



Hållbarhetsredovisning

Advania Sverige 2019



Innehållsförteckning

1 Introduktion

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

8 Hållbart Advania

- 9 Attraktiv arbetsplats
- 15 Könnsbalans, mångfald och inkludering
- 19 Affärsetik och transparens
- 20 Klimatsmart verksamhet
- 22 Ansvarsfull finansiell styrning

23 Hållbart erbjudande

- 24 Integritet och säkerhet
- 27 Hållbar IT
- 29 Hållbar digitalisering
- 31 Partnerskap

32 Hållbar leverantörskedja

- 33 Krav och uppföljning av leverantörer

35 Om hållbarhetsredovisningen

- 36 Mätning av växthusgasutsläpp enligt GHG-protokollet
- 37 Slutord från Hållbarhetschefen
- 38 GRI-Index

Om hållbarhetsredovisningen

Detta är Advania Sverige AB:s hållbarhetsredovisning för verksamhetsåret 2019.

Det är företagets fjärde redovisning och rapporten har upprättats i enlighet med GRI Standards: nivå Core. Den föregående redovisningen publicerades 17 juni 2019 och vår ambition är att publicera en redovisning 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 medan namnet Advania AB numera är 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 och är beräknat per medarbetare.

Miljödata är beräknade utifrån underlag från GHG Protocol, information om omvandlingsfaktorer och källa finns på s.36. Under 2019 gjordes en extern översyn av vår modell för GHG beräkningen vilket resulterade i en omfördelning mellan olika scope för fastighetsel och tjänsteresor med privata bilar. En felaktig miljörapport från en extern leverantör upptäcktes också varpå utsläppen har räknats om för åren 2017 och 2018. Vår tidigare redovisade måloppfyllelse (20% minskade utsläpp per medarbetare) påverkades inte av denna omräkning men utsläppen har inte minskat i den takt som redovisningen för 2018 angav.

Redovisningen är inte externt granskad. Om du har frågor eller synpunkter på redovisningen 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

+ 24 %



Tillväxt medelantal anställda

+23 %



Nettoomsättning

Topp i 3 av 4

kategorier i Radars Leverantörs-
kvalitetundersökning 2019



Kundnöjdhet

4,4 av 5*



Medarbetarnöjdhet

*Commitment och Engagement

+150 %

sedan 2016



Ökning av antal kvinnor i
rollerna konsult, säljare, chef

98 %



Andel chefer som utbildats i
"Inkluderande och utvecklande
ledarskap"

+30 %



Ökning av antalet
återtagen hårdvara



Ja
Medlemmar i januari 2019



Responsible Business Alliance
Advancing Sustainability Globally

Ja
Medlemmar i september 2019

Detta har hänt under året

Under året har Advania Sverige fortsatt sin tillväxtresa i enlighet med den fastlagda strategin. Vi överträffade målen för omsättningsökning med fortsatt god lönsamhet.

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

Under året har företagets chefer genomgått en inledande utbildning i inkluderande och utvecklande ledarskap, en utbildning som kommer fortsätta genomföras för alla nya chefer från och med 2020.

Under hösten 2019 genomfördes en ny väsentlighetsanalys, vilket lett till en uppdaterad hållbarhetsstrategi. Uppdateringen består i att vi gör en tydligare prioritering mellan de olika aspekterna för att tydliggöra vilka aspekter vi vill lägga mest fokus på. Analysen ledde också till en tydligare prioritering och koppling av FN:s Globala mål till våra olika aspekter, som vi berättar om på delmålsnivå i denna rapport.

Vi ligger i linje med målen för reducering av klimatutsläpp från verksamheten och under året nådde vi vårt första mål gällande andelen kvinnor i organisationen inom konsult-, sälj- och chefsroller.

Inom initiativet Fossilfritt Sverige har vi startat implementationen av den färdplan för digitaliseringskonsulter som lämnades till regeringen i mars 2019 och fokus nu ligger på att utbilda våra medarbetare i hållbar digitalisering. Vi startade också ett pilotprojekt för att utveckla en modell att mäta klimatutsläpp från våra tjänster.

En koncerngemensam hållbarhetsgrupp har etablerats där vi beslutat om formerna för styrning och rapportvägar inom koncernen. Ett konkret resultat av gruppens arbete är att Advaniakoncernen under året blivit medlemmar både i FN:s Global Compact och i det internationella nätverket Responsible Business Alliance.

Advania i korthet

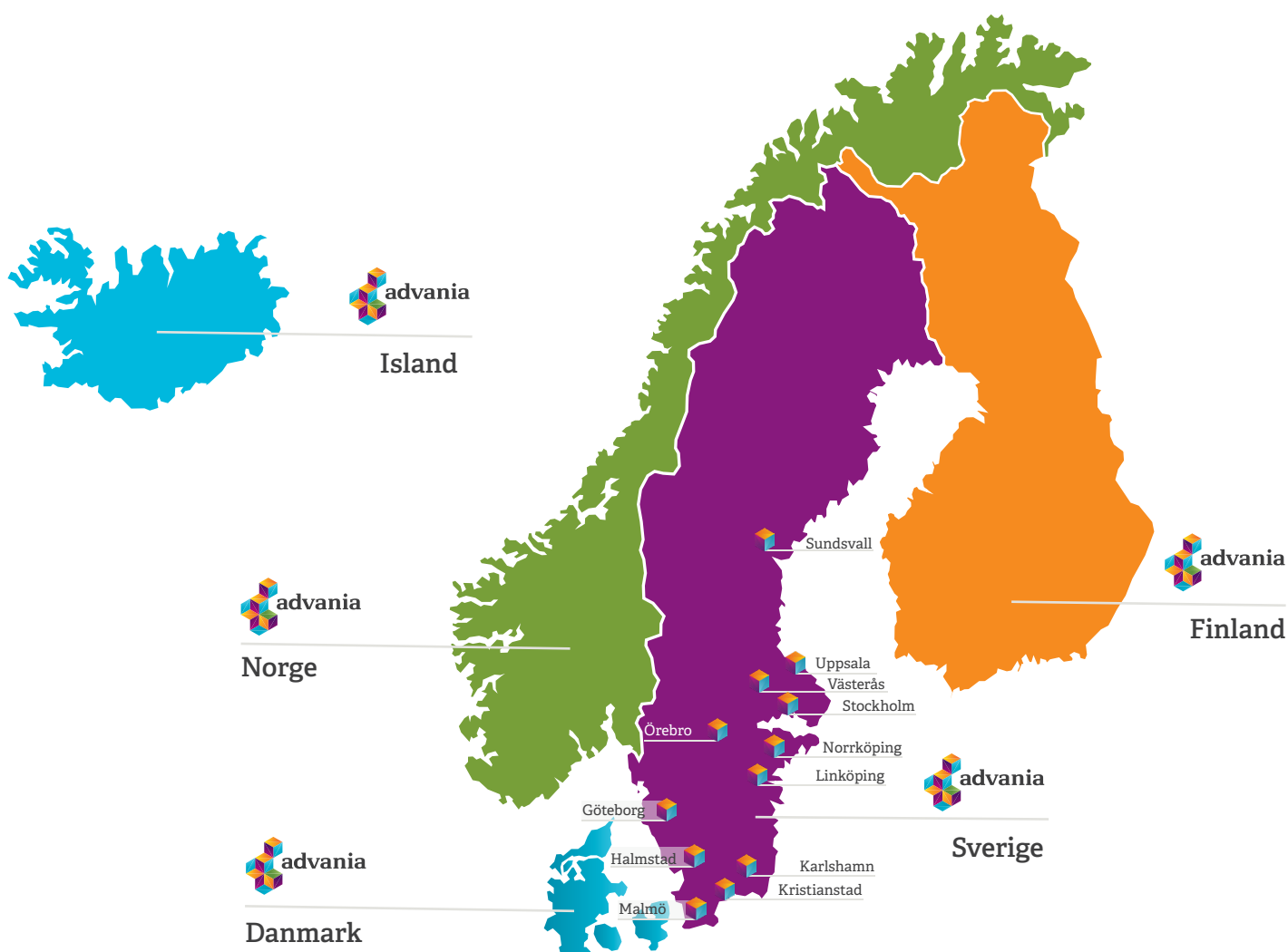


Här finns vi

Advaniakoncernen är en nordisk IT-koncern med ca 1350 medarbetare och med verksamhet i Sverige, Island, Norge, Danmark och sedan februari 2019 även i 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.





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.

2019 stod offentlig sektor för 42 % 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 är att höja andelen återkommande kunder till 96% från redan höga 95% som blev utfallet för 2019. Andelen återkommande kunder mäts som "Customer retention rate" för våra 200 största kunder från år till år.

Affärsområden

Vårt erbjudande till marknaden är idag indelat i nio olika affärsområden där Managed Services Provider är det största och där vi också förvaltar flera av lösningarna vi utvecklar inom de övriga åtta affärsområdena.

MANAGED SERVICES PROVIDER

Managed Services med högtillgänglig och säker drift och förvaltning av hela IT-miljöer eller specifika funktioner och tjänster. Rätt information på rätt plats där all personal är svenska medborgare och befinner sig inom Sveriges gränser, inklusive svensktalande användarsupport med lokala 24/7-specialister.

TRANSFORMATION AUTOMATION	CUSTOMER EXPERIENCE	KNOWLEDGE FACTORY	MARKETPLACE	DATACENTER	DEVELOPMENT	EDUCATION	WORKPLACE
Lösningar för att digitalisera, automatisera, effektivisera, mäta och dokumentera processer.	Kundlösningar för att hantera samtliga typer av interaktioner - i alla kanaler.	Specialister inom Microsoft. Högsta certifiering enligt Microsoft "MVP" och spetskompetens inom infrastruktur.	Lösningar för att automatisera, konsolidera, kontrollera samt underhåll av molntjänster, licenser och rådgivning.	Lösningar för Datacenter. Server-, lagring- och nätverkstjänster samt avtalskontroll.	Applikation- och webbutveckling samt identitetslösningar - unikt anpassade till verksamheten.	Pedagogiska utbildningar och paketerade lösningar för privata och kommunala skolor.	Arbetsplats som tjänst med självbetjäning, en kontaktväg med unik svensk service och applikationshantering - oavsett dator och tillbehör.

Tomas Wanselius har ordet

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



” Jag är stolt över att Advania uppfyllt många av målen för 2019 men jag vet att vi har mycket kvar att ge!

Tomas Wanselius, VD Advania Sverige

Årets hållbarhetsarbete har haft en stark utveckling och tack vare ett gediget strategiarbete är Advania väl förberedda inför att ta sig an ännu större utmaningar. Vi ska vara stolta över det vi åstadkommit, men långt ifrån nöjda.

2020 - talet har FN valt att kalla för "Decade of Action" eftersom det är decenniet då vi ska nå FN's Globala Mål. Detta kommer kräva engagemang och insatser som saknar motstycke. IT- och digitaliseringsbranschen spelar en avgörande roll för många av målen med klimatpåverkan, cirkulär ekonomi och hållbara leverantörskedjor som särskilt prioriterade frågor. Advania är en av Nordens ledande branschaktörer och det är självklart för oss att vara en aktivt bidragande kraft i omställningen. Som ett led i det arbetet anslöt sig Advaniakoncernen under året till Responsible Business Alliance (RBA). Ett viktigt steg som möjliggör för Advania att tillsammans med globala partners driva på utvecklingen av hållbarhet i leverantörskedjan.

Under 2019 har ett omfattande strategiarbete genomförts med nya sporrande mål att uppnå. Den nya strategin möjliggör för Advania att fortsätta öka värdeskapandet för våra kunder, stärka organisationen och höja graden av positiv samhällspåverkan. Advanias uppdrag, som en aktör för hållbar utveckling, kommer i grund och botten ned till att skapa värde för våra kunder genom effektivitet, innovation, transformation.

Under året har Advanias affärsområden genomgått en strategisk omformning och Advania går idag till marknaden med nio affärsområden, var och en med en djup specialisering och marknadsledande kompetens. Det innebär att vi kommer ännu närmare våra kunder och kan i ännu större utsträckning bidra till innovation och hållbar utveckling genom IT och digitalisering. Konkreta exempel är Advanias erbjudande om säker sourcing med data som lagras i Sverige och Advania Skolpartner som leder utvecklingen med att digitalisera Sveriges skolor.

För att bygga ett hållbart Advania har vi under året genomfört flera viktiga insatser. Personligen engageras jag särskilt av arbetet för ett könsbalanserat och inkluderande Advania. Ledningsgruppen och nästintill alla chefer har under 2019 genomgått en utbildning inom utvecklande och inkluderande ledarskap. Utbildningen är startskottet på en långtgående process som syftar till att skapa ett könsbalanserat Advania där kvinnor och män inom hela organisationen känner sig inkluderande. Jag är övertygad om att området är avgörande för Advanias framgång samtidigt som jag är medveten om att det utgör en av Advanias största utmaningar. Advania har exempelvis fortfarande för få kvinnor i verksamheten och en ledning bestående av enbart män. Jag är ödmjuk inför att det är ett långsiktigt arbete men vi måste nå en snabbare utveckling än vad vi åstadkommit hittills.

Jag är stolt över att Advania uppfyllt många av målen för 2019 men jag vet att vi har mycket kvar att ge. Ambitionen är att 2020 accelerera hållbarhetsarbetet genom ett strategiskt och måldrivet arbete helt linjerat med FN's Globala Mål. I skrivande stund (Q12020) befinner sig dock vår marknad, likt världen i stort, i ett svårnavigerat läge på grund av den rådande Covid-19-pandemin. Vår finansiella ställning är fortsatt mycket god och vi är väl positionerade för förutsättningarna i rådande affärsklimat. Framtidsutsikterna är likväl osäkra och jag är därför ödmjuk inför utmaningarna hållbarhetsarbetet står inför. Med det sagt har jag siktet fast inställt på att Advania ska vara det självklara valet för de som vill växa med IT på ett hållbart sätt. Stort tack till alla medarbetare som gör det möjligt idag och framåt!

