



ADVANIAKONCERNEN

Hållbarhetsrapport 2021



Innehållsförteckning

INTRODUKTION

Advaniakoncernen i korthet
Höjdpunkter under 2021
VD:n har ordet
Trender
Strategi

HÅLLBART ADVANIA

Vi är Advania
Attraktiv arbetsplats
Könsbalans, mångfald och inkludering
Affärsetik och transparens
Case: Aktivt arbete för att öka Advaniakoncernens efterlevnad
Klimatsmart verksamhet
Ansvarsfull finansiell styrning

HÅLLBART ERBJUDANDE

Integritet och informationssäkerhet
Cirkulär ekonomi
Case: Prioritera elevernas medvetenhet om hållbarhet
Digitalisering och innovation för ett hållbart samhälle
Case: Digitalisera offentliga tjänster
Partnerskap

3

4
5
7
9
11

13

14
15
18
21
22
24
26

27

28
30
31
32
34
35

HÅLLBAR LEVERANTÖRSKEDJA

Hantering av leverantörskedjan

HÅLLBARHETSINFORMATION

Om hållbarhetsrapporten
Hållbarhetsstyrning
Hållbarhetsresultat

GRI-INDEX

BILAGA

Miljörevision för Advaniakoncernen 2021

36

37

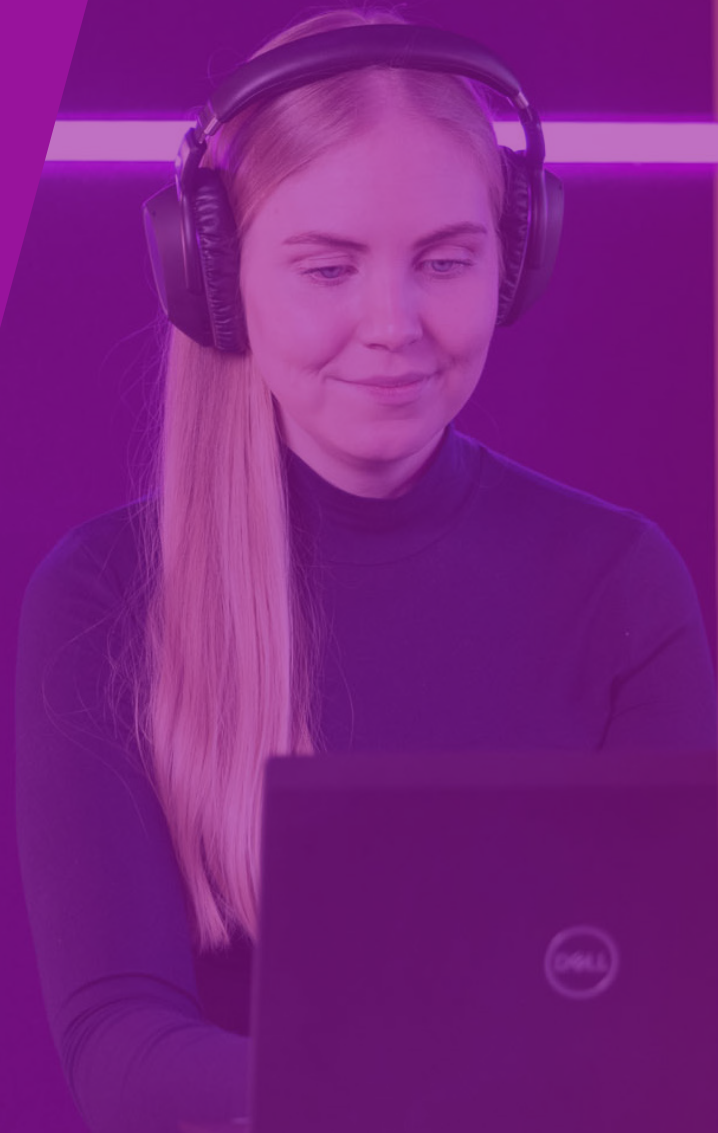
40

41
42
47

63

INTRODUKTION

Om Advania



Advaniakoncernen i korthet

Advania AB (Advaniakoncernen) är en ledande nordisk IT-leverantör som erbjuder lösningar till tusentals företagskunder inom både den offentliga och den privata sektorn. Vi tillhandahåller en mängd olika IT-tjänster, plattformar, molnlösningar och stöd till multinationella bolag, myndigheter och små, medelstora och stora företag. Vårt uppdrag är att hjälpa kunderna förenkla sin IT-infrastruktur, öka funktionaliteten och bli mer kostnadseffektiva.

Vår verksamhet

Managerade tjänster

Advania har ett brett utbud av managerade tjänster där kunderna kan lägga ut särskild IT-verksamhet på entreprenad. Det innebär att Advania tar löpande ansvar för att driva, administrera, övervaka och hantera utvalda IT-system, tjänster och funktioner. Vi anpassar i varje enskilt fall servicenivåavtalet till kundens specifika behov.

IT-infrastruktur och integration

Advania erbjuder lösningar för IT-infrastruktur, integrationsprojekt, rådgivning och produktsupport. Vi tillhandahåller lösningar för datacenter, digitala plattformspjekt, virtualiseringslösningar, lösningar med inriktning på identitet och åtkomst samt utveckling, integrering

och support i fråga om både mjukvara och hårdvara. Advanias oerhört kunniga IT-arkitekter och digitaliseringskonsulter gör oss till en av Nordeuropas mest erfarna leverantörer av IT-infrastruktur och integrationstjänster.

Professionella tjänster

Advania har ett brett utbud av tjänster inom rådgivning, programvaruutveckling, e-handel och infrastrukturlösningar för både offentliga och privata organisationer, och både lokala och internationella kunder. Vilka hinder du än stöter på kan vi hjälpa dig nå de resultat som behövs för en framgångsrik IT-verksamhet.



Höjdpunkter under 2021

Goldman Sachs ny majoritetsägare

I februari förvärvades en majoritet av aktierna i Advania AB av fonder som förvaltas av Goldman Sachs Merchant Banking Division. Övriga större ägare är VIA Equity, IK Invest, Advanias ledning och andra aktieägare.

Vår tillväxtresa fortsätter

Tack vare långsiktiga kundrelationer, branschens högsta kundnöjdhet och en stark kultur med fantastiska medarbetare och snabb digitalisering har Advania växt mer än 20 procent årligen under de senaste fem åren. Nu fortsätter vi vår tillväxtresa genom förvärv. Under 2021 förvärvade vi Hi5, Genia ApS, Beveric, Visolit, Content+Cloud och Painkiller.

Chef för koncernens efterlevnad och sociala ansvar

Advaniakoncernen har under året utsett en ny chef för koncernens efterlevnad och sociala ansvar, och även lagt större fokus på hållbarhet och på att upprätthålla god affärsetik.

Våra förvärv under året

Hi5 verkar inom affärsområdena produktförsörjning, infrastruktur, utveckling och drift. Företaget har sitt säte i Norrland och har 65 anställda. Förvärvet ger kunderna tillgång till fler experter och lösningar – på fler orter – samtidigt som medarbetarna får bättre utvecklingsmöjligheter. Genom att slå samman Hi5 och Advania får våra kunder tillgång till fler innovativa lösningar och större expertkunskap.

Genia ApS fokuserar på managerade tjänster för modern hyperkonvergerad infrastruktur (HCI) med design och teknik från HPE SimpliVity. Tillsammans kan Genia och Advania ge större mervärde till även riktigt komplexa projekt.

Beveric är ett konsultföretag som tillhandahåller IT-infrastruktur och dokumenthanteringslösningar till företag i Finland och Baltikum. Beveric kommer att stärka Advanias närvaro i regionen och ge mervärde till kunder som är verksamma på den finska marknaden.

Visolit är en teknikkoncern med stark geografisk närvaro i Norden som levererar molnbaserade helhetslösningar, rådgivning och säkerhetstjänster. Genom att kombinera Advanias och Visolits plattformar kan vi erbjuda ett bredare och mer djupgående premiumutbud.

Content+Cloud (C+C) är en ledande Microsoft-fokuserad leverantör av molntjänster med säte i Storbritannien, som specialiserar sig på digital omställning och managerade tjänster. C+C ska hjälpa Advania att bli en ledande IT-tjänsteleverantör i Nordeuropa. Förvärvet innebär också den första strategiska expansionen utanför Norden.

Painkiller är ett snabbväxande och oberoende konsult- och mjukvaruföretag inom IT-säkerhet som grundades 2019 och har sitt säte i Norge. Painkiller kommer att öka Advanias utbud inom säkerhet. Förvärvet tillkännagavs i slutet av 2021 och kommer att slutföras under 2022.

Höjdpunkter per land

- Advania Sverige blev medlem i styrelsen för Digitaliseringskonsulterna, en branschförening med målet att påskynda det strategiska arbetet för ett smart och fossilfritt Sverige.
- Advania Island blev styrelsemedlem i Festa, en ideell organisation som arbetar för att öka hållbarheten i företag och organisationer på Island.
- Hållbarhetsgruppen växte ytterligare genom att nya hållbarhetsexperter anställdes i Sverige och Norge.
- De många förvärv som gjordes under året ledde till att verksamhetsländerna fokuserade mycket på att välkomna alla nya kollegor till Advania och integrera dem.
- Advanias Fall Conference, som Advania Island har varit värd för i flera år, utvidgades till Advania Sverige. De centrala ämnena för Fall Conference 2021 var cybersäkerhet och hållbarhet.
- Advania Sverige utnämndes till det mest användarnära IT-företaget 2020/2021 i oberoende Radar Ecosystems årliga leverantörskvalitetsgranskning, och till det mest värdeskapande IT-företaget inom outsourcingtjänster. Vid den årliga Radarkonferensen höll Advania en keynotepresentation om hållbarhet.
- Advania Finland lanserade programmet Skolpartner på den finska marknaden, där Advania hjälper skolor med utrustning och digitalt stöd och genom att bidra med djupgående kunskap från experter i Advanias nätverk.
- Advania Sverige godkändes som ny medlem i Exponential Roadmap Initiative och Race to Zero-kampanjen, med uppdraget att halvera koldioxidutsläppen före 2030.
- Advania Islands system för lika lön återcertifierades utan några kommentarer eller avvikelser.
- Efter förvärvet av Genia ApS i Danmark inleddes överföringen och förnyelsen av den befintliga certifieringen International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3402. Återackrediteringen ska vara slutförd i maj 2022, och då kan Advania Danmark bli ännu större på marknaden för IT som tjänst.



VD:n har ordet

"Resan vi har framför oss är full av nya möjligheter"

2021 var ett betydelsefullt år för Advania. I och med förvärvet av Visolit i Sverige och Norge blev vi nästan dubbelt så stora, och genom att förvärva Content+Cloud gick vi från att vara ett nordiskt företag till att bli nordeuropeiskt.



Mikael Noaksson, VD

En vinnande kultur och anmärkningsvärd tillväxt

Förvärven och vår organiska tillväxt kommer att göra Advania till en av de mest solida och snabbväxande leverantörerna av IT-tjänster i Norden. När alla förvärv har slutförts kommer vi att ha omkring fyratusen medarbetare och en total omsättning på nära 13 miljarder kronor.

Närheten till kunderna är central för oss och utgör grunden för Advanias kultur. Vi vill ha långvariga relationer och verkligen förstå kundernas behov och verksamhet så att vi kan erbjuda lösningar och innovationer som hjälper dem att nå sina verksamhetsmål.

Som strategisk partner måste vi ha både bred och djup kunskap och ett mångsidigt utbud. Tillsammans med Visolit,

Content+Cloud och alla andra tillökningar vi fick till koncernen 2021 har vi nu ännu bättre förutsättningar att ge stöd till och främja innovation tillsammans med våra kunder.

Nya möjligheter med Goldman Sachs

Den exceptionella tillväxt som Advania har fått uppleva det här året hade inte varit möjlig utan vår nya majoritetsägare, Goldman Sachs. Deras ekonomiska styrka, förbindelser och expertkunskap gör att vi kan påskynda vår redan starka organiska tillväxt och tillföra ny kompetens i koncernen, genom noggrant utvalda förvärv.

Det faktum att koncernen växer gör oss till en ännu mer värdefull partner för stora hårdvaru- och mjukvarutillverkare, och det innebär i sin tur fördelar för

både vår verksamhet och vårt bidrag till mer hållbara leverantörskedjor inom IT-branschen.

Med Goldman Sachs som ny majoritetsägare har Advania ett starkt stöd för den befintliga ESG-agendan (miljö, socialt ansvar och bolagsstyrning). Det är viktigt att ägarna är engagerade i hållbarhetsarbetet, och det kommer att få ännu större betydelse under de kommande åren. Ett kvitto på Goldman Sachs insatser på hållbarhetsområdet är att de granskar ESG-relaterade uppgifter kvartalsvis. Därför har vi investerat i system för hantering av hållbarhetsdata.

Under året har vi också drivit ett omfattande efterlevnadsprojekt i hela koncernen. Genom att införa nya verktyg och arbetsmetoder får vi ett effektivare

och säkrare förfarande, som garanterar att alla koncernens enheter efterlever såväl våra egna policyer som lagstiftning och andra regler.

Jag ser partnerskapet med en stark ägare som Goldman Sachs som ett bevis på att vi har kommit långt, och som ett löfte till våra kollegor och kunder om att resan vi har framför oss är full av nya möjligheter.

Fortsatta effekter av covid-19-pandemin

Den globala pandemin behöll greppet om världen 2021 och fortsatte att inverka på både vår egen och våra kunders verksamhet. Precis som vi förutsåg på ett tidigt stadium har pandemin påverkat vårt arbetssätt och snabbt digitaliserat många organisationer. Advania är en väldigt betydelsefull partner för kunderna i den transformationen.

Den hybrida arbetsplatsen, där medarbetarna kan jobba på distans i mycket högre grad än tidigare, är här för att stanna. Det innebär att efterfrågan på effektiva digitala samarbetsverktyg och fler produkter och tjänster inom IT-infrastruktur kommer att vara fortsatt hög och att säkerheten kommer få avgörande betydelse.

Liksom de flesta i vår bransch upplever vi vissa utmaningar i leverantörskedjan. Men tack vare vår storlek, ett nära samarbete med olika varumärken och våra hängivna medarbetare har vi lyckats säkra leveranserna till våra kunder.

Stora framsteg inom hållbarhet

Hållbarhet är en central del av vår verksamhet. Eftersom vi ingår i IT-sektorn har vi en viktig funktion när det gäller att göra företag och organisationer mer hållbara med hjälp av digitalisering.

Advania Sverige visar vägen för den hållbara övergången med två ambitiösa åtaganden. För det första anslöt sig Advania Sverige till Digitaliseringskonsulterna, en förening som hjälper politiker, näringslivet och den offentliga sektorn att förstå hur digitalisering kan bidra till ett fossilfritt samhälle med större konkurrenskraft och tillväxt.

För det andra har Advania Sverige en ny klimatstrategi med ambitiösa mål för att minska utsläppen, som vi har lämnat in för validering till initiativet för vetenskapligt baserade mål, Science Based Targets. Detta har inspirerat de andra bolagen i koncernen, och Advania Island är redan på gång att lämna in sina vetenskapligt baserade klimatmål.

Vi tummar inte på hållbarheten hos våra affärsmetoder, och vi fortsätter att stödja FN:s Global Compact-initiativ och dess tio principer och bidra till att uppnå målen för hållbar utveckling.

En spännande tid väntar

Under 2022 firar Advania sitt tioårsjubileum. Det har varit en fantastisk resa, som inte bara har gjort oss tio år äldre utan också tio gånger större. Tack vare våra begåvade och hängivna medarbetare fortsätter både vi och våra kunder att utvecklas, år efter år.

Vi på Advania är oerhört stolta över vad vi uppnått hittills, men vi är ännu mer förväntansfulla inför framtiden, då vi genom att vara nyskapande och hjälpa våra kunder att utvecklas på ett hållbart sätt kan leva upp till vårt allra viktigaste mål: **att aldrig tappa en kund.**



Trender

I nuläget påverkas Advania och IT-branschen som helhet av både ökad efterfrågan och utmaningar på områden som kompetenstag och en pålitlig leverantörskedja.

Ökad efterfrågan

Advaniens verksamhetsländer upplever en ökad efterfrågan på IT-kompetens och -tjänster. I Sverige förväntas IT-användningen öka med cirka 4,5 procent under 2022, vilket motsvarar över 10 miljarder kronor mellan 2021 och 2022. Vi förutspår en liknande tillväxt på alla våra marknader. Denna utveckling beror bland annat på digitalisering och automatisering, verkställande av investeringar som skjuts upp på grund av pandemin samt offentliga investeringar i digitalisering och den gröna omställningen.

Större fokus på hot mot cybersäkerheten

Att efterfrågan på cybersäkerhetsexperten och -lösningar ökar för varje år beror på flera omständigheter. En av de mest uppenbara är att antalet människor och enheter som är anslutna till internet, och därmed sårbara för IT-brott, ökar exponentiellt. En IT-brottsling har numera flera miljarder enheter över hela världen att välja bland.

Numera sker nästan alla finansiella transaktioner online. Pengarna på

dagens banker är digitala, vilket betyder att de flesta tillgångar förvaras i bankernas datorsystem. Dessa har blivit en ny måltavla för dagens bankrånare, och finansinstituten är i större behov av skydd än någonsin.

Företag och industrier har alltid varit bundna i viss mån av personuppgiftslagstiftning, men det har tillkommit allt fler bestämmelser som kräver att företag och offentliga organisationer ska kunna skydda enskilda individer och deras uppgifter. Både cybersäkerhetsexperten och -teknik behövs för att hjälpa dessa företag att följa reglerna och för att skydda dem mot allvarliga incidenter.

Den bristande cybersäkerheten har visat sig vara oerhört kostsam för de företag som råkar ut för en allvarlig incident, och allt fler företag börjar inse att de måste investera i bättre cybersäkerhet för att undvika stora, oförutsedda utgifter.

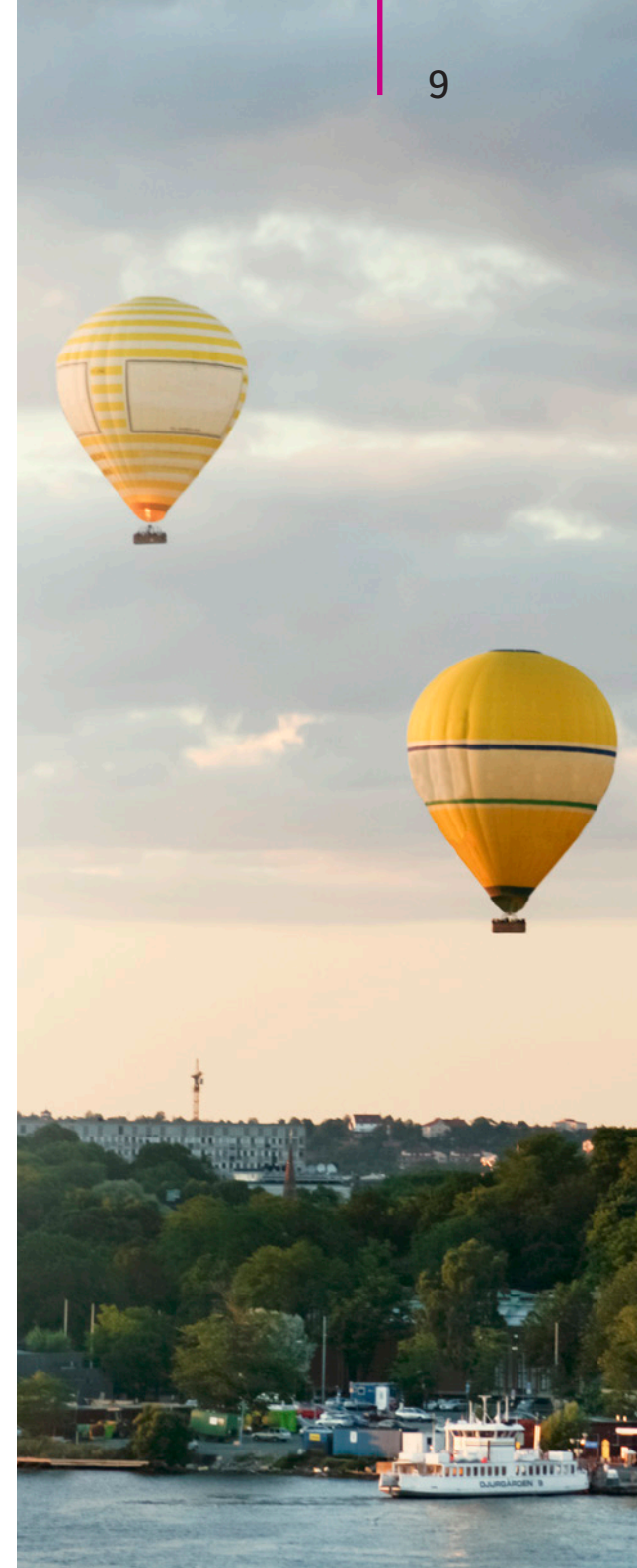
Hållbarhet på alla nivåer

Hållbar utveckling är en central fråga för alla, i alla sektorer. Företagen förändrar sina affärsmodeller, både för att kunna

hantera risker och för att ta vara på möjligheter som uppstår ur klimatkrisen och en mängd andra hållbarhetsutmaningar. Digitaliseringen har en betydelsefull roll i transformationsarbetet i så gott som alla branscher och verksamheter.

Samtidigt måste vi se till att ny teknik främjar en hållbar utveckling. Teknik kan lika gärna användas för att skada människor och miljö, och produktionen och användningen av IT-utrustning och teknik har stor inverkan på människor och planeten. Det gäller även på individnivå. Människor är omgivna av och använder teknik hela dagen varje dag, och det är viktigt att se till att tekniken främjar snarare än skadar människors hälsa, integritet och arbetsliv.

Advaniens kunder har allt oftare önskemål om att vi tillsammans ska göra mer hållbara inköp, och det syns en trend i offentliga upphandlingar där hållbarhet blir allt viktigare och ges större betydelse i viktningen. Vi börjar också se ett skifte, där kunderna mer sällan har en fullständig lista över specifika och detaljerade hållbarhetskrav på leverantörer och





produkter. I stället förväntar de sig att Advania ska fungera som pålitlig hållbarhetskonsult och hjälpa dem säkerställa en hållbar IT-verksamhet under både upphandlingsprocessen och avtalets löptid.

En rad nya direktiv och förordningar ska införas i Europa som helt kommer att förändra villkoren i IT-branschen och många andra sektorer. EU-taxonomin för hållbara investeringar, EU:s förslag till direktiv om tillbörlig aktsamhet för företag i fråga om hållbarhet och direktivet om företagens hållbarhetsrapportering är bara några av de nya föreskrifter där mycket större fokus kommer att ligga på aspekter som transparens och tillbörlig aktsamhet i leverantörskedjan, cirkulär ekonomi och energieffektivitet.

Alla dessa bestämmelser kommer så småningom att påverka Advania och vår verksamhet, och vi måste förbereda oss aktivt och avsätta resurser för att uppfylla de nya kraven. Norge visar vägen genom att införa sin öppenhetslag (öppenhetsloven) i juli 2022, vilket kommer att ha en omedelbar inverkan på Advania Norge. Syftet med lagen är att se till att företagen uppfyller grundläggande mänskliga rättigheter och bestämmelser om anständiga arbetsförhållanden i sina leverantörskedjor, och att de är öppna om framsteg och utmaningar.

Utmaningar

Kompetens

I IT- och teknikbranschen råder det brist på personer med rätt kvalifikationer, både vad gäller kundleverans och styrning och vad gäller bolagsförvaltning. Medarbetarna måste ha rätt kompetens för att undvika risker och ta vara på de möjligheter som digitalisering innebär.

Advania måste precis som alla andra företag konkurrera om rätt kompetens. För att få bukt med bristen på IKT-kompetens och fylla kompetensklyftan på alla våra marknader, tror vi att det krävs ett samarbete mellan den privata och den offentliga sektorn och den akademiska världen. Tillsammans kan vi finna en lösning och locka fler till branschen. Bara i Norge finns behov av över 40 000 arbetstagare med IKT-utbildning till 2030, och i Sverige uppgår samma behov till över 70 000 arbetstagare till 2025.

Komponenter

Bristen under 2021 på halvledare och andra komponenter har redan påverkat tillgången till och priserna på IT-produkter och tjänster, och det beror delvis på geopolitiska faktorer. Till exempel står ett enda företag i Taiwan för omkring hälften av den globala produktionen av halvledare, medan Kina är den största konsumenten. Med tanke på Kinas

anspråk på Taiwan försöker man nu starta produktion av halvledare på andra platser.

