största riskerna i leverantörskedjan bedömer vi vara:

Arbetsvillkor och korruption i gruvor och smältverk

Arbetsvillkor och korruption i komponenttillverkning och slutmontering

Barnarbete, tvångsarbete och miljöpåverkan i gruvor och smältverk

Tvångsarbete i slutmontering

8 ANSTÄNDIGA ARBETSVILLKOR OCH EKONOMISK TILLVÄXT	12 HÅLLBAR KONSUMTION OCH PRODUKTION
DELMÅL 8-4	DELMÅL 12-2
DELMÅL 8-5	DELMÅL 12-7
DELMÅL 8-7	
DELMÅL 8-8	
13 BEKÄMPA KLIMATFÖRÄNDRINGARNA	16 FREDLIGA OCH INKLUDERANDE SAMHÄLLEN
DELMÅL 13-1	DELMÅL 16-5

Advanias uppförandekod för leverantörer och RBA:s Code of Conduct

Grunden för arbetet med att följa upp leverantörer är Advanias uppförandekod för leverantörer som omfattar krav på efterlevnad inom FN:s Global Compacts 10 principer. Under 2020 uppdaterades Advanias uppförandekod till att också hänvisa till RBA:s Code of Conduct och att alla leverantörer som ingår i den globala tillverkningskedjan av IT-hårdvara förväntas efterleva den.

Genom att arbeta med dels en egen uppförandekod som gäller alla våra leverantörer och dels hänvisa till RBA:s kod specifikt för leverantörer av IT-hårdvara, kan vi ställa relevanta krav för båda typerna av leverantörer. Styrkan i RBA:s kod är att den är direkt anpassad till att motverka de risker som finns i leverantörskedjan för IT-hårdvara och omfattar idag stora delar av IT-branschen, då både medlemmar och deras leverantörer har åtagit sig att följa den.

Vart tredje år utvärderas och uppdateras RBA:s Code of Conduct och under de 15 år som RBA har funnits har uppförandekoden starkt bidragit till att lyfta och förbättra villkoren i en hel bransch. Under 2020 gjordes en uppdatering och skärpning av innehållet i RBA:s CoC. Advania deltog aktivt i arbetet med att föreslå nya krav i koden och som ordinarie medlemmar var vi även med och röstade igenom den nya versionen av koden. Version 7.0 började gälla 1 januari 2021 och innehåller skärpta krav på ett flertal områden, som till exempel tuffare krav på att mäta, rapportera och även reducera klimatutsläpp.

FAKTA

”Responsible Business Alliance (RBA)”

Responsible Business Alliance (RBA) är världens största branschkoalition med fokus på företags sociala ansvar i globala leveranskedjor. De över 150 RBA-medlemmarna delar kunskaper och erfarenheter och samarbetar för att skapa en mer hållbar tillverkningskedja. Med en gemensam uppförandekod, verktyg för riskbedömning, uppföljning av leverantörer och genom att dela information på ett transparent sätt, har RBA blivit en av de viktigaste aktörerna för att förbättra arbetsförhållandena i den globala tillverkningskedjan.

Advanias process för leverantörsuppföljning

- Två gånger varje år görs en sammanställning av koncernens stora leverantörer, som tillsammans motsvarar minst 80 procent av koncernens produktomsättning. Leverantörerna är i huvudsak företag som tillverkar hårdvara, mjukvara eller tjänster som ingår i vår leverans till kund. Det inkluderar även de större distributörer vi tar hjälp av för lagerhållning samt transport av produkterna.
- En övergripande riskbedömning görs av de utvalda leverantörerna samt en självutvärdering baserat på en enkät i RBA online som är en gemensam plattform för alla medlemmar med verktyg för bland annat självutvärderingsenkäter på såväl företagsnivå som på fabriksnivå. Enkäten innehåller frågor om styrning, arbetsvillkor och etik, hälsa och säkerhet samt miljö. Svaren används för att bedöma hur väl leverantören uppfyller uppförandekoden.
- För de leverantörer som i enkäten får resultatet "hög risk" görs ytterligare uppföljning och i vissa fall även en oberoende revision medan leverantörer med resultaten "låg risk" eller "medium risk" är godkända.
- Vi strävar efter att etablera en samverkansmodell med alla våra stora leverantörer som motsvarar minst 80 procent av koncernens produktomsättning. Det innebär att vi har återkommande möten, både lokalt i Sverige och med leverantörens globalt ansvariga för hållbarhetsfrågor. Samverkan syftar till att tillsammans möta de krav på transparens och ansvarstagande våra intressenter ställer på oss. I de fördjupande dialogerna har vi möjlighet att få en mer detaljerad bild av efterlevnaden av såväl Advanias uppförandekod som RBA:s Code of Conduct. I samverkansmodellen får vi även mer detaljerad information om resultat från de fabriksrevisioner leverantörerna genomför årligen. När avvikelser uppstår kan vi diskutera hur hanteringen av dessa ska ske och följas upp.

Resultatet från uppföljningen som gjordes under hösten 2020 visar att inga leverantörer klassades som högriskleverantörer. De 4 leverantörer som inte besvarade vår enkät anger att de

saknar kapacitet att besvara individuella enkäter från återförsäljare och partners på grund av ett mycket stort antal återförsäljare globalt.

Måluppfyllnad 2020

Genom att vi inte kunde utvärdera samtliga 18 leverantörer som motsvarar 80 procent av vår produktomsättning nådde vi inte hela vägen fram till vårt mål för 2020.

FAKTA

"Misstänkt tvångsarbete i Kina"

I en rapport från Australian Strategic Policy Institute från 2020 uppskattades att den kinesiska regeringen under perioden 2017–2019 underlättat massflyttning av över 80 000 uigurer (en muslimsk minoritetsgrupp från Xinjiang-regionen) och andra etniska minoritetsgrupper till fabriker över hela Kina under förhållanden som kan misstänkas vara tvångsarbete.

Vikten av att kommunicera med ett företags leverantörer kan därför inte underskattas, både vad gäller att förhindra mänskligt lidande och anseende för företaget. Efter publiceringen av rapporten har Advania genomfört flera uppföljningar på olika nivåer av de leverantörer vi arbetar med som har produktion i Kina. Arbetet kommer att fortsätta under 2021 eftersom det är viktigt att gå till botten med anklagelserna i rapporten och se till att ingen produktion av produkter som Advania säljer på den nordiska marknaden, sker under arbetsvillkor som liknar tvångsarbete. Det finns också ett starkt fokus på denna fråga från många av våra kunder på den nordiska marknaden. Flera stora offentliga upphandlare inledde under 2020 revisioner hos sina avtalspartner, med anledning av rapporten.