Advanias Hållbarhetsstrategi

Advanias hållbarhetsarbete är fokuserat på de sociala, miljömässiga och ekonomiska områden som är mest väsentliga, samt illustrerar hur det kopplas an till verksamheten.



Ett väl grundat och tydligt definierat fokus ser Advania som en förutsättning för att bedriva ett effektivt hållbarhetsarbete som stärker både den egna verksamheten och omvärlden som Advania verkar i. Under 2019 har Advanias hållbarhetsfokus utvärderats och ytterligare vässats genom ett omfattande strategiarbete. Arbetet har innefattat omvärldsanalys, uppdatering av hållbarhetsområden, intressentdialoger (externa och interna), påverkansanalys samt 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.

Dialogerna gav värdefull input till strategiutvecklingen och det är extra stärkande att 116 stycken av medarbetarna engagerade sig i analysen. 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 utefter hela verksamhetens värdekedja. Sammantaget bedömdes Advanias påverkan utefter nio parametrar som bl.a. inkluderade interna samt externa risker och möjligheter. Med utgångspunkt från omvärldsanalysen, intressentdialogerna och påverkansanalysen formulerades hållbarhetsstrategin i en workshop med ledningsgruppen.



Resultatet är Advanias uppdaterade hållbarhetsstrategi som visar:

- vilka områden Advania har en ambition att vara ledande inom
- vilka områden Advania ska avancera och utveckla under kommande år
- vilka områden som Advania ska bibehålla på nuvarande utvecklingsnivå

Integrerat i strategin är de Globala mål som Advania kan påverka extra mycket givet sin verksamhet, samt de Globala mål som medför starkast affärsmöjligheter för Advania. Löpande i denna hållbarhetsredovisning kommer vi förklara hur vi arbetar med att uppnå de Globala målen på delmålsnivå.

Advanias hållbarhetsstrategi



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 informations-hantering 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 kravställen	Enkät	Enkät

Advanias Hållbarhetsmål

I samband med prioriteringen av de olika hållbarhetsaspekterna gjordes också en översyn av målen för de olika aspekterna.

- 1 Advania bedriver ett proaktivt och systematiskt arbete med informationssäkerhet och integritet både internt och för våra kunder:**

 - Säker informationshantering 2020: Inget informationsläckage
 - Kompetens och medvetenhet 2020: Alla medarbetare ska vara utbildade i informationssäkerhet
 - Proaktivitet och utveckling 2020: Vi ska genomföra samordnade riskanalyser hos minst 10 kunder
 - Extern granskning 2020: Vi ska genomföra en certifiering i enlighet med ISO27001
- 2 Advania är en välmående, trygg och utvecklande arbetsplats:**

 - Medarbetarnöjdhet 2020: Bibehålla nivå på Commitment och Engagement över 4.20
 - Personalomsättning 2020: Minska nivån på personalomsättning till < 10%
 - Sjukfrånvaro 2020: Ingen arbetsrelaterad sjukfrånvaro
- 3 Advania sprider kunskap, driver samarbeten och utvecklar projekt för hållbar utveckling genom digitalisering:**

 - Under 2020 ska alla Advanias medarbetare genomgå en utbildning i hållbar digitalisering inom ramen för Fosilfritt Sveriges färdplan för digitaliseringskonsulter
 - Under 2020 ska Advania starta minst 2 nya projekt som driver digitalisering för hållbar utveckling
- 4 Advania har minst 30% kvinnor i företagets ledningsgrupp senast 2025:**

 - Vid tillsättning av alla chefspositioner ska minst 40% av kandidaterna på shortlist vara kvinnor
 - Under 2020 ska vi spräcka nollan och tillsätta minst en kvinna med affärsansvar i ledningsgruppen
 - Till 2022 ska vi öka antalet kvinnor i operativa roller som konsult, säljare och chef med minst 50% jämfört med 1/1 2020
 - Från 2020 ska 50% av deltagarna i Advanias traineeprogram Advance vara kvinnor
- 5 Advania har en inkluderande företagskultur:**

 - Från 2020 ska vi inte ha någon avvikande personalomsättning mellan kvinnor och män
 - Från 2020 ska alla chefer vara utbildade i inkluderande ledarskap och kommunikation
- 6 Advania hanterar hållbarhetsrisker i leverantörskedjan på ett transparent, systematiskt och proaktivt sätt:**

 - Under 2020 ska Advaniakoncernen utvärdera sina leverantörer i enlighet med RBA:s krav på sina medlemmar
- 7 Advania fortsätter utveckla sitt cirkulära erbjudande med fokus på förlängd livslängd av hårdvara:**

 - Till 2021 ska Advania Finance ha ökat antalet återtagen hårdvara med 100% jämfört med 2018
 - Under 2020 ska antalet reparationsärenden i Advanias serviceverkstad ha ökat med 50% jämfört med 2019
- 8 Advania har ett effektivt och proaktivt antikorrupsionsarbete**

 - Samtliga medarbetare ska vara utbildade i Advanias uppförandekod för medarbetare senast två månader efter påbörjad anställning
 - Samtliga medarbetare ska årligen genomgå utbildningen i uppförandekoden
- 9 Advania minskar kontinuerligt klimatutsläppen i linje med omvärldens förväntningar:**

 - Till 2025 ska Advania ha minskat klimatutsläppen [scope 1, 2 & delar av scope 3] med minst 50% per medarbetare (basår: 2015)

Styrning av hållbarhetsarbetet

Advaniakoncernen är sedan januari 2019 undertecknare av FN:s Global Compact. Inom koncernen finns nu en etablerad arbetsgrupp med representanter från Norge, Sverige, Island och Finland. De arbetar i enlighet med den koncerngemensamma hållbarhetspolicy styrelsen fattade beslut om under 2018. Koncernen kommer under 2020 publicera en första gemensam hållbarhetsrapport som visar på hur gruppen tillsammans uppfyller de 10 principerna i Global Compact. Vi har även ambitionen att stärka bidraget till FN:s Globala mål samt transparent redovisa hur arbetet med de Globala målen genomförs.

Ansvar och befogenheter

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

- Advanias VD har det övergripande ansvaret för hållbarhet och att det följs i enlighet med hållbarhetspolicyen.
- Hållbarhetschefen ansvarar för strategier och projekt avseende hållbarhetsarbetet, den externa redovisningen av hållbarhetsarbetet 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 driver företagets arbete med arbetsrätt och arbetsmiljö samt är den som driver frågorna om könsbalans, mångfald och inkludering.
- Säkerhetschefen ansvarar för ledningssystemet för informationssäkerhet. Ett utsett Dataskyddsbud bevakar att företaget efterlever dataskyddsförordningar och andra relevanta lagar samt är kontaktperson gentemot Datainspektionen.
- CFO ansvarar för Advanias proaktiva arbete kring antikorrupcion.
- Utvecklingen av Advanias hållbara IT-produkter och digitala lösningar drivs av respektive affärsområdesansvarig med stöd från Hållbarhetsansvarige.
- I arbetet med krav och uppföljning av leverantörer är utsedda partneransvariga den som säkerställer att respektive leverantör efterlever Advanias leverantörskod.
- Hållbarhetschefen är koncernens huvudkontaktperson för medlemskapet i Responsible Business Alliance och säkerställer att koncernen efterlever de krav RBA ställer på medlemmarna gällande leverantörsutvärdering och rapportering.

Uppförandekod för medarbetare och leverantörer

I Advanias interna uppförandekod (koden), vilken gäller samtliga medarbetare och inhyrd personal, tydliggörs vårt ställningstagande för 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 Global Compacts 10 principer, beskriver de förväntningar Advania har på leverantörer och samarbetspartners.

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 av företaget Caperio in i Advania 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 2020 utöka certifieringarnas omfattning till hela Advanias verksamhet.

Under 2020 är även ambitionen att certifiera företagets ledningssystem gällande informationssäkerhet i enlighet med ISO 27001:2017. Försiktighetsprincipen är en grundläggande princip som är integrerat i bland annat vårt ledningssystem.

Advania Academy

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





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 fortsätta vara en attraktiv arbetsplats är en av de högst prioriterade frågorna i den uppdaterade väsentlighetsanalysen Advania genomförde under 2019 och är ett område där vi på Advania vill vara ledande i branschen.

Advantias medarbetare är verksamhetens mest värdefulla tillgång. Deras kompetens och innovationsförmåga är centrala element i att driva på den digitala transformationen för en hållbar utveckling. Stora delar av digitaliseringen i samhället ligger ännu framför oss och till år 2022 beräknas bristen på kompetens vara hela 70 000 personer¹ i Sverige. Detta medför att det kommer fortsätta vara en utmaning att attrahera och behålla kvalificerade medarbetare med IT-kompetens.

¹ ref. IT&Telekomföretagen

Nöjda medarbetare

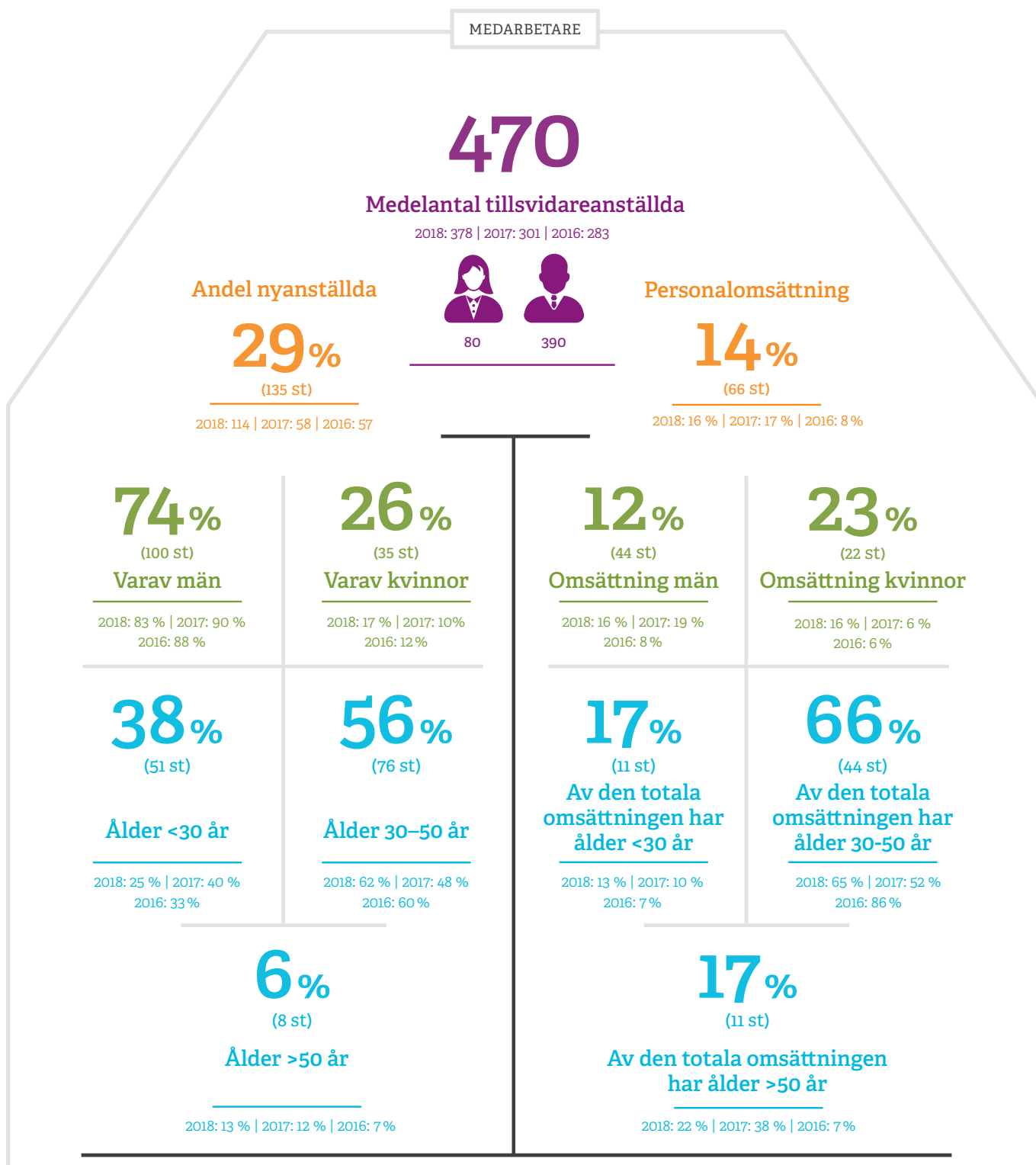
Att kunna erbjuda goda arbetsvillkor, utvecklande uppdrag samt en sund och inkluderande företagskultur innebär uppenbara konkurrensfördelar. Advania erbjuder därför en grundplattform genom IT&Telekomföretagens kollektivavtal som bland annat ger medarbetarna ekonomisk trygghet vid sjukskrivningar och föräldraledighet utöver det som är lagstadgat. Alla (100%) medarbetare på företaget omfattas av kollektivavtalet (Almega IT-avtalet). Advania är stolta över att kunna erbjuda utvecklande och roliga uppdrag ute hos kunderna samt en arbetsplats med fokus på hälsa, engagemang och inkludering.

En motsatt trend syns tyvärr för personalomsättningen för kvinnor. Där har omsättningen ökat betydligt medan omsättningen för män istället minskat. Därför har Advania satt ett nytt mål för sitt jämställdhetsarbete; att arbeta för att minska skillnaderna i personalomsättning mellan kvinnor och män. Läs mer om Advantias arbete för ökad jämställdhet på s.15.