Även andra geopolitiska faktorer kommer sannolikt påverka tillgången till IT-komponenter och -produkter, till exempel Rysslands krig mot Ukraina. För Advania innebär problemen inom leverantörskedjan bland annat längre leveranstider för många av de hårdvaruprodukter vi säljer.

Energi

Tillgången till och distributionen av energi, framför allt el, påverkar digitaliseringen och investeringarna i den gröna omställningen. De stora industriinvesteringar som planeras i Sverige kommer till exempel att kräva cirka 5–6 TWh el, vilket motsvarar 4–5 procent av landets totala energiförbrukning.

Energibrist och högre energikostnader kommer i slutändan också att påverka Advania och våra datacentertjänster i Norden.

Strategi



Så skapar vi värde

Vår verksamhet gör livet lättare för våra kunder och hjälper dem skapa mervärde. IT är enligt oss en bransch som bygger på människor – där människor skapar mervärde för andra människor, långvariga relationer uppstår mellan kunder och leverantörer och ömsesidig tillit och gemensamma mål är avgörande framgångsfaktorer.

Advanias strategi grundas på närhet till kunderna, som vi uppnår genom att

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

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



Vår hållbarhetsstrategi

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

Advanias hållbarhetsstrategi är tydlig och väl underbyggd, vilket är en styrka både för vår egen verksamhet och för våra kunders. I hållbarhetsstrategin ingår alla de viktigaste faktorer i vår leverantörskedja som rör samhälle, miljö och ekonomi.

Advanias fokusområden är:

- Hållbart Advania
- Hållbart erbjudande
- Hållbar leverantörskedja



Gemensam strategi – lokal anpassning

Hela Advaniakoncernen har haft en gemensam hållbarhetsstrategi sedan 2020. Strategin innehåller tydliga prioriteringar och riktlinjer i fråga om upplägg – med definitioner för de områden där Advania vill ha en ledande roll, de områden där vi vill göra framsteg under de kommande åren och de områden där vi ska försöka hålla befintlig nivå.

Eftersom Advaniabolagens verksamhet och storlek skiljer sig mellan de olika länderna sätter varje enskilt land sin egen ambitionsnivå. Alla länder har samma koncernmål, samt möjlighet att lägga till lokalt fastställda mål.



Advantias hållbarhetsstrategi

Advantias strategi definierar de områden där Advania vill ha en ledande roll, de områden där vi vill göra framsteg under de kommande åren och de områden där vi ska försöka hålla befintlig nivå. Strategin är kopplad till de mål för hållbar utveckling som vi prioriterar.

AMBITION ATT VARA LEDARE

- Integritet och säkerhet
- Attraktiv arbetsplats
- Digitalisering och innovation för ett hållbart samhälle

AVANCERA OCH UTVECKLA

- Könslans, mångfald och inkludering
- Hantering av leverantörskedjan
- Cirkulär ekonomi
- Affärsetik och transparens

BIBEHÅLLA

- Klimatsmart verksamhet
- Ansvarsfull finansiell styrning
- Partnerskap



FOKUSOMRÅDE

Hållbart Advania

För att kunna hjälpa kunderna med deras hållbarhetsarbete måste vi börja med oss själva. Vi har satt upp en rad olika sociala och miljömässiga mål för att bli en ännu bättre arbetsgivare, affärspartner och företagsmedborgare.



Vi är Advania

Advania är ett snabbt växande företag. Under 2021 var det genomsnittliga antalet medarbetare 1 372 – samtliga högt kvalificerade personer som delar en entusiasm för IT och digitalisering. Alla våra 320 kvinnliga och 1 052 manliga medarbetare strävar efter att göra det enkelt för kunderna att växa på ett hållbart sätt med IT. Under 2022 kommer företaget att bli mer än dubbelt så stort genom organisk tillväxt och integrationen av de bolag som förvärvades 2021.

Under 2021 verkade Advania i alla de nordiska länderna: Sverige, Island, Finland, Norge och Danmark. I och med förvärvet i december av företaget Content+Cloud, med säte i Storbritannien, är Advania nu en nordeuropeisk koncern.

Under året som gick välkomnade vi 301 nya medarbetare. Samtidigt lämnade 166 stycken koncernen, vilket motsvarar en total personalomsättning på 12 procent på koncernnivå. Personalomsättningen på landsnivå varierade mellan 8 och

15 procent. I vår föränderliga och konkurrensutsatta bransch anses en personalomsättning på omkring 12 procent vara acceptabel. Men trots detta försöker alla Advanias bolag att minska den siffran.

För att kunna introducera våra många nya kollegor till Advania under pandemin skapade vi en hybridversion av onboarding-programmet. Vissa delar av programmet genomfördes digitalt och andra på kontoren, helt enligt medarbetarnas behov och preferenser.

1 372

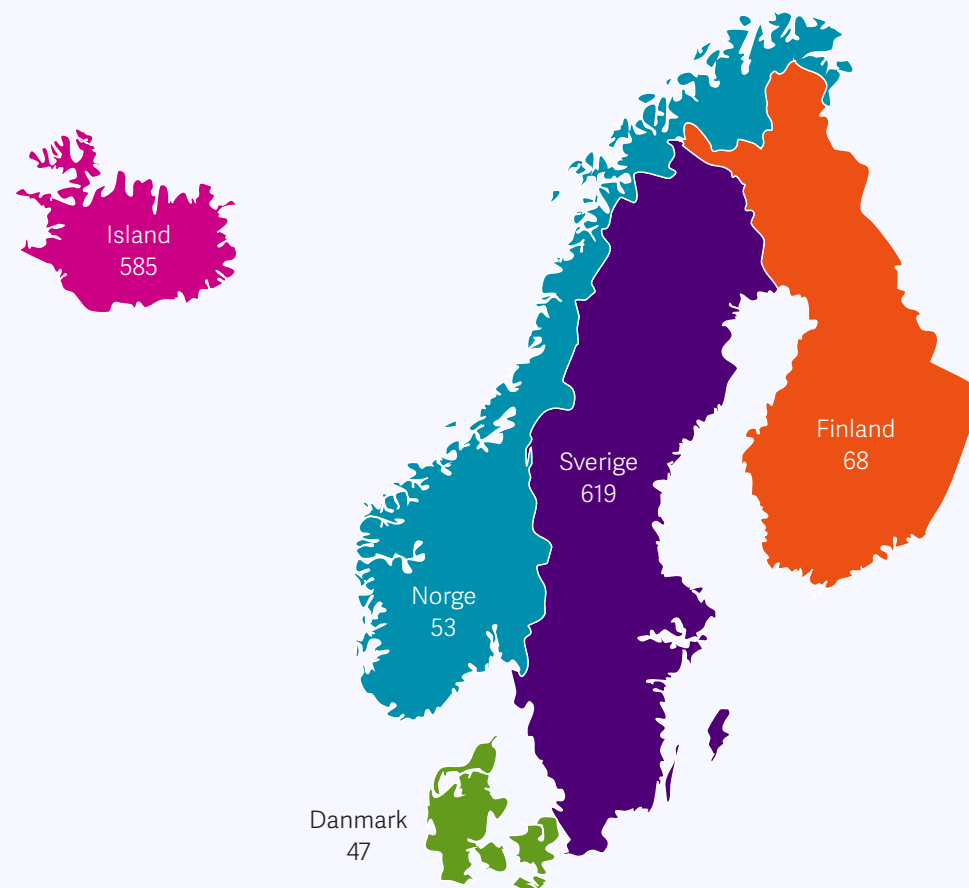
genomsnittligt antal
medarbetare

1 052

manliga medarbetare

320

kvinnliga medarbetare



Genomsnittligt antal medarbetare per land 2021.



Attraktiv arbetsplats

Vårt arbete för en digital omställning och ett hållbart samhälle, precis som våra egna framgångar framöver, är beroende av att vi kan rekrytera, ta hand om och behålla högkvalificerade personer.

Tillvägagångssätt och mål

Koncernens mål

Advaniakoncernens mål är att bibehålla en hög medarbetarnöjdhet, med en nivå för både Motivation och Engagemang på över 4,2:

Medarbetarnas Motivation: > 4,2 av 5

Medarbetarnas Engagemang: > 4,2 av 5

Båda indikatorer ingår i Advanias medarbetarundersökningar.

Vi har som mål att erbjuda stimulerande arbetsuppgifter, utmärkta arbetsförhållanden och en solid och inkluderande företagskultur. Ett av de bästa argumenten när vi vill locka nya talanger är de kontinuerligt bra resultaten från våra regelbundna medarbetarundersökningar.

Nöjda medarbetare

Inom målet attraktiv arbetsplats vill vi höja och upprätthålla resultaten för medarbetarnas Motivation och Engagemang som definieras på följande sätt: Motivation är ett mått på hur nöjda medarbetarna är med sin anställning, om de är stolta över att arbeta på Advania och om företaget visar att deras arbete

är viktigt. Engagemang är ett mått på medarbetarnas energi, entusiasm och känsla av anknytning till Advania.

Varje år görs en gallupundersökning bland medarbetarna för att vi ska hålla oss à jour med deras arbetstillfredsställelse och produktivitet. Medarbetarna svarar genom att sätta mellan 1 och 5 poäng på områdena Motivation och Engagemang. Alla resultat över 4,2 anses beteckna en hälsosam arbetsplats. Med hjälp av svaren kan vi skapa en friskare och mer attraktiv arbetsplats med produktiva och nöjda medarbetare.

Advania Danmark håller på att utveckla HR-funktionen för sina cirka 50 anställda. De ska bland annat börja tillämpa samma personalenkät som används i Advanias övriga verksamhetsländer, och förbättra möjligheterna till kompetensutveckling.

En friskare arbetsplats

Advania främjar hälsa, vidtar förebyggande åtgärder mot alla former av ohälsa och erbjuder en god och säker arbetsmiljö fri från diskriminering, där alla människor har lika värde. Vi arbetar systematiskt för en friskare arbetsplats och använder en riskbaserad metod för att upptäcka och motverka ohälsa och potentiella arbetsrelaterade olyckshändelser.

Alla medarbetare omfattas av den systematiska verksamheten för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Exempel på hälso- och säkerhetsfrågor som följs upp är sjukfrånvaro, rapporterade olycksfall och diskriminering.

Det yttersta ansvaret för arbetsmiljön och personalförvaltningen ligger hos den lokala VD:n och delegeras till HR-chefen i respektive verksamhetsland. Vår ambition är att utbilda alla chefer i att upptäcka och aktivt ta itu med arbetsrelaterade risker, och det finns formella förfaranden för detta inom de större företagen i koncernen. Advania Norge kommer att upprätta en utbildningsplan för alla chefer och gruppleddare under 2022.

Medarbetare är alltid delaktiga i större organisatoriska förändringar för att hälso- och säkerhetsprioriteringar ska integreras. Eftersom Advania upplever en så stark tillväxt måste vi expandera och göra förändringar på våra kontor för att få plats med fler människor. Vi involverar medarbetarna i dessa förändringar för att garantera ändamålsenliga och hälsosamma arbetsförhållanden för alla.

Kompetensutveckling

I fråga om personalförvaltning är vår viktigaste uppgift att ta hand om våra medarbetare. De måste må bra, vara friska och hela tiden utvecklas för att kunna göra sitt bästa för Advanias kunder.

Liksom övriga personalfrågor sköts kompetensutvecklingen av varje enskilt verksamhetsland. Generellt har medarbetarna tillgång både till olika tekniska utbildningar och till affärs- och processinriktad fortbildning, till exempel inom kommunikation, ledarskap och projekthantering. Medarbetarna har tillgång till såväl Advanias egna utbildningar som externa utbildningar.

Advania modell för medarbetarsamtal utgör grunden för vår personalutbildning och -utveckling. Inom den modellen sätter vi upp mål, håller uppföljningsamtal och utvärderingar. Uppföljningen och utvärderingen av hur väl målen har uppfyllts lägger också grunden för lönesamtalen och nya mål.

Aktiviteter och framsteg

Nöjda medarbetare

Under året undersökte vi i alla verksamhetsländer utom Danmark hur nöjda medarbetarna är med sin arbetsplats. Vissa frågor hade ändrats lite i årets enkät, vilket gjorde det svårare att göra en jämförelse med tidigare år. Men resultatet är fortfarande tillfredsställande och ligger över koncernens mål på 4,2 i Sverige och Island.

Att förbättra medarbetarnas välmående och tillfredsställelse hörde till det som prioriterades högst i alla länder 2021. Hos Advania Sverige syntes en liten nedgång i resultatet för båda indikatorerna. Vi tror att omformuleringen av enkätfrågorna delvis förklarar det lägre resultatet, och att pandemin bidrog till nedgången. Distansarbete och minskad social kontakt med kollegor och chefer har påverkat många medarbetares välmående och känsla av samhörighet negativt.

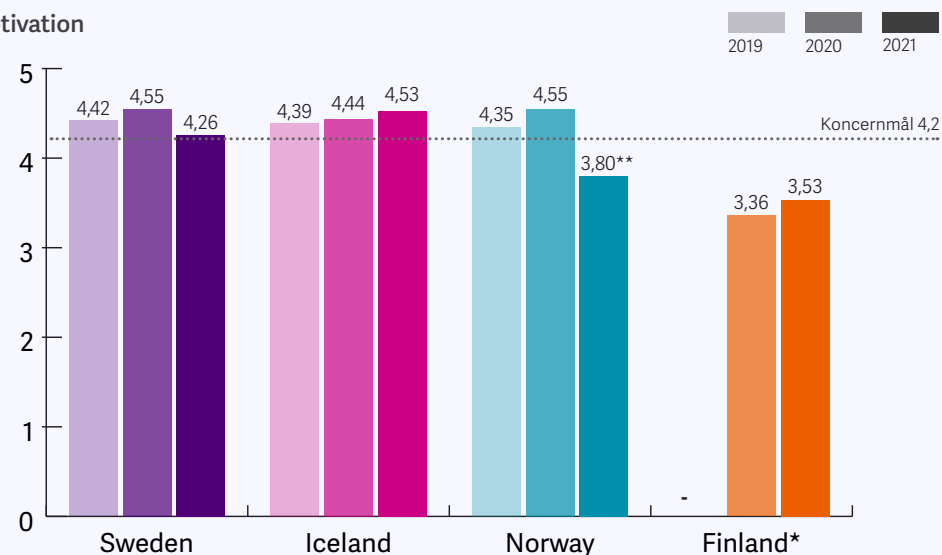
Advania Island har mätt medarbetarnas engagemang en eller två gånger om året i över ett decennium, eftersom det är en av företagets viktigaste resultatindikatorer, och resultaten används för att öka engagemanget ytterligare. I början av 2021 började Advania Island genomföra medarbetarenkäter kvartalsvis. På så sätt får ledningen mer regelbundet information om hur det går för medarbetarna, och man får snabb återkoppling på

om förändringar som görs är effektiva. Enkäterna gör det också lättare att hjälpa arbetsgrupper som har det svårare än andra, och de arbetsgrupperna får sedan en mer detaljerad enkät i nästa omgång, som utgår från de tidigare resultaten.

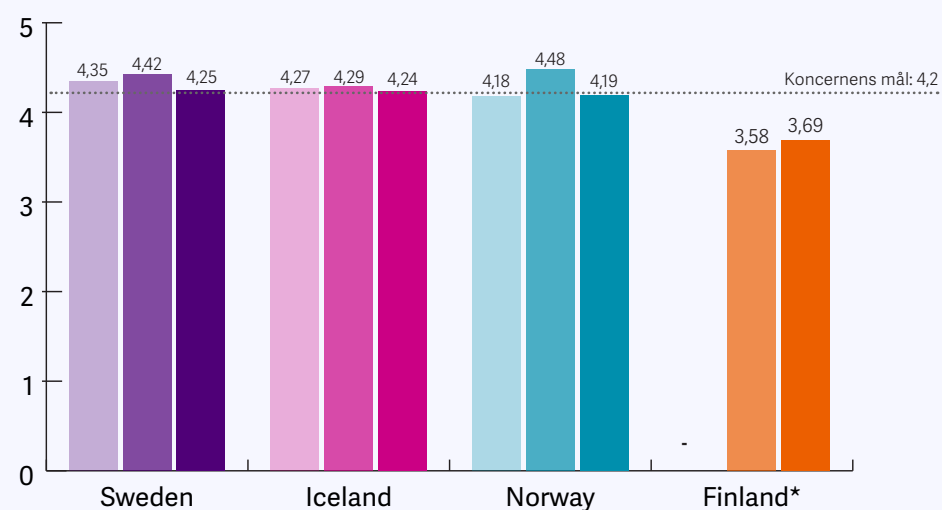
Under 2020 ställdes Advania Finland inför exceptionella utmaningar knutna till integrering och förändringar i organisationen och fick en lägre medarbetarnöjdhet, och under 2021 ansträngde man sig för att förbättra situationen. I början av 2021 lanserades ett holistiskt och systematiskt utformat program med fokus på välbefinnande och arbetstillfredsställelse. Programmet innehöll workshoppar och andra former av utbildning i självledarskap och tidshantering samt hälsa och goda vanor vid distansarbete. I hälsoaktiviteterna behandlades både fysiska och psykiska aspekter, samt kosthållning och en bra balans mellan arbete och privatliv.

Chefer och ledning har möjlighet att påverka medarbetarnas välmående och tillfredsställelse och leda sina arbetsgrupper mot gemensamma mål. Alla chefer deltog i workshoppar om ledarskap. Under 2021 genomfördes två enkäter om medarbetarnöjdhet, och resultatet var bättre i juni men sjönk igen i december. I nuläget undersöker Advania Finland orsakerna till resultaten och är fast beslutna att förbättra situationen för alla medarbetare.

Motivation



Engagemang



* Enkäten om medarbetarnöjdhet användes första gången 2020 hos Advania Finland och har inte börjat användas i Danmark än.

** I resultatet för Motivation hos Advania Norge 2021 ingick medarbetare från både Advania Norge och Visolit Norge. Därför kan resultatet inte jämföras direkt med tidigare år.

Hälsan under ytterligare ett pandemiår

Även om vi till viss del hade vant oss vid den nya situationen märkte vi fortfarande av pandemins utmaningar och effekter under 2021. Många av våra medarbetare fortsatte jobba på distans under större delen av året, och fokuserade på sina uppgifter och kunder samtidigt som de försökte upprätthålla sin mentala och fysiska hälsa, motivationen och en bra balans mellan arbete och privatliv. De flesta av Advanias verksamhetsländer antog policyer och riktlinjer för distansarbete. Ett exempel är Advania Islands policy, som innehöll vägledning om hur man skapar hälsosamma arbetsförhållanden i hemmet. Dessutom fick cheferna hjälp med att leda sina arbetsgrupper på distans på ett bra sätt.

I vissa verksamhetsländer kunde vi hålla kontoren öppna för personal och kunder. Det var väldigt positivt för medarbetare som helst inte ville arbeta hemifrån. Till exempel valde upp till 90 procent av våra kollegor i Danmark att jobba från kontoret. Advania Danmark vidtog alla nödvändiga åtgärder för att alla, även de som tillhör en riskgrupp, skulle vara trygga och säkra på våra kontor.

Under pandemin hade stödet från Advanias chefer och deras ledarskap stor betydelse. Våra chefer blev ännu bättre på att kolla upp hur det gick med medarbetarna. Till exempel hanterade den företagshälsovård som Advania

Sverige använder sig av fler fall under 2021 än tidigare. Samtidigt sjönk sjukfrånvaron, vilket tyder på att Advania Sverige lyckades upptäcka hälsorisker och ohälsa i tid. Företaget hjälpte också till med olika praktiska åtgärder, som att inrätta arbetsplatser och installera utrustning i hemmet. I Advania Sverige införde HR-teamet också Challengeze, en digital hälsoutmaning där medarbetare kan gå ihop med kollegor från alla kontor i Sverige och tillsammans förbättra både lagandan och den egna hälsan. Dessutom erbjuder Advania Sverige friskvårdsbidrag för olika fritidsaktiviteter.

Koncernen tog också den interna kommunikationen till en ny nivå för att se till att alla medarbetare kände sig inkluderade, även om vi inte kunde ses fysiskt. I de flesta av Advanias verksamhetsländer hölls regelbundna digitala informationsmöten. På vissa möten delade talare som bjudits in utifrån med sig av insikter om motivation och hälsa. Advania bjöd till och med in komiker för att hålla humöret uppe.

Under året varierade sjukfrånvaron från 1,4 procent till 4,2 procent i koncernens verksamhetsländer, med en genomsnittlig sjukfrånvaro i koncernen på 2,9 procent. Det är särskilt tillfredsställande med tanke på vilken utmaning pandemin har inneburit för människors fysiska och mentala hälsa. Ytterligare data finns på [sidan 57](#).

2,9 %

genomsnittlig sjukfrånvaro

Framtidens arbetsliv

Pandemin har gett oss en liten inblick i hur arbetet kan komma att se ut i framtiden. För oss kommer kontoren sannolikt att fortsätta ha en viktig funktion – kanske ännu viktigare än tidigare, men på ett annat sätt. Nu kan människor jobba nästan varifrån som helst om det behövs, åtminstone en del av tiden. Det betyder att det blir allt viktigare att kunna erbjuda attraktiva forum, både för fysiska möten och samarbete och för att knyta sociala band, skapa en inkluderande företagskultur och – inte att förglömma – ha roligt på jobbet. Vi anser fortfarande att IT-branschen är en bransch som bygger på människor, där interaktion och relationer i verkliga livet gör att vi växer som företag och fortsätter vara en nyskapande och värdefull partner för våra kunder.





Mångfald, könsbalans och inkludering

Forskning visar att arbetsgrupper med mångfald – till exempel i fråga om kön och kulturell bakgrund – presterar bättre och är mer lönsamma än homogena arbetsgrupper. Tyvärr är snedfördelning mellan könen och bristande mångfald fortfarande ett problem i vår bransch och vårt företag. Advania arbetar målmedvetet för att förändra situationen och därmed förbättra vår gemensamma

förmåga att utveckla nytänkande och att växa, såväl för våra kunders som för våra nuvarande och framtida medarbetares skull. I nuläget arbetar en anseelig del av kvinnorna i Advania inom administration, eller i andra roller som inte är IT-relaterade. Vårt mål är att öka antalet kvinnor inom försäljning och konsulttjänster samt i ledande roller på alla nivåer.

Tillvägagångssätt och mål

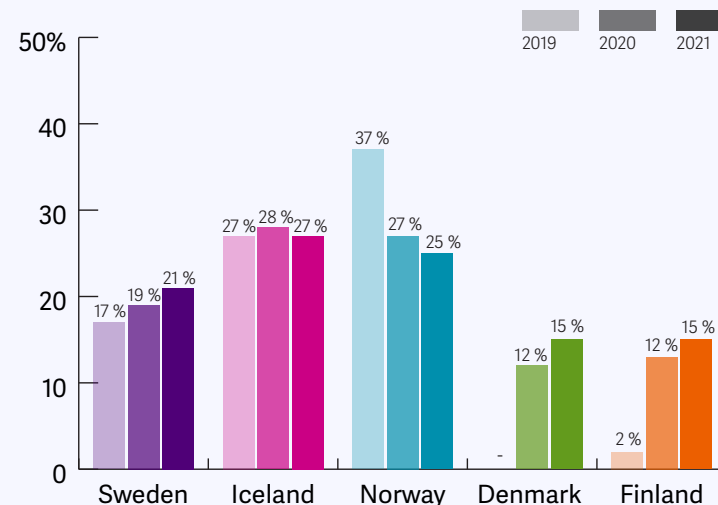
Koncernens mål

Kvinnor i alla lokala ledningsgrupper $\geq 30\%$ till 2025.

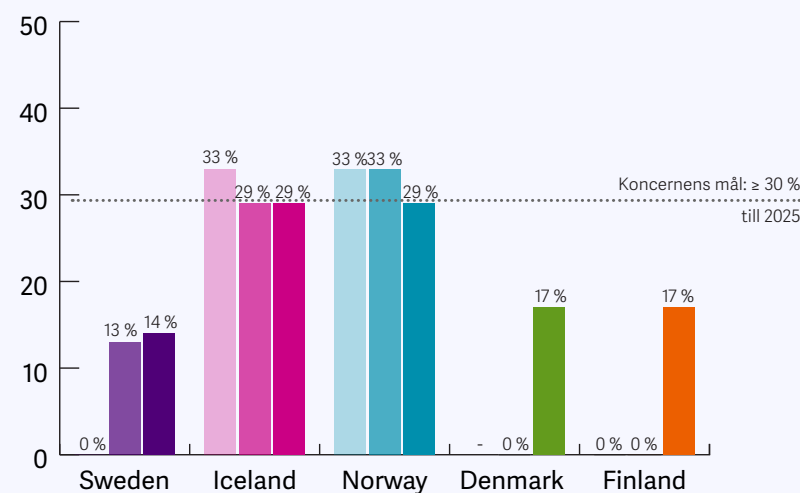
Liksom övriga personalfrågor sköts mångfald, könsbalans och inkludering av varje enskilt verksamhetsland. Koncernens gemensamma mål är att öka andelen kvinnor på högsta ledningsnivå i de nationella bolagen.