Resultatuppföljning 2020

	Urval, antal	Svarsfrekvens	Resultat låg risk, antal	Resultat medelrisk, antal	Resultat högrisk, antal
Produktleverantörer* som tillsammans motsvarar 80% av Advaniakoncernens produktomsättning	18	14/18	9	5	0
Övriga produktleverantörer	1	1/1	1	0	0
Distributörer**	9	9/9	2	7	0

*Produktleverantörer är de leverantörer vars produkter Advania är återförsäljare av på den nordiska marknaden.

**Distributörer är de leverantörer som tillhandahåller logistik tjänster som lagerhållning och transporter av produkter till Advanias kunder.





GRI Index

GRI-Index

Generella standardupplysningar				
GRI-standard & titel	Kommentar	Länkade Globala Mål	Grad av uppfyllnad	Sida
Organisationsprofil				
102-1 Organisationens namn			●	1
102-2 Viktigaste aktiviteterna, varumärkena, produkterna och tjänsterna			●	3
102-3 Organisationens huvudkontor			●	2
102-4 Antal länder som organisationen har verksamhet i			●	2
102-5 Ägarstruktur och företagsform			●	0, 2, 3
102-6 Marknader som organisationen är verksam på			●	2, 3
102-7 Organisationens storlek			●	2, 3, 14, 19, 25, 26
102-8 Sammanställning av organisationens arbetskraft		8.5	●	0, 19
102-9 Organisationens leverantörskedja			●	39, 40
102-10 102-10 Betydande förändringar under redovisningsperioden gällande organisationen och dess leverantörskedja			●	0
102-11 Huruvida organisationen följer försiktighetsprincipen			●	9
102-12 Externt utvecklade ekonomiska, miljömässiga, och sociala deklamationer eller principer			●	9
102-13 Medlemskap i organisationer och nationella eller internationella lobbyorganisationer			●	37
Strategi och analys				
102-14 Uttalande från senior beslutfattare			●	4
Etik och integritet				
102-16 Organisationens värderingar, principer, standarder och normer för uppträdande			●	9
Styrning				
102-18 Styrningsstruktur			●	2, 9, 10
Intressentengagemang				
102-40 Lista över intressentgrupper			●	5
102-41 Andel av den totala personalstyrkan som omfattas av kollektivavtal			●	13
102-42 Grund för identifiering och urval av intressenter som det förs dialog med			●	5, 6
102-43 Organisationens tillvägagångssätt vid dialog med intressenter			●	5, 6
102-44 Huvudfrågor och områden som lyfts i dialogerna med intressenter			●	5
Identifierade väsentliga aspekter och avgränsningar				
102-45 Enheter inkluderade i redovisningen			●	0
102-46 Processen för att identifiera väsentliga aspekter			●	5
102-47 Väsentliga aspekter			●	5
102-48 Effekten av eventuella revideringar av information i tidigare redovisningar			●	0
102-49 Väsentliga förändringar från tidigare redovisningar vad gäller omfattning och aspekternas avgränsning			●	5

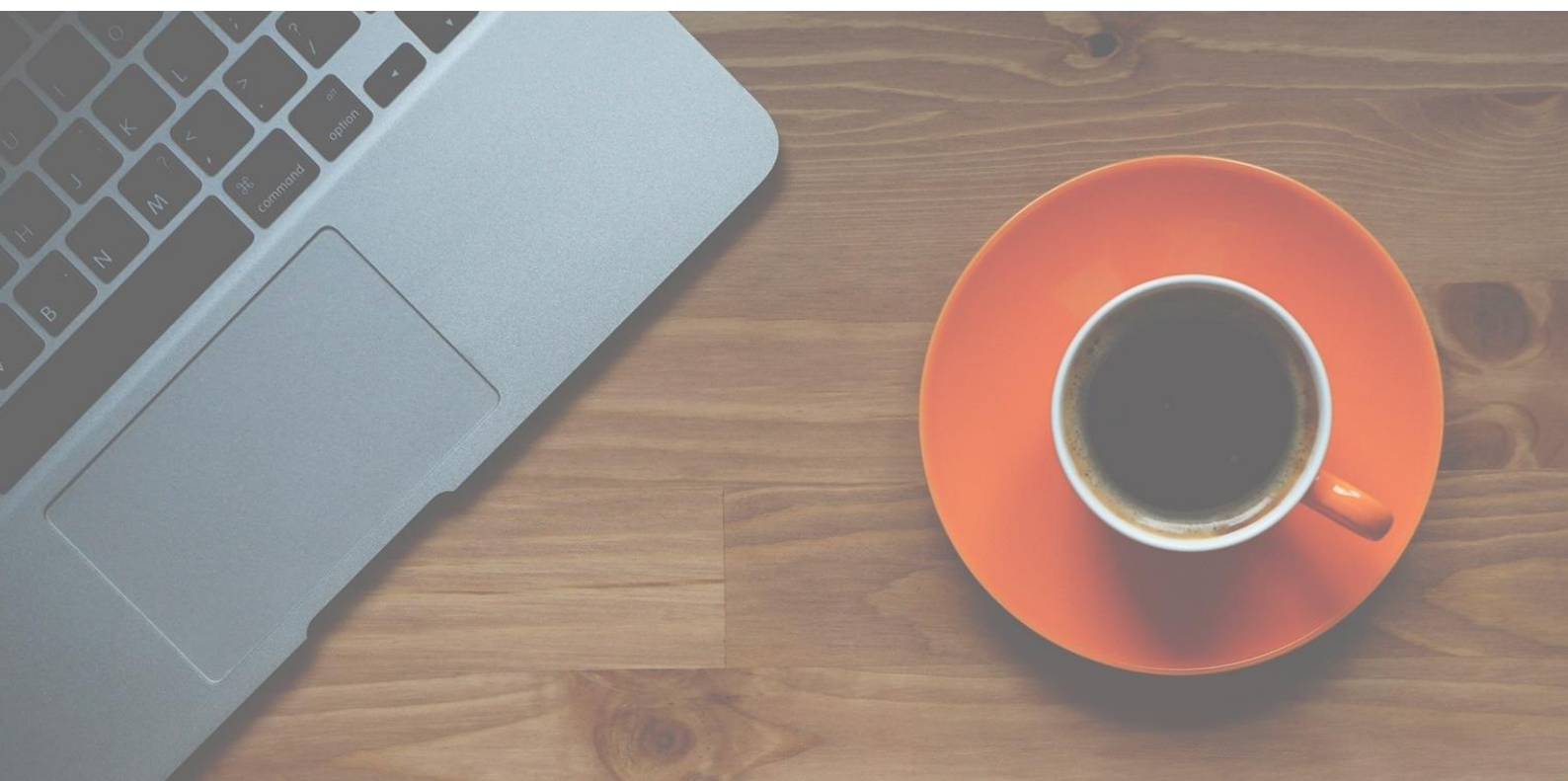
Generella standardupplysningar				
GRI-standard & titel	Kommentar	Länkade Globala Mål	Grad av uppfyllnad	Sida
Redovisningsprofil				
102-50 Redovisningsperiod			●	0
102-51 Datum för senast publicerad redovisning			●	0
102-52 Redovisningscykel			●	0
102-53 Kontaktperson för frågor angående redovisningen och dess innehåll			●	0
102-54 Rapporteringsnivå enligt GRI Standards			●	0
102-55 GRI-index			●	42, 43, 44
102-56 Granskningsprocess			●	0