Fortsatt tillväxt

Under 2019 ledde Advantias fortsatta tillväxtresa till ytterligare rekord i nyanställningar. Trots den märkbart hårdnande konkurrensen på marknaden har Advania fortsatt lyckats väl med att nå ut med budskapet om en attraktiv arbetsplats. Advania redovisar även en fortsatt minskning av personalomsättningen jämfört med föregående år, från 16% till 14% och är ett steg närmre att nå målet på en omsättning på mindre än 10%.





Att ha en bra spridning på medarbetare med olika anställningstid är ett av flera viktiga tecken på att Advania både lyckas behålla medarbetare med lång erfarenhet och samtidigt lyckats fylla på med nya och färskas kunskaper. Denna spridning har fortsatt att vara god under året.

ANSTÄLLNINGSTID	Anställningstid <3 år	Anställningstid 3-5 år	Anställningstid 6-10 år	Anställningstid 11-15 år	Anställningstid >15 år
ANDEL MEDARBETARE	43%	11%	19%	12 %	15%

Vad tycker våra medarbetare?

Som ett medel att säkra en sund och attraktiv arbetsplats med nöjda medarbetare, utför Advania en årlig medarbetarundersökning som genomförs av Gallup. I en anonym undersökning tar medarbetarna ställning till frågor som hanterar arbetstillfredsställelse och produktivitet. Svaren poängsätts genom en skala 1 – 5 där ett antal olika frågor summeras ihop till bland annat de två områdena "Commitment" och "Engagement".

Resultatet visar även detta år på goda resultat och fortsatt överträffande av målet 4.20. Resultaten ligger fortsatt långt över medelvärdet i Gallups databas.

Medarbetarundersökning	2016	2017	2018	2019
Commitment*	4.36	Ej genomfört	4.42	4.42
Engagement**	4.26	Ej genomfört	4.35	4.35

* 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.

En hälsosam arbetsplats

Med många dedikerade medarbetare som brinner för sitt arbete ställs extra stort ansvar på arbetsgivaren att upptäcka och hantera stressrelaterad ohälsa. Med den efterfrågan på digital kompetens som idag är genomgående i branschen, finns också risk för periodvis hög arbetsbelastning hos vissa medarbetargrupper.

Advania lägger stor vikt vid att erbjuda både en god och säker arbetsmiljö samt att arbeta förebyggande med alla former av ohälsa, vilket även är fastställt i företagets arbetsmiljöpolicy. Advania har ett systematiskt arbetsmiljöarbete som följer arbetsmiljöverkets föreskrifter och samtliga (100%) medarbetare omfattas av arbetet. Vi använder en riskbaserad metod för att upptäcka och förebygga arbetsrelaterade olyckor och ohälsa. Arbetsmiljöansvaret ligger ytterst hos företagets 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 utbildning i arbetsmiljö för att upptäcka och proaktivt agera på arbetsrelaterade risker.

Fokus på stresshantering

Senaste åren har fokus legat på att utöka kunskaperna om den sociala och organisatoriska arbetsmiljön samt stresshantering. Advania har avtal med en extern samarbetspartner för företagshälsovård dit alla medarbetare kan vända sig för att få hjälp att hantera både stressrelaterade och andra typer av ohälsa. En tät kontakt med de medarbetare som är sjukskrivna, för att tillsammans planera bästa vägen tillbaka till arbetet, är också en nyckelfaktor som ger goda resultat.

Ergonomi och friskvård

Vid alla större förändringar tas den fysiska arbetsmiljön med i planeringen för att säkerställa en säker arbetsplats och en god ergonomi på Advanias arbetsplatser. På kontoret i Liljeholmen utökades under 2019 ytan med ytterligare ett våningsplan och vid planeringen av den nya ytan säkerställdes att alla skrivbord blev höj- och sänkbara med externa bildskärmar och dockningsstationer på alla platser. I efterhand har också ljuddämpning och belysning på det nya våningsplanet förbättrats ytterligare.

Advania arbetar förebyggande med en hälsosam arbetsplats och uppmuntrar till motion och rörelse, både genom egna initiativ lokalt på sin arbetsplats och genom gemensamma initiativ. Det finns friskvårdsbidrag till samtliga anställda för att subventionera träning. På flera kontor hålls gemensamma träningspass ett flertal gånger i veckan.

Advania har sedan 2017 erbjudit alla anställda möjligheten att förmånligt hyra en cykel genom vår samarbetspartner Personalcykler. Det har visat sig vara ett enkelt och smidigt sätt att ha tillgång till en cykel där även en årlig service ingår. Totalt har företaget runt 130 cyklar uthyrda till medarbetare.

Sjukfrånvaro

Under 2019 låg den totala sjukfrånvaron på ungefär samma nivå som föregående år. En liten ökning syns för kvinnor samt skillnaden mellan kvinnor och män har ökat något. Nivån på sjuktalen är dock fortsatt låga jämfört med både IT-branschen i stort och med de flesta andra branscher i Sverige. Efter att ha mätt den arbetsrelaterade frånvaron sedan 2017 går det att konstatera att vi under 2019 för första gången når målet att inte ha någon arbetsrelaterad sjukfrånvaro.



SJUKFRÅNVARO



2,3%

Total sjukfrånvaro

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

29,2%

Andel av den totala sjukfrånvaron som är > 60 dagar

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

3,3%

För kvinnor

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

2,1%

För män

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

38,2%

För kvinnor

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

26,6%

För män

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

3,1%

Ålder <30 år

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

2,3%

Ålder 30–50 år

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

1,5%

Ålder <30 år

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

19,7%

Ålder 30–50 år

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

1,6%

Ålder >50 år

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

8%

Ålder >50 år

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

0

Olycksfall

2018: 0 | 2017: 1
2016: 1

0st

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

2018: 3 | 2017: 1

*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.

Kompetensutveckling

Grunden i strategin för utbildning och utveckling av medarbetarna är modellen för medarbetarsamtal. Modellen beskriver dels uppföljningssamtalet i samband med lönerrevisionen där en utvärdering görs och även utvecklingssamtalet med fokus på planering inför kommande år. Alla har även rätt till en individuell plan för sin fortsatta utveckling på företaget.

Advania Academy

Under 2019 har Advania fortsatt utvecklingen av vår LMS-plattform för gemensamma företagsutbildningar. Skräddarsydda utbildningar riktade till nya medarbetare har tagits fram och obligatoriska utbildningar i företagets uppförandekod och GDPR för samtliga medarbetare. Framåt finns en stor potential i fler riktade utbildningar, bland annat i hållbar IT och digitalisering riktad till konsulter och säljare, samt andra mer fördjupande utbildningar.

Att mäta kompetensutveckling genom tidredovisning är svårt eftersom en stor andel av utbildningen och utvecklingen sker integrerat i projekt ute hos kund eller internt och med stora variationer i hur konsulterna redovisar sin tid. Stora medarbetargrupper redovisar heller inte sin tid på detaljnivå. Efter att under några år ha mätt och målstyrt kompetensutvecklingen genom redovisad utbildningstid har Advania valt att sluta använda det som en indikator. Istället lägger vi större fokus på medarbetarsamtalen och medarbetarenkäten där vi följer upp att samtliga medarbetare faktiskt är nöjda med sin personliga utveckling.

Vägen framåt

Advantias långsiktiga mål att fortsätta erbjuda en välmående, trygg och utvecklande arbetsplats. För 2020 är de delmål vi fokuserar på:





INTERVJU

Kristin Duwe

Konsultchef på Managed Services som började på Advania under hösten 2019:

Hej Kristin, varför valde du att börja arbeta hos Advania?

► Jag hade länge jobbat i olika roller på ett stort internationellt företag och kände att det var dags att byta. Jag sökte ett mindre företag som är lite personligare. Målet med den nya arbetsgivaren var att kunna få vara med och påverka mer samt att det skulle vara ett bra arbetsklimat i form av kompetenta och trevliga kollegor, högt i tak och bra stämning på kontoret. Under rekryteringen fick jag möjlighet att träffa tre fantastiska ledare som alla förmedlade det jag letade efter.

► Jag är chef för en grupp medarbetare som har rollerna "Leveransansvarig" och "Projektledare" vilket betyder att de har ett helhetsansvar för leveransen mot kunderna inom Managed Services. Större delen av dagen jobbar jag med teamet för att identifiera förbättringar i arbetssätt samt förenkla och standardisera vissa arbetsmoment. Vi är i en tillväxtfas med ett högt tempo och ligger lite efter med rutiner och processer så det känns fantastiskt att få möjlighet att vara med att tillsammans med teamet förändra och förbättra detta.

Vad är roligast med ditt jobb?

► Att jag får vara med och påverka vår gemensamma framtid på företaget. Jag har dessutom ett team som brinner för kund och leverans och finns där för våra kunder i vått och torrt. Tillsammans gör vi skillnad, det gör dagarna på Advania kull!



INTERVJU

**Mathias Johansson,
Seniorkonsult på Advanias kontor i Halmstad**

Hej Mathias, varför valde du Advania?

► Jag valde att byta arbetsgivare till Advania sommaren 2018 då jag hört mycket positivt från kompisar som redan arbetade här. De beskrev Advania som en rolig och utmanande arbetsgivare med högt i tak, god stämning bland kolleger och goda möjligheter till personlig utveckling samt intressanta kunder. Advania som företag vill ständigt utvecklas och är ett drivande och utmanande IT bolag. Jag har inte ångrat mitt beslut och trivs otroligt bra. Jag har underbara kollegor och chefer som ständigt berömmar och utmanar mig i mitt arbete.

Min arbetstitel/roll är Senior Consultant och jag arbetar som konsult inom Office 365. Som konsult är det mitt jobb att hjälpa våra kunder på bästa sätt för att de ska vara nöjda med de tjänster vi erbjuder dem.

Vad är roligast med ditt jobb?

► Jag har förmånen att ha ett varierande arbete, vilket innebär att en dag aldrig är lik en annan och man vet aldrig vilka utmaningar som väntar. Jag blir utmanad av våra kunder, får spännande uppdrag/arbetsuppgifter och hittar lösningar på dessa. Det är med glädje jag går till mitt arbete eftersom jag möter många glada och nöjda kunder som är kvittot på att jag lyckas som konsult.



Könsbalans, mångfald och inkludering

Advania är övertygade om att en inkluderande företagskultur med könsbalans och mer 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

De senaste årens fokus på könsbalansen inom företaget börjar ge resultat. Under 2019 överträffades de mål som sattes 2016 om att kraftigt öka antalet kvinnor i de roller inom företaget som har stor obalans. På tre år har antalet kvinnliga chefer, konsulter och säljare mer än dubblats med ett ökat antal från 20 (2016) till 51 (2019).

Personalomsättningen för kvinnor visar däremot en motsatt trend och har ökat i relation till personalomsättningen för män.

Den totala andelen kvinnor på företaget är nu 17% vilket fortfarande är lägre än branschen i stort och en viktig anledning till fortsatt fokus på frågan om könsbalans. Andelen kvinnliga chefer (19%) speglar dock väl andelen kvinnor totalt på företaget.

Inkluderande och utvecklande ledarskap

Vid sidan av fortsatt fokuserat arbete med rekrytering och att attrahera fler kvinnor att söka sig till Advania har, inom ramen för Advania Academy, en stor satsning på utbildning gjorts under året. Cheferna på företaget har genomgått en obligatorisk utbildning i inkluderande och utvecklande ledarskap under två heldagar. Utbildningen har gjorts i flera mindre könsseparerade grupper och totalt genomgick 98% av alla chefer utbildningen under 2019. Tillsammans utforskades 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.

Livepodd på Scalateatern

Det interna nätverket AdWoMan har under året växt och har haft flera träffar då externa föreläsare bjudits in för att prata om frågor som jämställd rekrytering och finansiella placeringar, samtidigt som träffarna erbjudit värdefulla möjligheter till nätverkande.

I september 2019 genomfördes också ett första större externt event tillsammans med podden Fannys förebilder. Under en fullsatt kväll på Scalateatern intervjuade Fanny Widman, från Fannys förebilder, näringslivsprofilen Helene Barnekow om hennes livsresa och syn på jämställdhet. I den efterföljande paneldebatten diskuterade Advania Sveriges Tomas Wanselius med Åsa Zetterberg, IT&Telekomföretagen, Therese Sinter, Sogeti och Stefan Alariksson, Dell hur IT-branschen gemensamt ska lösa bristen på kvinnor. Att det stora intresset runt Livepodden ledde till den största uppmärksamheten externt av alla Advanias event under året, är ytterligare ett bevis på hur viktig frågan är, både för Advania och för hela branschen.

Mångfaldsplanen

Advantias arbete med det bredare området mångfald utgår från vår mångfaldsplan. I planen beskrivs både hur vi säkerställer att vi aktivt motverkar diskriminering samt hur vi 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 för diskriminering enligt diskrimineringslagens alla grunder. Precis som för frågan om könsbalans är detta en utmaning och en lång resa för Advania där vi har mycket kvar att göra.

Under 2019 har inga rapporterade fall av diskriminering inkommit, varken genom intern anmälan eller genom den externa visselblåsarkanalerna.