Aktiviteter och framsteg Könsbalans

% kvinnor totalt



% kvinnor i högsta företagsledningen





Hos Advania Sverige fortsätter antalet kvinnor att öka, medan andelen kvinnor i ledningsgruppen fortfarande är betydligt lägre än den totala andelen kvinnor i företaget. Både hos Advania Island och Advania Norge är andelen kvinnor i högsta företagsledningen större än den totala andelen kvinnor, och båda har omkring 30 procent kvinnor i högsta ledningsgruppen, även om den siffran sjönk lite i Norge under 2021. Advania Finland förbättrade sig under året från att inte ha någon kvinna alls i ledningsgruppen till att ha en andel på 17 procent. Advania Danmark har ingen kvinna i ledningsgruppen och har nu könsbalans som högsta prioritet när chefer och rådgivare ska rekryteras framöver. Ytterligare data om könsbalans och åldersrelaterad mångfald finns på [sidorna 58–59](#).

Advania Sverige

Advania Sverige arbetar efter en plan för mångfald och likabehandling som innehåller åtgärder för att främja mångfald och motverka diskriminering. Utöver koncernens gemensamma mål jobbar Advania Sverige för att uppnå flera mål i fråga om mångfald och könsbalans ([se sidan 47](#)).

En av de viktigaste åtgärderna för att förbättra könsbalansen är en ledarskapsutbildning med fokus på inkluderande ledarskap och kommunikation. Målet är

att alla nya chefer ska gå utbildningen senast 12 månader efter att de tillträtt som chef, och under året deltog 18 nya chefer i utbildningen i inkluderande ledarskap och kommunikation. Utbildningen ges i små, könsuppdelade grupper. Deltagarna utforskar områdena genus, makt och möjlighetsstrukturer och hur de står i relation till ledarskap, samarbete och organisatorisk utveckling. Att förändra en företagskultur är en långsam process, och det kan ta tid innan man ser effekten. Under de tre år som Advania Sverige har gett den här utbildningen har återkopplingen från deltagarna varit väldigt positiv. Det har visat sig att utbildningen ger nya insikter som cheferna kan använda sig av i sitt ledarskap, och att den har hjälpt cheferna att stötta medarbetarna under pandemin, bland annat i att förebygga ohälsa.

Advania Sverige deltar också i Womentor, ett årligt ledarskaps- och mentorprogram för kvinnor. I år deltog Advania Sverige med en adept och två mentorer, och var dessutom ett av programmets värdföretag. Då ingick att leda utbildnings- och nätverkssessioner för alla deltagare på vårt Stockholmskontor i november. Womentor anordnas av TechSweden, den svenska branschorganisationen för IT- och telekomföretag, och hjälper företag inom techsektorn att systematiskt

öka andelen kvinnor i ledande befattning. Genom Womentorprogrammet har inte bara adepter och mentorer fått värdefull kunskap och personlig utveckling – Advania som företag har också fått en bättre kunskapsbas och hjälp att skapa en mer könsbalanserad organisation. Advania Sveriges jämställdhetsmål och -arbete är delvis ett resultat av vårt engagemang i Womentor.

Det interna nätverket AdWoMan är ett annat av Advania Sveriges initiativ för att rekrytera och behålla fler kvinnor i företaget. Syftet med AdWoMan är att skapa en plattform för kvinnor på Advania att nätverka internt på, lära sig från sina kollegor och bidra till att utveckla företagskulturen och till samarbetet mellan olika affärsområden och geografiska områden. Nätverket är öppet för både kvinnor och män, och under året anordnade AdWoMan flera hybrida nätverksevenemang och en uppskattad föreläsning om stresshantering för alla anställda. Vidare genomfördes en undersökning av arbetstillfredsställelsen bland de kvinnliga medarbetarna. Detta för att ta reda på vilka områden som ska prioriteras och var det krävs åtgärder för att företaget ska bli en mer attraktiv arbetsgivare för kvinnor.

Advania Island

Precis som alla bolag i koncernen har Advania Island under många år haft en ganska låg andel kvinnor i företaget,

utan att det har skett någon påtaglig förbättring. Därför gjorde Advania Island förändringar i sitt mångfalds- och inkluderingsarbete för att fokusera på vad de uppfattar som de centrala frågorna: andelen kvinnor i IT-relaterad utbildning samt en inkluderande arbetsplatskultur.

Advania Island fortsatte sitt initiativ att uppmuntra fler kvinnor att läsa systemadministration. Under året hjälpte Advania Island fyra kvinnor med halva den studieavgift som krävdes för en examen. Detta initiativ har lett till en kraftig ökning av antalet kvinnor i kurserna i systemadministration, från omkring 4–8 procent till upp till 35 procent utexaminerade. Advania Island har undertecknat en nationell avsiktsförklaring för att öka andelen kvinnor i högsta företagsledningen till 40 procent före 2027.



4–8 % till 35 %
utexaminerade kvinnor

För att främja en inkluderande samhörighetskultur upprättade Advania Island ett internt mentorprogram, där kvinnor med erfarenhet i företaget får möjlighet att

vara mentorer för kvinnliga kollegor med mindre erfarenhet. Inledningsvis är det bara kvinnor som bjuds in till programmet. Syftet är att öka antalet förebilder i företaget, stärka våra medarbetare på de områden där de vill utvecklas och skapa en plattform för ömsesidigt lärande.

Granskning av löner och ersättningar

I flera nordiska länder måste man analysera löner och ersättningar, och det är också en viktig indikator i Advanias arbete för att uppnå könsbalans.

Det här årets granskning av löner och ersättningar visade inga orättvisa skillnader i fråga om ersättningar och förmåner. Men kvinnornas ersättning är betydligt lägre än männens i alla länder utom Island. Den allmänna tolkningen av analysen är att de skillnader som existerar beror på den skeva fördelningen av kvinnor och män i olika roller och antal tjänsteår. Ytterligare data finns på [sidorna 58–59](#).

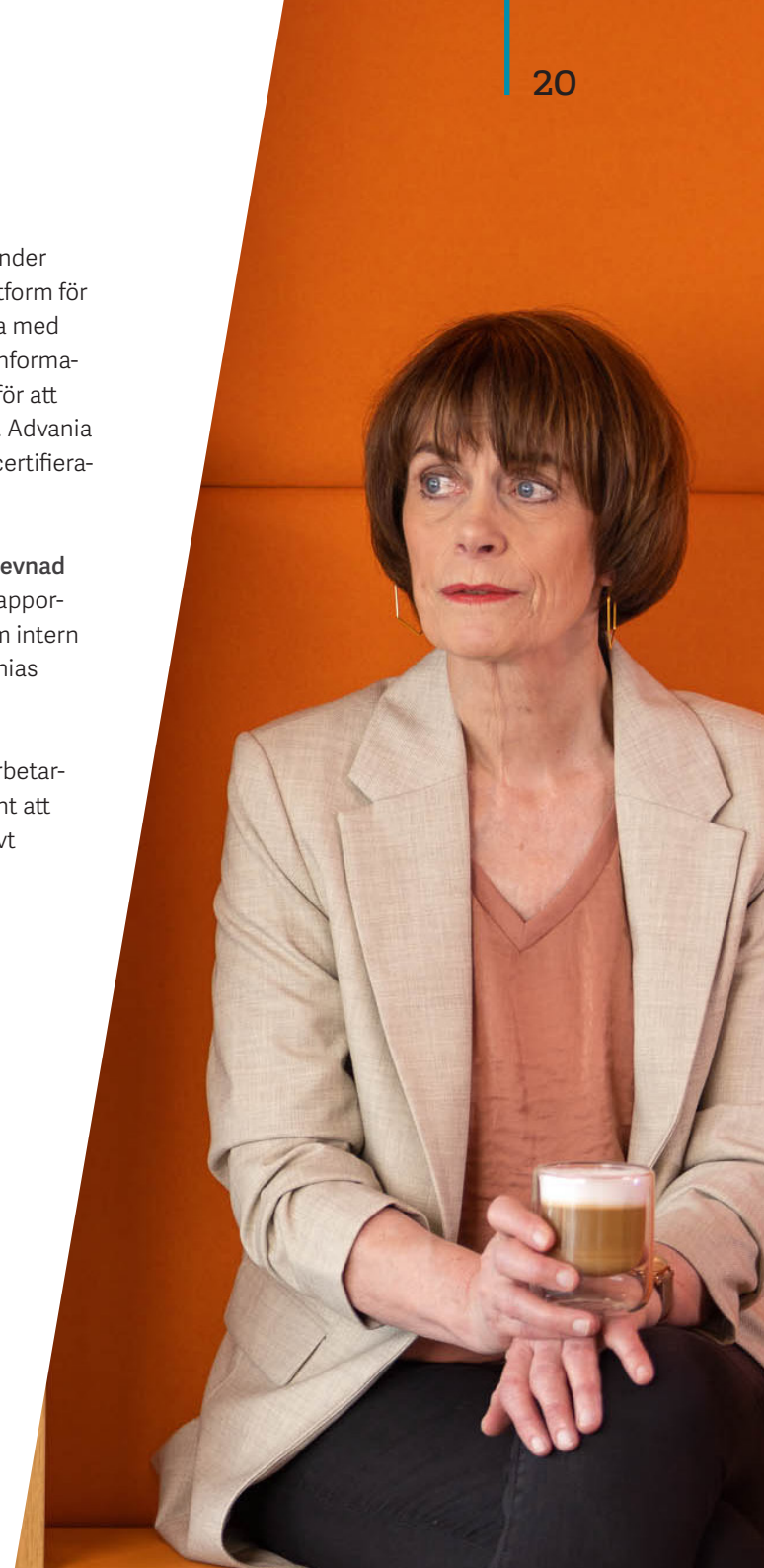
Advania Island gör en mer omfattande analys, med målet att begränsa löneskillnaderna till 2 procent, och årets analys visade att männen i företaget tjänar 0,97 procent mer än kvinnorna. I Island är lönediskriminering förbjuden enligt lag, och Advania Island använder ett system för lika lön för att upptäcka eventuella

löneskillnader mellan könen. Under året utvecklades en digital plattform för systemet för att hjälpa cheferna med utbildning, effektiv tillgång till information samt ett bättre förfarande för att fatta och rättfärdiga lönebeslut. Advania Islands system för lika lön återcertifierades under 2021.

Incidenter och bristande efterlevnad

Inga fall av diskriminering har rapporterats under året, varken genom intern rapportering eller genom Advanias externa visselblåstjänst.

I Advania Sveriges årliga medarbetarenkät angav mindre än 1 procent att man hade bevittnat eller upplevt trakasserier.





Affärsetik och transparens

Tillvägagångssätt och mål

Om Advania ska bli framgångsrikt på lång sikt måste vi göra affärer på ett rättvist och etiskt sätt. Advania följer de principer som fastställs i FN:s Global Compact-initiativ, däribland om korruptionsbekämpning. Vår nolltolerans mot oetiskt beteende fastställs tydligt både i koncernens uppförandekod för medarbetare och i uppförandekoden för leverantörer.

Vi arbetar hela tiden för att minimera riskerna för oegentliga eller olagliga affärsmetoder internt och i förbindelse med externa partners. Både vår bransch och våra nuvarande verksamhetsländer

bedöms utgöra låg risk. Men inget land eller företag är immunt mot bristande efterlevnad, och vi fortsätter arbetet för att garantera god affärsetik och efterlevnad. Läs mer om våra hållbarhetsrelaterade risker och riskhanteringen på [sidan 45](#).

Chefen för koncernens efterlevnad och sociala ansvar ansvarar för att utveckla Advanias efterlevnadsprogram, däribland de policyer och den styrning som krävs för att hantera alla relevanta risker och se till att lagar och regler följs. Det operativa ansvaret för Advanias efterlevnadsprogram ligger hos VD:n i respektive verksamhetsland.

Koncernens mål

100 % av medarbetarna ska ha utbildats i uppförandekoden för medarbetare och antikorrupsionspolicyen.

Central visseblåstjänst

Medarbetarna är skyldiga att rapportera faktiska eller misstänkta oegentligheter till sin närmast överordnade, den lokala kontaktpersonen eller chefen för koncernens efterlevnad och sociala ansvar.

Det finns en central visseblåstjänst tillgänglig på Advaniakoncernens webbplats. I händelse av en allvarlig överträdelse där någon med ledande befattning är inblandad kan medarbetarna använda den externa visseblåstjänsten. Inga bevis eller belägg krävs, men alla rapporteringar måste ske i god tro. Rapporteringskanalen sköts av en tredje part, helt anonymt och i enlighet med dataskyddsförordningen (GDPR).

Aktiviteter och framsteg

Det här årets huvudaktivitet var prioriteringen av Advaniakoncernens program för affärsetik och efterlevnad.

Koncernomfattande program för prioritering av affärsetik

Med anledning av att många av Advanias intressenter har börjar fokusera mer på affärsetik arbetade vi 2021 mycket med att samordna och höja prioriteringen av koncernens efterlevnadsprogram. Till att börja med utsågs en ny chef för

koncernens efterlevnad och sociala ansvar. Därefter utarbetade, uppdaterade och samordnade vi följande policyer och relaterade förfaranden: den interna uppförandekoden, uppförandekoden för leverantörer, regler mot mutor, korruption och penningtvätt, sanktioner och tillsyn över handel, antitrust- och konkurrensregler samt dataskyddsförordningen. Läs mer om GDPR och Advanias åtgärder för dataskydd på [sidan 28](#).

Vi investerade i en gemensam plattform för e-learning, så att alla medarbetare kan få utbildning i affärsetik och antikorrupsion och koncernens andra policyer på dessa områden. Vissa utbildningar är obligatoriska för alla medarbetare, medan andra riktar sig till vissa grupper, till exempel företrädare för ledningen eller säljavdelningen. När medarbetarna har gått utbildningarna ska de bekräfta att de har förstått alla policyer och att de kommer att följa dem. Advanias utbildning om antikorrupsion ingår numera i onboarding-programmet för alla nyanställda.

Som en del i prioriteringsarbetet inrättade vi ett grundligare due diligence- och onboarding-förfarande för nya kunder, leverantörer och andra affärspartners.

CASE: AFFÄRSETIK OCH SANKTIONER

Aktivt arbete för att stärka Advaniakoncernens affärsetik

Under 2021 beslutade Advania att samordna och ytterligare stärka koncernens affärsetik. Helena Nordin utnämndes till chef för koncernens efterlevnad och sociala ansvar, och fick i uppdrag att leda detta arbete.

Varför har Advania börjat fokusera mer på etiska affärsmetoder?

Det beror på flera saker. En är att vi har fått en tydlig signal från våra ägare och andra intressenter om att Advania förväntas arbeta aktivt för att förebygga korruption och följa sanktions- och konkurrenslagar. Vi kände att det var rätt läge för en koncernomfattande efterlevnadsstrategi, i kombination med stort fokus på Agenda 2030 och målen för hållbar utveckling.

Hur bestämmer Advania vilka man ska göra affärer med?

I vår nya samordnade strategi ligger fokus på att utvärdera alla nya affärspartners utifrån ett efterlevnadsperspektiv. Vi ändrade vår uppförandekod för

leverantörer så att den bättre skulle spegla våra förväntningar och uppdaterade policyer för efterlevnad. Och vi delger våra kunder samma förväntningar.

I Advanias onboarding-förfarande för nya affärspartners ingår att undersöka om det föreligger sanktioner, kontrollverksamhet och rättsliga åtgärder eller andra allvarliga missförhållanden. Dessutom utvärderar vi leverantörernas hållbarhetsrutiner, däribland på områdena miljö, arbetsrätt och mänskliga rättigheter.

Det finns en mängd ny lagstiftning, och sådan som är på gång, om affärsetik och företagens sociala ansvar.

Vilka är de mest angelägna frågorna för IT-branschen och Advania?

Tyvärr rapporterar medierna regelbundet om företag som anklagas för korruption. På senare tid har flera fall rört IT- och telekombranschen, så jag tror att behovet av ambitiösa och systematiska insatser för att motverka riskerna bara kommer att öka framöver.

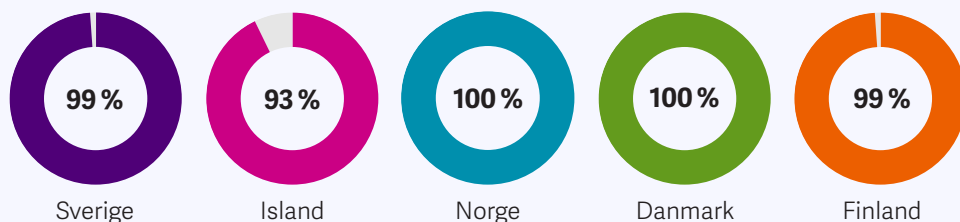
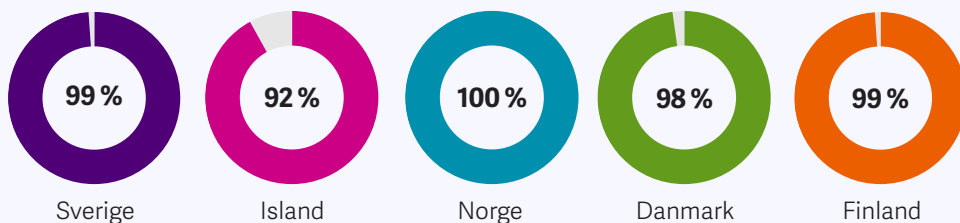
Den fruktansvärda utvecklingen i Ukraina under våren 2022 har lett till allt fler sanktioner, så det känns bra att ha samordnade och solida verktyg och förfaranden så att vi kan agera ansvarsfullt i koncernen.



Helena Nordin, chef för koncernens efterlevnad och sociala ansvar.

KONCERNENS MÅL:**Utbildning i uppförandekod och antikorrupktion**

Under året utbildades medarbetarna i Advanias uppförandekod och policy om antikorrupktion, i enlighet med koncernens mål. Vi utbildade både tillsvidareanställda och kontraktsanställda i alla verksamhetsländer, och deltagandet uppgick till nästan 100 procent i hela koncernen.

**Utbildning i uppförandekod,
% av medarbetarna****Utbildning om antikorrupktion,
% av medarbetarna****Incidenter och bristande efterlevnad**

Under året gjordes två rapporteringar beträffande affärsetik genom Advanias visseblåstjänst. Båda klassificerades med låg allvarlighetsgrad och hanterades i enlighet med befintliga interna rutiner, utan att disciplinära åtgärder behövdes.

Advania har inte haft några rättsfall knutna till korruption eller konkurrensbegränsande verksamhet. Företaget har inte heller blivit ålagt att betala skadestånd eller böter för överträdelse av miljölagstiftning eller annan lagstiftning under 2021.



Klimatsmart verksamhet

Klimatförändringarna är ett av vår tids mest angelägna problem och alla, inklusive företagen, måste bidra till att minska utsläppen. Digitalisering har en viktig roll i övergången till ett klimatneutralt samhälle, bland annat genom att den möjliggör innovation och kan förändra nyckelsektorer som transport, energi,

produktion och fastigheter samt göra alla delar av samhället mer transparenta och tillgängliga. Faktum är att ny teknik och digitalisering kan bidra till att uppnå de flesta hållbarhetsmålen. Samtidigt måste IT-branschen minimera den negativa klimatpåverkan som IT-användningen medför.

Tillvägagångssätt och mål

Koncernens mål

100 % förnybar el i Advanias datacenter.

Systematiskt tillvägagångssätt

Advania går systematiskt tillväga i sitt miljöarbete. Flera av våra verksamhetsländer arbetar enligt certifierade ledningssystem. Advania Sveriges miljöledningssystem är certifierat i enlighet med ISO 14001:2015 och Advania Norges enligt det lokala systemet Miljøfyrtårn.

Klimatutsläpp betraktas som en viktig miljöaspekt både i Advaniakoncernens direkta verksamhet och indirekt genom hela livscykeln av såld IT-hårdvara och -tjänster.

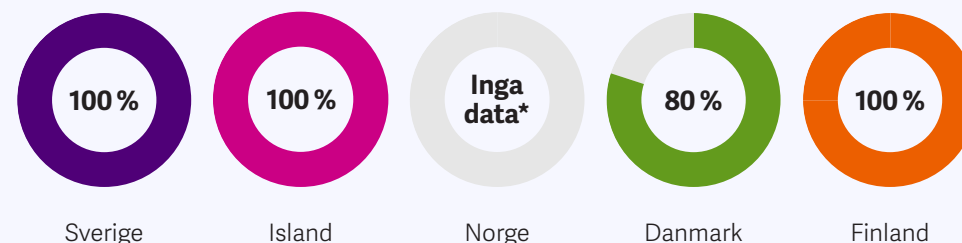
Advania strävar efter att minska utsläppen från affärsverksamheten, och arbetet börjar med våra egna aktiviteter. Vi försöker också påverka kunderna att göra mer hållbara val. Läs mer på [sidan 31](#).

Vi använder växthusgasprotokollet för att beräkna Advanias utsläpp. Målet under året var att samordna de metoder vi använder och att producera fullständiga klimatutsläppsrapporter för alla våra verksamhetsländer. Läs mer på [sidan 60](#).

Aktiviteter och framsteg

Under 2021 använde alla bolag i Advania som utnyttjar datacenter i sitt utbud, utom Danmark, el från 100 % förnybara källor.

KONCERNENS MÅL Förnybar el i datacenter



* Norge hade ingen datacenterverksamhet under 2021.

Advania Sverige

Advania Sverige har mätt och rapporterat sina koldioxidutsläpp sedan 2015. Fram till nu har företaget arbetat med ett relativt utsläppsmål: att löpande minska utsläppen per medarbetare. Hittills har man överträffat det målet med stor marginal genom att minska utsläppen med mer än 80 % mätt per medarbetare sedan 2015.

Under 2021 tog Advania Sverige ett rejält kliv framåt genom att utarbeta en

ny klimatstrategi med mer ambitiösa utsläppsminskningmål, som man lämnade in för godkännande till [initiativet Science Based Targets](#) (SBTi). Vi väntar oss att få SBTi:s godkännande under 2022.

Ett annat viktigt steg i den nya klimatstrategin var att anpassa den efter Exponential Roadmap-initiativets "The 1.5°C Business Playbook", och i december godkändes Advania Sverige

som ny medlem i initiativet. [Exponential Roadmap-Initiative](#) är ett internationellt nätverk för företag som fungerar som innovatörer, transformatörer och disruptiva organisationer med målet att halvera utsläppen i hela värdekedjan före 2030 genom exponentiella klimatåtgärder.

I fråga om Advania Sveriges utsläpp från den egna verksamheten ligger fokus på både energiförbrukning från kontor, datacenter och affärsresor. Policyn för företagsbilar underlättar övergången till utsläppssnåla bilar. Den ligger i linje med det svenska bonus malus-systemet, vilket alltså gör det mer fördelaktigt att välja en bil med ett lägre klimatavtryck än att välja en bil som drivs med bensin eller diesel. Andelen elbilar och hybridbilar är nu 76 procent, en betydande ökning från 25 procent 2016, då policyn infördes.

Advania Island

Advania Island har mätt koldioxidutsläppen sedan 2019. Liksom Advania Sverige har Advania Island börjat försöka fastställa ett nytt mål för utsläppsminskning och få det godkänt av SBTi under 2022. Utifrån det nya målet kommer Advania Island utarbeta en färdplan för att minska utsläppen och, i slutändan, uppnå koldioxidneutralitet.

Advania Island har också åtagit sig att minska utsläppen från sin verksamhet genom att underteckna en

avsiktsförklaring med Festa. Festa är en hållbarhetsallians som består av över 150 isländska företag, offentliga organisationer, universitet samt staden Reykjavík och andra kommuner.

Advania Norge

Under året minskade Advania Norge sina koldioxidutsläpp som en följd av den pågående pandemin, eftersom den påverkade resvanorna och man uppmuntrades att använda sig av digitala möten.

Advania Norge anpassade också riktlinjerna för upphandling av IT-hårdvara och kontorsutrustning, för att se till att urvalet av leverantörer erbjuder mer hållbara alternativ.





Ansvarsfull finansiell styrning

Eftersom vi är ett ekonomiskt stabilt företag bidrar vi till samhället genom att garantera arbetstillfällen och betala skatt i de länder där vi är verksamma. Att generera intäkter till ägarna är ett krav för att bli kvar på marknaden och kunna fortsätta bidra till samhället.