Specifika Standardredogörelser					
GRI-standard	Titel	Kommentar	Länkade Globala Mål	Grad av uppfyllnad	Sida
GRI 200 Ekonomiska standarder					
GRI 103: Styrning 2016	103-1 – 103-3 Styrning av aspekt			●	7–9, 23, 26
GRI 201: Ekonomiskt resultat 2016	201-1 Skapat och levererat ekonomiskt värde		8.1, 8.2, 9.1, 9.4, 9.5	●	26
GRI 205: Anti-korruption 2016	205-2 Kommunikation och utbildning om antikorrupsions-policy och rutiner		16.5	●	9, 23, 39, 40
GRI 205: Anti-korruption 2016	205-3 Bekräftade fall av korruption och vidtagna åtgärder		16.5	●	23
GRI 207: Skatt 2019	207-2 Skatteförvaltning, kontroll och riskhantering		8.1	●	26
GRI 207: Skatt 2019	207-3 Intressentengagemang och hantering av skatterelaterade frågor		8.1	●	26
GRI 300 Miljöstandarder					
GRI 103: Styrning 2016	103-1-103-3 Styrning av aspekter			●	7–9, 24, 25, 31–36, 39, 40
GRI 305: Utsläpp 2016	305-1 Direkta utsläpp av växthusgaser (Scope 1)		13.1	●	24–25
GRI 305: Utsläpp 2016	305-2 Indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 2)		7.1, 13.1	●	0, 24–25
GRI 305: Utsläpp 2016	305-3 Andra indirekta växthusgasutsläpp (Scope 3)		13.1	●	0, 24–25
GRI 308: Miljöbedömning av leverantörer 2016	308-2 Negativ miljöpåverkan i leverantörskedjan och vidtagna åtgärder		13.1	●	39, 4
GRI 400 Sociala standarder					
GRI 103: Styrning 2017	103-1-103-3 Styrning av aspekt			●	7–9, 12, 13, 16–18, 21–22, 28–30, 39–40
GRI 401: Anställning 2016	401-1 Nyanställda och personalomsättning		5.1, 8.5	●	14

GRI 403: Hälsa och säkerhet 2018	403-1-6 Områdesspecifik styrning		8.8		12, 13, 16
GRI 403: Hälsa och säkerhet 2018	403-8 Arbetare som täcks av ett lednings-system för hälsa och säkerhet				13
GRI 405: Mångfald och lika möjligheter 2016	405-1 Sammansättning av styrelse och ledning och uppdelning av medarbetare per personalkategori	Minoritetstillhörighet redovisas inte i enlighet med svensk lag.	5.1, 5.5, 8.5		20
GRI 405: Mångfald och lika möjligheter 2016	405-2 Förhållande mellan grundlön och ersättning för kvinnor till män		5.1		20
GRI 406: Icke-diskriminering	406-1 Diskrimineringsfall och vidtagna åtgärder		5.1		18
GRI 414: Social bedömning av leverantörer 2016	414-2 Negativ social påverkan i leverantörskedjan och vidtagna åtgärder		8.8		40
GRI 418: Kundintegritet 2016	418-1 Dokumenterade klagomål gällande brott mot kundintegritet och förluster av kunddata		9.1		29
Egna nyckeltal					
Sjukfrånvaro			8.8		13
Återtagen samt vidare såld hårdvara			8.4, 12.2, 12.5		32
Antal serviceärenden			8.4, 12.2, 12.5		33



Klimatbokslut för Advania



Metodik- och resultatrapport

Verksamhetsår 2020

Mars 2021



advania

2050
Fast Forward to a Greener Future

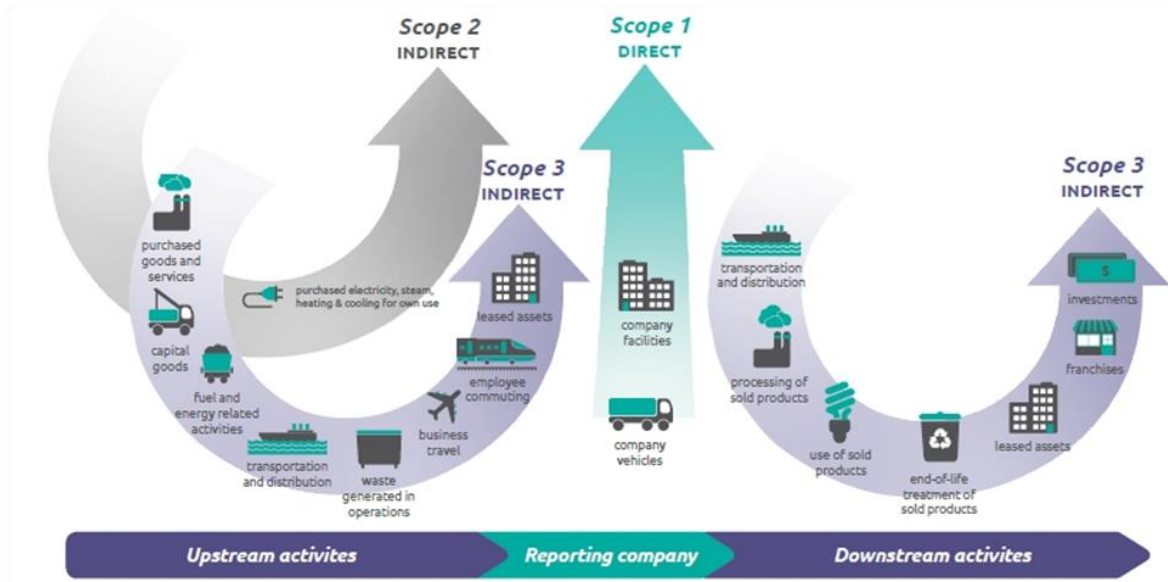
Innehåll

Bakgrund och metodik.....	2
Greenhouse Gas Protocol – GHG Protokollet.....	2
Kontrollansats.....	2
Metoder för beräkning av utsläpp inom scope 2.....	2
Processbeskrivning & Systemgränser.....	4
Systemgräns och GHG-protokollet.....	4
Resultat	5
Totalt Utsläpp per kategori och scope.....	5
Energiförbrukning	6
Utsläpp enligt alternativ beräkningsmetod för scope 2.....	6
Tjänsteresor.....	7
Sålda produkter.....	7
Detaljerad metodbeskrivning och antaganden.....	9
Tjänsteresor.....	9
Energi.....	9
Köldmedialäckage.....	10
Sålda produkter.....	10
Metodförändringar.....	11
Tillägg av nya utsläppskategorier	11
Uppdatering av utsläppsfaktorer.....	11
Analys	12
Energikartläggning.....	13
Metodbeskrivning	13
Resultat.....	13