MEDARBETARE



470

Medelantal tillsvidareanställda

<p>Andel kvinnor</p> <p>17%</p> <p>(80 st)</p> <p>2018: 15 % 2017: 12 % 2016: 12 %</p>	<p>Andel män</p> <p>83%</p> <p>(390 st)</p> <p>2018: 85 % 2017: 88 % 2016: 88 %</p>
---	--

467

Antal heltid

<p>Varav andel kvinnor</p> <p>16%</p> <p>2018: 14 % 2017: 10 % 2016: 11 %</p>	<p>Varav andel män</p> <p>84%</p> <p>2018: 86 % 2017: 90 % 2016: 89 %</p>
--	--

3

Antal deltid

<p>Varav andel kvinnor</p> <p>67%</p> <p>2018: 50 % 2017: 50 % 2016: 50 %</p>	<p>Varav andel män</p> <p>33%</p> <p>2018: 50 % 2017: 50 % 2016: 50 %</p>
--	--

14%

Andel anställda med ålder < 30 år

61%

Andel anställda med ålder 30 – 50 år

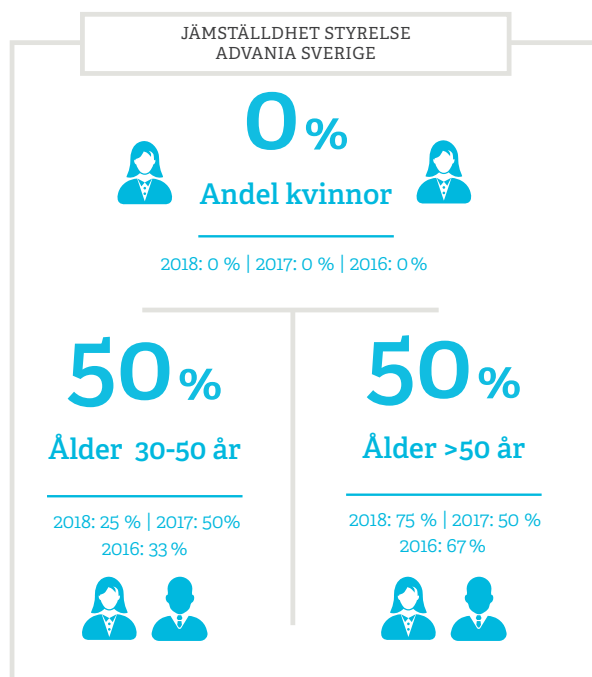
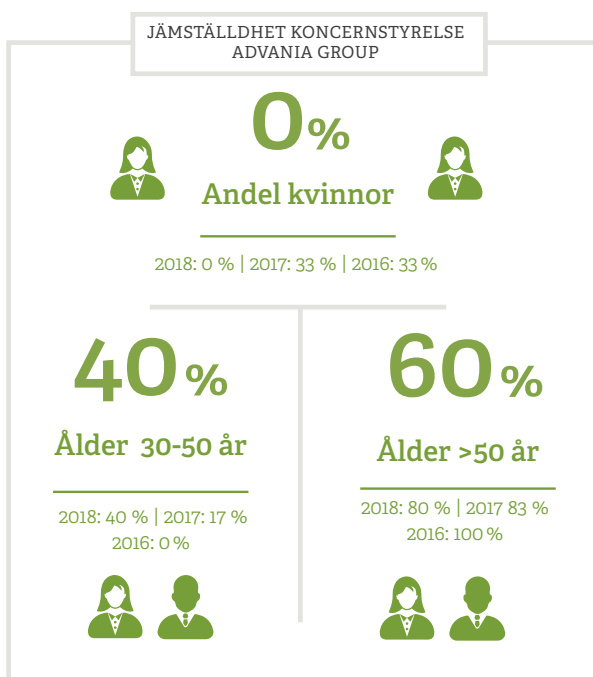
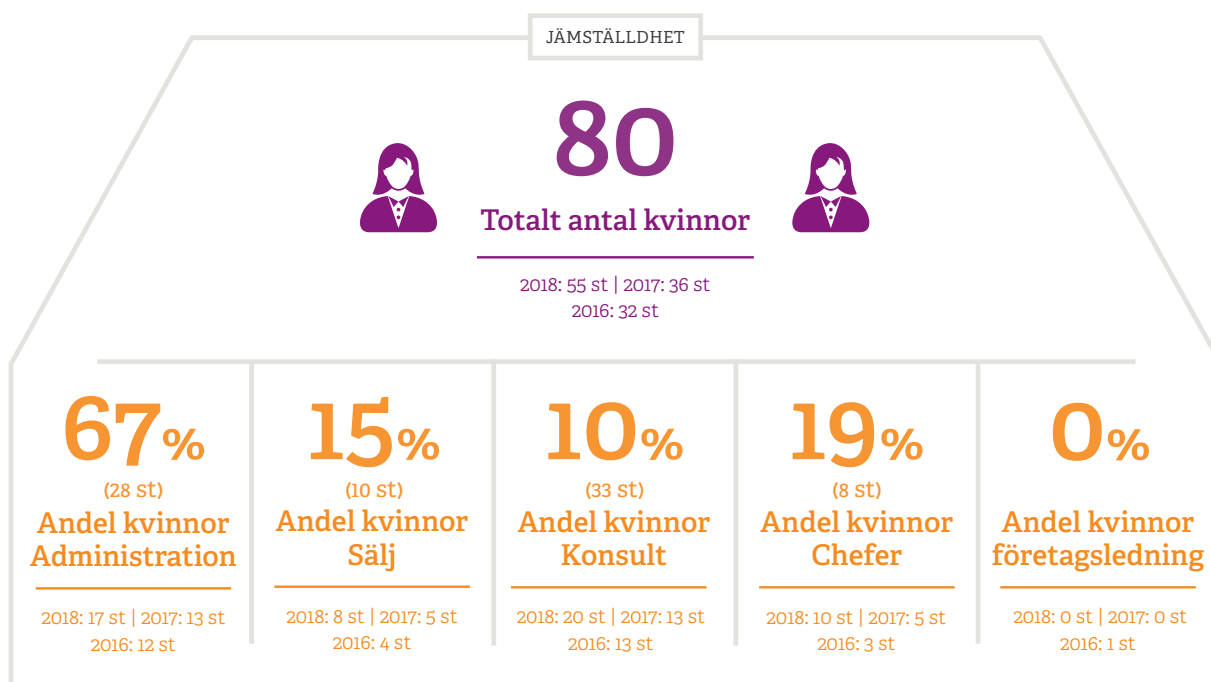
25%

Andel anställda med ålder > 50 år

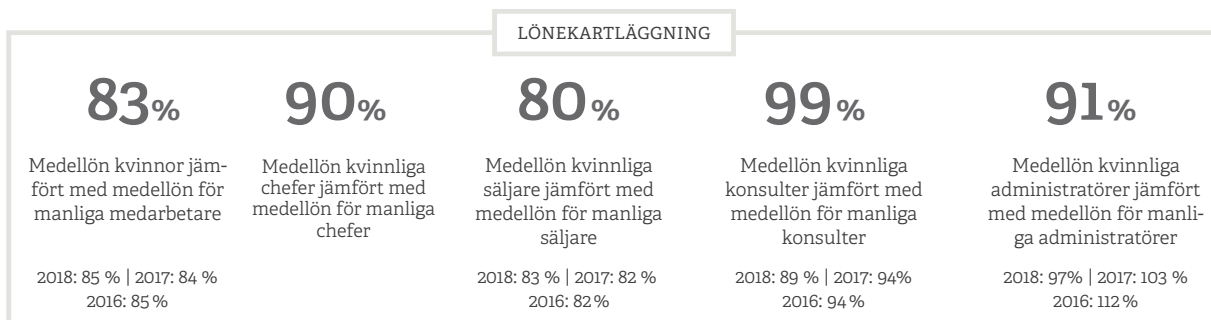
59

Antal inhyrda medarbetare

<p>Varav andel kvinnor</p> <p>20%</p> <p>2018: 26 % 2017: 15 % 2016: 17 %</p>	<p>Varav andel män</p> <p>80%</p> <p>2018: 74 % 2017: 85 % 2016: 83 %</p>
--	--



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 roller, anställningstid och erfarenhet på företaget.



Vägen framåt

I januari 2020 gick Advania med i IT&Telekomföretagens årliga ledarskaps- och mentorsprogram för kvinnor; Womentor, där vi deltar med två kvinnliga adepter, en mentor och en fanbärare från företagets ledningsgrupp.

Vi har också satt nya långsiktiga mål, dels för hur vi fortsätter öka andelen kvinnor och dels hur vi arbetat mot en mer inkluderande kultur på företaget.



CASE

Utbildning i inkluderande och utvecklande ledarskap

Magnus Wemby, HR chef

Varför har Advania valt att satsa på att utbilda alla chefer i inkluderande ledarskap?

► På Advania har vi idag mycket nöjda medarbetare och verksamheten går riktigt bra. Men om vi ska lyckas uppnå våra tillväxtmål och på allvar utmana de riktigt stora spelarna i vår bransch ökar också behovet av att behålla befintliga stjärnor och samtidigt attrahera de absolut vassaste talangerna på arbetsmarknaden.

Vi behöver därför löpande utveckla vår förmåga att kommunicera och leda inkluderande i syfte att öppna upp för talanger från hela samhället, även bortom de grupper där vi redan har bra ingångar. Dessutom ser vi tydligt att team med bättre jämställdhet och mångfald är mer effektiva och innovativa än de som är mer homogena.

Redan 2016 beslutade vi att öka andelen kvinnor i de positioner på företaget där kvinnor är underrepresenterade, främst i exekutiva och operativa positioner.

I juni 2019 startade vi inom ramen för Advania Academy en chefsutbildning i inkluderande och utvecklande ledarskap. Utbildningen, som består av två delar, är obligatorisk och leds av en extern samarbetspartner. Utbildningen syftar till att ge våra chefer ökad förståelse, kunskap och trygghet inom området könsbalans och att utveckla deras förmåga att skapa inkluderande och effektiva team. Vid årsskiftet hade i stort sett samtliga chefer genomgått utbildningen. Utbildningen kommer även att finnas tillgänglig för nya chefer och erbjuda fler steg för de som redan genomgått den. Jag har själv medverkat på samtliga gruppers utbildningstillfällen och har på nära håll sett den starkt positiva förändring utbildningen medfört.

Jämställdhetsarbetet är inte enkelt och kommer att ta tid. Men för oss är det affärskritiskt och avgörande för att vi ska lyckas uppnå våra tillväxtmål. Vi ser långsiktigt på arbetet och är fast beslutna om att lyckas!

Magnus Wemby, stolt HR-chef



Affärsetik och transparens

Allt fler företag verkar i komplexa strukturer med långa leverantörskedjor som har stor global räckvidd, vilket ökar behovet av ett mer systematiskt arbete med att identifiera och motverka risker för korruption. Samtidigt syns en positiv trend i ett ökat intresse för korruptionsfrågor i omvärlden, både lokalt och globalt där Advanias kunder ställer allt fler långtgående krav om information och insyn i arbetet kring anti-korruption.

Advantias motverkande av korruption

Advania arbetar för att säkerställa att verksamheten följer principerna i Global Compact där antikorrupcion är inkluderat. Nolltoleransen mot korruption är fastställd i uppförandekoden för medarbetare, i policyn för representation och gåvor samt i uppförandekoden för leverantörer. Under perioden december 2018 till april 2019 genomgick 94% av Advanias medarbetare, inklusive ledning, en utbildning i uppförandekoden där även policyn för representation och gåvor gick igenom. Löpande har sedan dess alla nyanställda genomgått utbildningen i samband med att anställningen påbörjats.

Under hösten 2019 genomfördes ett arbete för att tolka den gemensamma koncernpolicyn om antikorrupcion och implementera den i verksamheten i Sverige. En riskanalys och GAP-analys genomfördes för att identifiera brister i nuvarande styrning och en ny handbok för medarbetare är under framtagande, där konkret vägledning kommer ges för samtliga situationer som kan uppstå gällande bland annat gåvor eller representation med kunder eller partner.

Under 2020 kommer uppförandekoden uppdateras och en ny utbildning av alla medarbetare genomförs där den nya handboken i antikorrupcion kommer bli en central del.

Advantias CFO är ansvarig för att implementera styrningen och uppföljningen av arbetet med antikorrupcion, där den koncerngemensamma antikorrupcionspolicyn och den svenska handboken ligger som grund. Arbetet rapporteras direkt till VD. Se även fokusområdet "Hållbar leverantörskedja" (s.32) för en mer detaljerad beskrivning av vårt arbete med anti-korruption i leverantörsledet.

System för visselblåsning

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

Advania följer upp antalet rapporterade fall av korruption genom både externa som interna kanaler. Under 2019 rapporterades inga misstänkta fall av korruption.

Under 2019 påbörjades upphandling av en ny extern koncerngemensam tjänst för visselblåsning. Under 2020 kommer den nya kanalen implementeras i samtliga bolag i koncernen, med tillhörande gemensamma rutiner för hur rapporterade ärenden via kanalen ska hanteras.

Vägen framåt

Advantias långsiktiga mål är att vi bedriver ett effektivt och proaktivt antikorrupcionsarbete. Under 2020 fokuserar vi på dessa delmål:

MÅL

Introduktion nyanställda 2020: Samtliga medarbetare ska vara utbildade i Advanias uppförandekod för medarbetare senast två månader efter påbörjad anställning.

MÅL

Kompetens och utveckling 2020: 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 2045. Att halvera utsläppen varje decennium är ett bra sätt att bryta ner det långsiktiga målet till mer kortsiktiga och mätbara mål. Digitaliseringen spelar en viktig roll i omställningen till hållbara affärsmodeller och att bryta sambandet mellan utsläpp och tillväxt. IT-branschen besitter därmed en unik position i att både vara en del av lösningen för omställningen till klimatsmarta samhällen, samtidigt som bolagen inom branschen har ett ansvar att minimera den negativa klimatpåverkan som användande av IT innebär.