Tillvägagångssätt och mål

Advania strävar efter att bli en långsiktig partner till våra kunder i dag, i morgon och i flera år framöver. För att lyckas med det måste vi se till att verksamheten är stabil och lönsam. Stabilitet krävs också för att vi ska kunna rekrytera och behålla kompetent personal, och tack vare att vi fortsätter växa kan vi fortsätta investera i och hjälpa våra medarbetare att utvecklas.

Vi betalar skatt i alla länder där vi är verksamma och genomför inte någon skatteplanering i syfte att betala mindre skatt. Vi ser i själva verket skatt som en viktig del av vårt bidrag till samhället. Under 2021 bidrog Advaniakoncernen med totalt 58,4 miljoner kronor i skatt i de fem verksamhetsländerna.

Våra lokala ekonomidirektörer säkerställer en ansvarsfull finansiell styrning på de marknader där vi är verksamma.

Advaniakoncernens finansiella rapport är upprättad i enlighet med IFRS (International Financial Reporting Standards).

58,4 miljoner kronor i skatt



FOKUSOMRÅDE

Hållbart erbjudande

Digitalisering medför både allvarliga risker och otroliga möjligheter. Den påverkar miljön och kan användas för att hota och skada individer, organisationer och hela samhällen. Men digitalisering och ny teknik kan också användas för att skydda miljön och bidra till arbetet med många av målen för hållbar utveckling.

Vi måste se till att IT används för att främja snarare än hindra den hållbara utvecklingen.





Integritet och informationssäkerhet

Vikten av att det finns en öppen, fri, säker, motståndskraftig och fredlig cyberrymd är den främsta orsaken till att Advania anser att integritet och informationssäkerhet är en av de hållbarhetsaspekter som bör prioriteras högst.

Cybersäkerhet innebär att tillgängligheten, konfidentialiteten och integriteten upprätthålls i fråga om information och dess underliggande infrastruktur, och att den personliga säkerheten förbättras både på internet och utanför. Bristande

cybersäkerhet, å andra sidan, eller hot mot cybersäkerheten, kan leda till brott mot de mänskliga rättigheterna, till exempel genom att otillbörligt begränsa människors tillgång till information och förmåga att uttrycka sig, samlas och förenas.

Tillvägagångssätt och mål

Koncernens mål

Advaniakoncernens mål är att säkerställa hög kompetens och medvetenhet om informationssäkerhet bland alla medarbetare, så att de kan leverera kritiska kunduppdrag:

- Medarbetare som är utbildade i informationssäkerhet: 100 %

Datasäkerhet och att skydda personuppgifter utgör en central del av vår verksamhet, inte minst i vårt utbud av managerade tjänster, där vi hanterar specifika funktioner eller hela IT-miljöer. Vi behandlar kundernas uppgifter på ett säkert sätt för att skydda deras integritet. Den pågående digitaliseringsprocessen, med bland annat ökat distansarbete, kräver att vi kan garantera en hållbar övergång och minska riskerna i fråga om informationssäkerhet och integritet.

De ledningssystem för informationssäkerhet som Advania Island och Advania Sverige använder är certifierade enligt ISO 27001:2013. Med den certifieringen kan vi garantera att våra kontroller och ledningsprocesser är tillfredsställande och proportionerliga i förhållande till möjligheter och hot. Tredjepartscertifiering blir allt viktigare för många nordiska kunder.

Kunderbjudande

Advania bedriver ett systematiskt arbete med informationssäkerhet. Vi utgår från gemensamma ramar och metoder och har utarbetat skräddarsydda lösningar som passar den specifika kundens situation och digitala mognad. Vi har ett omfattande utbud inom administrativ och teknisk säkerhet. Inom administrativ säkerhet finns tjänster för kunder som vill inrätta lämpliga policyer och processer samt övervakning, kontroll och uppföljning. Teknisk säkerhet omfattar

olika tjänster inom fysisk säkerhet, IT-säkerhet, datasäkerhet och kommunikationssäkerhet. Vi kan identifiera kundens aktuella situation, fastställa en önskvärd situation och överbrygga klyftan däremellan samtidigt som vi tar hänsyn till kundens vilja att ta risker och investera.

GDPR och dataskydd

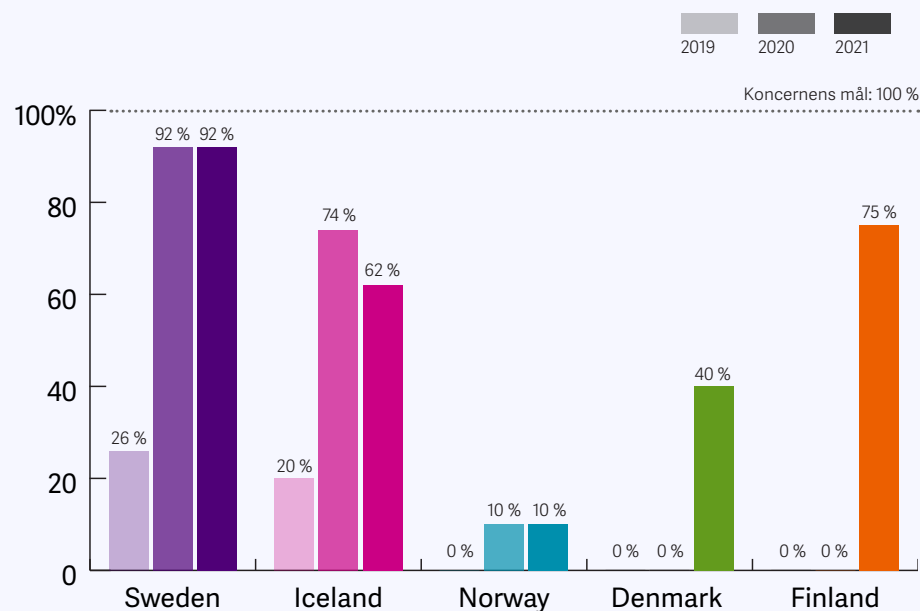
Dina uppgifter är dina. Det är en grundläggande rättighet, och IT-säkerhet behövs för att skydda personuppgifter så att de inte missbrukas eller delas med tredje part utan lagstadgad rätt eller medgivande.

Advania hjälper kunderna att implementera program för att uppfylla kraven i GDPR. Det är väldigt viktigt att kunderna förstår att integritet, dataskydd och IT-säkerhet är nödvändigt. Advania hjälper bland annat kunder att avgöra vilken säkerhetsnivå som krävs för att skydda deras data.

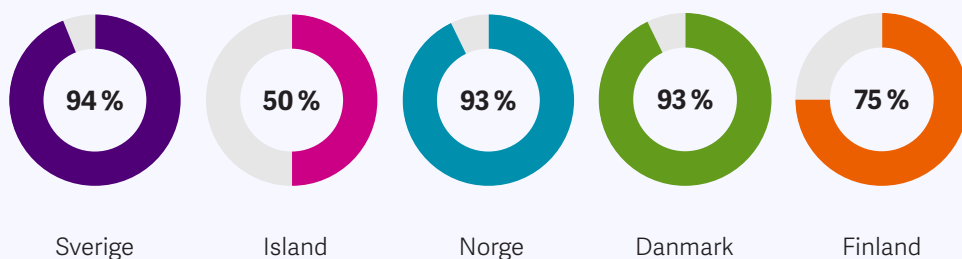
Inom företaget använder Advania ett program för kontinuerlig förbättring som liknar det vi erbjuder våra kunder. Vi har gjort en datainventering och en granskning av dataflödet för att bedöma vilka skyddsnivåer som är lämpliga. Advania har allt för att hantera kunddata i enlighet med alla tillämpliga förordningar. Varje verksamhetsland har personer som är ansvariga för både dataskydd och informationssäkerhet.

Aktiviteter och framsteg

% av medarbetarna som utbildats i informationssäkerhet



% av medarbetarna som utbildats i GDPR-politiken 2021



GDPR prioriteras i hela koncernen

Under året har vi utfört ett omfattande prioriteringsarbete i fråga om GDPR. Huvudsyftet var att se över och förbättra Advanias åtgärder för efterlevnad av GDPR. Vi fastställde vilka åtgärder som skulle samordnas i hela koncernen och vilka som skulle fortsätta hanteras lokalt. Projektet utnyttjade vår kollektiva styrka, och i synnerhet de mindre företagen uppskattade hjälpen. Den obligatoriska GDPR-utbildningen inleddes i slutet av året och fortsatte 2022 för att alla medarbetare skulle omfattas.

När projektet hade slutförts bestämde vi oss för att fortsätta samordna våra GDPR-åtgärder och inrättade ett data-skyddsforum för Advaniakoncernen, med representanter från alla länder.

Advania Sverige

Utöver koncernens gemensamma mål jobbar Advania Sverige för att uppnå lokala mål inom sekretess och säkerhet. Vi prioriterar nolltolerans mot dataläckor, och under året uppnådde Advania Sverige det målet. Dessutom genomför Advania Sverige riskbedömningar för att fortsätta jobba aktivt med och hjälpa kunderna att förbättra säkerheten. Advania Sverige genomförde trettio

interna riskbedömningar (målet var tio) och tolv riskbedömningar i samarbete med kunder (målet var tio).

Läs mer om de lokala målen och arbetet på [sidan 49](#).

Advania Island

Under oktober infaller varje år den Europeiska informationssäkerhetsmånaden som är EU:s kampanj för att främja cybersäkerhet. Advania Islands IT-specialister höll i oktober 2021 ett webinarium. Syftet var att uppmärksamma säkerhetsrisker och riskhantering inom IT. Eftersom cyberattacker blir allt vanligare är det viktigt att chefer vet både hur man ska agera vid och hur man förbereder sig för sådana händelser.

Advania Island arrangerade ett event tillsammans med Secure Code Warrior, ett företag som arbetar för att öka säkerhetsmedvetenheten bland programmerare. I utbildningen blir inläringen till en tävling, där deltagarna ska lista ut svagheter i koden som andra skapar. Framöver kommer Advania Island att använda AwareGo för all utbildning i säkerhetsmedvetenhet. På deras plattform finns mycket utbildningsmaterial och verktyg för att mäta säkerhetsmedvetenheten.



Cirkulär ekonomi

Det finns stort utrymme för förbättring när det gäller att göra sin IT mer cirkulär – IT-hårdvara kan bli mer hållbara både i produktionsfasen och genom ansvarsfull återanvändning och återvinning. För att Advania ska närma sig ett slutet kretslopp samarbetar vi med leverantörer och erbjuder kunderna att återlämna sin IT-utrustning.

Tillvägagångssätt och mål

Den cirkulära användningen av resurser är avgörande med tanke på de stora energimängder och ändliga resurser som används, samt miljöpåverkan från produktionen av IT-hårdvara.

Advania kan hjälpa kunderna genom en IT-investerings hela livscykel – från att fatta de bästa inköpsbesluten på lång sikt till drift, support, användning, återanvändning och återvinning.

Kunderbudande: Livscykelerbjudande – återtagning, återanvändning och återvinning

Att förlänga och multiplicera IT-hårdvarans livscykel är det lättaste och mest självklara sättet att minska miljöeffekterna av IT-hårdvara. Advania erbjuder återtagningstjänster, både på egen hand och i samarbete med partners på alla marknader där vi är verksamma. När ett företag vill byta ut sin IT-utrustning återtar Advania eller vår återtagningspartner

vanligtvis den begagnade hårdvaran, och när alla data väl har hanterats och tagits bort på ett säkert sätt saluförs all hårdvara som kan återanvändas till rabatterat pris.

Kunderbudande: Managerade tjänster

Advania har gått från att fokusera på produkter till att erbjuda produkter i kombination med tjänster – eller helt enkelt IT som tjänst. I våra managerade tjänster ingår resursdelning för en effektiv IT-verksamhet. Advania sköter driften av många kunders IT-infrastruktur i ett fåtal delade datahallar. Kunderna delar på hårdvaran genom servervirtualisering på mycket hög nivå, och vi kan på det sättet erbjuda stordriftsfördelar. Detta leder till en mer energi- och materialeffektiv IT-drift jämfört med om varje kund skulle hantera driften i egna datahallar. I tjänsten ingår 100 procent förnybar el i datahallarna samt återtag och återanvändning av begagnad utrustning.



Aktiviteter och framsteg

Advania Sverige

Advania Sverige strävar efter att uppnå lokala cirkuläreconomiska mål. Under 2021 ökade Advania Sverige mängden återtagna hårdvaruenheter med 160 procent jämfört med 2018 (mål: minst 100 procent). Av de över 40 000 begagnade stationära eller bärbara datorer, mobiltelefoner och annan hårdvara som vi återtog kunde vi säkerhetsradera och sälja så mycket som 89 procent till andra kunder. Läs mer om de landspecifika målen och resultaten på [sidan 49](#).

160 %
ökning av återtagna enheter 2021 jämfört med 2018

Advania Sverige genomförde ett pilotprojekt tillsammans med två av landets största friskoleföretag och utvecklade en rapport om hållbar IT. Rapporten är en vidareutveckling av Klimatsnuran, Advanias modell för att beräkna utsläppen under IT-hårdvarans livscykel. Du kan läsa mer om pilotprojektet nedan.

Advania Island

Under året utvidgade vi vår återtagningstjänst till Island genom att inleda ett samarbete med två externa partners. Nu kan Advanias kunder därför lämna tillbaka hårdvara i alla nordiska länder. Det är så vi vill arbeta framöver, och våra initiativ ligger i linje med EU:s handlingsplan för den cirkulära ekonomin och den EU:s gröna giv (European Green Deal).

CASE

Elevernas medvetenhet om hållbarhet är prioritet

Digitaliseringen av Sveriges skolor är positiv för både elevernas utbildning och lärarnas arbete. Samtidigt orsakar digitala verktyg utsläpp och påverkar miljön. Kunskapsskolan, ett av Sveriges största friskoleföretag, använder över 16 000 datorer och molnlösningar.

För att minska sin klimatpåverkan genomförde Kunskapsskolan tillsammans med Advania ett pilotprojekt under 2021. Advania utarbetade en rapport om hållbar IT för att få en bättre bild av Kunskapsskolans situation, ta reda på hur cirkulär Kunskapsskolans IT-användning är och för att mäta och i slutändan minska koldioxidutsläppen. Cirkulariteten bedömdes med hjälp av indikatorer som andelen inköpt IT-hårdvara med oberoende hållbarhetscertifiering, reparationer, återtagning och återanvändning av begagnade enheter. Projektet har gett Kunskapsskolan en bättre grund för att sätta upp mål och följa förloppet. Annelie Fredsberg, CIO på Kunskapsskolan, förklarar:



Annelie Fredsberg,
CIO Kunskapsskolan

"Vi arbetar aktivt för att minska vårt klimatavtryck. Vi försöker återanvända reservdelar från begagnade datorer för att själva laga enheter, vi väljer alltid järnvägstransport i stället för flygfrakt när vi köper ny IT-utrustning och vi uppmanar eleverna att ta väl hand om enheterna. Dessutom ingår hållbarhets-kriterier i våra upphandlingsförfaranden. Vi hoppas naturligtvis att pilotprojektet med Advania ska inspirera andra skolor att arbeta på liknande sätt."



Digitalisering och innovation för ett hållbart samhälle

Digitalisering är ett oerhört kraftfullt verktyg. Om den används på rätt sätt kan den hjälpa till att hantera några av vår tids största utmaningar och snabba på övergången till en bättre och mer hållbar framtid. Om vi ska nå de globala, regionala och nationella klimatmålen krävs stora förändringar på många områden på kort tid. Digitala lösningar kan underlätta utvecklingen och göra det möjligt att minska utsläppen av växthusgas globalt.

Tillvägagångssätt

Advania bidrar till övergången till hållbara affärsmetoder. Vi integrerar hållbart tänkande i vår verksamhet genom att erbjuda hållbara IT-lösningar och öka medvetenheten om fördelarna med digitalisering.

Många av Advanias produkter och tjänster har hållbarhetsfördelar. Ett exempel är att utsläppen minskar om man använder digitala lösningar för distansarbete, möten och samarbete. Advania hjälper också sina kunder att förbättra olika affärsprocesser. Ett aktuellt exempel är

en automatiserad plattform som Advania har utvecklat och infört åt en global byggmaskinstillverkare. Plattformen stöder tillverkarens eftermarknadsprocess och ger kortare handläggningstider och en mer effektiv lagring och transport.

Det finns fortfarande ett stort behov av kompetensutveckling i IT-branschen, och Advania strävar efter att helt och fullt förstå sambanden mellan digitalisering och hållbarhet. Vi vill visa vägen och hjälpa våra kunder att dra fördel av den hållbara digitaliseringens möjligheter.

Aktiviteter och framsteg

Advania Sverige:

Digitaliseringskonsulterna

Under året bildade företagen bakom färdplanen för fossilfri konkurrenskraft och global hållbarhet, som lämnades till den svenska regeringen 2019, en ny branschförening: Digitaliseringskonsulterna. Advania ingår i föreningens styrelse.

Digitaliseringskonsulterna utgörs av konsultbolag med expertkunskap inom digitalisering, innovation och förändringshantering som tillsammans vill åstadkomma snabba och markanta utsläppsminskningar. Föreningen arbetar för att hjälpa politiker, näringslivet och den offentliga sektorn att förstå hur digitalisering kan bidra till ett fossilfritt samhälle med ökad konkurrenskraft och tillväxt.

Digitaliseringskonsulterna tog ett rejält kliv genom att ingå partnerskap med Exponential Roadmap Initiative. Läs mer om Advanias åtagande på [sidan 24](#). Efter att Advania Sverige blev medlem i Digitaliseringskonsulterna sattes som mål att utarbeta och börja tillämpa en utbildning i hållbar digitalisering för våra konsulter. Arbetet med utbildningen inleddes i slutet av året, och den börjar lanseras för alla medarbetare på Advania Sverige våren 2022.





Ett annat av Advania Sveriges mål var att starta minst två projekt i våra affärsenheter för att utöka utbudet inom hållbar digitalisering under året. Målet uppnåddes genom pilotprojekt till två av våra kunder inom skolan, som gick ut på att ta fram rapporter om hållbar IT.

Advania Skolpartner

Advania Sverige har ett affärsområde där fokus ligger på att utveckla svenska skolor genom att förbättra lärarnas digitala pedagogik. Tillsammans med lärarna ger vi eleverna förutsättningar att utvecklas och navigera i dagens digitala samhälle. Arbetet inleddes 2010, när Advania började förse svenska skolor med datorer, och det har växt till ett partnerskap där vi hjälper till att utveckla undervisningen och lärandet. En av prioriteringarna i nuläget är att förbättra lärarnas kompetensutveckling, så att skolorna lyckas rekrytera och behålla skickliga lärare.

Under året arrangerade Advania Sverige för första gången Skolpartnerdagarna. Skolpartnerdagarna är ett digitalt

tvådagarsevent med en virtuell mässhall och många intressanta seminarier att välja bland, som riktar sig till alla som arbetar inom skolan. Eftersom eventet var prisvärt och digitalt kunde vi locka fler än femtusen deltagare från hela Sverige.

Advania Island

Advania Island fortsatte under året att förbättra vissa av de digitala lösningar som man utvecklat under pandemin. Ett exempel är plattformen för digitala event som upprättades 2020, mitt i covid-19-pandemin, för Advanias årliga evenemang Fall Conference, så att detta inte skulle behöva ställas in. Plattformen vidareutvecklades 2021 till en lösning för kunder som vill hålla egna digitala event. Efter pandemin vill vi kunna mötas och umgås på event, men vi kan utnyttja tekniken till att erbjuda fler valmöjligheter och tillfällen att undvika utsläpp. Några exempel på enkla sätt att undvika utsläpp är att ge deltagarna möjlighet att ansluta digitalt, be utländska talare att hålla föreläsningen på distans – och på så sätt kringgå internationella flygresor – och erbjuda vegansk mat

på eventet. Advania Island underströk detta genom att skapa en kalkylator för eventscenarier, så att kunderna kunde få olika scenarier och beräkna möjligheten att göra evenemanget mer miljöanpassat. Scenario-kalkylatorn förbereddes under 2021 och kommer att kunna börja användas av kunder 2022.

Advania Finland

Under 2021 introducerades konceptet Advania Skolpartner för skolorna i Finland. Advania Finlands arbete för den offentliga sektorn utvidgades under året, och ett av de områden vi valde att fokusera på var skolan. Vi samlade hela vårt utbud under rubriken Advania Skolpartner, och hjälper nu till med design, att tillhandahålla utrustning, digitalt stöd och expertkunskap. Dessutom kan vi med hjälp av vårt nätverk förmedla djupgående sakkunskap om utbildning hos kunderna.

CASE

Digitalisera offentliga tjänster

Advania Island har sedan länge samarbetat med den isländska regeringen och myndigheterna. Baldvin Þór Svavarsson, ansvarig för e-förvaltningslösningar på Advania Island, förklarar.



Baldvin Þór Svavarsson,
ansvarig för e-förvaltningslösningar

Hur har ni hjälpt den offentliga sektorn?

Advania Island har en nära relation till den isländska regeringen – vi har samarbetat i flera årtionden. Och så har vi arvet från Skýrr, ett av Advanias grundföretag, som var ett statligt företag, så ett nära samarbete med den offentliga sektorn har alltid varit viktigt för oss.

Vi har genomfört många olika projekt genom åren. Den gemensamma nämnaren har varit att underlätta interaktionen med regering och myndigheter för medborgare och företag. Vi har till exempel digitaliserat alla blanketter för deklaration och bidragsansökningar i samarbete med skattemyndigheterna. Tillsammans med KEF internationella flygplats i Reykjavík har vi också gjort förändringar

i tulltjänsten, så att flygbesättning och resenärer kan deklarerar sina varor online. Under pandemin upprättade vi en digital lösning för att hjälpa anställda att ansöka om ekonomisk kompensation för att sitta i karantän. Förutom att öka tillgängligheten till myndigheter och underlätta interaktion har de flesta projekten lett till minskad resursanvändning och lägre utsläpp. En tydlig effekt är att användningen av papper har minskat påtagligt.

Vilka projekt skulle du säga har gjort störst skillnad?

Ett väldigt viktigt projekt handlade om att skapa en lösning för digital signering. Detta möjliggjorde i sin tur många andra digitala lösningar, till exempel

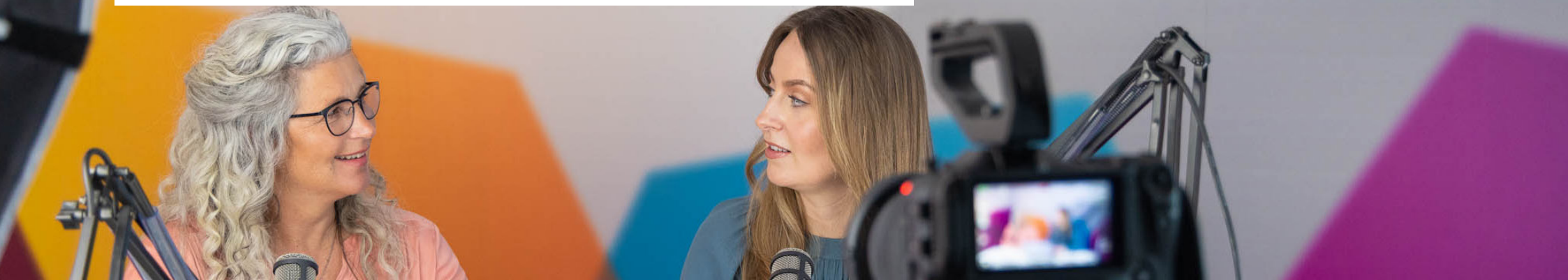
företagsregistrering online och digital signering av anställningsavtal. Många processer går snabbare och smidigare, bland annat att ansöka om arbetslöshetsersättning, eftersom beräkningen är integrerad i processen vid en digital ansökan. Den här typen av digitalisering påverkar också klimatavtrycket, till exempel genom färre utskrifter, mindre pappersanvändning och minskad transport. Det finns också sociala fördelar, som kortare väntetid på svar angående arbetslöshetsersättning.

Vi har också inrättat en chatbot, Vinny, åt offentliga organ som framför allt hjälper medborgare med sysselsättningsrelaterade frågor. Vinny kan hjälpa människor att börja fylla i jobbansökan och vägleda

i jobbsökande, och det är en viktig del av att göra den offentliga sektorn mer tillgänglig. Det bidrar också till social integration, eftersom boten kan hjälpa till i processer som annars kan kännas ganska isolerande, och göra att människor snabbare får tillgång till och kommer in på arbetsmarknaden.