Bakgrund och metodik

Greenhouse Gas Protocol – GHG Protokollet

Alla beräkningar har skett i enlighet med de riktlinjer som är satta i Greenhouse Gas Protocol (GHG-Protokollet)¹. I linje med det har företagets utsläpp delats upp i så kallade scope (1-3), där scope 1 inkluderar alla direkta utsläpp, scope 2 alla indirekta utsläpp från inköpt energi och scope 3 alla övriga indirekta utsläpp. I Figur 1 presenteras fördelningen av utsläppskategorier mellan de olika scopen.



Figur 1. GHG-protokollets utsläppskategorier fördelade på Scope 1, scope 2 och scope 3.

Kontrollansats

Fördelningen av utsläpp, vilka som kategoriseras som direkta och indirekta, inom de olika scopen beror på vald kontrollansats.

- ▶▶ Finansiell kontrollansats – utgår från att utsläpp är direkta utifrån ägarskap.
- ▶▶ Operationell kontrollansats – utgår från att utsläpp är direkta utifrån brukarskap.

För klimatberäkningarna som gjorts för Advania har en operationell kontrollansats applicerats.

Metoder för beräkning av utsläpp inom scope 2

I enlighet med GHG-protokollet finns det två olika metoder för att beräkna ett företags utsläpp inom scope 2. Nedan presenteras de två olika metoderna:

- ▶▶ Platsbaserad metod (location-based method) – utsläppsfaktorn för el beräknas utifrån kraftnätets samlade produktions utsläpp och delas med den totala elleveransen. Här tas ingen hänsyn till om ett företag väljer att köpa t ex ursprungsmärkt vattenkraft. All leverans från nätet har på så sätt samma utsläppsfaktor.

¹ Mer information hittas på [GHG-Protokollets hemsida](#).

- ▶▶ **Marknadsbaserad metod (market-based method)** – utsläppsfaktorn för ursprungsmärkt leverans tilldelas den som köper den och övrig leverans får en utsläppsfaktor som utgår från den produktion och leverans som blir över efter att ursprungsmärkt leverans har exkluderats, en så kallad "residualmix".

I klimatberäkningarna för Advania har en **market-based method** valts. I enlighet med GHG-protokollets riktlinjer ska även den icke-valda metodens utsläpp beräknas och redovisas vilket presenteras under ***Utsläpp enligt alternativ beräkningsmetod för scope 2.***

Processbeskrivning & Systemgränser

Alla beräkningar är i första hand baserade på faktiska data från Advanias egen verksamhet och aktiviteter. All rapporterad aktivitetsdata har blivit granskad och matchad med representativa emissionsfaktorer för att de beräknade utsläppen ska vara representativa för Advanias verksamhet, se mer detaljerade beskrivningar för respektive utsläppskategori under *Detaljerad metodbeskrivning och antaganden*.

Där data har saknats eller varit bristfällig har uppskattningar gjorts baserat på bästa tillgängliga kunskap.

Systemgräns och GHG-protokollet

Utsläppen från Advanias verksamhets har blivit kategoriserade inom de olika scopen samt GHG-protokollets utsläppskategorier i enlighet med den valda kontrollansatsen och beräkningsmetoden för scope 2. Nedan presenteras GHG-protokollets scope och kategorier samt vilka aktiviteter från Advania som ingår i dessa.

Advanias scope 1 utsläpp representeras av:

- ▶▶ Tjänsteresor med bil (Company operated vehicles)
- ▶▶ Köldmedieläckage (Company facilities)
- ▶▶ Förbränning av bränslen i lokaler (Company facilities)

Advanias scope 2 utsläpp representeras av:

- ▶▶ Elförbrukning i kontorslokaler fördelat på verksamhetsel och fastighetsel (Purchased electricity for own use)
- ▶▶ Elförbrukning i datahallar (Purchased electricity for own use)
- ▶▶ Fjärrvärmeförbrukning (Purchased heating for own use)
- ▶▶ Fjärrkyla (Purchased cooling for own use)

Advanias scope 3 utsläpp representeras av:

- ▶▶ Tjänsteresor med flyg, tåg och taxi (Business travel)
- ▶▶ Produktion och distribution av energi och fordonsbränslen (Fuel and energy related activities)
- ▶▶ Sålida produkter (Purchased goods and services & parts of Transportation and distribution)

Resultat

I denna del presenteras resultaten från klimatberäkningarna.

Totalt Utsläpp per kategori och scope

De totala utsläppen för de inkluderade kategorierna uppgår under 2020 till 65 694 ton CO₂e. I Tabell 1 nedan visas utsläppen fördelat per kategori och scope.

Tabell 1. Utsläpp per kategori och scope.