Klimatsmart och lönsam verksamhet

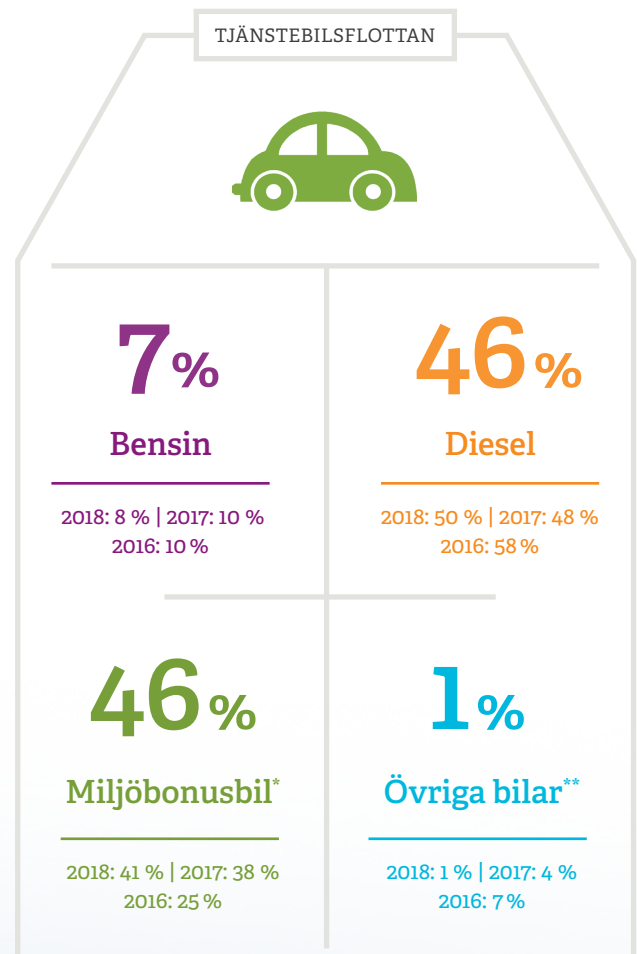
Advanians huvudansvar ligger i att effektivisera vår verksamhet och minska de utsläpp som den egna verksamheten genererar. Advania är certifierat enligt ISO 14001:2015 och miljöarbetet styrs genom policys för miljö, tjänsteresor, tjänstebil och inköp som är integrerade i hela verksamheten. Vi är stolta över att uppvisa 100% förnybar el i våra datahallar samt på 9 av 10 av våra kontor.

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 23 beskriver vi mer detaljerat hur vi förverkligar våra ambitioner att bidra till en mer hållbar digitalisering hos våra kunder.

Genomförda åtgärder under året:

- ◆ Fortsatt erbjuda samtliga medarbetare möjligheten att hyra cykel genom ett förmånligt hyresupplägg.
- ◆ Fortsatt driva på samtliga kontors fastighetsägare att teckna miljöavtal på elen.
- ◆ Fortsatt omställningen av tjänstebilsflottan genom vår tjänstebilpolicy som premierar miljöbonusbilar.

Omställningstakten av tjänstebilar till miljöbonusbilar har saktat in något, främst på grund av utmaningarna med att leverera de miljöbonusbilar som medarbetarna önskar. 52% av de nya tjänstebilar som införskaffades under 2019 var miljöbonusbilar, där målet var 70%. Många förare valde att förlänga sitt befintliga tjänstebilavtal i väntan på ett större utbud av miljöbonusbilar.



*Bilar som fr.o.m. 2018 kallas "Miljöbonusbilar enligt Sveriges nuvarande bonus/malussystem med definitionen: Bilar som drivs av el eller elhybrid bensen/diesel eller gasbilar som släpper ut maximalt 60 g CO₂/km. Fram till och med 2017 redovisas istället så kallade "Supermiljöbilar" enligt tidigare bonussystem med definitionen: Bilar som uppfyller EU:s avgaskrav på maximalt utsläpp av 50 g CO₂/km.

** I övrigt ingår bilar med etanol eller gas i kombination med bensen eller diesel.

Minskade utsläpp

Advantias klimatmål är att minska klimatpåverkan per medarbetare med minst 50% till år 2025 med basåret 2015. Utsläppen mäts i enlighet med GHG protokollet.

Resultatet för 2019 blev en minskning med totalt ca 21% per medarbetare jämfört med basåret 2015.

Omfattningen av de klimatutsläpp Advania mäter:

Scope I – våra direkta klimatutsläpp från driften av våra företagsbilar, tjänstebilar och våra medarbetares privata bilar som används till tjänsteresor.

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.

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

*Efter klimatkompensation på 236 ton som motsvarade utsläppen från flygresan för medarbetarna till Advantias Kick off i Kroatien.

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

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

Utsläpp från produkter

Som för de flesta företag är utsläppen i Scope III den relativt sett största andelen miljöpåverkan. Samtidigt är det utmanande att mäta utsläppen i Scope III eftersom tillförlitliga klimatdata i leverantörskedjan i stor utsträckning saknas. På s.32 kan du läsa mer om Advantias arbete med att utöva påverkan i leverantörskedjan.

Under 2018 valde Advania att i ett första steg börja mäta den totala mängden såld hårdvara från de största varumärkena, grupperad i de produkttyper med störst försäljning. Under 2019 påbörjades arbetet att ta fram en tillförlitlig modell att räkna utsläppen för dessa under livscykeln.

Såld hårdvara, antal enheter	2018	2019
Bärbara datorer	107 000	170 000
Stationära datorer	8 000	12 000
Bildskärmar/TV	20 000	26 000
Skrivare	1 000	700
Mobiltelefoner	7 000	10 000
Tablets/Surfplattor	30 000	28 000

Vägen framåt

Advantias långsiktiga mål är att kontinuerligt fortsätta minska våra klimatutsläpp i linje med omvärldens förväntningar.

MÅL

Minska de sammanräknade klimatutsläppen med minst 50% per medarbetare till 2025 (basår 2015)

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.

Advaniass styrelse beslutar om företagets skattestrategi och Advaniass 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 visselblåsarkanal 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 Advaniass intressentdialog under hösten 2019 då medarbetare, partners, kunder och ledning deltog. Resultatet av intressentdialogen är underlag för Advaniass hållbarhetsstrategi som finns beskriven mer i detalj på s.5.

Resultat

Finansiellt (MSEK)	2016	2017	2018	2019
Intäkter	734	832	2191	2697
Operativa kostnader	402	462	1656	2079
Anställdas löner och ersättningar	278	302	424	481
Räntor och finansiella avgifter	0,8	1	2	2
Skatt	7,3	10	13	11
Investeringar i samhället (sponsring och välgörenhet)	0,4	0,2	0,1	0,8
Resultat innan avskrivning	54,7	68,3	111	136
Vinstmarginal (rörelseresultat)	7,5 %	8,2 %	5,1 %	4,2 %
Balansomslutning	306 042	490 627	859 620	925 087
Justerat eget kapital	97 875	140 760	266 723	269 964
Skulder	208 167	349 867	592 897	655 123
Soliditet	32 %	29 %	31 %	29 %





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 mer i fokus. Våra kunder ställer om sin verksamhet och etablerar nya arbetssätt, en utveckling vi ser kommer att fortsätta accelerera det kommande året. Då blir det än viktigare att Advania kan fortsätta att leverera säkra tjänster med hög integritet.

Globala trender

2018 präglades av nya lagar, förordningar och föreskrifter inom digitalisering, exempelvis GDPR, och många organisationer arbetade hårt med att ställa om och anpassa sina verksamheter. Parallellt med att detta arbete fortsatte under 2019, ökade samtidigt mognadsgraden kring dessa ramverk. En viktig förklaring till det är att många organisationer börjar se nyttan med att anpassa sin hantering av persondata, istället för att se GDPR som något nödvändigt ont. Datainspektionen har även utvecklat tydligare rekommendationer, vilket underlättar för många organisationer i det löpande arbetet kring GDPR.

Det finns dock fortsatt många organisationer som behöver utveckla sitt arbete kring GDPR, vilket inte minst flera större läckor hos svenska organisationer under året visat. Ett tydligt exempel är läckan hos 1177 Vårdguiden, där ett stort antal patientsamtal lagrats på oskyddade webbservrar.

Ett område som fortsatt skapa osäkerhet hos många organisationer är lagar och regelverk kopplat till användandet av molntjänster. Under 2019 pågick många diskussioner om framförallt "Cloud Act" och hur denna amerikanska lag påverkar organisationer som använder sig av molntjänster från amerikanska leverantörer som t. ex. Microsoft, Amazon och Oracle. Osäkerheten runt detta fortsatte under hela året trots att flera myndigheter i Sverige gick ut med rekommendationer och tolkningar. Resultatet av detta är att många organisationer valt att fokusera på andra lösningar än molntjänster, alternativt att avvakta tydligare riktlinjer.

Bedrägerier och intrång

Försök till bedrägerier och intrång är fortsatt ett mycket stort fokusområde, både för de cyberkriminella och för de som försöker skydda sin information. Detta är, och kommer förbli, en ständig utmaning så länge det finns känslig information och pengar att komma över för cyberkriminella genom att begå intrång och bedrägerier.

Det som framförallt skett inom detta område under 2019 är ett antal större intrång hos globala företag, varav några större IT-säkerhetsbolag, där mängder med personuppgifter och data stulits. Det som varit en gemensam nämnare bakom intrången är att autentiseringen för åtkomst av information enbart varit baserad på användarnamn och lösenord. Detta är delvis förvånande, då det sedan flera år är väl känt att tjänster som går att nå via internet bör skyddas med multifaktorsinloggning. Så länge dessa intrång fortsätter lyckas och så länge det finns tjänster med bristande säkerhet, tror vi att denna typ av hot kommer att fortsätta och till och med öka i omfattning under 2020. Som leverantör har Advania ett stort ansvar att förbättra de tjänster vi levererar och säkerställa ett starkt skydd mot bedrägerier och intrång.

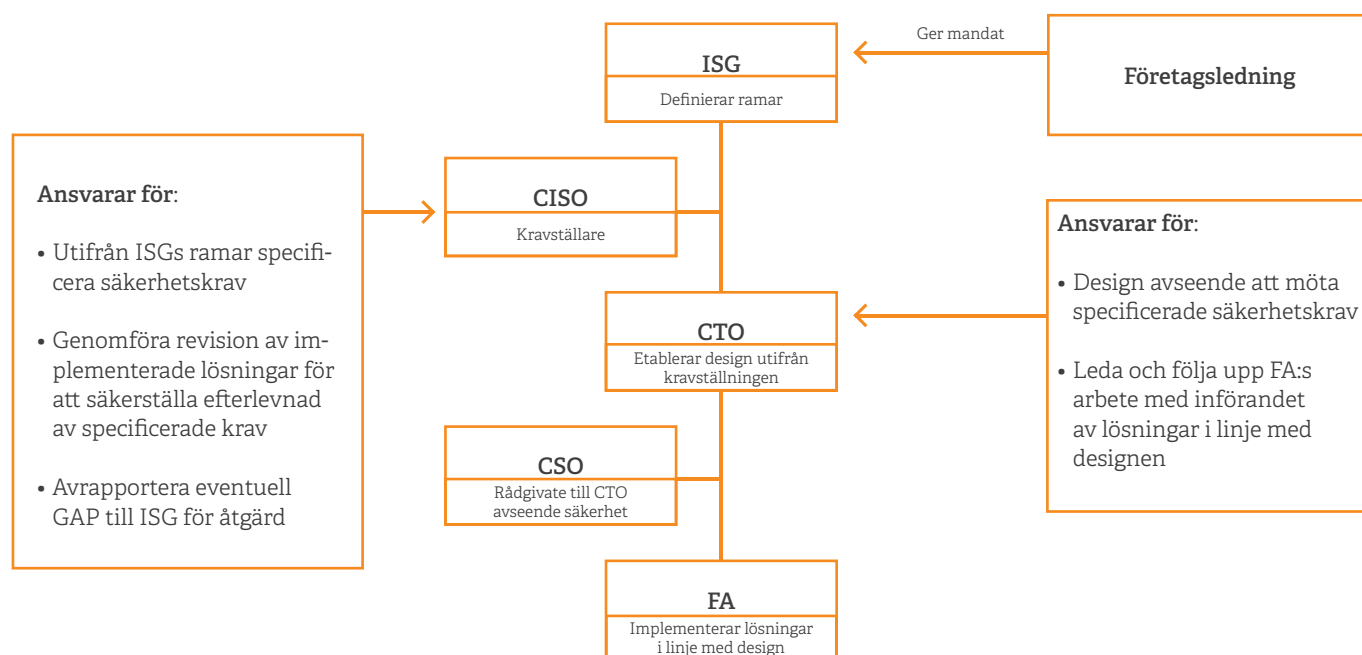
Avslutningsvis ser Advania både en fortsatt utmaning men även en stor möjlighet kring informationssäkerhet kopplat till AI, eftersom artificiell intelligens både underlättar för cyberkriminella att genomföra bedrägerier men även möjliggör mer flexibla och bättre säkerhetslösningar.