Vilken betydelse har detta haft för Islands medborgare och deras kontakt med den offentliga sektorn?

Jag tror att många medborgare känner att vi har en modern offentlig sektor, och att de uppskattar det. Island har generellt en hög digital mognad, och för många människor är den digitala lösningen förstahandsvalet, vilket gör vårt bidrag väldigt värdefullt.



Partnerskap

Tillvägagångssätt

Samarbete är nödvändigt för att kunna utveckla gemensamma verktyg, plattformar och lösningar. De flesta hållbarhetsfrågor är komplicerade och kräver nya samarbetsformer och affärsmodeller. Advania samarbetar både internt och med kunder, partners, andra aktörer i IT-branschen, olika organisationer och andra externa intressenter.

Advaniakoncernens två främsta internationella hållbarhetsåtaganden är FN:s Global Compact och Responsible Business Alliance.

FN:s Global Compact

Advaniakoncernen undertecknade och åtog sig att följa FN:s Global Compact-principer 2019.

Principerna i Global Compact utgör grunden för koncernens hållbarhetsstrategi, -policy och -arbete. Denna hållbarhetsrapport är vår lägesrapport till FN:s Global Compact.

Responsible Business Alliance

Advaniakoncernen är medlem på nivå Regular i Responsible Business Alliance (RBA). RBA är en ideell organisation som består av företag inom elektronik, detaljhandel, bilindustri och leksaker och som fokuserar på hållbarhet i globala leverantörskedjor. Som medlem har vi åtagit oss att följa RBA:s gemensamma uppförandekod och har tillgång till organisationens utbildningar och verktyg för riskbedömning för att kunna förbättra vår leverantörskedja.

Lokala partnerskap

Advania Island har åtagit sig att minska sina koldioxidutsläpp som en del av sitt engagemang i Festa, en hållbarhetsallians med medlemmar som representerar företag, offentliga organisationer, universitet samt staden Reykjavík och andra kommuner. Under året blev Advania Island styrelsemedlem i Festa, vilket ledde till större fokus på hållbarhet och till ambitionen att bli en del av lösningen för ett mer hållbart samhälle.

Advania Sverige gick med i Digitaliseringskonsulterna under året och blev också styrelsemedlem. Läs mer på [sidan 32](#).

Som en del av åtagandet att snabbt minska koldioxidutsläppen anslöt sig

Advania Sverige till Exponential Roadmap Initiative. Åtagandet krävde nya mål för utsläppsminskning, och klimatstrategin måste anpassas till de fyra pelarna i "The 1.5°C Business Playbook". De fyra pelarna innebär att minska både företagets egna utsläpp och utsläppen i värdekedjan, att anpassa företagets strategi och utbud efter 1,5-gradersmålet och att bidra till 1,5-gradersmålet bortom företagets egen verksamhet. Läs om Advania Sveriges mål för utsläppsminskning på [sidan 48](#).

FOKUSOMRÅDE

Hållbar leverantörskedja

Advania strävar efter att stödja mänskliga rättigheter, förbättra arbetsförhållanden, skydda miljön och bekämpa korruption i vår leverantörskedja. Vårt medlemskap i Responsible Business Alliance är vår bästa möjlighet att påverka leverantörerna.





Hantering av leverantörskedjan

Den globala leverantörskedjan för IT och elektronik förknippas med risker kopplade till negativ miljöpåverkan och bristfälliga arbetsförhållanden vid utvinningen av råvaror och tillverkningen av komponenter och produkter. Exempel på sådana risker är tvångsarbete eller barnarbete, orimliga arbetstider, låga löner och diskriminering. Andra utmaningar är bland annat förvägrande av rättigheter som föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar. För att förbättra villkoren i en leverantörskedja krävs systematiska och långsiktiga insatser från alla intressenter.

Läs mer om Advanias riskbedömning och -hantering på [sidan 45](#).

Advanias inköps- och leverantörskedja

Det som Advaniakoncernen köper in mest är IT-hårdvara, mjukvara och lagring samt transport och andra tjänster. Vi samarbetar med tusentals leverantörer, men det är ett relativt litet antal leverantörer som står för majoriteten av koncernens inköpskostnader. Under 2021 stod 19 stora direktleverantörer för över 80 procent av Advaniakoncernens produktinköp.

Våra leverantörer är huvudsakligen belägna i Europa, Asien och USA. Många av våra leverantörer har ingen egen tillverkning, så de lägger ut produktionen på underleverantörer. Det är en av anledningarna till att medlemskapet i RBA är värdefullt för oss, eftersom vi får en bättre överblick över vår värdekedja, inklusive tillverkningen.

Eftersom leverantörskedjor för IT och elektronik är komplexa och omfattar många aktörer och nivåer, och Advania är en relativt liten aktör, grundar vi vårt upplägg på samarbete med andra.

Responsible Business Alliance

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

Advaniakoncernens stora leverantörer 2021:

- Acer
- Adobe
- Alphabet Inc.
- Apple
- Arista
- ASUS Tek Computer Inc.
- Cisco Systems Inc.
- Dell Technologies
- GN Audio
- Hewlett Packard Enterprise
- Hitachi Vantara AB
- HP Inc.
- Lenovo
- Logitech Europe S.A.
- Microsoft
- Samsung Electronics
- TPV Tech
- Veritas Technologies LLC
- VMware



Tillvägagångssätt och mål

Koncernens mål

Bedöma alla stora leverantörers efterlevnad av RBA:s uppförandekod.

Advania är en del av Responsible Business Alliance

Vi vill bidra till bättre arbetsförhållanden och miljöpraxis i IT-leverantörskedjor. Dessutom ställer kunder och andra intressenter liknande krav på alla företag, oavsett storlek och kapacitet. För att öka vår förmåga att driva hållbarhetsutvecklingen framåt beslutade vi att gå samman med RBA och deras över 200 medlemmar.

När vi anslöt till RBA var vi tvungna att granska Advaniakoncernens leverantörer och anpassa vårt kontrollprogram efter deras. En arbetsgrupp med representanter från alla Advanias verksamhetsländer, ledd av Advania Sveriges hållbarhetsspecialist, samordnar Advaniakoncernens leverantörsdialog och uppföljning.

Gemensam uppförandekod

RBA:s uppförandekod främjar goda arbetsförhållanden i elektronikbranschen och i branscher där el utvinns eller produceras. Syftet är också att skapa säkra leverantörskedjor, där personalen

behandlas med respekt och värdighet, och att affärsverksamheterna ska skötas miljömedvetet och enligt etiska principer. Huvudparten av IT-branschen (både inköpare och deras leverantörer) har åtagit sig att följa koden.

Advania var delaktiga i den senaste uppdateringen av RBA:s uppförandekod. Version 7.0 trädde i kraft den 1 januari 2021 och innehåller strängare krav på flera områden, till exempel i fråga om att mäta, redovisa och minska koldioxidutsläppen.

Vi förväntar oss att alla våra leverantörer av IT-produkter ska anta både RBA:s och Advaniakoncernens uppförandekod. Alla andra leverantörer tillämpar Advanias uppförandekod.

Förfarande för leverantörsutvärdering

Advaniakoncernens mål är att utvärdera hur väl alla våra stora leverantörer efterlever Advanias och RBA:s respektive uppförandekod. Därför riktar vi fokus dit vi tror att arbetet har störst effekt och där den största delen av

produktkostnaden läggs. Stora leverantörer rapporteras till RBA och utvärderas varje år av Advania.

Vårt RBA-anpassade förfarande för leverantörsutvärdering inleds med en enkät för självskattning (self-assessment-questionnaire, SAQ). Utifrån resultaten av självskattningen och den riskbedömning som vi får av RBA beslutar vi om det krävs en uppföljning. Där kan en oberoende granskning ingå. Om vi hittar avvikelser ber vi leverantören ta fram en åtgärdsplan för förbättring. Vi följer sedan upp alla avvikelser och åtgärdsplaner. Om en leverantör skulle undlåta att rätta till överträdelserna fortsätter vi dialogen, och överlämnar vid behov ärendet till ledningsgruppen.

Utöver detta försöker vi ha årliga möten med alla våra stora leverantörer, för att få mer insyn i deras hållbarhetsarbete i leverantörskedjan och samarbeta där det går att driva på förbättringar.



Aktiviteter och framsteg

Leverantörsutvärdering 2021

Leverantörskategori	Antal utvärderade leverantörer	Svarsfrekvens****	SAQ-resultat låg risk	SAQ-resultat medelhög risk	SAQ-resultat hög risk
Stora leverantörer*	19	16/19	12	4	0
Distributörer**	9	8/9	1	7	0
Övriga***	2	2/2	0	2	0
Totalt	30	26	13	13	0

* Stora leverantörer är de direktleverantörer som tillsammans motsvarar minst 80 procent av Advaniakoncernens direkta utgifter.

** Distributörer är partners inom produktlogistik och -transport från olika produktleverantörer. Distributörerna måste följa RBA:s uppförandekod och utvärderas med samma metod som våra stora leverantörer.

*** Övriga är strategiska partners till Advania, som varken räknas till stora leverantörer eller till distributörer.

**** Svarsfrekvensen grundas på om leverantören har gjort en enkät för självskattning (self-assessment-questionnaire, SAQ) som har uppdaterats under de två senaste åren (för 2021 godkänns enkäter från 2020 och 2021) och, i fråga om stora leverantörer, dessutom har haft ett möte med Advanias hållbarhetsteam under året.

I programmet för leverantörsutvärdering för 2021 fick ingen stor leverantör, distributör eller övrig leverantör resultatet "hög risk".

Vi hade dialogmöten med 15 stora leverantörer.

Tvångsarbete i fokus

Efter rapporter om tvångsarbete i Xinjiang-regionen i Kina gjorde Advania flera uppföljningar av leverantörer som har produktionsanläggningar i regionen. Till följd av dessa rapporter genomförde tre stora svenska kunder inom den offentliga sektorn (Region Stockholm, Adda och Svenska kyrkan) en noggrann granskning av flera IT-återförsäljare och -producenter under året. Advania var en av de återförsäljare som granskades, och efter ett nära samarbete med både våra partners och de offentliga upphandlarna krävdes ingen ytterligare uppföljning av vårt arbete. De offentliga upphandlarna publicerade resultaten av utredningen i en [offentlig rapport](#).

Advania genomgick också en stor granskning av en kund i Norge utan att några avvikelser konstaterades.

RBA får en starkare ställning i Europa

Under året fortsatte RBA att utöka sin närvaro i Europa och fokuset på utvecklingen i EU med ett nytt kontor i Bryssel, som öppnade i slutet av 2020, och genom att tillsätta en Europachef. Det har underlättat för dem att företräda medlemsföretag och hjälpa dem att uppfylla de högre krav och förväntningar som följer av ny och kommande EU-lagstiftning och av förslag kopplade till konfliktmineraler, tillbörlig aktsamhet för företag i fråga om hållbarhet och andra frågor.

RBA höll rundabordssamtal i Sverige

Som en del av RBA:s utökade närvaro i Europa höll de ett rundabordssamtal om offentlig upphandling i Norden. Evenemanget hölls i Stockholm i oktober och innehöll information om den senaste utvecklingen inom bland annat lagstiftning på områdena ansvarsfull upphandling och tillbörlig aktsamhet i IT-branschen. Diskussionerna handlade huvudsakligen om hur man ska samarbeta, upprätta gemensamma krav och uppfylla krav på ökad öppenhet och spårbarhet.

Flera av Advanias viktigaste partners inom offentlig upphandling samt universitet och stora kunder inom den offentliga sektorn deltog i eventet, liksom Advania Sveriges hållbarhetsspecialist.

Referensgrupp för

Upphandlingsmyndigheten

Under året som gick deltog Advania i en referensgrupp för Upphandlingsmyndigheten och deras projekt att ändra sina upphandlingskriterier för hållbara leverantörskedjor. Dessa kriterier används av många offentliga upphandlare och är en viktig drivkraft för att stimulera och underlätta hållbarhet i leverantörskedjorna.

Hållbarhets- information



Om hållbarhetsrapporten

Detta är den hållbarhetsrapport som Advaniakoncernen är skyldig att upprätta enligt årsredovisningslagen, 6 kap. (1995:1554). Advania Island är ett stort företag enligt artikel 2 i den isländska lagen nr 3/2006 om årsredovisningar, och omfattas därför av kravet att tillhandahålla information om icke-finansiella aspekter av sin verksamhet i enlighet med artikel 66 (d).

Den här hållbarhetsrapporten har tagits fram i enlighet med GRI-standarderna för 2021 och kraven för meddelandet om framsteg inom FN:s Global Compact. Detta är den tredje gemensamma hållbarhetsrapporten som Advania AB (Advaniakoncernen) har publicerat, och den omfattar alla bolagen i Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige. Rapporten publicerades den 1 juni 2021 och följer Advanias redovisningsperiod. Ingen information från tidigare rapporter har justerats. Syftet är att rapportera om

hur Advaniakoncernen efterlever de tio principerna i FN:s Global Compact och om koncernens övergripande hållbarhetsarbete och -resultat. Rapporten omfattar räkenskapsåret 2021, vilket innebär 1 januari 2021–31 december 2021, och fokus ligger på att utöka Advaniabolagens hållbarhetsarbete ytterligare i alla våra verksamhetsländer.

Denna hållbarhetsrapport har inte granskats externt.



Hållbarhetsstyrning

Advaniakoncernens VD har det övergripande ansvaret för hållbarhet i koncernen. Chefen för koncernens efterlevnad och sociala ansvar har det övergripande ansvaret för hållbarhetsrelaterade strategier och projekt och för den externa hållbarhetsrapporten, som godkänns av Advanias styrelse för det yttersta moderbolaget, Ainavda Holdco AB.

På landsnivå har Advania lokala hållbarhetsansvariga eller -samordnare, som ansvarar för projekt och för att strategin följs. Chefen för koncernens efterlevnad och sociala ansvar rapporterar regelbundet om hållbarhetsutvecklingen och -resultaten till koncernens styrelse och VD. Väsentliga brister i efterlevnaden och frågor av avgörande betydelse rapporteras omedelbart.

Styrelsen har ett gemensamt ansvar för att övervaka driften av Advaniakoncernen och koncernens inverkan på ekonomi, miljö, människor och mänskliga rättigheter. Styrelsen är också ansvarig för Advanias policyer, till exempel om hållbarhet, antikorruption, sanktioner, antitrust och integritet (GDPR). Advanias styrelse består av elva ledamöter: sex kvinnor och fem män. Åtta nationaliteter representeras i styrelsen.

Styrelsens ordförande är anställd i företaget. Medarbetarna har ingen representant i styrelsen.

Väsentlighetsanalysen, fokusområden och koncernens mål har godkänts av den lokala ledningsgruppen i varje land.

Under 2022 kommer styrelsen att inhämta kunskap, färdigheter och erfarenhet om hållbar utveckling på en mer regelbunden basis. Under 2021 höll styrelsen ett möte med fokus på hållbarhet tillsammans med chefen för koncernens efterlevnad och sociala ansvar.

Styrelsens ledamöter



Gestur G. Gestsson (f. 1968)

Styrelseordförande

Medlem i styrelsen sedan: 2018

Nationalitet: isländsk.

Utbildning: Islands universitet, statsvetenskap och ekonomi.



Benjamin Kramarz (f. 1982)

Medlem i styrelsen sedan: 2018

Nationalitet: dansk.

Utbildning: Köpenhamns universitet, kandidatexamen, och magisterexamen i ekonomi; Harvard Business School, MBA; Harvard School of Government, MPA.



Tania Howarth (f. 1962)

Medlem i styrelsen sedan: 2021

Nationalitet: brittisk.

Utbildning: University of Manchester, kandidatexamen, europeisk politik och moderna språk.



Live Haukvik (f. 1963)

Medlem i styrelsen sedan: 2021

Nationalitet: norsk.

Utbildning: BI Norwegian Business School, Master of Management, och Fribourguniversitetet, Master of Finance.



Ylva Berg (f. 1973)

Medlem i styrelsen sedan: 2021

Nationalitet: svensk.

Utbildning: Uppsala universitet och Luleå tekniska universitet, civilingenjörsexamen.



Maria Brunow (f. 1981)

Medlem i styrelsen sedan: 2021

Nationalitet: finsk.

Utbildning: Handelshögskolan i Stockholm, magisterexamen i ekonomi.



Elisabeth Vestin (f. 1978)

Medlem i styrelsen sedan: 2021

Nationalitet: svensk.

Utbildning: Edinburghs universitet, Master of Laws i innovation, teknik och lagstiftning, och Lunds universitet, Master of Laws.



Alireza Etemad (f. 1976)

Medlem i styrelsen sedan: 2021

Nationalitet: svensk.

Utbildning: Institut National des Télécommunications (Évry, Frankrike), magisterexamen i företagsledning.



Franck Cohen (f. 1960)

Medlem i styrelsen sedan: 2021

Nationalitet: fransk och israelisk.

Utbildning: Tel Aviv university, kandidatexamen i matematik och elektrontechnik.



Michael Bruun (f. 1980)

Medlem i styrelsen sedan: 2021

Nationalitet: dansk.

Utbildning: Köpenhamns universitet, kandidatexamen i ekonomi med studier på Cornell University.



Carol Roche Austin (f. 1974)

Medlem i styrelsen sedan: 2021

Nationalitet: irländsk.

Utbildning: National University of Ireland, kandidatexamen.

Styrningsstruktur och sammansättning

Nominering och val av styrelse

När kandidater nomineras till Advania-koncernens styrelse vill nomineringskommittén uppnå mångfald i fråga om kompetens, kön och ålder. Kommittén försöker också ta med oberoende styrelseledamöter.

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

- har ingående kunskaper om koncernen, branschen och centrala aktörer i den verksamhet som koncernen ägnar sig åt
- tillför något till affärsstrategin, utmanar tankesättet och ökar ambitionerna hos ledningsgruppen
- är införstådda med och förberedda på rollen som oberoende medlare som ibland står mellan ledningsgruppen och ägarna
- har talang för att övertyga och motivera samt stark beslutsförmåga

- har god handlednings- och mentorförmåga.

Om det föreligger en intressekonflikt för en enskild styrelseledamot eller en medlem i dennes närmaste familj registreras detta i mötesprotokollet från det första styrelsemöte som den aktuella styrelsemedlemmen närvarar vid. Om ett sådant förhållande av någon anledning uppstår senare har styrelseledamoten skyldighet att tala om att en sådan intressekonflikt föreligger så snart som denne upptäcker att förhållandet kan uppfattas som en konflikt. Ingen styrelseledamot bör delta i en diskussion eller ett beslut om det finns risk för att en intressekonflikt föreligger.

Utvärdering av styrelsen

Det har inte gjorts någon formell utvärdering av styrelsens arbete, eftersom styrelsen har varit verksam i mindre än ett år. Styrelsen planerar att göra en utvärdering före årsskiftet 2022/2023.

Ersättningspolicier

En förutsättning för att Advanias affärsstrategi ska kunna genomföras framgångsrikt och långsiktiga intressen ska kunna säkras, däribland hållbarheten, är att Advania kan rekrytera och behålla kvalificerade medarbetare. Därför är det Advanias policy att den totala ersättningen ska vara konkurrenskraftig och rättvis. Lönerna sätts

lokalt vid lönesamtal med medarbetaren och dennes chef. Advanias löne- och förmånsprogram är utformade för att uppfylla både intressenternas och medarbetarnas behov i så hög grad som möjligt.

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

Grundlönen och den rörliga ersättningen ska stå i proportion till respektive persons ansvar och befogenheter. För VD:n har den rörliga ersättningen ett tak på 50 procent av grundlönen. För övriga ledande befattningshavare har den rörliga ersättningen ett tak på 25–50 procent av grundlönen. Den rörliga ersättningen baseras på resultaten av de mål som satts.

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

Policier och principer

Advanias hållbarhetsmål beskrivs i den koncerngemensamma hållbarhetspolicy, som har antagits av styrelsen. I policyen klargörs Advanias ståndpunkt i fråga om de tio principerna i [FN:s Global Compact](#) beträffande mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö

och antikorruption. Den innehåller också en beskrivning av våra viktigaste fokusområden. Utöver hållbarhetspolicyen har Advaniakoncernen policyer för antikorruption, sanktioner, antitrust, konkurrens och lagring av uppgifter, som alla har godkänts av styrelsen.

Advania tog fram en koncerngemensam uppförandekod 2021, som redogör för de enskilda medarbetarnas och kontraktanställdas rättigheter och skyldigheter i fråga om mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorruption. Varje enskilt verksamhetsland kan dessutom göra egna tillägg till koden, som sedan bara ingår i det aktuella landets uppförandekod.

Advanias koncerngemensamma uppförandekod för leverantörer baseras också på de tio principerna i FN:s Global Compact. I uppförandekoden för leverantörer beskrivs förväntningarna Advania har på sina leverantörer och partners. Leverantörer som är verksamma i den globala leverantörskedjan för tillverkning av IT-hårdvara förväntas dessutom efterleva Responsible Business Alliances uppförandekod.

Ledningssystem

Advania Sverige har ett integrerat kvalitets- och miljöförvaltningssystem, som är certifierat i enlighet med ISO 9001:2015 och ISO 14001:2015.

Advania Sveriges verksamhetsdrift för managerade tjänster är certifierad i enlighet med ISO 27001:2013 (enligt version 2 av uttalandet om tillämplighet).

Advania Island är certifierade i enlighet med ISO 27001:2013 och har dessutom en certifiering för lika lön i enlighet med IST 85:2012.

Advania Norge är certifierade enligt det lokala systemet Miljøfyrtårn och enligt ISO 9001:2015.

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

Det är väldigt viktigt att vi förstår intressenters perspektiv på vår hållbarhetsagenda och våra åtaganden. För att inse betydelsen av olika hållbarhetsfrågor och hur de påverkar intressenterna förde Advania Sverige en dialog med intressenter 2019. Den genomfördes både indirekt, genom en analys av hållbarhetskraven från strategiska kunder och partners, och direkt med enkäter till medarbetare och ledning.

Utöver dialogen med intressenter gjordes en konsekvensanalys med hjälp av en extern part. I den analysen bedömdes Advanias positiva respektive negativa påverkan utifrån ett samhällsligt, miljömässigt och ekonomiskt perspektiv i hela verksamhetens värdekedja. Sammantaget bedömdes Advanias påverkan efter nio parametrar, som bland annat omfattade interna och externa risker och möjligheter. Baserat på den externa analysen, dialogen med intressenter samt konsekvensanalysen uppdaterades sedan hållbarhetsstrategin i en workshop tillsammans med den svenska ledningsgruppen. Resultatet av

analysen skapade grunden för koncernens hållbarhetspolicy.

Under 2021 fortsatte och utvidgade Advania intressentdialogen till andra verksamhetsländer, för att se till att företagets prioriteringar och arbete är väl underbyggda. Resultatet av dialogen med intressenter i alla nordiska länder gick tydligt i linje med slutsatsen från Advania Sveriges analys från 2019. De viktigaste frågorna enligt intressenterna är nolltolerans mot korruption, nolltolerans mot diskriminering och trakasserier, samt informationssäkerhet och data-skydd (GDPR). Under 2022 kommer

vi att fortsätta analysera slutsatsen av dialogen och integrera den i vår strategi.

AMBITION ATT VARA LEDARE



AVANCERA OCH UTVECKLA



BIBEHÅLLA



Riskhantering

I alla företag finns en risk för miljöskador eller etiska överträdelser och brott mot de mänskliga rättigheterna. När Advania sätter upp mål och gör prioriteringar i hållbarhetsarbetet är det viktigt att vi är införstådda med dessa risker.