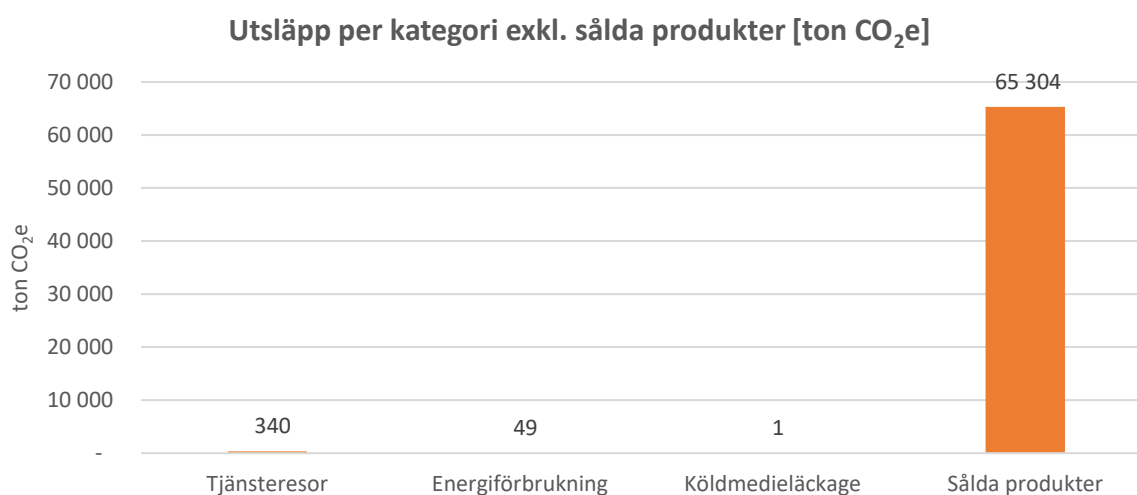
Utsläppsfördelning per kategori och scope	Totalt utsläpp 2020 [ton CO ₂ e]	Fördelning av utsläpp [%]
Utsläpp inom scope 1	92	24%
Tjänsteresor med bil	91	23%
Förbränning av energibränslen ¹⁾	0,1	0,04%
Köldmedieläckage	1	0,3%
Utsläpp inom scope 2²⁾	20	5%
Elförbrukning kontor	0,04	0,01%
Elförbrukning datahallar	-	-
Fjärrvärmeförbrukning	20	5%
Fjärrkyla	-	-
Utsläpp inom scope 3 exkl. sålda produkter	275	71%
Tjänsteresor (flyg, tåg & taxi)	200	51%
Produktion och distribution av energi och fordonsbränslen	77	20%
Summa exkl. sålda produkter	390	100%
Såld hårdvara ³⁾	65 304	
Summa inkl. utsläpp från såld hårdvara	65 694	

¹⁾ Fastigheten i Bromma

²⁾ Market based siffror presenterade i resultattabellen

³⁾ Utsläpp från produktion av såld hårdvara, inklusive utsläpp från transport från produktion till lagerlokal i Sverige.

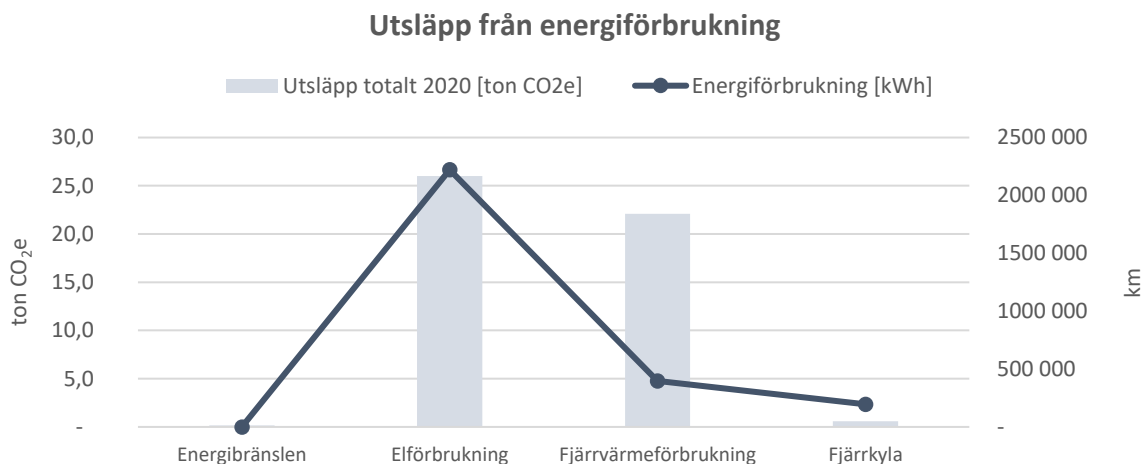
Som visas i Figur 2 nedan står utsläpp från produktion av sålda produkter för majoriteten av Advanias redovisade utsläpp följt av utsläpp från tjänsteresor.



Figur 2. Utsläpp fördelat per kategori.

Energiförbrukning

Inom kategorin för energiförbrukning ingår utsläpp från förbränning av energibränslen i lokaler, elanvändning på kontor och i datahallar, uppvärmning av lokaler samt fjärrkyla i lokaler. De totala utsläppen uppgår under 2020 till 49 ton CO₂e. Fördelningen av utsläpp inom respektive kategori visas i Figur 3. I grafens redovisade utsläpp ingår både utsläpp inom scope 2 samt utsläpp från produktion och distribution av energibränslen från scope 3.



Figur 3. Utsläpp från energiförbrukning inklusive utsläpp från produktion och distribution av energibränslen.

Som presenteras i Figur 3 ovan står elförbrukningen (53%) följt av fjärrvärmeförbrukningen (45%) av majoriteten av utsläppen. Trots en relativt hög elförbrukning blir utsläppet från el nära noll inom scope 2 tack vare aktivt val av ursprungsmärkt el för närmare 100% av kontorslokalerna samt datahallar.

Utsläpp enligt alternativ beräkningsmetod för scope 2

Utsläppen för Advania är beräknade med hjälp av en marknadsbaserad beräkningsmetod. I enlighet med GHG-protokollet ska utsläppet enligt den valda beräkningsmetoden presenteras tillsammans med den icke-valda beräkningsmetoden. I Tabell 2 nedan presenteras utsläppen enligt de två olika beräkningsmetoderna. Utsläppsfaktorn för den platsbaserade beräkningsmetoden baseras på en nordisk medelmix för elproduktion².

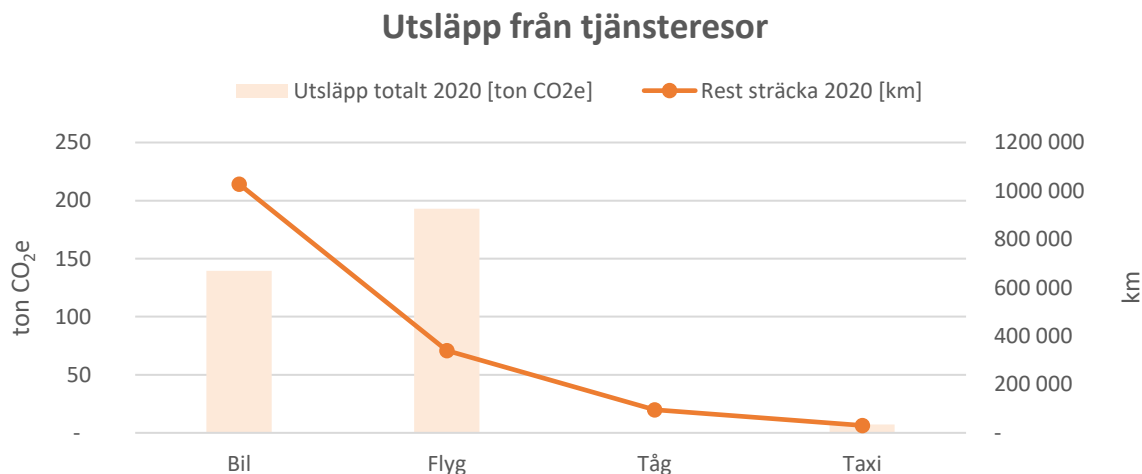
Tabell 2. Utsläpp enligt en marknadsbaserad (market based) samt en platsbaserad (location based) beräkningsmetod.