Advantias uppföljning av arbetet med informationssäkerhet	Antal 2018	Antal 2019	Beskrivning
Antal medarbetare som genomfört informationssäkerhetsutbildningar	320 medarbetare	120* medarbetare	Respektive enhet/funktion får genomgå en 4h utbildning i informationssäkerhet där även aktuella hot och risker avhandlas. *Majoriteten av planerade utbildningar flyttades från Q4-19 till Q1-20
Genomförda riskanalyser som omfattar informationssäkerhet internt	6 st	10 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	Nästa steg i Advantias arbete med riskanalyser är att involvera sina kunder i en gemensam riskanalys på årlig basis för att ytterligare stärka det proaktiva arbetet.
Identifierade informationsläckage	2 st	3** st	**Ingen av dessa tre incidenter bedömdes vara rapporteringspliktiga enligt Datainspektionens gällande riktlinjer. Dock valde Advania att dokumentera dessa och hantera som informationsläckage

Advantias arbete med integritet och informationssäkerhet internt

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

- ◆ En uppföljande GAP-analys genomfördes avseende arbetet med GDPR internt på företaget. Resultatet visade att samtliga hög- och medelrisker nu åtgärdats och att arbetet framåt bör fokusera på att förbättra de processer och rutiner som etablerats. Därigenom bör även resterande risker hanteras på ett bra sätt.
- ◆ För att ytterligare stärka Advania arbete med GDPR har ett Dataskyddsombud tillsatts.
- ◆ Ett mycket viktigt projekt som fortskridit under året är införandet och certifieringen enligt ISO27001. Arbetet har fortsatt enligt plan med målet att Advania genomgår en certifiering under 2020.
- ◆ Organisationen har anpassats till kraven i ISO27001, vilket innebär att informationssäkerhetschefens roll förstärks och därigenom blir en tydlig kravställare mot Advania leveransorganisation. Anpassningen innebär också att informationssäkerhetschefen (CISO) organisatoriskt blir direkt underställd VD med målet att förstärka och säkerställa Advantias engagemang rörande informationssäkerhetsfrågor. Till sin hjälp har informationssäkerhetschefen en grupp experter inom området teknisk och administrativ säkerhet, som fungerar som rådgivare. Denna gruppering kallas Informationssäkerhetsgruppen (ISG) och leds av VD/CISO.



Titel	Förklaring
CISO	Chief Information Security Officer/Informationssäkerhetschef, ytterst ansvarig för informationssäkerheten inom Advania
CTO	Chief Technical Officer, teknisk chef med ansvar för Advantias tekniska plattform
CSO	Chief Security Officer, säkerhetschef med ansvar för de tekniska skyddsåtgärderna inom ramen för informationssäkerhet. Även biträdande Informationssäkerhetschef
FA	Funktionsansvariga, utpekade ansvariga inom respektive funktionsområde så som serverdrift, säkerhetskopiering, lagring och nätverk
ISG	Informationssäkerhetsgruppen med experter inom området teknisk och administrativ säkerhet

Proaktivt informationssäkerhetsarbete hos kunderna

En positiv trend är att många organisationer nu aktivt arbetar med riskhantering och informationsklassificering för att säkerställa att rätt information hanteras på rätt ställe. För att möta behovet har vi intensifierat vårt proaktiva informationssäkerhetsarbete och arbetar tillsammans med våra kunder för att hjälpa dem etablera effektiva och hanterbara modeller runt bland annat riskanalys och informationsklassning.

Majoriteten av Advania kunder ser ett behov av en bra informationsklassning för att kunna styra och kontrollera sin data för sina olika tjänster. Dels ur ett regulatoriskt perspektiv men även ur ett affärsmässigt perspektiv, då en bra klassificering och hantering av data leder till rätt säkerhet, för rätt information, till rätt pris. Kopplat till detta arbete har vi även sett en ökad efterfrågan på tjänster för att automatisera och hantera data. Vi ser en tydlig tillväxt som kommer fortsätta under 2020, i takt med att allt fler organisationer upptäcker fördelarna med ett proaktivt arbete med informationshantering.

Vägen framåt

Advania's långsiktiga mål är att fortsätta bedriva ett proaktivt och systematiskt arbete med informationssäkerhet och integritet både internt och för våra kunder. För 2020 betyder det att vi fokuserar på följande delmål:



Sourced by Sweden - Data lagrad i Sverige

I vårt erbjudande managerade tjänster har Advania utökat tjänsteutbudet till att inkludera en geografisk begränsning. Det innebär att Advania's kunder kan välja de tjänster de önskar, utifrån vilket regelverk de vill att tjänsten skall lyda under och betyder i praktiken att Advania kan erbjuda tjänster som helt produceras och förvaltas i Sverige. Fördelen för kunden är att Advania kan garantera att all data enbart hanteras inom Sveriges gränser och lyder under svensk lag.



CASE

Bakgrunden till satsningen är de många integritetslagstiftningar som tillkommit de senaste åren och som leder till utmaningar med att hantera risker runt data lagrat i amerikanska molntjänster som lyder under Cloud Act och samtidigt uppfylla europeisk lagstiftning i form av GDPR. Det finns bland annat utlåtanden från ett antal svenska myndigheter som beskriver riskerna med att hantera känsliga data inom amerikanska molntjänster.

Advania anser att det är fullt möjligt att använda sig av dessa tjänster, förutsatt att en genomgående riskanalys av data först genomförts men det finns viss typ av data som aldrig bör lämna Sverige. Många kunder gör dock bedömningen att risken med att flytta ut i amerikanska molntjänster är för stor och därför har Advania valt att erbjuda en komplett leverans inom Sveriges gränser och med personal där alla är svenska medborgare, så att våra kunder skall känna sig helt trygga med att deras data behandlas i enlighet med gällande lagstiftning.

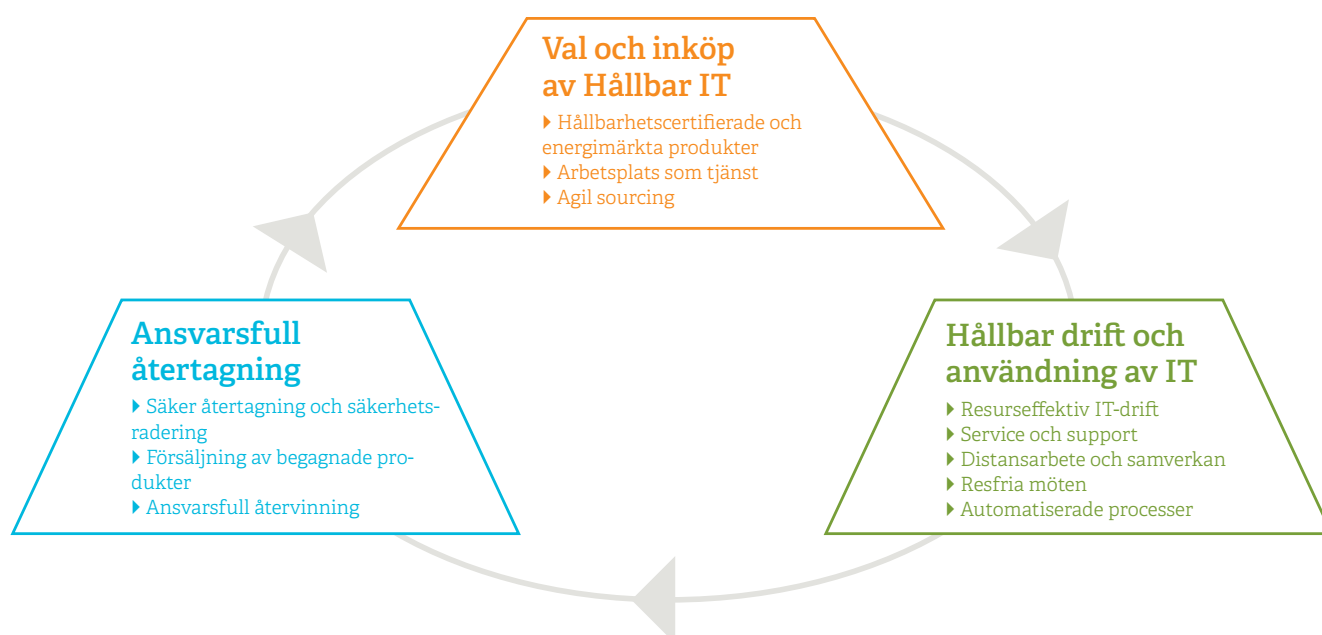
Hållbar IT

Miljö- och klimatsmarta produkter och tjänster



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. IT-branschen står på två ben, hårdvara och mjukvara, och båda benen spelar en viktig roll för att skapa cirkuläreconomiska modeller.

Advania kan vara ett stöd 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.



På väg mot cirkulära materialflöden

Det finns många skäl till varför det är absolut nödvändigt att göra ett skifte från dagens dominerande linjära flöden till cirkulära flöden där en större del av produkterna och materialen återanvänds och slutligen återvinns. Stora mängder energi, vatten och material förbrukas för att tillverka en enda dator. Många råvaror är på väg att bli bristvaror eller är problematiska av miljömässiga skäl som till exempel avskogning och föroreningar i samband med utvinning.

Under 2019 har vi fortsatt utveckla vår rådgivning till kunder runt hållbarhetsaspekter vid val av produkter och har idag hållbarhetsinformation lätt tillgängligt i vår webshop.

En viktig del i den konceptuella tanken bakom cirkulär ekonomi är att förlänga produkters livslängd och på så vis minska utvinning av jungfrumaterial. Exempelvis att vid inköp välja IT-produkter som är designade för att underlätta reparationer, eller att sälja tillbaka redan uttjänta produkter vid byte till nya modeller.

Advanias skifte från produkter till tjänster

För att hjälpa våra kunder att optimera produkternas livscyklar driver Advania ett förändringsarbete med syfte att skifta fokus till försäljning av tjänster istället för produkter.

Advania Workplace

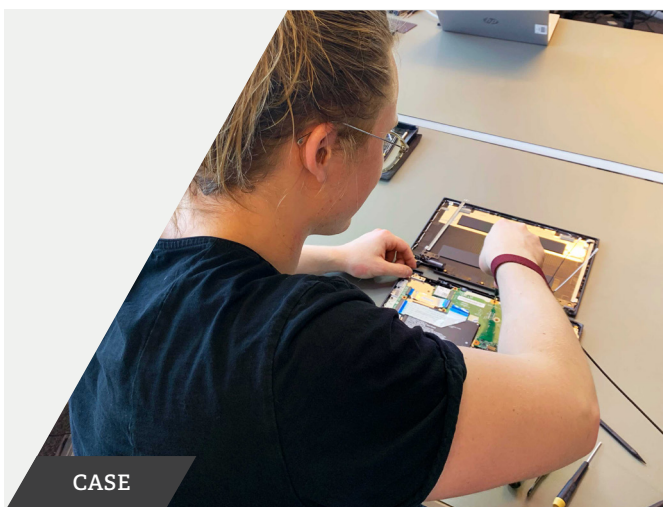
Workplace är en av de tjänster vi erbjuder, där tillgång till pc, bildskärm och andra IT-produkter ingår tillsammans med produktnära tjänster som support, service och återtag av uttjänta produkter. Vi kan på så sätt ta ansvar för att alla fungerande produkter får nytt liv på andrahandsmarknaden, efter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

Under 2019 tog vi tillbaka drygt 20 000 enheter varav 95% gick att sälja vidare på andrahandsmarknaden och därmed förlänga livslängden avsevärt. Antalet återtagna enheter ökade därmed med 30% jämfört med året innan, vilket är ett steg på vägen mot vårt mål att till 2021 dubbla antalet återtagen hårdvara jämfört med 2018.

Återtagen hårdvara 2018	2018 antal (st)	2019 antal (st)
Bärbar PC	10 100	15 000
Stationär PC/Tunna klienter	1 400	1 500
Bildskärm	1 500	800
Tablet/Surfplatta	1 600	1 900
Smarta mobiltelefoner	550	1 200
Server	10	70
Skrivare	700	90
TOTALT	15 860	20 560

Under 2019 började vi också mäta antalet reparationsärenden i vår Serviceverkstad utöver garantireparationer. Målet för verkstaden är att öka antalet ärenden med minst 50% under 2020 jämfört med antalet 2019. Varje ärende där kunden väljer att reparera en trasig hårdvara istället för att köpa en ny leder till längre produktlivslängd och därmed minskad miljöpåverkan.

År	Antalet serviceärenden (exklusive garantiärenden)
2019	6 900 st



CASE

Advanias Serviceverkstad

Advania lägger stort fokus vid att underlätta för våra kunder att ta ansvar för sin hårdvara och dess livscykel. Att bidra till en lång livslängd för hårdvaran är det enskilt största bidraget Advania kan göra för en mer cirkulär användning av IT. Istället för att kasseras kan ofta IT-utrustning som har gått sönder, repareras och användas vidare. Advanias Serviceverkstad tar ett helhetsansvar över service och support av använd hårdvara.

Advanias Managed services

Advanias driftsättaganden genom vårt erbjudande Managed services är idag våra mest framgångsrika erbjudanden, 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 sin egen datahall. Vi säkerställer också 100% förnybar el i datahallarna och erbjuder en hållbar livscykelhantering av hårdvara med återtag, säkerhetsradering och vidareförsäljning av begagnad utrustning.

Mål

Vi fortsätter under 2020 att utveckla våra cirkulära erbjudanden genom att fokusera på att öka livslängden på den hårdvara vi säljer.



Många kunder upplever idag en utmaning i att behöva vända sig till en rad olika leverantörer för att reparera olika fabrikat. Därför är Advanias Serviceverkstad certifierade för att laga HP, Lenovo, DELL, Apple och ASUS i egen regi - men kan även ombesörja reparation av andra märken. Advania kan därför hantera kundernas hela hårdvarupark och samtliga fabrikat i ett och samma system.

I Serviceverkstaden jobbar 21 medarbetare - tekniker och administrativ personal. Tillsammans behandlar de mer än 2500 ärenden varje månad. Serviceverkstaden grundades 2018 och är belägen i Advanias kontor i Bromma, Stockholm. Vårt mål för 2020 är att öka antalet serviceärenden med minst 50%.

Hållbar digitalisering

- innovation och lösningar för en hållbar utveckling



Med begreppet Hållbar digitalisering vill Advania visa hur vi använder IT som katalysator för att skapa ett hållbart samhälle. Digitaliseringen har idag en enorm potential att kraftfullt minska miljöpåverkan samt positivt bidra till sociala och ekonomiska aspekter. Enligt en rapport från Stockholm Resilience Centre konstateras exempelvis att digitaliseringen kan ha direkt påverkan på hela 30% av de utsläppsminskningar som behövs till 2030 för att leva upp till Parisavtalet. Att skapa en djupare förståelse hos våra medarbetare hur Advanias erbjudanden kan bli en del av lösningen har därför hög prioritet för oss framåt.