Riskområde	Risk	Riskhantering
Miljö- och klimatrelaterade risker	Som återförsäljare och konsultföretag är miljöpåverkan från Advanias egen verksamhet relativt låg och kan huvudsakligen kopplas till klimatutsläpp från tjänsteresor och energiförbrukning på kontor och datacenter. Advania bidrar till klimatpåverkan och annan negativ inverkan på miljön genom IT-hårdvarans livscykel och driften i datacentren. Advania kan också drabbas av följderna av klimatförändringarna och extrema väderhändelser, vilket kan påverka driftsförmågan.	Advanias miljöansvar grundas på koncernens gemensamma hållbarhetspolicy, men hanteras lokalt. Advania Sverige har åtagit sig att stödja SBTi-initiativet för vetenskapsbaserade mål, som främjar ambitiösa klimatåtgärder i den privata sektorn genom att göra det möjligt för företag att sätta upp vetenskapsbaserade mål för att minska koldioxidutsläppen. De större bolagen i koncernen har infört miljöledningssystem, Advania Sveriges ledningssystem är certifierade i enlighet med ISO 14001 och Advania Norge enligt det lokala systemet Miljøfyrtårn.
Ansvar i leverantörskedjan samt mänskliga rättigheter	Leverantörskedjan inom IT-branschen är komplex, och det finns flera risker för människorna som arbetar i den. Arbetstagarna kan utsättas för tvångsarbete, dåliga arbetsförhållanden, orimligt övertidsarbete och låga löner, och allt detta kan ha en oerhört negativ inverkan på deras välbefinnande. Det finns också risk för att barnarbete används, vilket utsätter barn för skadliga förhållanden och hindrar dem från rätten till utbildning. Dessutom kan arbetstagare i leverantörskedjan utsättas för brott mot arbetsmiljölagstiftningen, till exempel genom att personlig skyddsutrustning saknas, att det råder brist på eller saknas tillgång till dricksvatten eller att sovplatserna är undermåliga. Vidare finns risk för överträdelser av affäretiken i leverantörskedjan, till exempel korruption, mutor eller bristande efterlevnad av lagar och bestämmelser, vilket skulle få negativa följder för Advania.	Advania är ordinarie medlem i Responsible Business Alliance (RBA), världens största branschallians för företags sociala ansvar i globala leverantörskedjor. Advanias uppförandekod hänvisar till RBA:s uppförandekod för alla leverantörer av IT-hårdvara. RBA:s kod behandlar alla riskområden som har identifierats, och ligger till grund för Advanias systematiska arbete med att följa upp och granska leverantörer. I enlighet med RBA:s krav gör Advania varje år en utvärdering av våra stora leverantörer, det vill säga de som tillsammans står för minst 80 procent av våra produktinköp.

Riskområde	Risk	Riskhantering
Rekrytera och behålla duktiga medarbetare	Advania's verksamhet är beroende av att vi kan rekrytera och behålla duktiga medarbetare. Då krävs möjligheter till kontinuerligt lärande, karriärutveckling och motivation hos medarbetarna. Eftersom det råder brist på arbetskraft i IT-sektorn finns risken att Advania inte kan locka och rekrytera tillräckligt många duktiga medarbetare, till exempel på grund av en ofördelaktig fysisk eller psykosocial arbetsmiljö, dåliga möjligheter till karriärutveckling eller bristfälligt ledarskap. Dessa risker kan också påverka de nuvarande medarbetarna och deras välbefinnande negativt.	Ansaret för att rekrytera och behålla duktiga medarbetare ligger hos personalchefen i varje verksamhetsland, och ambitionen att erbjuda en attraktiv och inkluderande arbetsplats är helt integrerad i företagskulturen. De årliga mätningarna av medarbetarnöjdhet samordnas och följs upp på koncernnivå.
Affärsetik & korruption och ekonomiskt ansvar	Till de etiska riskerna hör försummelse från medarbetare att följa nationella bestämmelser eller Advania's uppförandekod, och att medarbetare blir inblandade i korruption, mutor eller andra oegentligheter. Det kan också handla om överträdelser av sanktioner eller konkurrenslagstiftning, brott mot integritetsbestämmelser eller aggressiv skatteplanering för att undkomma skatt. Sådana handlingar kan skada varumärket eller leda till rättsliga åtgärder och böter.	Alla nya medarbetare måste genomgå utbildning i etiska affärsmetoder och antikorruption samt åta sig att följa både uppförandekoden för medarbetare och den mer ingående antikorrupsionspolicyn. Dessa utbildningar hålls med jämna mellanrum. Medarbetare som arbetar där risken för oetiskt agerande är större får extra utbildning vid återkommande tillfällen, till exempel om sanktioner och konkurrenslagstiftning. Advania har ett visseblåsarförfarande som sköts av en extern part, vilket gör det möjligt för alla medarbetare att rapportera misstänkta oegentligheter anonymt.
Cyberbrott och personlig integritet	Cyberbrott blir allt vanligare, och Advania kan utsättas för dem endera direkt eller via kunder. När Advania hanterar personuppgifter finns risken att det inte sker i enlighet med dataskyddsförordningen, vilket kan påverka både den person vars uppgifter kan exponeras och Advania, genom böter och/eller skadat varumärke.	Advania strävar efter att alla medarbetare ska ha hög kompetens inom informationssäkerhet och GDPR, och samtliga får utbildning på båda dessa områden. Delar av verksamheten hos Advania Island och Advania Sverige är certifierade i enlighet med ISO 27001:2013.

Hållbarhetsresultat

Koncerngemensamma och landspecifika hållbarhetsmål

Sverige

● Målet uppnått

● Målet nästan uppnått

● Målet ej uppnått

Koncernens mål

Lokalt mål

Vision	Långsiktiga mål	Mål 2021	Resultat 2021	Mål 2022
Advania är en arbetsplats där medarbetarna är välmående, trygga och har utvecklingsmöjligheter.		Nivån för Motivation och Engagemang ska vara över 4,20. En personalomsättning under 10 %. Ingen arbetsrelaterad sjukfrånvaro.	● Motivation 4,26 ● Engagemang 4,25 ● Personalomsättning 10 % ● Två fall av arbetsrelaterad sjukfrånvaro bland 619 medarbetare = 0,32 %	Nivån för Motivation och Engagemang ska vara över 4,20. En personalomsättning under 10 %. Den arbetsrelaterade sjukfrånvaron ska ha minskat med 10 % jämfört med 2021 (från 0,32 % till 0,29 %).
Advanias arbetsmiljö efterlever ISO 45001.		N/A	Certifieringsprojekt har inletts.	Företaget ska under året ha certifierats i enlighet med ISO 45001.
Advania har en könsbalanserad ledningsgrupp.	Minst 30 % kvinnor i ledningsgruppen senast 2025.	Minst två kvinnor i ledningsgruppen. Vid tillsättning av chefspositioner ska minst 40 % av kandidaterna på slutlistan vara kvinnor.	● En (13 %) kvinna i ledningsgruppen. ● 40 % kvinnor på slutlistorna för chefspositioner.	Minst en till kvinna ska ha tillsatts i ledningsgruppen under året. Vid tillsättning av chefspositioner var minst 45 % av kandidaterna på slutlistan kvinnor.
Advania har en könsbalans i operativa roller och chefspositioner som åtminstone motsvarar genomsnittet i IT-branschen.	Minst 20 % kvinnor i operativa roller och chefspositioner senast 2025.	Antalet kvinnor i operativa roller och chefspositioner ska ha ökat med minst 50 % mellan 2019 och 2022.	● Antalet ökade med 73 % (från 51 kvinnor 2019 till 88 år 2021), vilket är lika med 14,4 % kvinnor i operativa roller och chefspositioner.	Andelen kvinnor i operativa roller och chefspositioner ska ha ökat till minst 15 %.

- Målet uppnått
- Målet nästan uppnått
- Målet ej uppnått

Koncernens mål

Lokalt mål

Vision	Långsiktiga mål	Mål 2021	Resultat 2021	Mål 2022
Advania har en inkluderande företagskultur.	Alla chefer är bra på att tillämpa inkluderande ledarskap. Personalomsättningen för kvinnor ska inte överstiga personalomsättningen för män.	Alla nya chefer som har anställts under året utbildas i inkluderande ledarskap och kommunikation. Personalomsättningen för kvinnor ska inte överstiga personalomsättningen för män.	● Alla nya manliga chefer som anställdes före det senaste utbildningstillfället i oktober 2021 utbildades. Nya kvinnliga chefer ska få utbildningen. ● Omsättning kvinnor 11 % ● Omsättning män 10 %	Alla nya chefer ska utbildas under året. Personalomsättningen för kvinnor ska inte överstiga personalomsättningen för män.
Advania arbetar proaktivt och systematiskt för att efterleva bestämmelser.	Alla medarbetare utbildas regelbundet i policyer för affärsetik.	100 % av medarbetarna ska ha utbildats i uppförandekoden för medarbetare och antikorrupsionspolicy senast två månader efter att de har börjat arbeta hos Advania, och utbildningen ska hållas igen varje eller vartannat år.	● 99 % av alla medarbetare har utbildats i antikorrupcion. ● 99 % av alla medarbetare har utbildats i uppförandekoden.	Alla nya medarbetare ska ha utbildats i Advanias uppförandekod och antikorrupsionspolicy senast två månader efter att de har börjat arbeta hos Advania.
Advania minskar löpande klimatutsläppen från den egna verksamheten, i linje med vetenskapsbaserade mål, och är klimatneutrala senast 2045.	Minska våra absoluta klimatutsläpp (CO ₂ e) inom scope 1 och scope 2 med minst 50 % senast 2030, där basåret är 2019.	100 % förnybar el i driften av datacentren. Utarbeta nya mål för utsläppsminskning i linje med och som ska godkännas av Science Based Targets (SBTi).	● 100 % förnybar el i driften av datacentren. ● Nytt långsiktigt mål för utsläppsminskning utarbetades och implementerades. Har skickats till SBTi för hantering under 2022.	100 % förnybar el i driften av datacentren. Ska ha fått SBTi:s godkännande av mål för utsläppsminskning.
Advania bidrar till kundernas hållbarhetsarbete genom digitalisering och innovation.	Hållbarhet är ett återkommande ämne som är integrerat i samarbetsforumen med alla Advanias kunder senast 2030.	Alla medarbetare ska ha utbildats i hållbar digitalisering under året. Minst två projekt ska ha inletts för att stärka utbudet kopplat till hållbar digitalisering.	● Ett utbildningsprogram har börjat utarbetas under året. ● Två pilotprojekt kopplade till hållbar digitalisering har levererats till kunder.	Alla konsulter och säljare ska ha utbildats i hållbar IT och hållbar digitalisering 2022. Minst ett kundcase ska ha fullbordats för att beräkna de positiva miljöeffekterna av Advanias lösningar.

- Målet uppnått
- Målet nästan uppnått
- Målet ej uppnått

Koncernens mål

Lokalt mål

Vision	Långsiktiga mål	Mål 2021	Resultat 2021	Mål 2022
Advania driver utvecklingen mot cirkulär hantering av IT-hårdvara.	Minska klimatpåverkan från scope 3, inklusive från den hårdvara vi säljer med minst 70 % per krona i mervärde senast 2030, där basåret är 2019. Senast 2030 återta lika många använda hårdvaruenheter som såldes tre år tidigare. Senast 2025 återsälja minst 95 % av all återtagen hårdvara. Senast 2025 ska alla affärsenheter som säljer hårdvara erbjuda kunder en klimatrappport om utsläppen under hårdvarans livscykel.	- Antalet använd hårdvara som återtas ska öka med minst 100 % mellan 2018 och 2021. - -	- ● Antalet använd, återtagen hårdvara ökade med 160 % mellan 2018 och 2021 (från 15 860 enheter 2018 till 41 158 enheter 2021). 89 % av de återtagna hårdvaruenheterna såldes för återanvändning. Två pilotprojekt levererades till kunder.	Ska ha fått SBTi:s godkännande av mål för utsläppsminskning. Ska ha ökat antalet hårdvara som återtas med 100 % jämfört med 2021. Ska ha slutfört ett pilotprojekt med att upprusta och/eller sälja använd IT-hårdvara på den svenska marknaden. Ska ha slutfört minst en klimatberäkning av en leverans till kund inom managede tjänster.
Advania arbetar proaktivt och systematiskt med informationssäkerhetsrisker och tar ansvar för personlig integritet, både inom företaget och gentemot våra kunder.		Inga dataläckor. 100 % av medarbetarna ska ha utbildats i informationssäkerhet. Förnyad certifiering för ISO 27001 utan avvikelser. Minst tio riskanalyser ska ha samordnats med kunder.	● Noll fall av identifierade dataläckor. ● 92 % av medarbetarna har utbildats i informationssäkerhet. ● Certifieringen förnyad utan avvikelser. ● Tolv riskanalyser samordnades med kunder.	Inga dataläckor. 100 % av medarbetarna ska ha utbildats i informationssäkerhet. - Minst tio riskanalyser ska ha samordnats med kunder.
Advania hanterar hållbarhetsrisker i leverantörskedjan på ett transparent, systematiskt och proaktivt sätt.		Leverantörer som tillsammans motsvarar minst 80 procent av koncernens leverantörskostnader hos direkta och indirekta leverantörer ska utvärderas.	● Under 2021 hade Advaniakoncernen 19 stora leverantörer. Av dessa utvärderades 16 i enlighet med RBA:s metod. Ytterligare nio leverantörer, som bestod av distributörer och strategiska partners, utvärderades efter samma bedömningskriterier. Ingen av de utvärderade leverantörerna klassades som hög risk.	Leverantörer som tillsammans motsvarar minst 80 procent av koncernens leverantörskostnader hos direkta och indirekta leverantörer ska utvärderas.

Island

- Målet uppnått
- Målet nästan uppnått
- Målet ej uppnått

Koncernens mål

Lokalt mål

Vision	Långsiktiga mål	Mål 2021	Resultat 2021	Mål 2022
Advania är en arbetsplats där medarbetarna är välmående, trygga och har utvecklingsmöjligheter.		Nivån för Motivation och Engagemang ska vara över 4,20.	● Motivation 4,53 ● Engagemang 4,24	Nivån för Motivation och Engagemang ska vara över 4,20.
Advania har en könsbalanserad ledningsgrupp.	Minst 40 % kvinnor i ledningsgruppen senast 2027.		29 % kvinnor i ledningsgruppen.	
Advania arbetar proaktivt och systematiskt för att efterleva bestämmelser.		100 % av medarbetarna ska ha utbildats i uppförandekoden för medarbetare och i antikorrupsionspolicyn.	● 92 % av alla medarbetare har utbildats i antikorrup-tion. 93 % av alla medarbetare har utbildats i uppförandekoden.	Alla nya medarbetare ska ha utbildats i Advanias uppförandekod och antikorrup-tionspolicy senast två månader efter att de har börjat arbeta hos Advania.
Advania minskar löpande klimatutsläp-pen från den egna verksamheten, i linje med vetenskapsbaserade mål.		100 % förnybar el i driften av datacentren.	● 100 % av elen i driften av datacentren är förnybar. Förberedelser för SBTi-ramverket inleddes.	100 % förnybar el i driften av datacentren. Ska ha utarbetat och fått SBTi:s godkän-nande av mål för utsläppsminskning.
Advania bidrar till kundernas hållbar-hetsarbete genom digitalisering och innovation.	Advanias digitala utbud är en del av lösningen och anpassat efter kundernas hållbarhetsmål.			Gå igenom alla produkter och anslut dem till ett eller flera mål för hållbarhets-utveckling. Fastställ om produktutveck-lingen kan anpassas till målen för hållbar utveckling.
Advania driver utvecklingen mot cirkulär hantering av IT-hårdvara.	Dubbelt så många hårdvaruenheter ska återtas genom Advania varje år under kommande tre år.		Under 2021 återtogs 78 hårdvaruenheter.	Dubbelt så många hårdvaruenheter ska återtas som under 2021.
Advania arbetar proaktivt och systema-tiskt med informationssäkerhetsrisker och tar ansvar för personlig integritet, både inom företaget och gentemot våra kunder.		Alla medarbetare ska utbildas i informationssäkerhet.	● 62 % av alla medarbetare har utbildats i informationssäkerhet (genomsnittligt resultat från 20 mättenheter).	Alla medarbetare ska ha utbildats i informationssäkerhet.

- Målet uppnått
- Målet nästan uppnått
- Målet ej uppnått

Koncernens mål

Lokalt mål

Vision	Långsiktiga mål	Mål 2021	Resultat 2021	Mål 2022
Advania hanterar hållbarhetsrisker i leverantörskedjan på ett transparent, systematiskt och proaktivt sätt.		Leverantörer som tillsammans motsvarar minst 80 procent av koncernens leverantörskostnader hos direkta och indirekta leverantörer ska utvärderas.	● Under 2021 hade Advaniakoncernen 19 stora leverantörer. Av dessa utvärderades 16 i enlighet med RBA:s metod. Ytterligare nio leverantörer, som bestod av distributörer och strategiska partners, utvärderades efter samma bedömningskriterier. Ingen av de utvärderade leverantörerna klassades som hög risk.	Leverantörer som tillsammans motsvarar minst 80 procent av koncernens leverantörskostnader hos direkta och indirekta leverantörer ska utvärderas.
Våra medarbetare har fått utbildning om klimatkrisen och om hur IT kan vara en del av lösningen.				Alla medarbetare ska ha fått utbildning i vår hållbarhetsstrategi vid minst tre tillfällen.
Advania har långsiktiga partnerskap med målet att lösa hållbarhetsproblem.				Ska vara delaktiga i fyra långsiktiga partnerskap med en hållbarhetsagenda.

Finland

 Målet uppnått

 Målet nästan uppnått

 Målet ej uppnått

Koncernens mål

Lokalt mål

Vision	Långsiktiga mål	Mål 2021	Resultat 2021	Mål 2022
Advania är en arbetsplats där medarbetarna är välmående, trygga och har utvecklingsmöjligheter.		Nivån för Motivation och Engagemang ska vara över 4,20.	 Motivation 3,53  Engagemang 3,69	Nivån för Motivation och Engagemang ska vara över 4,20. Ett program för ledarskapsutveckling ska ha införts, inklusive en tydlig definition av roller och utbildning.
Advania har en könsbalanserad ledningsgrupp.	Minst 30 % kvinnor i ledningsgruppen senast 2025.		17 % kvinnor i ledningsgruppen.	
Advania arbetar proaktivt och systematiskt för att efterleva bestämmelser.		100 % av medarbetarna ska ha utbildats i uppförandekoden för medarbetare och i antikorrupsionspolicyn.	 99 % av alla medarbetare har utbildats i antikorrupcion.  99 % av alla medarbetare har utbildats i uppförandekoden.	Alla nya medarbetare ska ha utbildats i Advanias uppförandekod och antikorrupsionspolicy senast två månader efter att de har börjat arbeta hos Advania.
Advania minskar löpande klimatutsläppen från den egna verksamheten.		100 % förnybar el i driften av datacentren.	 100 % av elen i driften av datacentren är förnybar.	100 % förnybar el i driften av datacentren.
Advania arbetar proaktivt och systematiskt med informationssäkerhetsrisker och tar ansvar för personlig integritet, både inom företaget och gentemot våra kunder.		Alla medarbetare ska ha utbildats i informationssäkerhet.	 75 % av medarbetarna har utbildats i informationssäkerhet.	Alla medarbetare ska ha utbildats i informationssäkerhet.
Advania Finlands ledningssystem är certifierade i enlighet med ISO 27001.				Förfarandet för att bli certifierade i enlighet med ISO 27001 ska inledas.
Advania hanterar hållbarhetsrisker i leverantörskedjan på ett transparent, systematiskt och proaktivt sätt.		Leverantörer som tillsammans motsvarar minst 80 procent av koncernens leverantörskostnader hos direkta och indirekta leverantörer ska utvärderas.	 Under 2021 hade Advaniakoncernen 19 stora leverantörer. Av dessa utvärderades 16 i enlighet med RBA:s metod. Ytterligare nio leverantörer, som bestod av distributörer och strategiska partners, utvärderades efter samma bedömningskriterier. Ingen av de utvärderade leverantörerna klassades som hög risk.	Leverantörer som tillsammans motsvarar minst 80 procent av koncernens leverantörskostnader hos direkta och indirekta leverantörer ska utvärderas.

Norge

- Målet uppnått
- Målet nästan uppnått
- Målet ej uppnått

Koncernens mål

Lokalt mål

Vision	Långsiktiga mål	Mål 2021	Resultat 2021	Mål 2022
Advania är en arbetsplats där medarbetarna är välmående, trygga och har utvecklingsmöjligheter.		Nivån för Motivation och Engagemang ska vara över 4,20.	● Motivation 3,80 ● Engagemang 4,19	Nivån för Motivation och Engagemang ska vara över 4,20.
Advania har en könsbalanserad ledningsgrupp.	Minst 30 % kvinnor i ledningsgruppen senast 2025.		29 % kvinnor i ledningsgruppen.	
Advania har könsbalans på alla nivåer i avdelningarna.	Minst 40 % kvinnor på alla nivåer i avdelningarna senast 2030.			Minst 17 % kvinnor på alla nivåer i avdelningarna vid årsslutet.
Advania arbetar proaktivt och systematiskt för att efterleva bestämmelser.		100 % av medarbetarna ska ha utbildats i uppförandekoden för medarbetare och i antikorrupsionspolicyn.	● 100 % av alla medarbetare är utbildade i antikorrupsion. ● 100 % av alla medarbetare är utbildade i uppförandekoden.	Alla nya medarbetare ska ha utbildats i Advanias uppförandekod och antikorrupsionspolicy senast två månader efter att de har börjat arbeta hos Advania.
Advania arbetar proaktivt och systematiskt med informationssäkerhetsrisker och tar ansvar för personlig integritet, både inom företaget och gentemot våra kunder.		Alla medarbetare ska ha utbildats i informationssäkerhet.	● 10 % av medarbetarna har utbildats i informationssäkerhet.	Alla medarbetare ska ha utbildats i informationssäkerhet.
Advanias ledningssystem för arbetsmiljö efterlever ISO 14001.			Certifieringen förnyad hos Miljøfyrtårn.	Företagets ledningssystem ska under året certifieras i enlighet med ISO 14001.
Den företagsinterna kompetensen ökar genom ledarskapsutbildning.	Införa ledarskapsutbildning hos externt organ.		-	Öka ledarskapskompetensen på alla nivåer med mätbart system. Utbildningen ska inledas hösten 2022.
Advania hanterar hållbarhetsrisker i leverantörskedjan på ett transparent, systematiskt och proaktivt sätt.		Leverantörer som tillsammans motsvarar minst 80 procent av koncernens leverantörskostnader hos direkta och indirekta leverantörer ska utvärderas.	● Under 2021 hade Advaniakoncernen 19 stora leverantörer. Av dessa utvärderades 16 i enlighet med RBA:s metod. Ytterligare nio leverantörer, som bestod av distributörer och strategiska partners, utvärderades efter samma bedömningskriterier. Ingen av de utvärderade leverantörerna klassades som hög risk.	Leverantörer som tillsammans motsvarar minst 80 procent av koncernens leverantörskostnader hos direkta och indirekta leverantörer ska utvärderas.

Danmark

● Målet uppnått

● Målet nästan uppnått

● Målet ej uppnått

Koncernens mål

Lokalt mål

Vision	Långsiktiga mål	Mål 2021	Resultat 2021	Mål 2022
Advania är en arbetsplats där medarbetarna är välmående, trygga och har utvecklingsmöjligheter.		Nivån för Motivation och Engagemang ska vara över 4,20.	● Har ännu inte genomfört medarbetarundersökningen.	Nivån för Motivation och Engagemang ska vara över 4,20.
Advania har en könsbalanserad ledningsgrupp.	Minst 30 % kvinnor i ledningsgruppen senast 2025.		17 % kvinnor i ledningsgruppen.	
Advania arbetar proaktivt och systematiskt för att efterleva bestämmelser.		100 % av medarbetarna ska ha utbildats i uppförandekoden för medarbetare och antikorrupsionspolicyn.	● 98 % av alla medarbetare har utbildats i antikorrupktion. ● 100 % av medarbetarna har utbildats i uppförandekoden.	Alla nya medarbetare ska ha utbildats i Advanias uppförandekod och antikorrupsionspolicy senast två månader efter att de har börjat arbeta hos Advania.
Advania arbetar proaktivt och systematiskt med informationssäkerhetsrisker och tar ansvar för personlig integritet, både inom företaget och gentemot våra kunder.		Alla medarbetare ska ha utbildats i informationssäkerhet.	● 40 % har utbildats i informationssäkerhet.	Alla medarbetare ska ha utbildats i informationssäkerhet.
Advania minskar löpande klimatutsläppen från den egna verksamheten.		100 % förnybar el i driften av datacentren.	● 80 % av elen i driften av datacentren är förnybar.	100 % förnybar el i driften av datacentren.
Advania hanterar hållbarhetsrisker i leverantörskedjan på ett transparent, systematiskt och proaktivt sätt.		Leverantörer som tillsammans motsvarar minst 80 procent av koncernens leverantörskostnader hos direkta och indirekta leverantörer ska utvärderas.	● Under 2021 hade Advaniakoncernen 19 stora leverantörer. Av dessa utvärderades 16 i enlighet med RBA:s metod. Ytterligare nio leverantörer, som bestod av distributörer och strategiska partners, utvärderades efter samma bedömningskriterier. Ingen av de utvärderade leverantörerna klassades som hög risk.	