Marknads- vs. platsbaserad beräkningsmetod	Utsläpp inom scope 2 [ton CO ₂ e]	Bränsle- och energirelaterade utsläpp inom scope 3 [ton CO ₂ e]	Utsläpp totalt [ton CO ₂ e]
Market based	20	77	65 694
Location based	129	38	65 846
Skillnad (MB-LB)	-109	40	-152

² Källor: ENTSO-E, AIB European Residual Mixes 2018, och IEA CO₂ emissions from fuel combustion 2017.

Tjänsteresor

Utsläpp från tjänsteresor utgör 0,5% av Advanias totalt redovisade utsläpp och uppgår under 2020 till 340 ton CO₂e. Bortser man ifrån utsläpp från sålda produkter står tjänsteresor för 87% och på så sätt majoriteten av resterande utsläppen inom verksamheten. I Figur 4 nedan visas fördelningen av utsläpp i staplar tillsammans med totalt antal resta km för respektive transportsätt.

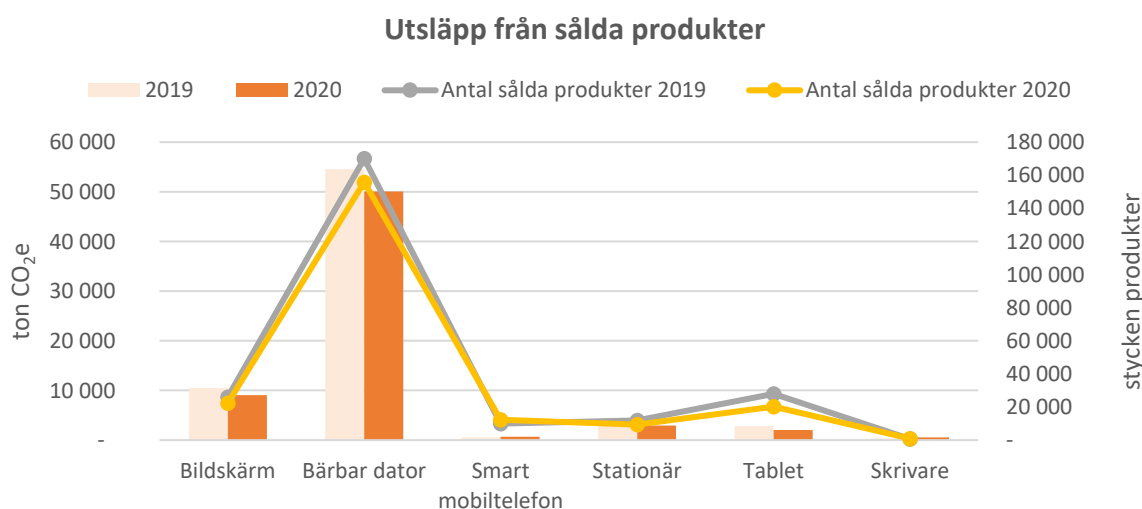


Figur 4. Detaljerade utsläpp per utsläppskategori för tjänsteresor samt antal resta km per transportsätt.

Som visas i Figur 4 ovan sker den största andelen av de resta kilometrarna och på så sätt antalet tjänsteresor via bil trots detta härledas 57% och den största delen av utsläppen till flygresor. Även bilresor står för en stor del av de totala utsläppen (41%) kopplat till tjänsteresor men får ett lägre utsläpp då utsläpp per km är betydligt lägre för bil än för flyg.

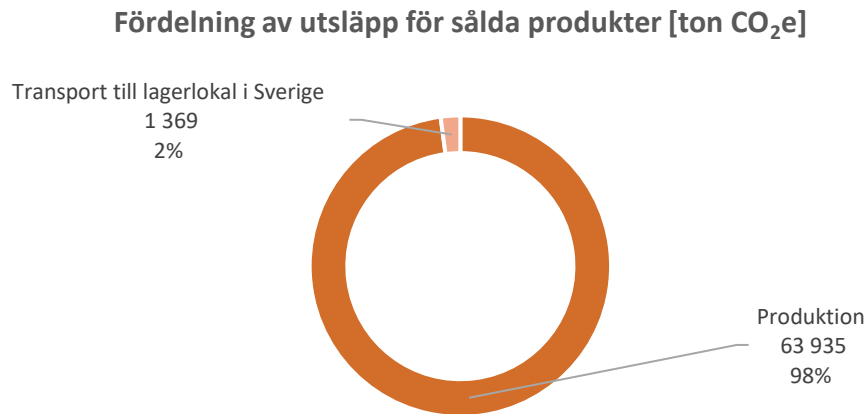
Sålda produkter

Utsläppen från denna kategori representerar 99% av Advanias totalt redovisade utsläpp och uppgick under 2020 till 65 304 ton CO₂e. Utsläppsfördelningen mellan de olika produktgrupperna visas i Figur 5 nedan tillsammans med totalt antal sålda produkter inom respektive grupp.



Figur 5. Totala utsläpp från inköpta produkter 2019 och 2020 samt antal produkter inom respektive produktgrupp.

Som visas i Figur 5 ovan är utsläppet starkt kopplat till antalet inköpta produkter snarare än typen av produkt. Tablets och mobiltelefoner antas ha ett lite lägre utsläpp per produkt jämfört med resterande kategorier men skillnaden är marginell. Sett till utsläppsfördelningen inom respektive produktkategori för sålda produkter står tillverkningsprocesserna (från utvinning av råmaterial till färdig produkt) för 98% och på så sätt störst del av utsläppet. Resterande 2% allokeras till utsläpp till följd av transporten mellan produktionsland och lagerlokalen i Sverige. I Figur 6 nedan visas utsläppsfördelningen mellan produktion och transport.



Figur 6. Fördelning av utsläpp från sålda produkter mellan produktion och transport.

Detaljerad metodbeskrivning och antaganden

Nedan presenteras detaljerad metodik, referenser för utsläppskällor samt eventuella antaganden som gjorts för respektive utsläppskategori. Mer detaljerade utsläppsfaktorer och länkar återfinns i respektive beräkningsfil.

Tjänsteresor

Tjänsteresor inkluderar bilresor inom scope 1 och tåg-, flyg- och taxiresor inom scope 3.