Fossilfritt Sverige – Digitaliseringskonsulternas färdplan

Precis som för många andra hållbarhetsfrågor är samarbete och partnerskap en mycket viktig framgångsfaktor, både mellan oss leverantörer och våra kunder men även genom nya samarbeten inom branschen. Advania har under 2019 fokuserat på att implementera den färdplan för Fossilfritt Sverige som utvecklades tillsammans med ett trettiotal andra digitaliseringskonsultföretag och lämnades till regeringen i mars 2019.

Färdplanen har både kortsiktiga och långsiktiga mål och vi har som ambition att uppdatera färdplanen vartannat år för att hålla jämn takt med den snabba utvecklingen som sker i branschen.



Under 2019 har arbetet inom referensgruppen för färdplanen fokuserat på två av de kortsiktiga målen:

- 1 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 våra kunder ta tillvara potentialen med en hållbar digitalisering. Under 2019 startades därför arbetet med att utveckla en gemensam on-line utbildning om hållbar digitalisering. Under 2020 kommer den implementeras hos de företag som är anslutna till initiativet med digitaliseringskonsulternas färdplan.
- 2 Att mäta hållbarhetseffekterna av tjänstefiering och digitalisering är fortfarande en utmaning eftersom många av effekterna är indirekta. Ett projekt startades därför under 2019 för att hitta gemensamma modeller och riktlinjer över hur dessa indirekta effekter i form av så kallade "avoided emissions" ska kunna mätas, d.v.s klimatutsläpp som uteblir på grund av att man digitaliserat sin verksamhet.



Advania Skolpartner

- Hållbar digitalisering av den svenska skolan

Ett övergripande politiskt mål för Sverige är att vara världsledande på att utnyttja digitaliseringens möjligheter, vilket även omfattar skolans värld.

Advania Skolpartner är ett affärsområde som omfamnat utmaningen att bidra till ett hållbart samhälle genom digitalisering av Sveriges viktigaste rum, klassrummet. Advania är idag en av de absolut 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.

Den stora utmaningen handlar inte om tillgång till IT-produkter i klassrummet utan om brist på digital kompetens hos landets lärare. Advania erbjuder därför våra skolkunder utbildning i digitaliseringsverktyg inom pedagogiken. Vi har ett nätverk av ca 60 st pedagoger med kunskap och erfarenhet av digitalisering som arbetar uppdragsbaserat åt oss med att hjälpa andra skolor och lärare med bästa praxis.

Under 2019 har vi också startat ett ideellt arbete tillsammans med bland annat Unga forskare där Advania erbjuder gratis föreläsningar till elever om vikten av säkerhet och integritet på internet. Projektet heter #290 Cybersecurity.

Vägen framåt

Vårt långsiktiga mål är att Advania sprider kunskap, driver samarbeten och utvecklar projekt för hållbar utveckling genom digitalisering



CASE

” Det känns verkligen meningsfullt att ge eleverna redskap i hur man skyddar sina personliga uppgifter och sin data på nätet genom bland annat lösenordshygien. Viktigt också att belysa de cyberattacker som kan drabba många delar av samhället.

Gunilla Möller, Advania Skolpartner

#290 Cybersecurity

Är du säker? #290CyberSecurity är ett projekt inom IT-säkerhet vars syfte är att barn och ungdomar tidigt lär sig att skapa 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 kommer under de kommande åren erbjuda skolor i Sveriges kommuner kunskap om IT-säkerhet genom att vara ute på skolor och hålla kostnadsfria interaktiva föreläsningar för elever på mellanstadiet, högstadiet och gymnasiet. Där pratar vi bl. a. om digitala spår, personlig integritet, lösenordshygien och cyberhot mot samhället.

Målet är att tillsammans nå minst 10 000 elever i alla Sverige 290 kommuner.

Partnerskap

12	HÅLLBAR KONSUMTION OCH PRODUKTION	17	GENOMFÖRANDE OCH PARTNERSKAP
DEL MÅL	12-7	DEL MÅL	17-14
		DEL MÅL	17-17

Oavsett vilken aspekt inom ramen för Advanias hållbarhetsstrategi som vi arbetar med, är ett långsiktigt partnerskap alltmer viktigt för att leda utvecklingen åt rätt håll. Att arbeta tillsammans med bolagen inom vår koncern eller med kunder, partner och kolleger inom branschen för att hitta gemensamma verktyg, plattformar eller lösningar är nödvändigt. De flesta hållbarhetsfrågor är komplexa och kommer kräva nya former av samverkan och ibland även nya affärsmodeller för att kunna lösas.

I Advanias uppdaterade strategi för hållbarhet lyftes vikten av partnerskap upp som en ny viktig hållbarhetsaspekt. Advania Sverige har sedan tidigare varit aktiva i flera nationella nätverk för hållbarhet och valde under 2019 att även engagera hela Advaniakoncernen 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. I juni 2020 kommer Advaniakoncernen publicera sin första gemensamma hållbarhetsrapport enligt kraven i Communication of Progress, COP.

Responsible Business Alliance, RBA

Advaniakoncernen blev under hösten 2019 medlemmar på nivå Regular i RBA, där vi kommer arbeta tillsammans med våra globala partners för en mer hållbar leverantörskedja. Läs mer om vårt arbete med leverantörsstyrning inom RBA på s.34.

Fossilfritt Sverige – Digitaliseringskonsulternas färdplan

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 att bidra till att Sverige uppnår målet om ett fossilfritt samhälle till 2045.

Arbetet med att implementera färdplanen startades under 2019 och är ett utmärkt exempel på hur vi genom samarbete inom branschen lättare kan skapa lösningar på utmaningar som är branschgemensamma. Läs mer om vårt arbete inom Fossilfritt Sverige på s.29.

Hållbarhetsrådet på IT och Telekomföretagen

I Hållbarhetsrådet samverkar ett 20-tal IT-företag runt aktuella hållbarhetsfrågor lokalt i Sverige. Vi har under 2019 gemensamt tagit fram en skrift som förklarar den komplexa värdekedjan IT-branschen arbetar i globalt och var i kedjan olika risker för miljö eller människor kan finnas. Vi har även regelbundet möten med myndigheter inom bland annat miljöområdet eller inom offentlig upphandling för att informera och utbilda om hållbarhetsarbetet i branschen.





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.

Krav och uppföljning av leverantörer

Det är ett globalt och mycket komplext nätverk av leverantörer som producerar råvaror, komponenter och monterar hårdvara till IT produkter. Risker för överträdelser av mänskliga rättigheter, dåliga arbetsvillkor, korruption eller miljöpåverkan finns i hela leverantörskedjan. Advanias medlemskap i RBA är en viktig del för att kunna möta de ökade kraven på oss som återförsäljare.

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 möjlighet att påverka

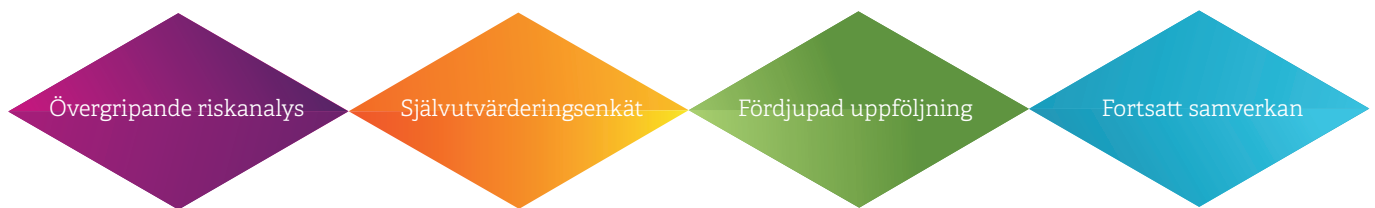
Advania gör återkommande riskanalyser och en årlig utvärdering av våra leverantörer. Under våren 2019 utvärderades 30 leverantörer som tillsammans motsvarade ca 90% av vår ekonomiska omsättning för IT-produkter under året.

Som återförsäljare är dock Advania, liksom många andra IT-återförsäljare som agerar lokalt eller regionalt i Europa, 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 istället det mest effektiva

sättet att utöva påverkan inom hållbarhet 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.

Leverantörsutvärdering

Utgångspunkten för leverantörsutvärderingen är Advanias leverantörskod som utgår från principerna i Global Compact med ett tillägg runt konfliktmineraler. Leverantörerna utvärderas även inom området kvalitet, dvs i vilken grad leverantören har ett systematiskt förbättringsarbete.



Övergripande riskanalys – Modellen fokuserar 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 för avvikelser mot Global Compacts 10 principer.

De största riskerna i leverantörskedjan är i fallande ordning:

- 1 **Arbeters rättigheter och korruption i gruvor och smältverk**
- 2 **Arbeters rättigheter och korruption i komponenttillverkning och slutmontering**
- 3 **Barnarbete, tvångsarbete och miljöpåverkan i gruvor och smältverk**
- 4 **Tvångsarbete i slutmontering**

Baserat på riskanalysen klassas våra leverantörer i två kategorier: "Hög risk" för alla leverantörer som har tillverkning av IT-hårdvara i sin leverantörskedja och "Låg risk" för alla leverantörer av IT-mjukvara eller tjänster. 14 leverantörer ansågs ha en stor risk för negativ påverkan på miljö och socialt och klassades som risknivå I, övriga 16 fick klassningen låg risk med risknivå II.

Självutvärderingsenkät - Utvärderade leverantörer är i huvudsak leverantörer 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. Ytterligare ett mindre antal interna leverantörer, främst sådana som har en väsentlig påverkan på våra prioriterade miljöaspekter som resebyråer och leverantör av tjänstebilar, omfattades av enkäten. Totalt utvärderades under 2019 ca 30 leverantörer.

I ett formulär fick leverantörerna ta del av Advanias uppförandekod för leverantörer och svara på frågor och bifoga stödande dokumentation inom fem områden:

- Styrning
- Socialt ansvar och mänskliga rättigheter
- Affärsetik och transparens
- Miljö
- Kvalitet

Beroende på om leverantören klassats som hög- eller låg risk i riskanalysen bedöms svaren i formuläret olika. Det ställs högre krav på en högriskleverantör att ha ett systematiskt arbete inom alla områden i formuläret för att få godkänt resultat jämfört med en lågriskleverantör.

Resultatet av självskattningsformuläret visade att 40% av leverantörerna fick godkänt utan några identifierade avvikelser. 27% av leverantörernas svar visade på mindre brister inom ett eller ett fåtal av de områden vi utvärderade men bristerna innebar inte någon större risk för avvikelser från koden. Bland de leverantörer som hade någon allvarlig avvikelse (4st, dvs 13% av totala antalet utvärderade) var samtliga i "låg risk"-kategorin och alltså en leverantör av mjukvara eller tjänster. Avvikelsena rörde bristande systematik i miljö- och/eller kvalitetsarbete.

De leverantörer som inte besvarade vår enkät anger att de saknar kapacitet att besvara individuella enkäter från alla kunder och partners på grund av ett mycket stort antal återförsäljare globalt. Av den anledningen nådde vi inte målet för 2019 på att alla våra större leverantörer skulle besvara vår utvärderingsenkät.

Inga leverantörssamarbeten avslutades under 2019 med anledning av utvärderingen.

	Godkänt utan avvikelse	Godkänt med mindre avvikelser	Allvarliga avvikelser	Saknar svar
Andel av utvärderade leverantörer	40 %	27 %	13 %	20 %

Fördjupad uppföljning – Alla 4 leverantörer som visade på allvarliga avvikelser fick en individuell återkoppling där vi förklarade behovet av att etablera ett mer systematiskt arbete inom de områden avvikelserna återfanns. För alla högriskleverantörer, oavsett resultat i enkäten, följdes självutvärderingsenkäten upp vid ett möte då en fördjupad dialog om leverantörens arbete med villkoren i leverantörskedjan fördes.

Fortsatt samverkan – Vi eftersträvar att etablera en samverkansmodell med alla våra högriskleverantörer. 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. Under 2019 hade vi samverkansmöten med 60% av de högriskleverantörer vi utvärderade och nådde därmed inte målet på att samverka med alla våra högriskleverantörer.

Responsible Business Alliance (RBA)

För att öka dialogen med våra leverantörer, samt för att skapa större möjlighet att påverka förhållandena i leverantörsledet, valde Advaniakoncernen under hösten 2019 att gå med som medlemmar i nätverket Responsible Business Alliance, (RBA). Där samverkar de flesta stora, globala IT-företag med bland annat fordonsbranschen och leksaksbranschen som alla har gemensamt att de tillverkar produkter innehållande elektronik.

RBA har, under de drygt 15 år som organisationen funnits, starkt bidragit till att skapa ett gemensamt ramverk för att ställa krav på och följa upp sin leverantörskedja, samt har genom att regelbundet höja nivån på kraven i sin uppförandekod, drivit en tydlig förbättring.

RBAs uppförandekod innehåller krav inom områdena arbetsvillkor, hälsa och säkerhet, miljö, etik och styrning.

Advanias medlemskap i RBA är på nivån "Regular" vilket betyder att vi genomgår en årlig självutvärdering och rapporterar resultatet av vårt arbete med att granska våra leverantörer. Vi har även rösträtt vid omröstningar inom organisationen och deltar aktivt i arbetsgrupper.

Arbetet med leverantörsutveckling inom RBA drivs i samverkan inom Advaniakoncernen med representanter från bolagen i Norge, Island och Sverige. Arbetet leds av Advania Sverige.