Nya medarbetare och personalomsättning

	Sverige			Island			Norge			Danmark			Finland		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Totalt antal nya medarbetare	135	118	115	91	50	99	15	19	9	4	8	15	3	52	18
Nya kvinnliga medarbetare	35	28	45	33	25	29	4	0	3	1	0	6	1	7	5
Nya manliga medarbetare	100	90	114	58	25	70	11	19	6	3	8	9	2	45	13
Nya medarbetare under 30 år	51	44	58	43	18	34	4	4	3	0	1	2	0	0	3
Nya medarbetare 30–50 år	76	55	69	45	25	56	9	12	5	3	6	3	2	31	11
Nya medarbetare över 50 år	8	19	32	3	7	9	2	3	1	1	2	3	1	21	4
Totalt antal som slutade	66	54	63	108	78	75	15	57*	4	3	3	7	1	10	10
Antal kvinnor som slutade	22	6	14	36	29	25	3	19*	2	3	0	2	0	2	0
Antal män som slutade	44	48	49	72	49	50	12	38*	2	0	3	5	1	8	10
Antal under 30 år som slutade	11	14	16	30	16	20	4	1*	2	0	1	0	1	0	0
Antal 30–50 år som slutade	44	27	30	66	48	47	7	29*	2	2	0	3	0	6	6
Antal över 50 år som slutade	11	13	17	12	14	8	4	27*	0	1	2	4	0	4	4

	Sverige			Island			Norge			Danmark			Finland		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Total omsättning %	14	10	10	17	15	14	17	16*	8	15	12	15	5	14	15
Omsättning kvinnor %	28	6	11	21	18	17	10	18*	15	-	0	29	0	22	0
Omsättning män %	3	11	10	17	14	13	22	15*	5	-	8	13	5	13	17
Omsättning under 30 år %	-	26	25	-	-	17	-	-	50	0	33	0	5	0	0
Omsättning 30–50 år %	-	50	48	-	-	68	-	-	50	77	0	43	0	13	60
Omsättning över 50 år %	-	24	27	-	-	15	-	-	0	33	77	57	0	17	40
Medarbetarnöjdhet															
Motivation**	4,42	4,55	4,26	4,39	4,44	4,53	4,35	4,55	3,8****	***	***	***	***	3,36	3,53
Engagemang**	4,35	4,42	4,25	4,27	4,29	4,24	4,18	4,48	4,19****	***	***	***	***	3,58	3,69

* Inklusive försäljning av affärsenheten Business solution i Advania Norge, med 44 medarbetare.

** Medarbetarna svarar genom att sätta mellan 1 och 5 poäng på områdena "Motivation" och "Engagemang". Alla resultat över 4,2 anses främja en hälsosam arbetsplats.
 "Motivation" är ett mått på hur nöjda medarbetarna är med sitt arbete, hur stolta de är över att få arbeta på Advania samt hur väl företagets inriktning och verksamhet styrker att deras arbete är viktigt. "Engagemang" är ett mått på medarbetarnas engagemang, energi och entusiasm och på i hur hög grad de känner anknytning till företaget.
 Ett starkt engagemang driver innovation och utveckling i företaget.

*** Enkäten om medarbetarnöjdhet användes första gången 2020 hos Advania Finland och har ännu inte börjat användas i Danmark.

**** I resultatet för medarbetarnas Motivation hos Advania Norge 2021 ingår både medarbetare från Advania Norge och medarbetare från Visolit Norge. Därför kan resultatet inte jämföras direkt med tidigare år.

Hälsa och säkerhet

	Sverige			Island			Norge			Danmark			Finland		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Total sjukfrånvaro* i %	2,3	3,0	2,7	3,2	3,3	3,2	3,5	3,0	4,2	-	1,3	2,5	-	-	1,4
Sjukfrånvaro kvinnor* i %	3,3	2,6	2,0	3,8	4,3	4,3	6,3	8,0	11,4	-	-	3,1	-	-	0,1
Sjukfrånvaro män* i %	2,1	3,0	2,8	2,9	2,9	3,4	2,3	1,0	1,8	-	-	2,5	-	-	1,3
Långtidssjukfrånvaro**	29	37	39	2	0	15	60	60	3	-	-	0	-	-	0
Långtidssjukfrånvaro kvinnor** i %	38	23	29	6	0	14	67	81	8,7	-	100	0	-	-	0
Långtidssjukfrånvaro män** i %	26	40	41	0	0	15	51	0	1,2	-	0	0	-	-	0
Olycksfall, antal	0	2	2	2	3	0	0	0	0	-	0	0	-	2	1
Rapporterade fall av diskriminering	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0
Total andel medarbetare som omfattas av förhandlingar om kollektivavtal	100	100	100	-	100	100	0***	0***	0***	0****	0****	0****	-	100	100

* Total sjukfrånvaro definieras som totala antalet timmars sjukfrånvaro/totala antalet tillgängliga arbetstimmar under året.

** Långtidssjukfrånvaro definieras som totala antalet timmars sjukfrånvaro som överstiger 60 dagar/totala antalet timmars sjukfrånvaro under året.

*** I stället för kollektivavtal har man hos Advania Norge ett väletablerat HSE-system (hälsa, säkerhet och miljö) och samarbetar nära med medarbetarrepresentanter om frågor som rör arbetsförhållanden i företaget. Dessutom omfattas medarbetarna hos Advania Norge av system för företagshälsa och pension.

**** I stället för kollektivavtal har man hos Advania Danmark regler och föreskrifter om hälsa och säkerhet som utfärdats av det danska arbetsmiljöverket (Arbejdstilsynet).

Mångfald

	Sverige			Island			Norge			Danmark			Finland		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Könsbalans															
Det genomsnittliga antalet fast anställda	470	542	619	624	592	585	85	53	53	-	25	47	21	71	68
Det genomsnittliga antalet fast anställda kvinnor	80	103	130	168	166	160	31	13	13	-	3	7	1	9	10
Det genomsnittliga antalet fast anställda män	390	439	489	456	426	425	54	40	40	-	22	40	20	62	58
% kvinnor	17	19	21	27	28	27	37	27	25	-	12	15	2	13	15
% män	83	81	79	73	72	73	63	73	75	-	88	85	98	87	85
Könsbalans – roller															
% som arbetar heltid	99	99	99	95	99	95,2	92	92	100	-	91	100	100	99	100
% kvinnor inom administration	62	73	76	49	51	53	64	56	40	-	25	75	100	89	56
% kvinnor i operativa roller	11	13	14	32	25	24	31	17	17	-	20	7	0	11	11
% kvinnor i ledningsgruppen	0	13	14	33	29	29	33	33	29	-	0	17	0	0	17
% kvinnor totalt i chefsposition	19	20	20	28	26	27	50	50	50	-	0	2	50	8	13

	Sverige			Island			Norge			Danmark			Finland		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Ålder															
Genomsnittligt antal under 30 år	66	97	125	-	90	69	-	4	10	-	2	10	-	0	3
Genomsnittligt antal 30–50 år	287	327	341	-	344	335	-	33	37	-	14	25	-	45	41
Genomsnittligt antal över 50 år	117	119	153	-	158	180	-	16	6	-	9	12	-	27	24
% medarbetare under 30 år	14	18	20	-	15	12	-	8	19	-	8	21	-	0	4
% medarbetare 30–50 år	61	60	55	-	58	57	-	62	70	-	56	53	-	63	60
% medarbetare över 50 år	25	22	25	-	27	31	-	30	11	-	36	26	-	37	36
Tillfälligt anställda															
Antal tillfälligt anställda	59	54	53	35	28	8	6	3	2	0	0	0	1	1	2
Antal tillfälligt anställda kvinnor	12	41	13	-	3	2	-	0	2	0	0	0	0	0	0
Antal tillfälligt anställda män	47	13	40	-	25	6	-	3	0	0	0	0	1	1	2
Lokala styrelser															
% kvinnor i lokala styrelser	0	0	17	-	40	42	-	0	29	0	0	17	-	0	43
Lön															
% genomsnittlig lön för kvinnor av männens genomsnittliga lön – totalt	83	80	84	99	97	97	95	-	76	-	-	65	98	71	79

Utsläpp och energi

	Sverige			Island			Norge			Danmark			Finland		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Scope 1-utsläpp av växthusgaser (ton)	159	92	71	174	148	189	-	0	1	-	45,9	27	-	0	3
Scope 2-utsläpp av växthusgaser (ton)	71	20	39	34	28	0	-	42	186	-	66	87	-	4,5	17
Scope 3-utsläpp av växthusgaser (ton)	1 064*	278*	83 971	425*	279*	4 400	-	24*	17 275	-	0*	6 545	-	4,7*	1 001
Total energi (kWh)	-	3 674 590	4 367 793	5 582 714	4 469 057	2 762 466	-	157 449	473 376	-	143 920	329 446	-	500 178	760 300
Energiintensitet (kWh/medarbetare)	-	6 780	7 056	8 947	7 549	4 722	-	3 149	8 932	-	5 535	7 009	-	7 070	11 181
Utsläppsintensitet (ton koldioxid/medarbetare)	2,8*	0,7*	136	1,0*	0,8*	7,8	-	1,3*	329	-	4,5*	142	-	0,1*	15

* 2019–2020 ingick inte hårdvaruinköp i scope 3, så det resultatet kan inte jämföras med 2021.
Se "Miljörevision för Advaniakoncernen 2021" för mer information om utsläpps- och energiberäkningar.

Affärsetik

	Sverige			Island			Norge			Danmark			Finland		
	2019	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
% medarbetare som utbildats i antikorrupsionspolicyn	-	-	99	-	-	92	-	-	100	-	-	98	-	-	99
% medarbetare som utbildats i uppförandekoden	-	97	99	-	74	93	-	78	100	-	13	100	-	0	99

Informationssäkerhetsindikatorer

	Sverige			Island			Norge			Danmark			Finland		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
% av medarbetarna som utbildats i informationssäkerhet	26	92	92	20	74	62	0	10	10	-	0	40	0	0	75
Totalt antal klagomål som mottagits från externa parter om överträdelser av kundintegriteten	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	5
Totalt antal välgrundade klagomål som mottagits från tillsynsmyndigheter om överträdelser av kundintegriteten	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0	-	-	0
Totalt antal identifierade läckor, stölder eller förluster av kunduppgifter	3	1	0	1	2	0	0	0	0	-	0	0	0	1	2
Antalet interna riskanalyser av informationssäkerhet	10	25	30	28	21	29	0	0	0	-	0	0	0	10	1
Antalet analyser av informations-säkerhet tillsammans med kunder inom informationssäkerhet	6	6	12	0	0	0	0	0	0	-	0	0	0	0	1

Finansiella uppgifter

	Sverige			Island			Norge			Danmark			Finland		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Omsättning (MSEK)	2 591	3 019,8	4 160,3	1 189	1 020,9	1 016,1	545	834,7	1342,0	-	189,2	314,6	47	203,5	217,1
Driftskostnad (MSEK)	-1 779	-2 106,8	-2 924,6	-470	-389,6	-370,8	-430	-721,8	-985,2	-	-160,2	-255,7	-19	-136,0	-135,2
Löner (MSEK)	-480	-517,5	-768,8	-606	-520,4	-524,8	-95	-58,0	-271,2	-	-24,4	-45,2	-19	-59,9	-69,7
Räntor och övriga finansiella kostnader (MSEK)	-2,0	-3,0	-30,2	-8	-8,0	-5,8	-6	-5,6	-55,7	-	-1,4	-5,6	-0,05	-2,8	-6,3
Skatt (MSEK)*	-11	-29,0	-28,5	-10	-11,5	-11,2	-4	-20,1	-0,67	-	-0,2	-1,1	-0,7	-0,7	-0,2
Samhällsinvesteringar	-0,8	-0,6	-0,15	-1,0	-0,5	-0,4	0	0,0	-0,16	-	-0,1	-0,03	0	-0,1	0
Resultat före avskrivningar (MSEK)	335	395,4	466,9	112	110,9	120,5	19	54,9	85,6	-	4,7	13,6	4	7,7	12,2
Rörelseresultat % (baserat på EBITDA)	12,9	13,1	11,2	9,5	10,9	11,2	4,0	6,6	6,4	-	2,5	4,3	8,0	3,0	5,6

* Utöver skattebetalningar för varje nationellt bolag betalade Advania AB 16,6 MSEK i inkomstskatt.

Redovisningsprinciper

Uppgifter om våra medarbetare och organisationer samlas huvudsakligen in genom våra ekonomi- och lönesystem, men också genom en extern tjänst för medarbetarenkäter. Klimatutsläpp och energiuppgifter beräknas av en extern part i enlighet med GHG-protokollet och baseras på en kombination av uppgifter om reell konsumtion, rapporter från tjänsteleverantörer och antaganden.

| GRI-index



GRI-INDIKATOR		UTELÄMNANDEN	FN:S GLOBALA HÅLLBARHETS-MÅL	SIDA/URL
GRI-standard	GRI-titel			
GRI 2: Generella standardupplysningar 2021				
Organisationen och dess redovisningspraxis				
2-1	Information om organisationen			4, 5, 14
2-2	Enheter som ingår i organisationens hållbarhetsrapportering			41
2-3	Rapporteringsperiod, -frekvens och kontaktpunkt			41, 68
2-4	Förändringar av information			41
2-5	Extern granskning			41
Verksamhet och medarbetare				
2-6	Verksamhet, värdekedja och andra affärsförbindelser			4–5, 14, 27–35, 37
2-7	Medarbetare		8.5	55–56, 58–59
2-8	Medarbetare som inte är anställda	Redovisats som tillfälligt anställda		59
Styrning				
2-9	Styrningsstruktur och sammansättning			43, se även: https://www.advania.com/about/board
2-10	Nominering och val av styrelse			43
2-11	Styrelseordförande			42–43
2-12	Styrelsens roll i att övervaka hanteringen av påverkan			43
2-13	Delegering av ansvar för hantering av påverkan			43–44
2-14	Styrelsens roll i hållbarhetsrapporteringen			42
2-15	Intressekonflikter			43
2-16	Kommunikation av frågor av avgörande betydelse			42
2-17	Samlad kunskap i styrelsen			42
2-18	Utvärdering av styrelsens arbete			43
2-19	Ersättningspolicyer			43
2-20	Förfarande för att fastställa ersättning			43
2-21	Kvoten för den totala ersättningen per år	Advania redovisar kvinnornas genomsnittliga lön i förhållande till männens genomsnitt, i %		59

GRI-INDIKATOR		UTELÄMNANDEN	MÅL FÖR HÅLLBAR UTVECKLING	SIDA/URL
GRI-standard	GRI-titel			
GRI 2: Generella standardupplysningar 2021				
Strategi, policyer och förfaranden				
2-22	Redogörelse för strategin för hållbar utveckling			7–8, 11–12
2-23	Policyåtaganden			37–39
2-24	Införliva policyåtaganden			21, 23
2-25	Förfaranden för att avhjälpa negativ inverkan			15–17, 45
2-26	Mekanismer för att inhämta råd och lyfta problem			21
2-27	Efterlevnad av lagar och föreskrifter			21
2-28	Medlemskap i organisationer			6, 36
Intressentengagemang				
2-29	Åtgärder för intressentengagemang			44
2-30	Kollektivavtal			57
GRI 3: Väsentliga aspekter 2021				
3-1	Förfarande för att identifiera väsentliga aspekter			44
3-2	Lista över väsentliga aspekter			11–12
3-3	Hantering av väsentliga aspekter			11–12, 42
GRI 200 EKONOMISKA STANDARDS				
GRI 200: Ekonomiskt resultat 2016				
201-1	Skapat och fördelat direkt ekonomiskt värde		8.1, 8.2, 9.1, 9.4, 9.5	26, 62
GRI 205: Antikorruption 2016				
205-2	Kommunikation om och utbildning i policyer och förfaranden för antikorruption		16.5	23, 60
205-3	Bekräftade fall av korruption och vidtagna åtgärder		16.5	23
GRI 207: Skatt 2019				
207-1	Hantering av skatterelaterade frågor			26
207-4	Rapportering per land			62

GRI-INDIKATOR		UTELÄMNANDEN	MÅL FÖR HÅLLBAR UTVECKLING	SIDA/URL
GRI-standard	GRI-titel			
GRI 300 MILJÖSTANDARER				
GRI 302: Energi 2016				
302-1	Energiförbrukning inom organisationen			24–25, 60
302-2	Energiförbrukning utanför organisationen			60
302-3	Energiintensitet			60
GRI 305: Utsläpp 2016				
305-1	Direkta utsläpp av växthusgaser (scope 1)		13.1	60
305-2	Indirekta utsläpp av växthusgaser (scope 2)		7.1, 13.1	60
305-3	Andra indirekta växthusgasutsläpp (scope 3)		13.1	60
305-4	Utsläppsintensitet växthusgaser			60
GRI 308: Miljöbedömning av leverantörer 2016				
308-2	Negativ miljöpåverkan i leverantörskedjan och vidtagna åtgärder		13.1	37–39
GRI 400 SOCIALA STANDARER				
GRI 401: Anställning 2016				
401-1	Nyanställning och personalomsättning		5.1, 8.5	55
GRI 403: Hälsa och säkerhet på arbetsplatsen 2018				
403-1	Ledningssystem för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen		8.8	15–17, 57
403-2	Riskidentifiering, riskbedömning och utredning av olycksfall		8.8	15, 17
403-3	Företagshälsovård		8.8	15–17, 28–29
403-4	Medbestämmande, rådgivning och information om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen		8.8	15–17
403-5	Medarbetarutbildning om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen		8.8	15–17
403-6	Främjande av medarbetarnas hälsa		8.8	15–17
403-7	Förebygga och begränsa effekter på hälsa och säkerhet som är direkt kopplade till våra affärsförbindelser	Som leverantörer av IT-tjänster kan vi bara i viss grad påverka de effekter på hälsa och säkerhet som våra affärsförbindelser har.		37–39, 45
403-8	Medarbetare som omfattas av ett ledningssystem för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen			15–17, 57

GRI-INDIKATOR		UTELÄMNANDEN	MÅL FÖR HÅLLBAR UTVECKLING	SIDA/URL
GRI-standard	GRI-titel			
GRI 405: Mångfald och lika möjligheter 2016				
405-1	Mångfald hos styrelse, ledning och medarbetare	Minoritetsgrupper redovisas inte i enlighet med de nordiska ländernas lagstiftning.	5.1, 5.5, 8.5	42, 58–59
405-2	Kvinnors grundlön och ersättning i förhållande till mäns		5.1	59
GRI 406 Diskrimineringsfall och vidtagna åtgärder 2016				
406-1	Diskrimineringsfall och vidtagna åtgärder		5.1	57
GRI 414: Social bedömning av leverantörer 2016				
414-2	Negativ social påverkan i leverantörskedjan och vidtagna åtgärder		8.8	37–39
GRI 418: Kundintegritet 2016				
418-1	Välgrundade klagomål gällande brott mot kundintegriteten och förluster av kunduppgifter		9.1	61
EGNA NYCKELTAL				
-	Sjukfrånvaro		8.8	57
-	Återtagen samt vidare såld hårdvara	Rapporteras bara hos Advania Sverige	8.4, 12.2, 12.5	59

Kontakt

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

ADVANIA SVERIGE

Helena Nordin, chef för koncernens efterlevnad och sociala ansvar och hållbarhetschef hos Advania Sverige
helena.nordin@advania.com

ADVANIA ISLAND

Thora Rut Jonsdottir, hållbarhetsspecialist
thora.rut.jonsdottir@advania.is

ADVANIA NORGE

Maria Myhre Lund, hållbarhetsansvarig
maria.lund@advania.no

ADVANIA DANMARK

Steen Bagger Carstensen, marknadschef
steen.carstensen@advania.dk

ADVANIA FINLAND

Sirkku Väisälä, HR-chef och hållbarhetsansvarig
sirkku.vaisala@advania.com



Advania AB [556963-8991]

Fredsborgsgatan 24
117 43 Stockholm
Sverige



www.advania.com

Climate Audit for Advania Group



Methodology and results report

Financial year 2021

March 2022



Content

Background and methodology	2
The greenhouse gas protocol	2
Control approach	2
Methods for scope 2 accounting	2
Process description & system boundaries	3
System boundary and GHG-scopes	3
Results	4
Total emissions per category and scope	4
Energy use	5
An alternative method of accounting for emissions in scope 2	5
Business travel	6
Hardware	6
Detailed methodology and methodology assumptions	9
Business travel	9
Energy	9
Refrigerant leakage	10
Purchased hardware	10
Methodology changes	11
Addition of new emission categories	11
Update on emission factors	11
Addition of reporting countries	11
Analysis	12
Energy mapping	13
Methodology	13
Results	14

Background and methodology

The greenhouse gas protocol

All calculations and reporting conform to the guidelines set out in the Greenhouse Gas (GHG) Protocol. Accordingly, the company's emissions have been divided into three scopes (1-3) where scope 1 includes the direct emissions, scope 2 includes the indirect emissions from producing purchased energy and scope 3 includes all other indirect emissions. In Figure 1 the division of categories between scopes are shown.

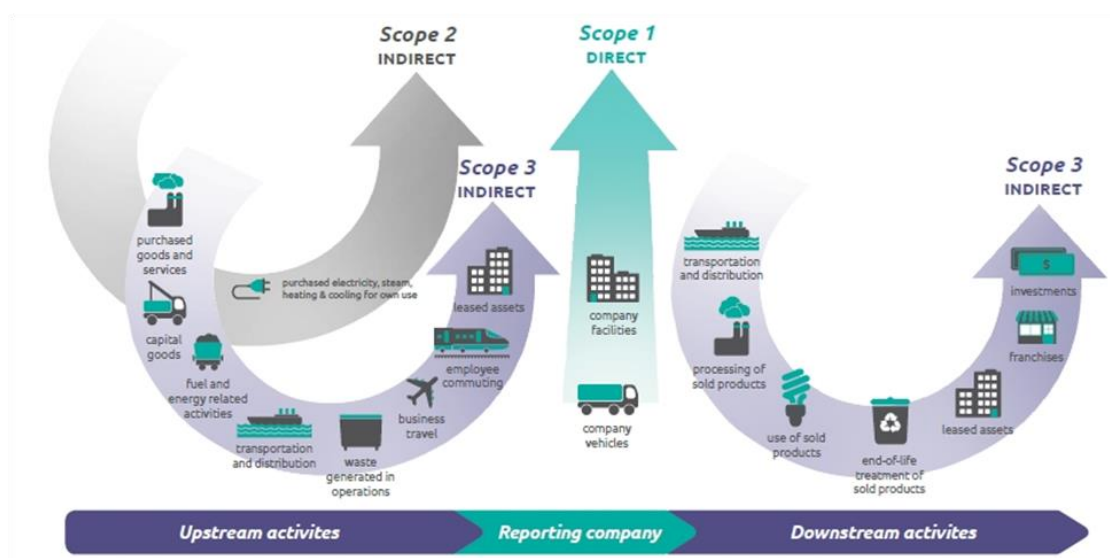


Figure 1. The different scopes and categories included in the GHG protocol.

Control approach

The division of categories, direct and indirect emissions between the scopes, depends on the chosen control approach.

- **Financial control approach** – direct GHG emissions are defined as emissions from sources where the company has financial control.
- **Operational control approach** – direct GHG emissions are defined as emissions from sources over which the company has operational control.

For the climate calculations of Advania, an **operational control approach** has been used.

Methods for scope 2 accounting

According to the guidance of the GHG Protocol, there are two distinct methods for scope 2 accounting where both methods are useful for different purposes. The methods are:

- **Location-based method** – the emission factor is represented by the average emissions intensity of the grid on which the energy consumption occurs. In this method, no regard for the origin of the energy is taken. All energy consumed receives the same emission factor.
- **Market-based method** – the emission factor is represented by the emissions from electricity sources that companies purposefully have chosen. This means that if the company has bought electricity with guarantees of origin, the emission factors reflect that. All other electricity that is delivered without guarantees of origin represents the remaining electricity production, a so-called residual mix.

In the climate accounting report of Advania, a **market-based method** has been applied.

Process description & system boundaries

The climate calculations include data from the Nordic markets of Advania Group, meaning Sweden, Denmark, Finland, Iceland, and Norway.

All calculations are primarily based on actual activity data from Advania's operations. The activity data reported from Advania have been matched to emission factors to calculate the climate impact from the operations, see more details in the section *Detailed methodology*.

System boundary and GHG-scopes

Emissions from Advania's operations have been categorized within the various scopes and the GHG protocol's emission categories following the control approach and market-based method. The scope and categories of the GHG protocol and the activities from Advania are included below.

Advania's scope 1 emissions are represented by:

- Company-operated cars and rental cars (Company operated vehicles)
- Refrigerant leakage (Company facilities)
- Fuel use (Company facilities)

Advania's scope 2 emissions are represented by:

- Electricity consumption in offices, divided into facility electricity and operational electricity (Purchased electricity for own use)
- Electricity consumption in data centres (Purchased electricity for own use)
- District heating (Purchased heating for own use)
- District cooling (Purchased cooling for own use)

Advania's scope 3 emissions are represented by:

- Business travel with flight, train, taxi, hotel and other (Business travel)
- Fuel and energy-related activities
- Purchased hardware (Purchased goods and services & parts of Transportation and distribution)

Results

This part contains a presentation of the results from the climate calculations for Advania group in 2021.