För tjänsteresor med bil delas utsläppen upp i två kategorier, well-to-tank och tank-to-wheel. Well-to-tank är de utsläpp som uppkommer i samband med produktion och distribution av bränslet medan tank-to-wheel är de utsläpp som sker när bilen körs och bränslet förbränns. Utsläppet för produktion och distribution av bränslet (well-to-tank) hamnar enligt metodiken i scope 3 och utsläppen i scope 1 blir således endast det som sker i samband med förbränningen av bränslet. Inkluderat i beräkningarna är Advanias tjänstebilar, privata bilar i tjänst samt poolbilar nyttjade under året. Utsläppen är framräknade baserat på mängden bränsle förbrukat och utsläppsfaktorerna som använts kommer främst från Trafikverket och Energimyndigheten och är uppdaterade för årets klimatberäkningar, se beräkningsfilen för detaljer.

För tåg- och flygresor har en miljörapport från resebyrån CWT använts som underlag till beräkningarna, där antal km för respektive resesätt finns tillgängligt. Dessa resor står dock endast för en del av alla Advanias resor.

Resekostnader finns tillgängliga för de resor som bokats via CWT och de resor som bokats utanför resebyrån. Dessa har använts för att avgöra hur stor del av totalen som resorna bokade via CWT står för och för 2020 bokades 74% av flygresorna och 43% av tågbiljetterna via resebyrån.

Distanserna från CWTs rapport antas vara representativa för alla resor och har räknats upp för att täcka 100% av alla flyg- och tågresor. Därefter har utsläppsfaktorer för respektive resesätt applicerats för att få fram utsläppen. Utsläppsfaktorerna som använts är samma som för Advanias tidigare klimatberäkningar och kommer från CWT och NTM. För flygresor har en höghöjdsfaktor (RFI) på 2,7 lagts på.

Utsläppen för taxiresor är baserade på kostnaden för årets resor och utsläppsfaktorn är uppdaterad för i år baserat på Taxiförbundets rapport "Branschläget 2019" där fördelning av bränslen och förbrukning finns tillgänglig för taxiflottan. Då den uppdaterade faktorn för i år skiljde sig mycket från tidigare års faktorer har uppdateringar bakåt i tiden gjorts, för att utsläppen från taxiresor ska vara jämförbart över åren.

Energi

Utsläppen från inköpt energi inkluderar elförbrukning (fastighetsel samt verksamhetsel) för kontor, elförbrukning i datahallar, fjärrvärmeförbrukning och fjärrkyla. Energibränslen återfinns endast i kontorsfastigheten i Bromma där olja används för uppvärmning.

För kontoren har en detaljerad datainsamling gjorts där konsumtionen av el, värme och kyla, samt dess kontrakt, specificerats för respektive kontor. Utsläppsfaktorerna är specifika för respektive fjärrkyla- och fjärrvärmenät samt elkontrakt. Källorna är främst Energiföretagen VMK, Energimarknadsinspektionen och Vattenfall. Se alla specifika faktorer i beräkningsfilen.

Där Advanias kontor endast är en del av en större fastighet, och specifik förbrukning för Advania inte går att särskilja från resten av fastigheten, har en uppskattning av Advanias andel av den totala förbrukningen gjorts baserat på yta.

Advania har under året bytt kontorslokaler på ett par orter, där Advania fortfarande står på kontraktet men ej nyttjar utrymmet har fastighetelen räknats med - i enlighet med metodiken.

Köldmedialäckage

Faktiska data kring köldmedieläckage var inte tillgängliga i år och utsläppen är uppskattade baserat på yta för de kontor som inte har registrerat fjärrkyla.

Sålda produkter

Sålda produkter representeras av utsläpp från produktionen av den hårdvara som sålts vidare under året. Utsläppet representeras av produktion av produkt (råmaterialframställning till färdig produkt) samt utsläppet från transporten mellan produktionsland och Sverige. Utsläppet har beräknats med hjälp av Advanias "Klimatsnurra".

Samtlig såld hårdvara under 2020 har blivit uppdelade på kategorierna; Bildskärm, Bärbara dator, Smart mobiltelefon, Stationär, Tablet och Skrivare. För respektive produktgrupp har ett genomsnittligt produktionsutsläpp tagits fram och använts för att beräkna utsläppet från produktion. För bildskärmar, bärbara datorer, stationär och tablets har given leverantörsspecifik utsläppsdata (PCFer) använts. För mobiltelefoner och skrivare har ett genomsnittsutsläpp per produkt tagits fram baserat på utsläppsdata presenterad av olika leverantörer på marknaden. Utsläppsdata för mobiltelefoner baseras på Apple, Huawei Technologies och Sony Electronics och utsläpp för skrivare baseras på data presenterad av Lexmark International. I båda fallen har ett flertal produkter från respektive leverantör använts för att skapa ett genomsnittligt utsläppsvärde.

Utsläpp från transport mellan produktionsland och lagerlokal utgår från antagandet att samtliga produkter tillverkas i Asien och att 15% av transporterna går på flyg och resterande på båt.

Metodförändringar

Ett antal metodförändringar har skett jämfört med föregående år. Dessa är i huvudsak tillägg av nya utsläppskategorier, uppdatering av utsläppsfaktorer samt korrigerande och uppdatering av befintliga utsläppsberäkningar. Justeringar i metodiken kan orsaka resultatskillnader mellan åren men där betydande skillnader identifierats har justeringar bakåt i tiden gjorts för att säkerställa jämförbarheten.

Tillägg av nya utsläppskategorier

Under året har ett omtag gjorts för omfattningen av utsläppsberäkningarna. Efter en övergripande väsentlighetsanalys utifrån GHG-protokollets rekommendationer och Advanias ambitionsnivå att även redovisa sina större utsläppsposter har tre nya kategorier blivit tillagda till redovisningen. Dessa är: köldmedialäckage (scope 1), produktion och distribution av energi och bränslerelaterade aktiviteter (scope 3) samt hårdvarans utsläpp (scope 3).

Utsläppet från produktion och distribution av energi och bränslerelaterade aktiviteter har inte funnits särredovisade i utsläppsredovisningen tidigare år och har även saknats för ett antal kategorier. För fjärrvärme, fjärrkyla och energibränslen har utsläppet inom scope 3 tidigare beräknats men ej redovisats separat i en egen kategori. För elförbrukningen har detta utsläpp ej beräknats. I årets redovisning är alla dessa redovisade i scope 3.

Detta har ingen större påverkan på resultatet i stort då utsläppet endast representerar en mindre del av det totala utsläppet inom scope 3 där tjänsteresor dominerar. För att säkerställa jämförbarheten kan en justering göras för tidigare år och flytta utsläppen till scope 3.