Vägen framåt

Fokus för 2020 inom området Hållbar leverantörskedja kommer vara arbetet inom RBA. Vi kommer integrera RBAs uppförandekod för leverantörer i vår egen kod för leverantörer och vi kommer succesivt flytta över vårt arbete med att utvärdera leverantörer till den plattform som finns på RBA online med bland annat en gemensam utvärderingsenkät och modell för riskanalys av leverantörer.

Arbetet med att uppdatera RBAs uppförandekod påbörjades i slutet av 2019. Advania deltar aktivt genom att lägga förslag på förbättringar som kommer ingå i den omröstning av en ny version av koden som görs i maj 2020.

Under 2020 är målet att fullt ut implementera RBAs verktyg i koncernens arbete med leverantörsstyrning och utvärdera koncernens stora leverantörer som motsvarar minst 80% av vår ekonomiska omsättning för produkter.





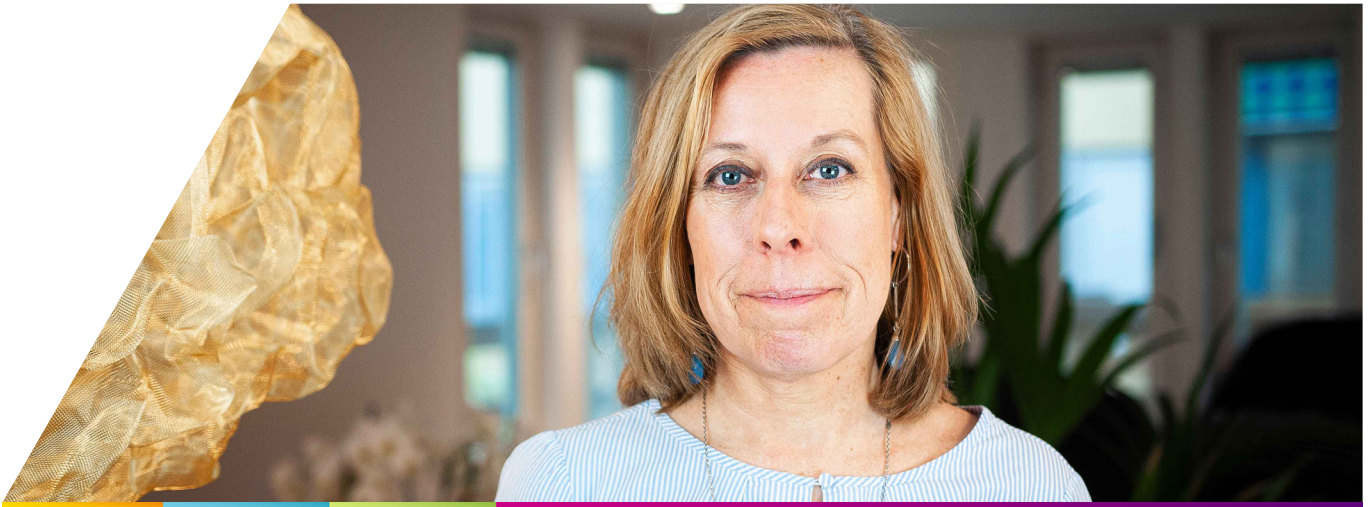
Om hållbarhets- redovisningen

Mätning av växthusgasutsläpp enligt GHG-protokollet

GHG Scope	Aktivitet	Datainsamling	Källa och emissionsfaktor
Scope I			
	Resor med företagsbilar	Tankad volym bränsle med drivmedelskort.	Tjänstebilsleverantör, GWP för CO ₂ , metan och lustgas, IVL Miljöfaktahandboken
	Resor med tjänstebilar	Rapporterade körda mil i tjänsten för milersättning.	Internt ekonomisystem, Antagande om förbrukning för bilar enligt uppgifter från biltillverkaren. GWP för CO ₂ , metan och lustgas, IVL Miljöfaktahandboken
	Resor med privata bilar	Rapporterade körda mil i tjänsten med milersättning	Internt ekonomisystem, Antagande om Sveriges fordonsflotta 2019 (www.trafa.se/fordon) samt förbrukning för nya bilar i Sverige 2015 (www.trafikverket.ineko.se), GWP för CO ₂ , metan och lustgas, IVL Miljöfaktahandboken
Scope II			
	Elförbrukning kontor och datacenter*	Uppmätt elförbrukning på kontor där Advania har eget elavtal kombinerat med rapporter om elförbrukning per kvadratmeter på kontor och fakturerad elförbrukning i datahallar	Elleverantör, Fastighetsvärdar och Datahallsleverantörer Energimarknadsinspektionen - residualmix
	Fjärrvärme kontor*	Rapporter från fastighetsvärdar över värmeförbrukning per kvadratmeter eller schablon över energiförbrukning per kvadratmeter för lokaler	Svensk Fjärrvärme: Lokala miljövärden 2019, alternativt medelvärde för fjärrvärme i Sverige
	Fjärrkyla kontor*	Rapporter från fastighetsvärdar över fjärrkyleförbrukning per kvadratmeter	Data från lokal leverantör av fjärrkyla eller nationellt medeltal Svensk Fjärrvärme
Scope III			
	Affärsresor med flyg, tåg, taxi	Resta mil och utsläpp rapporterade från resebyrå samt uppgifter om resekostnader från ekonomisystem	NTM (Network for Transport Measures) IPCC RFI 2.7

*Energiförbrukningen för kontoren i Sundsvall, Uppsala och Västerås är undantagna i rapporteringen. Dessa kontor är några enstaka arbetsplatser på renodlade kontorshotell som representerar en försumbar andel av Advanias totala kontorsyta och där energiförbrukningen är svårt att uppskatta.

Slutord från Hållbarhetschefen - Advania framåt



2020 innebär början på ett nytt decennium som kommer präglas starkt av insikten att det är nu vi alla måste börja leverera resultat på hållbarhetsområdet. Vi har ungefär 10 år på oss att omvandla våra ambitioner och planer till resultat för att kunna nå målen i Agenda 2030. Ett exempel på resultat vi behöver nå är att halvera världens klimatutsläpp fram till 2030 för att sen fortsätta halvera dem varje decennium fram till slutmålet med ett samhälle där vi har netto noll klimatutsläpp.

När vi summerar arbetet 2019 är jag glad att kunna konstatera att Advania uppfyller många av de mål, runt exempelvis medarbetarnöjdhet och sjuktal och att vi samtidigt är på rätt väg gällande andra mer långsiktiga mål, som t.ex. jämställdhet och klimatutsläpp.

Den nya genomarbetade hållbarhetsstrategin gör att jag känner mig säker på att Advania har rätt pusselbitar på plats för att effektivt kunna ta ansvar och leverera mot de Globala mål från Agenda 2030 som vi valt. Hela ledningen på Advania är dedikerade och har gjort en viktig prioritering vilka hållbarhetsområden som är absolut viktigast för företaget. Vi har också gjort en översyn och valt vilka nätverk och organisationer vi vill delta i - och samverka inom - och vi har en ny övergripande hållbarhetskarta med lång- och kortsiktiga mål och indikatorer.

En av de större förändringarna från vår tidigare strategi för hållbarhet är vårt nya medlemskap i Responsible Business Alliance, (RBA). Vi identifierade RBA som ledande i att navigera i och förändra den mycket komplexa leverantörskedjan av elektronikproduktion som vi verkar inom.

Som nya medlemmar är det därför spännande att delta i den pågående revideringen av RBAs uppförandekod som påbörjades under hösten 2019 och kommer börja gälla från januari 2021. Eftersom stora delar av elektronikbranschen globalt följer kraven i RBAs uppförandekod ger varje nytt krav, eller förändring av ett befintligt krav, en enorm påverkan på en hel bransch.

Ett annat partnerskap som är extra roligt att lyfta upp är samarbetet inom Advaniakoncernen runt hållbarhet. Samarbetet har under 2019 etablerats ytterligare och vi kommer under 2020 leverera vår första gemensamma hållbarhetsrapport till FN. Att rikta alla gemensamma muskler vi har bakom en koncerngemensam policy för hållbarhet börjar nu ge effekt. Jag ser mycket fram emot att fortsätta fördjupa arbetet med mina nordiska kolleger och låta 2020-talet bli decenniet som hela Advaniakoncernen tar klivet fram som en hållbar partner till våra kunder.

- Hållbarhetschef Helena Nordin

” Jag ser mycket fram emot att fortsätta fördjupa arbetet med mina nordiska kolleger och låta 2020-talet bli decenniet som hela Advaniakoncernen tar klivet fram som en hållbar partner till våra kunder.

Helena Nordin, Hållbarhetschef

GRI-Index

Generella standardupplysningar				
GRI-standard & titel	Sidhänvisning	Kommentar	Länkade Globala Mål (baserad på Business reporting on SDGs - Analysis of Goals and Targets (UNGC & GRI))	Grad av uppfyllnad
Organisationsprofil				
102-1 Organisationens namn	0			●
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, 10, 21, 22			●
102-8 Sammanställning av organisationens arbetskraft	16		8.5	●
102-9 Organisationens leverantörskedja	33, 34			●
102-10 Betydande förändringar under redovisningsperioden gällande organisationen och dess leverantörskedja	0			●
102-11 Huruvida organisationen följer försiktighetsprincipen	7			●
102-12 Externt utvecklade ekonomiska, miljömässiga, och sociala deklarerationer eller principer	7			●
102-13 Medlemskap i organisationer och nationella eller internationella lobbyorganisationer	31			●
Strategi och analys				
102-14 Uttalande från senior beslutfattare	4			●
Etik och integritet				
102-16 Organisationens värderingar, principer, standarder och normer för uppträdande	7			●
Styrning				
102-18 Styrningsstruktur	2, 7			●
Intressentengagemang				
102-40 Lista över intressentgrupper	6			●
102-41 Andel av den totala personalstyrkan som omfattas av kollektivavtal	9			●
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, 6			●
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	Sidhänvisning	Kommentar	Länkade Globala Mål (baserad på Business reporting on SDGs - Analysis of Goals and Targets (UNGC & GRI))	Grad av uppfyllnad
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	38			●
102-56 Granskningsprocess	0			●

Specifika Standardredogörelser					
GRI-standard	Titel	Sidhänvisning	Kommentar	Länkade Globala Mål	Grad av uppfyllnad
GRI 200 Ekonomiska standarder					
GRI 103: Styrning 2016	103-1 - 103-3 Styrning av aspekt	7, 19, 22			●
GRI 201: Ekonomiskt resultat 2016	201-1 Skapat och levererat ekonomiskt värde	22		8.1, 8.2, 9.1, 9.4, 9.5	●
GRI 205: Anti-korruption 2016	205-2 Kommunikation och utbildning om antikorrupsions-policy och rutiner	7, 19, 33		16.5	●
GRI 205: Anti-korruption 2016	205-3 Bekräftade fall av korruption och vidtagna åtgärder	19		16.5	●
GRI 207: Tax 2019	207-2 Skatteförvaltning, kontroll och riskhantering	22		8.1	●
GRI 207: Tax 2019	207-3 Intressentengagemang och hantering av skatterelaterade frågor	22		8.1	●
GRI 300 Miljöstandarder					
GRI 103: Styrning 2016	103-1-103-3 Styrning av aspekter	7, 20, 21, 27-30, 33, 34			●
GRI 305: Utsläpp 2016	305-1 Direkta utsläpp av växthusgaser (Scope 1)	0, 21, 36		13.1	●
GRI 305: Utsläpp 2016	305-2 Indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 2)	0, 21, 36		13.1	●
GRI 305: Utsläpp 2016	305-3 Andra indirekta växthusgasutsläpp (Scope 3)	0, 21, 36	Omfattar tjänsteresor	13.1	●
GRI 308: Miljöbedömning av leverantörer 2016	308-2 Negativ miljöpåverkan i leverantörskedjan och vidtagna åtgärder	34			●

GRI 400 Sociala standarder					
GRI 103: Styrning 2017	103-1-103-3 Styrning av aspekt	7, 9, 11, 13, 14, 15, 18, 24, 25, 26, 30, 33, 34			●
GRI 401: Anställning 2016	401-1 Nyanställda och personalsättning	10		5.1, 8.5	●
GRI 403: Hälsa och säkerhet 2018	403-1-6 Områdesspecifik styrning	11, 19		8.8	●
GRI 403: Hälsa och säkerhet 2018	403-8 Arbetare som täcks av ett ledningssystem för hälsa och säkerhet	11			●
GRI 404: Utbildning 2016	404-2 Program för att utveckla anställdas kompetens och övergångsprogram	13, 15, 18	Undantag: Data kring övergångsprogram är utelämnad	4.4	◐
GRI 405: Mångfald och lika möjligheter 2016	405-1 Sammansättning av styrelse och ledning och uppdelning av medarbetare per personalkategori	17	Minoritetstillhörighet redovisas inte i enlighet med svensk lag.	5.1, 5.5, 8.5	●
GRI 405: Mångfald och lika möjligheter 2016	405-2 Förhållande mellan grundlön och ersättning för kvinnor till män	17		5.1	●
GRI 406: Icke-diskriminering	406-1 Diskrimineringsfall och vidtagna åtgärder	15		5.1	●
GRI 414: Social bedömning av leverantörer 2016	414-2 Negativ social påverkan i leverantörskedjan och vidtagna åtgärder	34		8.8	●
GRI 418: Kundintegritet 2016	418-1 Dokumenterade klagomål gällande brott mot kundintegritet och förluster av kunddata	24	Undantag: Systemstöd för att kategorisera klagomål behöver uppdateras. Det kommer att genomföras nästa år i och med certifiering i ISO2700.		◐
Egna nyckeltal					
Sjukfrånvaro		11, 12			●
Återtagen samt vidare såld hårdvara		28			●
Antal serviceärenden		28			●