Total emissions per category and scope

The total emissions for the included categories reach 113 812 tons CO₂e during the fiscal year 2021. Table 1 below displays the emissions within each scope for each category and subcategory.

Table 1. Emissions per category within each scope.

Overview of emissions	Scope 1, ton CO ₂ e	Scope 2, ton CO ₂ e	Scope 3, ton CO ₂ e	Total emissions, ton CO ₂ e	Share of total, %
Business travel	264,5	2,0	178,1	445	0,4%
Company operated cars and rental cars	264,5	2,0	89,8	356,3	0,3%
Flights	-	-	70,1	70,1	0,1%
Train travel	-	-	5,7	5,66	0,0%
Taxi travel	-	-	2,6	2,6	0,0%
Hotel nights	-	-	9,8	9,8	0,0%
Other	-	-	0,1	0,1	0,0%
Hardware	-	-	112 869	112 869	99,2%
Desktop	-	-	5 662	5 662	5%
Laptop	-	-	65 706	65 706	58%
Monitor	-	-	27 955	27 955	25%
Printer	-	-	2 556	2 556	2%
Server	-	-	6 635	6 635	6%
Smartphone	-	-	655	655	0,6%
Tablet	-	-	3 700	3 700	3%
Energy and fuel use	26,2	327,4	144,3	498	0,44%
Electricity in offices	-	234,4	18,7	253,1	0%
Electricity in data centers	-	38,8	24,4	63,3	0%
District heating	-	54,2	8,2	62,4	0%
District cooling	-	-	92,9	92,9	0%
Refrigerants	25,5	-	-	25,5	0%
Fuel use	0,8	-	0,1	0,8	0%
TOTAL	291	329	113 192	113 812	100%

As can be seen in figure 2 below, emissions from hardware account for a large majority of Advania's reported emissions (99,2%).

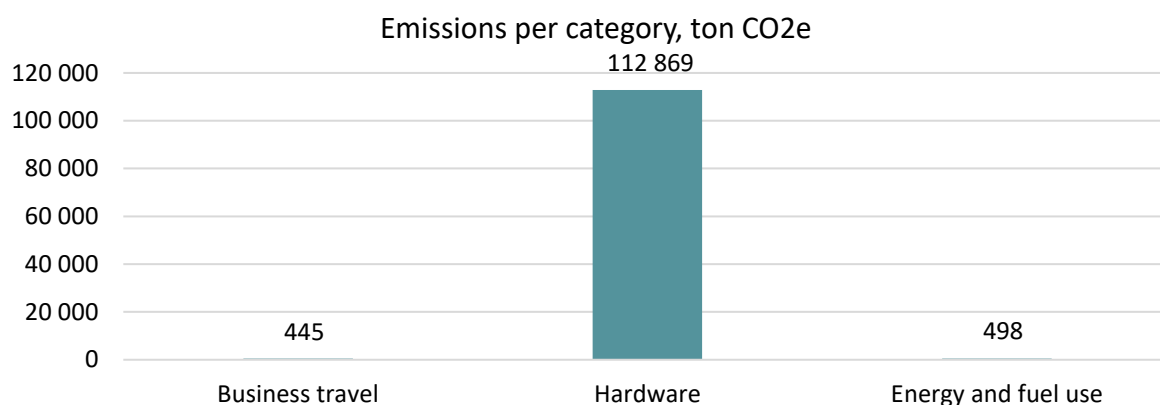


Figure 2. Emissions per category for Advania Group FY2021.

Energy use

Energy use includes electricity in offices and data centres, district heating, district cooling, refrigerants, and fuel use. The total emission from energy use amount to 498 tons CO₂e in 2021. Below, in figure 3, the emissions are shown distributed per category. Here, reported emissions within all the scopes are included.

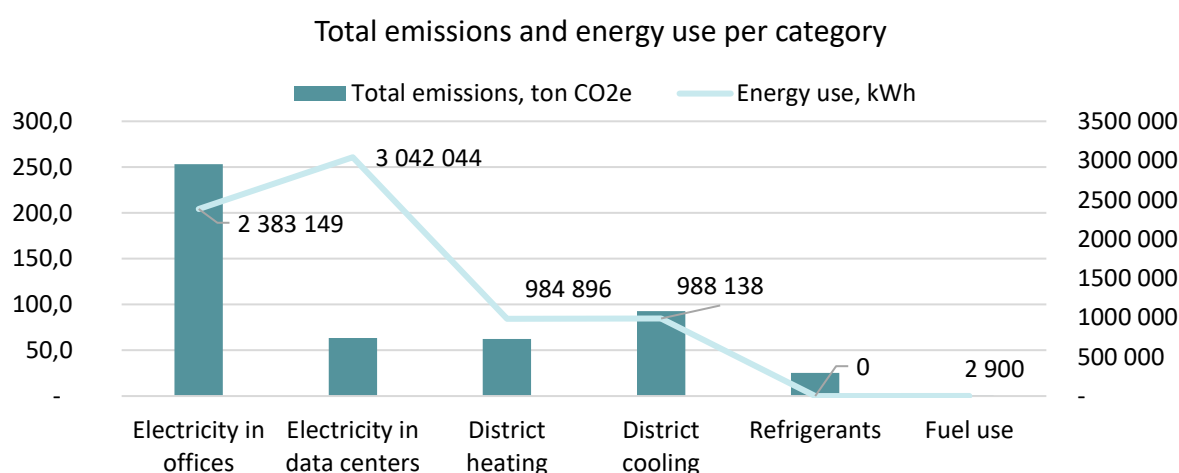


Figure 3. Emissions from the energy use, including all scopes.

Figure 3 shows that electricity consumption for both offices and data centres (64%) followed by district cooling consumption (19%) stands for the majority of the emissions. It can be seen that the electricity consumption in the data centres is the highest, however, the emissions do not correlate to the consumption. This is a result of a high share of renewable electricity used in the data centres.

An alternative method of accounting for emissions in scope 2

The calculations have been made using the market-based method, where emission factors reflect the choices of origin Advania has made for its energy use. The alternative to this method is called the location-based method, where emission factors represent the average emission intensity of the grid and thus do not take the origins of energy into account.

According to the GHG Protocol, the chosen method for calculating scope 2 emissions should be presented along with the non-chosen method. In table 2 below, the difference between market-based and location-based

methods are presented. The emission factor for the location-based method is based on the Nordic average mix for electricity production¹.

Table 2. Emissions according to the market-based and location-based methods.

Market based vs. location based	Scope 2 emissions, ton CO ₂ e	Total emissions, ton CO ₂ e
Market based	329,3	113 812
Location based	1 164,4	114 647
Difference (MB-LB)	- 835	- 835

Business travel

0.39% of Advania's total emissions are from business travel. In 2021, the emissions reached 445 tons CO₂e. If hardware is disregarded, travelling makes up 47% of the emissions from Advania's business. In figure 4 below, the share of emissions from each travelling category is illustrated.

Share of total emissions by type of transportation

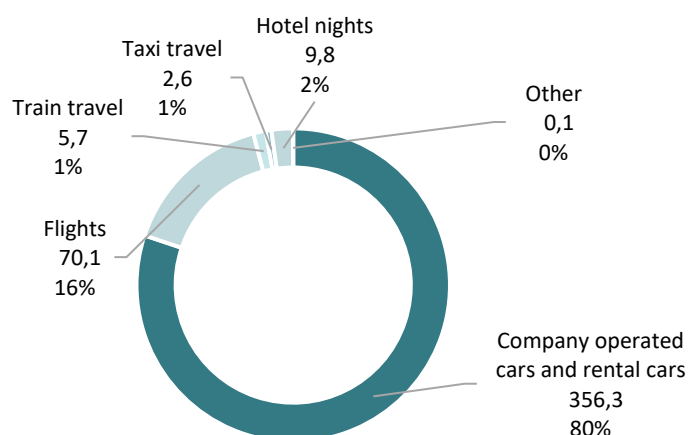


Figure 44. Total emissions in ton CO₂e and the percentage of the emissions from business travel, per travelling category.

80% of the emissions come from company-operated and rental cars. Much of this comes from cars running on petrol or diesel. The data does not allow for comparisons regarding the distance travelled and the emissions related to it. This since the data has been collected in both travelling distance (km), use of fuel (litres), and spent amount (local currency). It is important to note that emissions per distance are greater for flight than the others. Approximately 615 nights have been spent at hotels, resulting in 9.8 tons CO₂e of emissions.

Hardware

Emissions from purchased hardware for sales represent 99,2% of Advania's reported emissions. In 2021, the emissions reached 112 869 tons CO₂e. How emissions are divided between the product categories is displayed in figure 5, together with the number of purchased products.

¹ Sources: ENTSO-E, AIB European Residual Mixes (2020) and IEA CO₂ emissions from fuel combustion (2018).

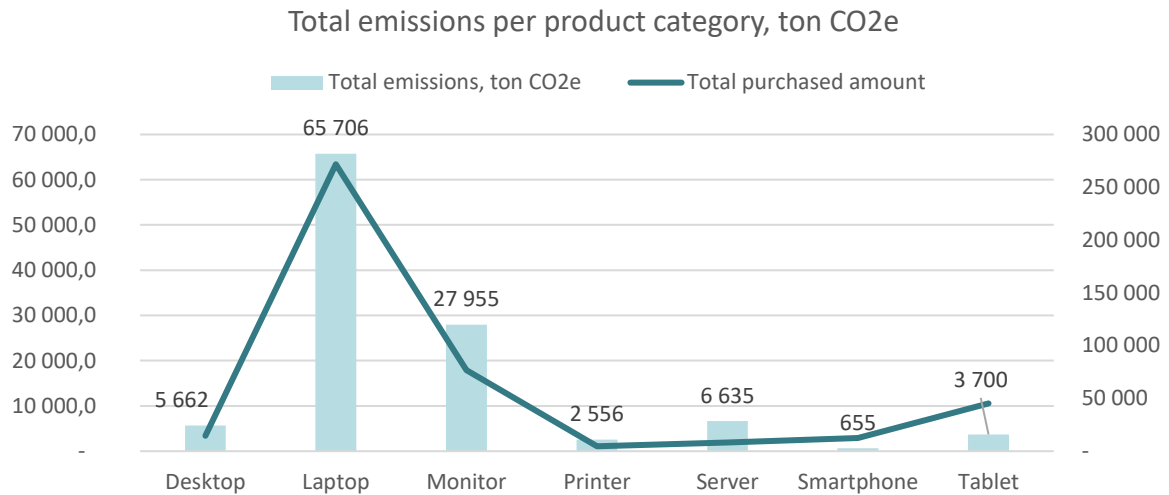


Figure 5. Total emissions by product category during 2021 and the number of purchased hardware.

As shown in Figure 5 above, emissions are strongly connected to the number of products purchased. There is a difference in emissions per product, as shown in table 3 below. Tablets and mobile phones have a lower emission per product and servers and printers a bit higher.

Table 3. Total purchased amount per product, total emissions per product and average emissions per product.

Product category	Total purchased amount	Total emissions, ton CO2e	Average emissions per product including transports, kg CO2e/unit
Desktop	14 495	5 662,2	390,6
Laptop	271 761	65 706,0	241,8
Monitor	76 707	27 955,1	364,4
Printer	4 643	2 556,3	550,6
Server	8 277	6 634,5	801,6
Smartphone	12 472	654,6	52,5
Tablet	45 144	3 700,4	82,0
TOTAL	433 499	112 869	260,4

The emissions divided by country can be seen below in figure 6. The majority of emissions are from products bought in Sweden, which corresponds with the purchased number of products.

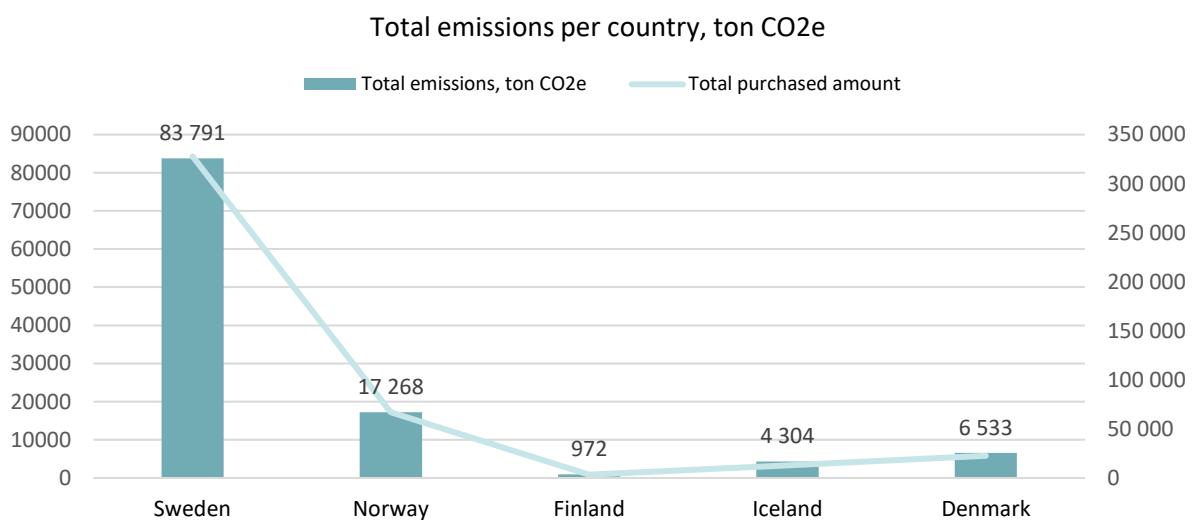


Figure 6. Total emissions and purchased products per country during 2021.

Detailed methodology and methodology assumptions

In this section, detailed methodology and assumptions made in the respective category are presented. The sources for the emissions factors used during the calculations are presented under each category.

Business travel

Business travel includes company-operated cars and rental cars (scope 1), flight, train, taxi, and other travel (scope 3), and hotel stays (scope 3).

Emissions from business travel by car are divided into two categories: well-to-tank and tank-to-wheel. Well-to-tank includes emissions from production and distribution of fuel and is placed in scope 3. Tank-to-wheel includes emissions from driving and is placed in scope 1. For hybrid cars, where a part of the energy come from electricity, some of the emissions are placed in scope 2. Advania has 2021 used company cars, private cars, and rental cars, all of which are included in the calculations under *company-operated cars and rental cars*. Emissions are for the most part based on the distance travelled, for others on the amount of fuel used, and in some instances on either the energy (kWh) used, or money spent. Emission factors primarily come from the Swedish Transport Administration (Trafikverket) and the Swedish Energy Agency (Energimyndigheten).

Calculations for flight and train travel are based on the passenger kilometres travelled, where available. For the others, estimations have been made based on the total spending. Emission factors come from NTM (Network for Transport Measures). For flight travel, a Radiative Force Index (RFI) of 2.7 is added.

Taxi travel emissions are calculated based on the reported money spent (local currency), converted to Swedish crowns (SEK). The emission factors come from the Taxi Association's (Taxiförbundet) report about the industry's current state, *Branschläget 2021*. Subway travel has been estimated to be similar to travel by electric train, and bus travel has been estimated based on the total spend.

The emissions from hotel stays are calculated from the number of nights reported. Where that data was missing, estimations have been made based on the total spend reported. Emission factors for hotel nights come from Larsson & Kamb (2019), Chalmers University of Technology.

Energy

For Advania's facilities in Denmark, Finland, Iceland, Norway, and Sweden a detailed data collection has been made where the consumption and origin of the electricity, heating and cooling have been collected by Advania.

Emissions from purchased energy include electricity consumption (property electricity and business electricity) for offices, electricity consumption in data halls, district heating consumption and district cooling. Energy fuels are only found in the office property in Bromma where fuel oil is used for heating. The emission factor for fuel oil was from Energiföretagen (2021).

The emission factors used were specific to the chosen purchased electricity and heating. Factors for residual mixes came from AIB European Residual mixes 2020. Electricity with guarantees of origin came from EPDs from Vattenfall. Nordic average for location-based calculations came from IVL's report "*Emissionsfaktor för nordisk elmix med hänsyn till import och export*". District heating came from Werner (2017) "*International review of district heating and cooling*", Energiföretagen VMK (2017 & 2020) & IVL (2017). Iceland's geothermal heating was based on "*Geothermal district heating system in Iceland: a life cycle perspective with focus on primary energy efficiency and CO2 emissions*" (Rós Karsottir et al. 2014). Usage of excess heat from water for heating in Iceland was assumed to generate no emissions.

For the facility in Västerås, Sweden, no data was available on business electricity, and this was therefore estimated based on the kWh usage per square meter for the other facilities in Sweden and adjusted to the area at the Västerås facility. For the facility, Herlev HQ, Denmark the property electricity was estimated as an average based on the other facilities' electricity consumption per square meter and adjusted to the Danish facilities area.

Where Advania's office is only part of a larger property, and specific consumption for Advania cannot be distinguished from the rest of the property, an estimate of Advania's share of the total consumption has been made based on area.

Refrigerant leakage

Data for refrigerant leakage was only available for Iceland, and for these facilities the actual emissions were included in calculations. Where data was unavailable, emissions were estimated based on Advania's share of the facility area. It was assumed that all facilities that did not report district cooling instead had refrigerant leakage. The calculations for emissions from refrigerants were calculated similarly to previous years.

Purchased hardware

Purchased hardware consists of the emissions from the production and transportation of the hardware that has been purchased during the year 2021. Purchased hardware is assumed to be of the same magnitude as sold hardware. The production includes raw material extraction to complete product and the transportation includes the transport from the country of production to Advania's different sites. Emissions have been calculated using Advania's tool "Klimatsnurran".

The hardware has been divided into the subcategories *Desktop*, *Laptop*, *Monitor*, *Printer*, *Server*, *Smartphone*, and *Tablet*. For each subcategory, a weighted average production emission factor has been calculated using data of different product carbon footprints (PCF) from suppliers. Where unavailable, the calculations are based on several PCFs for products similar to those reported by Advania.

The goal was to cover 80% of the purchased products to obtain as representative averages as possible. However, some products did not have PCFs available. In these cases, as many products as possible have been included. The average value is weighted based on how many models Advania has purchased. Table 4 below presents the proportion of the mean value based on PCFs.

Table 4. The proportion of the mean value based on product carbon footprints (PCFs).

Category	Emissions per product kg CO ₂ e/product	Share of quantity on which the average value is based	Number of PCFs on which the average value is based	Comment
Laptop	238,07	60%	46	Based on 46 of the most purchased models
Monitor	347,05	70%	26	Based on 26 of the most purchased models
Desktop	381,19	77%	27	Includes desktops, thin clients, and workstations
Printer	376,50	0%	17	No PCFs were available for Advania's models. Value is based on PCFs on other models within the same printer category.
Server	757,20	12%	18	Share seems low since there are a lot of other products in the purchased data (like cables and support packages). Based on 18 of the most purchased servers
Smartphone	52,06	35%	10	PCFs for Samsung are not available. Based on the 10 most purchased products from other brands than Samsung.
Tablet	80,60	85%	2	Mostly iPads within this category.

For the calculations of the emissions from transportation, it has been assumed that all products are manufactured in Asia and that 15% is air freight while the rest is sea freight.

Methodology changes

Here, the methodological changes compared to last year are presented. They consist primarily of the addition of new emission categories, updates on emission factors, and the addition of reporting countries.

Addition of new emission categories

More products have been included to obtain better values for emissions per product in calculations for hardware. The average production emissions per product have been based in, when possible, a minimum of 80% of purchased products or 20 models.

Unlike last year, purchased servers have been included in the results. It has been done in the same way as for other hardware.

Update on emission factors

An overview has been made to ensure all emission factors are relevant and up to date, such as grid mixes and transport factors.

Addition of reporting countries

For 2021, the climate audit includes not only Advania Sweden but the whole Advania group. Data from the sites in Finland, Norway, Denmark, and Iceland has been added to the calculations and results. The results are presented both at the group level and for each country.

As Advania Sweden have data from previous years accessible, comparisons between the years are presented to recognize the transition made.

Analysis

The financial year 2021 is the first year that Advania Group includes all Nordic markets in the climate audit. The total emissions are 113 812 tons CO₂e, of which the majority (99,5%) are in scope 3. The main source of emissions is production and transport emissions for hardware, which stands for 99,2% of all emissions.

Within hardware, laptops are the product with the largest emissions (58% of hardware emissions), which however is related to this being the product with the highest purchased quantity for 2021 (63% of total quantity). The highest emission per product come from servers, but this is also the category that contains the most uncertainties regarding the underlying data. Here, Advania can work with improved underlying emission data by working with suppliers to collect more accurate information.

Emissions for producing hardware can be seen as far away from Advania's control. Therefore, the main actions for Advania could be to actively choose suppliers with ambitious climate targets and work together with other actors in the industry to impact the entire value chain.

The second-largest category of emissions is energy and fuel use which stand for 0,44% of the emissions for Advania. It is interesting to note the higher emissions that stem from district cooling for 2021. This is mainly due to a methodology change where actual data for district cooling was collected, compared to previous years where refrigerants were assumed to be used.

The main source of emissions within this category is electricity in offices, where specific actions can include:

- Changing to renewable electricity in Norway and Denmark offices where no green certificates are used
- Changing to renewable electricity in data centres in Denmark
- Looking into options for district heating and cooling with less climate impact

Within business travel, the main category is company-operated cars (80% of business travel emissions), which is different to previous years when only Sweden was included in the climate audit. The lower share of emissions from air travel could be a possible effect of the covid-19 pandemic which has greatly reduced business travel in general. For company-operated cars, Advania can work with:

- Replacing fossil-based fuels with alternatives with lower climate impact, such as electric cars or fuels that run on biofuels
- Reducing the amount travelled by car for employees.

Overall, Advania is a frontrunner within climate accounting and reporting, for both emissions within their control (scope 1 and 2) as well as outside of their control (supply chain in scope 3).

Energy mapping

According to the Global Reporting Initiative (GRI) standard for energy mapping, a company should, in addition to the emission report, inform on the energy consumption both within and outside of its own business. Here, the methodology is presented along with the results from the energy mapping completed for the reported emission categories of Advania Group.

Methodology

The energy mapping includes the total use of fuel (renewable and non-renewable fuels) used for business travel, electricity use, heating, and cooling.

The standard states that emissions from fuel use should be reported in joules while energy consumption (electricity, heating, and cooling) should be reported in watt-hours. More details on the fuels used and the type of energy consumed can be found in the calculation file. Each point of data can be found accompanied by sources.

The energy mapping for Advania Group's business travels comes from the reported data, either in the form of kilometres travelled (km), the amount of fuel used (litres), or the money spent (local currency). An energy factor (kWh/km), as offered by the Network of Transport Measures² (NTM), has been used for train travel and flights. Travel by car (both company-operated cars and taxis) has an energy factor (J/litres) from the Swedish Energy Agency (Energimyndigheten). Relevant conversion factors were used to change units to cover all data points.

For the use of electricity, heating, and cooling, the energy mapping is based on the reported energy use from each office and data centre.

² For more information regarding NTM and their data points, please visit their website ([link](#)).

Results

Table 5 below shows the results of the energy mapping, divided by reported emission categories business travel and energy consumption.

Table 52. Energy use within each category is presented in kilowatt-hours (kWh) and joules (MJ).

Emission category	Energy consumption 2021 [kWh]	Energy consumption 2021 [MJ]
Business travel	1 292 253	4 652 110
Company operated cars and rental cars	1 068 575	3 846 869
Flights	198 453	714 432
Train travel	17 323	62 361
Taxi travel	7 902	28 448
Other	6 933	24 959
Energy consumption	7 401 127	26 644 057
Electricity in offices	2 383 149	8 579 335
- <i>facility electricity</i>	963 006	3 466 821
- <i>operational electricity</i>	1 420 143	5 112 514
Operational electricity in data centers	3 042 044	10 951 358
District heating	984 896	3 545 625
District cooling	988 138	3 557 297
Fuel and energy use	2 900	10 441
Other emissions	-	-
Refrigerant leakage	N/A	N/A
Purchased hardware	N/A	N/A
TOTALT	8 693 380	31 296 166

- Contact:
Majken Tottenhammar, majken.tottenhammar@2050.se
Sara Mårtenson, sara.martenson@2050.se

2050 works for good business on a planet in balance. We help make companies more profitable through decreased climate impact and concrete sustainability efforts. For more information, please visit www.2050.se