Beräkningen för tjänstebilar har även uppdaterats för i år för att lägga till produktion och distribution av energibränslen inom scope 3.

Uppdatering av utsläppsfaktorer

En generell genomgång av de använda utsläppsfaktorerna har gjorts för att se till att samtliga faktorer är uppdaterade och relevanta. Där större skillnader mellan åren identifierats har justering bakåt i tiden rekommenderats. Utsläppsfaktorn för taxiresor har i enlighet med denna rekommendation uppdaterats för samtliga år för att säkerställa en rättvisande jämförelse mellan åren.

Analys

Majoriteten av Advanias utsläpp återfinns i scope 3 och mer specifikt inom produktionen och distributionen av de sålda produkterna. Därför är det dessa utsläpp som bör ligga i fokus om en betydande utsläppsreduktion ska vara möjlig. Då dessa utsläpp ligger relativt långt bort från Advanias egna kontroll är åtgärder som kan tas mer proaktiva men ändå viktiga i en omställning.

- ▶▶ Aktivt lyfta och använda sig av företag som levererar produkter med lägre klimatpåverkan.
- ▶▶ Arbeta tillsammans med påverkan inom branschen.

Sett till Advanias övriga redovisade utsläpp, där kontrollen ligger lite närmre, kan en utsläppsminskning identifieras inom samtliga redovisade kategorier. Utsläppen domineras av tjänsteresor där flyg sticker ut men även resor med bil har en betydande påverkan. Att årets utsläpp relaterat till tjänsteresor är mindre än föregående år kan härledas till ett minskat resande, vilket skulle kunna kopplas till de rådande reserestriktionerna på grund av Covid-19 pandemin. För att minska utsläppen ytterligare framöver kan följande åtgärder antas:

- ▶▶ Flyg bör undvikas till största möjliga mån då utsläppet per resa är betydligt högre än för alternativa transportsätt, som exempelvis tåg.
- ▶▶ Tjänsteresor med miljöbilar (elbilar laddade med ursprungsmärkt el, biogas eller biobränslen) bör vara prioriterade framför mer utsläppsgenererande alternativ.
- ▶▶ Policy för tjänsteresor kan tas fram för att ovanstående punkter ska säkerställas.

Utsläppsminskningen relaterat till energi är starkt kopplad till en ökad användning av ursprungsmärkt el. Under 2019 var det endast Liljeholmens kontor som inte hade ursprungsmärkt el och därför blivit tilldelad en residualmix. I år ligger även Liljeholmens kontor under ursprungsmärkta avtal vilket genererar en, i sammanhanget, betydande minskning. För att minska utsläppet ytterligare framöver kan följande åtgärder åtas:

- ▶▶ Trots aktiva val kring elavtal är det viktigt att arbeta med energiförbrukningen för att nå utsläppet för produktion och distribution av energibränslen inom scope 3.
- ▶▶ Kontoret i Bromma kan gå från oljepanna till ett alternativ med lägre påverkan, antingen alternativa bränslen eller alternativ uppvärmningsmetod.

Advania är ett företag i framkant när det kommer till redovisning och kommunikation kring både deras egna och deras kunders utsläpp, vilket både är viktigt och avgörande i arbetet mot en klimatreduktion globalt sett.

Energikartläggning

Enligt Global Reporting Initiatives (GRI) standard för energikartläggning ska ett företag utöver sin utsläppsredovisning rapportera sin energikonsumtion både inom och utanför den egna verksamheten. I denna del presenteras en övergripande metodbeskrivning tillsammans med resultatet från den energikartläggning som genomförts för Advanias rapporterade utsläppskategorier.

Metodbeskrivning

Energikartläggningen inkluderar den totala bränsleförbrukningen (förnybara och icke-förnybara bränslen) kopplad till tjänsteresor samt den totala förbrukningen av el, värme, kyla och ånga.

Utsläppet för bränsleförbrukning bör enligt standarden redovisas i joule (eller multipler av joule) medan energikonsumtion i form av el, värme, kyla och ånga bör rapporteras i wattimmar (eller multipler av wattimmar). Mer detaljerad information om bränslen som använts och typ av energiförbrukning för el, värme och kyla under året finns redovisat i beräkningsfilen för energikartläggningen tillsammans med källor för respektive datapunkt.

Energikartläggningen för Advanias tjänsteresor utgår från de totalt antal resta kilometrarna under året för respektive transportsätt. För tåg och flyg har en energifaktor (J/km) presenterad av Network of Transport Measures³ (NTM) applicerats. För resor med taxi och bil har en energifaktor (J/liter) från energimyndigheten applicerats. Då data för tjänsteresor endast finns tillgänglig i form av totalt antal resta km har ett energiinnehåll per km tagits fram baserat på genomsnittlig bränsleförbrukning per km.

Energikartläggningen för förbrukning av el, värme och ånga utgår från den givna energiförbrukningen av respektive kontor eller datahall. Detta gäller även fördelningen av ursprungsmärkt och icke-ursprungsmärkt andel.

Resultat

I Tabell 3 nedan visas resultatet av energikartläggningen fördelat per rapporterad utsläppskategori: Tjänsteresor och Energi.

Tabell 3. Energi inom respektive utsläppskategori presenterad i kilowattimmar (kWh) samt joule (MJ).

Utsläppskategori	Energiförbrukning 2020 [kWh]	Energiförbrukning 2020 [MJ]
Tjänsteresor	859 909	3 095 673
Bil	488 598	1 758 951
Flyg	340 381	1 225 373
Tåg	18 557	66 806
Taxi	12 373	44 544
Energi	2 814 681	10 132 851
Elförbrukning kontor	952 563	3 429 226
- varav fastighetsel	489 291	1 761 447
- varav verksamhetsel	463 272	1 667 779
Elförbrukning datahallar	1 268 919	4 568 108
Fjärrvärmeförbrukning	397 722	1 431 799
Fjärrkyla	194 922	701 719
Energibränslen	555	1 998
Övriga utsläpp		
Köldmedieläckage	N/A	N/A
Inköpt hårdvara	N/A	N/A
TOTALT	3 674 590	13 228 524

³ För mer information om NTM och deras datapunkter, [länk](#).

▶▶ **Kontakt:**

Emma Hedman, emma.hedman@2050.se, 076 828 63 07
Gisela Norman, gisela.norman@2050.se, 073 703 7158

2050 arbetar för goda affärer på en planet i balans. Vi hjälper företag att bli mer lönsamma genom minskad klimatpåverkan och aktivt hållbarhetsarbete. Läs mer på www.2050.se

▶▶ **2050**
Fast Forward to a Greener Future